



BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCION GENERAL DE AGUAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 11-2025

PÁGINA N°1

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS
Proceso de Reclutamiento y Selección
ANALISTA DE FISCALIZACIÓN
DEPTO. FISCALIZACIÓN – NIVEL CENTRAL
CÓDIGO 4625

1. COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN

Nuestro Servicio está comprometido con la diversidad e inclusión laboral. Alentamos a postular especialmente a las personas en situación de discapacidad, personas pertenecientes a grupos sociales minoritarios, mujeres y a aquellas que se auto reconozcan como pertenecientes a grupos étnicos.

2. TIPO DE CONTRATO Y GRADO

Contrata, Profesional, asimilado a grado 12° E.U.S.

3. RENTA BRUTA MENSUAL PROMEDIO ESTIMADA

\$2.334.755.- promedio bruto mensual aprox. (Incluye bono de modernización mensualizado)

La renta en términos efectivos se pagará de la siguiente forma:

Renta bruta mensual sin Bono de Modernización \$1.906.087.- (pagada los meses de enero-febrero-abril-mayo-julio-agosto-octubre-noviembre)

Renta bruta con Bono de Modernización: \$3.192.091.- (pagada los meses de marzo- junio - septiembre-diciembre, según corresponda)

Durante el periodo que se desempeñe al año siguiente de la contratación, aumentará el componente colectivo del bono de modernización, de acuerdo al cumplimiento efectivo de las metas comprometidas por el equipo de trabajo correspondiente y a los meses trabajados en el Servicio. Para el cálculo del mes que incluye el pago de los bonos de modernización, se considera el equivalente a lo trabajado en un trimestre completo, ya que esta asignación se aplica de forma mensual. Si la persona no ha trabajado el trimestre completo, el bono se paga en proporción al tiempo efectivamente trabajado y devengado durante dicho periodo.

4. VACANTES

Uno. (1)



BASES DE PUBLICACIÓN

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

DIRECCION GENERAL DE AGUAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 11-2025

PÁGINA N°2

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

5. LUGAR DE DESEMPEÑO

Departamento de Fiscalización, Nivel Central, con residencia en la ciudad de Santiago.

6. CONDICIONES

Los dos primeros contratos serán por periodos de 3 meses cada uno, sujetos a desempeño y evaluación de la jefatura directa. Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que las contrataciones duran como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con a lo menos 30 días de anticipación.

En virtud de la entrada en vigor de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y, en el caso de ser nombrada/o en el cargo concursado por la Dirección General de Agua, se deberá declarar si la persona posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos deberá autorizar a la Dirección General de Aguas, como condición habilitante para su nombramiento, que proceda con las retenciones legales y pagos directamente al alimentario.

7. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CARGO

Asesorar en temas técnicos relacionados con la fiscalización de materias establecidas en el Código de Aguas, relacionadas con la construcción y operación de obras hidráulicas, extracciones de aguas, declaraciones de escasez hídrica, intervención de cauces, control de extracciones de aguas subterráneas y superficiales, derechos de aprovechamiento afectos a pago de patente por no uso, entre otros.

8. FUNCIONES Y COMPETENCIAS PARA EL CARGO

FUNCIONES PRINCIPALES		ACTIVIDADES	RESULTADO FINAL ESPERADO DE LA FUNCIÓN
1	Elaborar Términos de Referencia de proyectos.	- Detecta acciones necesarias para mejorar la labor de fiscalización en la DGA. - Elabora bases administrativas y técnicas para licitación de proyectos asociados a las actividades desarrolladas en la Unidad de Fiscalización, tomando en cuenta las normativas vigentes y los resultados del proyecto.	Proyectos cuyos resultados apoyen y faciliten las actividades del Departamento de Fiscalización.
2	Tramitar recursos de reconsideración, por pago de patentes y expedientes de fiscalización.	- Revisa los informes técnicos complementarios asociados a los recursos, en los casos que corresponda. - Responde los recursos de reconsideración presentados al Director General de Aguas en materia de fiscalización y en el marco	Informes Técnicos complementarios para resolver Recursos de reconsideración presentados a la DGA asociados a temas de fiscalización resueltos.



BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCION GENERAL DE AGUAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 11-2025

PÁGINA N°3

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

		del Código de Aguas y la legislación de aguas.	
3	Apoyar técnicamente a regiones en labores de Fiscalización y atención de usuarios y orientación al público.	- Orienta y responde consultas de los profesionales de la Direcciones Regionales. - Apoya a los profesionales de las Direcciones Regionales en la tramitación y resolución de denuncias e inspecciones, cuando estos lo requieran. - Atiende consultas por teléfono, mail o presencial respecto a temas de fiscalización.	Mejoramiento de gestión en las Direcciones Regionales, en materias de fiscalización Público orientado e informado respecto al proceso de fiscalización y la tramitación de expedientes de fiscalización.
4	Coordinar en el cobro de patentes por no uso de aguas.	- Realiza visitas a terreno para verificar el uso de los derechos de aguas que se presume no estén en uso. - Apoya la elaboración de base de datos de derechos afectos a pago de patentes por no uso, sistematiza la información recopilada y elabora listado de derechos afectos a pago de patentes por no uso.	Listado de derechos afectos a cobros de patentes por no uso.
5	Asesorar en temas técnicos relacionados con fiscalización, en especial en materias relacionadas con zonas de escasez hídrica e intervención de cauces.	- Orienta en la gestión de los casos asociados a zonas con déficit hídrico, a funcionarios y público en general, en el marco del Código de Aguas y la legislación de aguas. - Informa de los procesos previos, decretos de escasez y resoluciones de autorizaciones extraordinarias asociadas a los decretos de escasez. - Responde a consultas de autoridades para lograr un mejor entendimiento del proceso y la tramitación de los periodos de escasez.	Disminución de los efectos de la escasez en las zonas afectadas por el déficit hídrico.
6	Recopilar información y participar en proyecto nacional desarrollado en el marco de la sequía.	- Recopila información de los diversos procesos o periodos de fiscalización, considerando los decretos de escasez y resoluciones de autorizaciones extraordinarias emitidas y las acciones ejercidas durante tales periodos. - Elabora proyectos de decretos de escasez, resoluciones de	Base de datos de documentos y acciones emitidos y ejercidos en los diversos periodos de escasez.



BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCION GENERAL DE AGUAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 11-2025

PÁGINA N°4

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

		autorizaciones extraordinarias e informes periódicos de los periodos de escasez.	
7	Elaborar inventarios de extracciones de aguas subterráneas y superficiales.	• Apoya la elaboración base de datos de los titulares de derechos de aprovechamiento de aguas subterráneas y superficiales de las diversas regiones. • Sistematiza la información recopilada para tener un control de las extracciones registradas, de aguas subterráneas y superficiales.	Base de datos para determinar a quién ordenar el control de extracciones y su respectiva información a la DGA para su control.
8	Controlar las metas del Departamento de Fiscalización.	• Revisa, cada cierto tiempo, las planillas de control de gestión de las denuncias e inspecciones de las diversas regiones del país. • Revisa el cumplimiento de denuncias e inspecciones resueltas en plazo e Informar a las autoridades respectivas del resultado.	Disminuir el tiempo en la tramitación de denuncias e inspecciones para lograr mejorar la gestión en los procesos de fiscalización.
9	Apoyar en la elaboración de la Matriz de Riesgos de la Unidad de Fiscalización.	• Elabora parte de la matriz de riesgo de incumplimientos, asociados a las funciones de fiscalización.	Identificación de funciones que presentan riesgo de incumplimiento para así, minimizarlo y permitir una mejor gestión en los procesos de la Unidad de Fiscalización.
10	Realizar auditorías Internas a Direcciones Regionales en materias de Fiscalización.	• Revisa la correcta tramitación de denuncias e inspecciones en las Direcciones Regionales. • Asesora a los funcionarios de las Direcciones Regionales para mejorar la tramitación de expedientes de fiscalización.	Mejoramiento de la gestión y tramitación de los expedientes de fiscalización en regiones.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

	NOMBRE COMPETENCIA	NIVEL ESPERADO	DEFINICIÓN NIVEL
1	Orientación al Cliente	3	1. Conoce las necesidades y expectativas de sus clientes, tanto internos/as como externos/as. 2. Implementa mejoras para incrementar el nivel de



BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCION GENERAL DE AGUAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 11-2025

PÁGINA Nº5

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

			satisfacción de los/as clientes internos/as y externos/as, más allá de lo que le fue estrictamente solicitado. - Realiza acciones que permitan anticiparse a los requerimientos de sus clientes. - Considera la plena satisfacción del/la cliente, como un criterio esencial para la planificación de futuras actividades. - Mantiene un contacto cercano con los/as clientes internos/as y externos/as, para lograr satisfacer sus necesidades.
2	Orientación a la Eficiencia	3	- Ejerce altos niveles de esfuerzo para alcanzar, con eficiencia, los objetivos y resultados definidos en todo lo que emprende. - Comprende los objetivos Organizacionales, denotando visión estratégica e identificando las acciones importantes y las causas o situaciones que pueden implicar un desperdicio de recursos (cualquier tipo), y los aspectos más irrelevantes, que dificultan la consecución de dichas metas. (como, por ejemplo: abuso de celular, visitas inesperadas, reuniones ineficientes, etc.) - Logra utilizar algunas técnicas para minimizar los efectos negativos que estos elementos o situaciones irrelevantes puedan tener en su eficiencia y productividad. (por ejemplo: adm. tiempo, establecer límites con otros, etc.) - Muestra conductas concordantes con una conciencia sobre el uso racional de los recursos disponibles, materiales y no materiales, incluso aprovechando los propios recursos que tiene para un mejor desempeño. (por ejemplo: fortalecimiento de habilidades y conocimientos técnicos, como también, una actitud positiva y buena predisposición hacia el trabajo, etc.) - Establece estándares o indicadores de calidad, buscando la mejora continua de los procesos a su cargo para anticiparse a posibles dificultades y minimizando futuros errores y riesgos por mal uso de cualquier tipo de recurso. - Manifiesta valorar el buen uso del tiempo y el dominio que él/ella puede tener sobre su utilización, por lo que en general, armoniza todas sus actividades en torno a una planificación y un estilo de trabajo ordenado, priorizando para cumplir con



BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCION GENERAL DE AGUAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 11-2025

PÁGINA N°6

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

las metas en los plazos requeridos.

COMPETENCIAS CONDUCTUALES

NOMBRE COMPETENCIA		NIVEL ESPERADO	DEFINICION NIVEL
1	Asesoría	3	1. Comprende el entorno Organizacional y las materias de otras Unidades, relevantes para su gestión, siendo activamente un aporte en equipos de trabajo multidisciplinarios. 2. Posee un dominio técnico de los temas de su competencia y acción. 3. Tiene considerable experiencia en su área (de 5 años a 10 años) y transmite conocimientos con efectividad, tanto a integrantes de su equipo, pares y jefaturas, como a clientes externos/as. 4. Busca y emplea variadas herramientas para compartir sus conocimientos, utilizando un lenguaje compatible con sus interlocutores/as. 5. Se mantiene en constante actualización sobre los cambios y nuevas tendencias en su campo profesional, buscando las instancias de desarrollo y nuevos aprendizajes.
2	Planificación y Organización	3	1. Conoce plenamente los objetivos y metas de su cargo, por lo que participa eficientemente en la planificación y priorización de sus tareas y procesos de trabajo. 2. Establece planes de acción detallados, especificando sus etapas, acciones, plazos, responsables y recursos requeridos para alcanzar los objetivos y metas definidos en su cargo, lo que permite un más eficiente control de avance de lo planificado. 3. Realiza una organización adecuada de los recursos de todo tipo, que estén disponibles para la obtención de los objetivos definidos, basándose en la planificación hecha, los avances y posibles dificultades, para hacer los ajustes oportunos a lo planificado. 4. Realiza un seguimiento sistemático de las etapas y avances de las acciones planificadas, lo que le permite un eficiente control de estos procesos y la anticipación a posibles dificultades. 5. Obtiene datos y elabora documentos de calidad, con la información exacta y necesaria para hacer una planificación más eficiente, que permita una mejor trazabilidad de los procesos y oportunos ajustes si es necesario.



BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCION GENERAL DE AGUAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 11-2025

PÁGINA N°7

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

3	Pensamiento Analítico	3	1. Utiliza diversas técnicas para analizar los aspectos que componen una situación compleja o problema, identificando qué es lo más relevante, para dar varias soluciones y sopesando el valor de cada una de ellas. 2. Reconoce y analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación identificando posibles causas de un hecho o las consecuencias que una acción, pueda tener en el desempeño de su trabajo. 3. Analiza y establece vínculos causa efecto más elaborados o menos evidentes, entre los hechos y el logro de sus objetivos y/o los del área en la que se desempeña. 4. Identifica distintas variables de su experiencia, según el impacto que provoquen en su entorno inmediato, para analizar los pros y los contras de sus decisiones en el presente. 5. Analiza de forma precisa y profunda los datos o hechos disponibles.
4	Compromiso con el aprendizaje	3	1. Sabe que actualmente es necesario desarrollarse y crecer sostenidamente, por lo que se compromete con su aprendizaje y se organiza para cumplir sus objetivos en esta materia. 2. Cuenta con los conocimientos necesarios en su área de experticia, para actuar proactivamente de manera eficaz y lograr los resultados deseados en el desempeño de su cargo. 3. Denota capacidad de iniciar, organizar y sostener el propio aprendizaje en pos del logro de sus objetivos, evaluando el progreso hacia las metas propuestas y asumiendo los errores como parte del proceso de mejora. 4. Conoce y comprende sus limitaciones y necesidades personales de aprendizaje según lo cual se formula los objetivos y se organiza y moviliza para alcanzarlos. 5. Cuenta con elevada motivación personal y deseo de aprender, denotando iniciativa por buscar oportunidades y evaluar su desempeño para evaluar los posibles errores que puede evitar a futuro.
5	Manejo de tecnologías de la información	3	1. Utiliza sistemática y permanentemente las herramientas de tecnología de información que requiere su cargo, así como otras dispuestas por la Organización. 2. Identifica, selecciona y utiliza correctamente otras herramientas y aplicaciones informáticas, que puedan apoyar la ejecución de sus tareas. 3. Valora el uso de tecnologías de la información, como herramientas para buscar, organizar y procesar más



BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCION GENERAL DE AGUAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 11-2025

PÁGINA N°8

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

			eficientemente la información, en pro de objetivos previamente establecidos. 4. Conoce y utiliza dispositivos multimedia (combinación de textos, arte gráfico, sonido, animación, video, etc.) a través del computador, si el puesto de trabajo lo requiere. 5. Se muestra abierto/a a compartir con el equipo de trabajo al que pertenece, sus conocimientos en el uso de tecnologías de la información.
--	--	--	--

COMPETENCIAS ESPECIFICAS FUNCIONALES

NOMBRE COMPETENCIA		NIVEL ESPERADO	DEFINICIÓN NIVEL
1	Manejo de Conflictos/ Controversias	3	1. Identifica eficaz y oportunamente potenciales dificultades, anticipándose a ellas. 2. Responde asertivamente ante situaciones críticas imprevistas, actuando con rapidez para corregir y resolver con éxito la contingencia. 3. Aprende de su experiencia pasada y la aplica para prevenir futuras situaciones similares que se puedan presentar. 4. Demuestra disposición e interés en participar del análisis con sus pares, sobre los orígenes del conflicto o controversia, aportando nuevas perspectivas para la solución de los inconvenientes en los que pueda estar implicado/a o que afectan directamente la convivencia en su entorno laboral. 5. Respalda soluciones que resulten legítimas, aceptables y convenientes para todos/as los/as involucrados/as y la Institución.

9. REQUISITOS NORMATIVOS GENERALES

Los/as postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del D.F.L. N° 29/2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado/a por crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple



BASES DE PUBLICACIÓN

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

DIRECCION GENERAL DE AGUAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 11-2025

PÁGINA N°9

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal, Ley N° 20.702.

Sin perjuicio de lo anterior, los(as) postulantes no deberán estar afectos/as a las inhabilidades e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N°1/19.653 de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros/as, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con la Dirección General de Aguas.
- Tener litigios pendientes con la Dirección General de Aguas a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos/as, adoptados/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director/a, administrador/a, representante o socio/a titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con la Dirección General de Aguas.
- Ser cónyuge, hijo/a, adoptado/a o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los/as funcionarios/as directivos/as de la Dirección General de Aguas hasta el nivel de Jefatura de Departamento o su equivalente, inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro de la Dirección General de Aguas, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

10. REQUISITOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS

Requisitos específicos DFL 280/2009, para estamento y grado del cargo:

- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración; o
- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 1 año,

La experiencia del requisito de admisibilidad se considera desde la obtención del Título Profesional, en cualquier rubro en el que se haya desempeñado, habiéndose acreditado debidamente.

Deberán ser acreditados de acuerdo a lo indicado en el punto N° 12 "Documentos Requeridos para Postular".

El cumplimiento del presente requisito permitirá considerar admisible la postulación acceder a la fase de evaluación del proceso, descrito en el punto N° 14 "Etapas del Proceso de Selección y Tabla de Puntajes".



BASES DE PUBLICACIÓN

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

DIRECCION GENERAL DE AGUAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 11-2025

PÁGINA N°10

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

11. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA EL CARGO

- **Experiencia:** Experiencia acreditada de a lo menos 2 años en el área de gestión de recursos hídricos y materias relativas al perfil de cargo.

La experiencia específica para el cargo se refiere a aquella relacionada con las funciones del cargo y será evaluada de acuerdo a la tabla de puntajes (Punto N° 14). Los años y tipo de experiencia específica se considerarán desde la obtención del título profesional y deberán ser acreditados de acuerdo a lo indicado en el punto N° 12 "Documentos Requeridos para Postular". **Sólo se considerará como medio de acreditación de experiencia específica, un certificado formal emitido por el organismo público o privado donde ha trabajado y que avale su historia laboral, identificando el nombre de la organización, el nombre del cargo, las funciones desempeñadas, la fecha de inicio y de término del periodo de trabajo, y que esté debidamente firmado y timbrado por una jefatura que lo certifique.**

- **Profesión requerida:** Ingeniería Civil Hidráulico, Ingeniería Civil Geógrafo, Ingeniería Civil Agrícola, Ingeniería Agrónomo, Ingeniería Forestal, Ingeniería en Recursos Naturales Renovables, Ingeniería en Geomensura y Cartografía, o profesión afín a las ciencias de la tierra.
- **Conocimientos para el cargo:** Formación en materias de recursos hídricos, en especial Código de Aguas, hidrología, hidrogeología y/u obras hidráulicas. Manejo de Bases de Datos, SIG (Arc Gis), Visual Basic y Macros.

Los conocimientos serán evaluados de acuerdo a punto N° 14 "Etapas del Proceso de Selección y Tabla de Puntajes".

12. DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

Los/as postulantes que reúnan los requisitos anteriores deberán enviar la siguiente documentación:

- Declaración jurada simple que acredite cumplimiento de requisitos de ingreso (art. 12 let. c), e) y f) y art. 54 DFL 1/19.653).
- Copia digital en formato PDF de Título Profesional. Una vez que el/la postulante quede seleccionado/a, para su contratación se solicitará documento original. En caso de presentar el grado de Licenciado, este debe obtenerse siguiendo un plan de estudios que lo califique como licenciatura terminal. Por esta razón, el grado de Licenciado, en las condiciones señaladas, habilita para desempeñar aquellos cargos que las leyes exigen como requisito de título profesional, siempre que se cumplan los demás requisitos establecidos por la legislación correspondiente.
- Copia digital en formato PDF de certificados de formación y capacitación pertinentes al cargo que postula y que posteriormente puedan ser presentados en original, que tengan como máximo 7 años de antigüedad y sobre 12 horas de duración.
- Copia digital en formato PDF de certificados de experiencia que **acrediten tiempo ejercido en el cargo y funciones realizadas. Sólo se considerará como medio de acreditación de experiencia, un certificado**



BASES DE PUBLICACIÓN

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

DIRECCION GENERAL DE AGUAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 11-2025

PÁGINA Nº11

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

formal emitido por el organismo público o privado donde ha trabajado y que avale su historia laboral, identificando el nombre de la organización, el nombre del cargo, las funciones desempeñadas, la fecha de inicio y de término del periodo de trabajo, y que esté debidamente firmado y timbrado por una jefatura que lo certifique.

- Curriculum Vitae.

13. RECEPCIÓN DE LAS POSTULACIONES

Las postulaciones se realizarán sólo a través del portal www.empleospublicos.cl. En caso de requerir resolver consultas referidas al funcionamiento del portal empleos públicos, usted puede contactarse a:

Mesa de Ayuda 101 Opción 1 – 0, 800 104 270, +562 244 464 82.

La presentación de documentos de postulación incompletos, alterados y/o no presentación de algún antecedente que respalde el cumplimiento de los requisitos, dejará sin efecto automáticamente la postulación.

14. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y TABLA DE PUNTAJES

ETAPA	FACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE MÁXIMO FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
Revisión de formación y experiencia específica	Formación académica vinculada al perfil del cargo	Posee título profesional requerido para el cargo.	10	25	25
		No posee título profesional requerido.	No continúa en el proceso.		
	Experiencia profesional en funciones relativas al perfil de cargo	Experiencia específica acreditada de a lo menos 2 años en el área de gestión de recursos hídricos y materias relativas al perfil de cargo.	15		
		No tiene experiencia / Tiene experiencia profesional acreditada menor a 2 años en el área de gestión de recursos hídricos y materias relativas al perfil de cargo.	No continúa en el proceso.		
Competencia técnica para el cargo	Evaluación técnica	Presenta nota o puntaje igual o superior al 90% en evaluación técnica.	25	25	10
		Presenta nota o puntaje menor al 90% e igual o superior al 60%	10		



BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCION GENERAL DE AGUAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 11-2025

PÁGINA N°12

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

		Presenta nota o puntaje inferior al 60%	No continúa en el proceso		
Adecuación psicolaboral para el cargo	Evaluación psicolaboral	Evaluación psicolaboral que define como RECOMENDABLE para el cargo.	25	25	15
		Evaluación psicolaboral que define como RECOMENDABLE CON ALGUNAS OBSERVACIONES para el cargo.	15		
		Evaluación psicolaboral que define como RECOMENDABLE CON VARIAS OBSERVACIONES para el cargo.	10		
		Evaluación psicolaboral que define como NO RECOMENDABLE para el cargo.	0		
Evaluación final	Comité de Selección	Entrevista con al menos un/a integrante del comité de selección, quien/es calificará/n con nota de 1 a 7.	El puntaje se asignará ponderadamente según nota promedio obtenida en base a una escala de 1 a 7.	25	20*

***Puntaje equivalente a nota 5.6**

Nota 1: Se requiere disponibilidad para trasladarse de ciudad en alguna Etapa del Proceso, si es necesario.

Nota 2: Los/as postulantes que presenten algún tipo de discapacidad que les impida o les produzca dificultades para ser evaluados/as, deberán informarlo en su postulación, con el fin de adoptar las medidas pertinentes para garantizar de esta forma la igualdad de condiciones a todos/as quienes postulan al Concurso.

Nota 3: El proceso de selección es evaluado por Comité de Selección nombrado en el Servicio, dando así las garantías de transparencia necesarias para los/as postulantes.

Nota 4: La evaluación psicométrica comprende la aplicación de una batería de tests psicológicos y/o entrevista psicolaboral individual, aplicadas por un o una profesional psicólogo/a, destinadas a evaluar atributos cognitivos y de personalidad de los postulantes compatibles con el perfil del cargo y que se consideran predictores de su desempeño futuro y de su nivel de satisfacción laboral. La adecuación al perfil psicolaboral considera asimismo la compatibilidad y adaptación de los/as postulantes al ambiente laboral y estilo de trabajo de la organización y del equipo de trabajo.

Nota 5: En caso de no presentarse a cualquiera de las etapas en que sea convocado, se entiende que desiste de continuar participando en el proceso de selección.



BASES DE PUBLICACIÓN

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

DIRECCION GENERAL DE AGUAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 11-2025

PÁGINA N°13

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

15. FECHAS DEL PROCESO

Período de Postulación: **05 al 19 de diciembre de 2025.**

Período de Evaluación y Selección: **23 de diciembre de 2025 al 12 de enero de 2026.**

Fecha aproximada del cierre del Concurso: **14 de enero de 2026.**

Sin perjuicio de lo anterior, la Autoridad competente podrá modificar los plazos contenidos en la planilla adjunta, por razones de fuerza mayor y sin que tengan la obligación de informar de sus fundamentos.

Los eventuales cambios serán informados en la página web de la Dirección General de Aguas (www.dga.mop.gob.cl) y/o al correo electrónico informado a los/as postulantes.

Asimismo, la Autoridad competente tendrá la facultad para declarar "Desierto" este proceso de reclutamiento y selección por falta de postulantes idóneos para el cargo, como también, de declararlo "Nulo" o "Sin efecto" por razones de fuerza mayor.

16. PUNTAJE DE POSTULANTE IDONEO

Para ser considerado postulante idóneo, el/la candidata/a deberá alcanzar al menos el puntaje mínimo de aprobación de cada una de las etapas, así como el puntaje mínimo total indicado en la tabla de puntajes. El/la postulante que no reúna los puntajes anteriormente descritos será excluido/a del Proceso de Selección.

Las etapas del concurso son sucesivas y excluyentes entre ellas. Los puntajes parciales de cada etapa aluden al mínimo necesario para avanzar en el proceso. Para la conformación de la nómina a ser presentada al Director no se considera un puntaje final producto de la sumatoria de las etapas, sino sólo respecto al puntaje de la última etapa de entrevista con la Comisión de Selección.

Como resultado del Proceso de Selección, la Comisión de Selección remitirá al Director General de Aguas los nombres de los/as candidatos/as propuestos para su decisión final de contratación.

La provisión de los cargos se efectuará sólo considerando el mérito y la idoneidad de los/as postulantes. Sin perjuicio de lo anterior, el Director y/o Jefe Superior de Servicio o Jefatura designada para estos efectos se reserva el derecho de dejar sin efecto el presente Proceso de Selección por factores que estime conveniente.

17. ENTREGA DE RESULTADOS

El Director General de Aguas, a través del Área competente, encargada del proceso, comunicará los resultados de la primera etapa vía e-mail a los postulantes y los resultados finales a través de la página web www.dga.mop.gob.cl y/o e-mail a los/as seleccionados/as.

Los/as postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, podrán hacer sus consultas y reclamos al Área encargada del proceso, a través del Sistema de Atención Ciudadana. <https://siac.mop.gob.cl/>

No obstante, lo anterior, tendrán también derecho a hacer uso de lo dispuesto en el Artículo 160º del DFL 29 que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley 18.834 Estatuto Administrativo.

A partir de este proceso de selección, aquellos postulantes que conformaron la nómina de elegibles entrevistados por Comité de Selección, y que no fueron contratados en esta oportunidad, se podrán considerar para futuras vacantes, en cargos de similar naturaleza, constituyendo un "listado de elegibles", lo que permitirá el buen uso de los recursos públicos.



BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCION GENERAL DE AGUAS

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 11-2025

PÁGINA N°14

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

INFORMACIÓN DE CONTACTO

RESPONSABLE DEL CONCURSO

Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas.

CORREO ELECTRONICO PARA HACER CONSULTAS

dga.seleccion@mop.gob.cl

SITIO WEB

<https://dga.mop.gob.cl/>

TELEFONO

DIRECCIÓN

AUTORIZACIÓN DE LAS BASES

AUTORIZADO POR

DIRECTOR GENERAL DE AGUAS

FECHA DE APROBACIÓN



RODRIGO ALEJANDRO SANHUEZA BRAVO
DIRECTOR GENERAL DE AGUAS
DIRECCION GENERAL DE AGUAS
05/12/2025

FIRMA RESPONSABLE

CDZ

TBB

PDH

SSD: 19717971

Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas





MEDIDAS CONCILIATORIAS

LA DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS ADHIERE AL COMPROMISO POR LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN LABORAL FOMENTANDO Y PROMOVRIENDO ACCIONES Y MEDIDAS QUE CONTRIBUYAN A DISMINUIR LAS INEQUIDADES, BRECHAS Y BARRERAS DE GÉNERO AL INTERIOR DEL SERVICIO. A CONTINUACIÓN, SE SEÑALAN LAS PRINCIPALES ACCIONES Y BENEFICIOS INSTITUCIONALES, ORIENTADOS A CONTRIBUIR CON EL MEJORAMIENTO DE LA VIDA LABORAL, ASÍ COMO DISMINUIR LAS TENSIONES CONCILIATORIAS DE SUS COLABORADORES.

JORNADA DE TRABAJO

ACCIÓN	NORMATIVA	ÁMBITO DE APLICACIÓN
HORARIO FLEXIBLE DE INGRESO: CON EL OBJETO DE FACILITAR LA MOVILIDAD Y EVITAR CONGESTIONES EN EL USO DE TRANSPORTE PÚBLICO, LA DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS APLICA UN HORARIO FLEXIBLE PARA TODO EL PERSONAL DEL SERVICIO CON UN CUMPLIMIENTO DE 44 HORAS SEMANALES. DE LUNES A JUEVES: 9 HORAS DIARIAS Y VIERNES 8 HORAS DIARIAS.	ESTATUTO ADMINISTRATIVO, LEY N° 18.834.	PLANTA/CONTRATA/HONORARIO A SUMA ALZADA.
PERMISOS ADMINISTRATIVOS: BENEFICIO CONCEDIDO POR LEY A TODOS LOS FUNCIONARIOS, QUE PERMITE AUSENTARSE DE SUS LABORES POR MOTIVOS PARTICULARES HASTA POR 6 DÍAS HÁBILES AL AÑO CON GOCE DE REMUNERACIONES. ESTOS PERMISOS PUEDEN FRACCIONARSE EN DÍAS O MEDIOS DÍAS.	ESTATUTO ADMINISTRATIVO, LEY N° 18.834.	PLANTA/CONTRATA/HONORARIO A SUMA ALZADA.
PERMISOS VARIOS: PERMISOS POR NACIMIENTO, PERMISO LABORAL A PADRES DE HIJOS CON DISCAPACIDAD LEY 20.535, PERMISO POR MATRIMONIO O UNIÓN CIVIL, PERMISO POR FALLECIMIENTO DE HIJO O HIJA, PERMISO POR FALLECIMIENTO DE HIJO O HIJA EN PERIODO DE GESTACIÓN, PERMISO POR FALLECIMIENTO DEL CÓNYUGE, PERMISO POR FALLECIMIENTO DEL PADRE, MADRE, HERMANO O HERMANA. (PONER CANTIDAD DE DÍAS DE PERMISO)	CÓDIGO DEL TRABAJO.	PLANTA/CONTRATA/HONORARIO A SUMA ALZADA.
DESCANSO COMPLEMENTARIO: EL DESCANSO COMPLEMENTARIO ESTÁ DESTINADO A COMPENSAR LOS TRABAJOS EXTRAORDINARIOS REALIZADOS A CONTINUACIÓN DE LA JORNADA, Y SERÁN IGUAL AL TIEMPO TRABAJADO MÁS UN AUMENTO DEL 25% EN CASO DE HORAS EXTRAORDINARIAS DIURNAS Y DE UN 50% PARA HORAS EXTRAORDINARIAS NOCTURNAS, PREVIAMENTE AUTORIZADAS POR LA JEFATURA DIRECTA.	ESTATUTO ADMINISTRATIVO, LEY N° 18.834.	PLANTA/CONTRATA/HONORARIO A SUMA ALZADA.

FERIADO LEGAL: DESCANSO AL CUAL TIENE DERECHO EL FUNCIONARIO, CON GOCE DE TODAS LAS REMUNERACIONES, CUANDO ESTE CUMPLA A LO MENOS 1 AÑO DE DESEMPEÑO COMO FUNCIONARIO PÚBLICO. DERECHO EXIGIBLE, CONFORME A ANTIGÜEDAD RECONOCIDA DE: - MENOS DE 15 AÑOS DE SERVICIO = 15 DÍAS HÁBILES. - ENTRE 15 Y MENOS DE 20 AÑOS DE SERVICIO = 20 DÍAS HÁBILES. - CON 20 O MÁS AÑOS DE SERVICIO = 25 DÍAS HÁBILES	ESTATUTO ADMINISTRATIVO, LEY N° 18.834.	PLANTA/CONTRATA/HONORARIO A SUMA ALZADA.
LICENCIAS MÉDICAS: PERSONAL PLANTA/CONTRATA: DERECHO QUE TIENE EL FUNCIONARIO DE AUSENTARSE O REDUCIR SU JORNADA DE TRABAJO DURANTE UN DETERMINADO LAPSO, CON EL FIN DE ATENDER AL RESTABLECIMIENTO DE SU SALUD, EN CUMPLIMIENTO DE UNA PRESCRIPCIÓN PROFESIONAL CERTIFICADA. DURANTE SU VIGENCIA EL FUNCIONARIO CONTINUARÁ GOZANDO DEL TOTAL DE SUS REMUNERACIONES. HONORARIO A SUMA ALZADA: EN EL CASO DEL PERSONAL A HONORARIO A SUMA ALZADA, EL SERVICIO OTORGARÁ UN BENEFICIO EQUIVALENTE AL CONTEMPLADO PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS, QUE CONSISTIRÁ EN PAGAR LOS HONORARIOS CORRESPONDIENTES A LA DIFERENCIA QUE NO QUEDE CUBIERTA POR EL SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL AL QUE TENGA DERECHO EN EL SISTEMA DE SALUD AL QUE SE ENCUENTRE AFILIADA, SIEMPRE QUE COTICE MENSUALMENTE A SALUD A LO MENOS POR LOS PORCENTAJES DE MONTOS Y TOPES INDICADOS EN EL ARTÍCULO 90 DEL D.L. N° 3.500 Y CUMPLA ADEMÁS CON LOS REQUISITOS LEGALES ESTABLECIDOS.	ESTATUTO ADMINISTRATIVO, LEY N° 18.834.	PLANTA/CONTRATA/HONORARIO A SUMA ALZADA.
CELEBRACIONES INSTITUCIONALES: ACCIONES PARTICIPATIVAS Y ACTIVIDADES CONMEMORATIVAS QUE FAVORECEN LA PARTICIPACIÓN E INTEGRACIÓN DE TODOS LOS FUNCIONARIOS MEDIANTE EL RECONOCIMIENTO NO PECUNIARIO.	INSTITUCIONAL	PLANTA/CONTRATA/HONORARIO A SUMA ALZADA.



DERECHOS PARENTALES

ACCIÓN	NORMATIVA	ÁMBITO DE APLICACIÓN
DESCANSO MATERNAL (PRE Y POST NATAL): LA TRABAJADORA TIENE DERECHO A UN DESCANSO DE MATERNIDAD DE SEIS SEMANAS ANTES DEL PARTO Y DOCE SEMANAS DESPUÉS DE ÉL.	CÓDIGO DEL TRABAJO.	PLANTA/CONTRATA/HONORARIO A SUMA ALZADA.
PERMISO POST NATAL PARENTAL: LAS TRABAJADORAS TIENEN DERECHO A UN PERMISO POSTNATAL PARENTAL DE DOCE SEMANAS A CONTINUACIÓN DEL PERIODO POSTNATAL. SIN EMBARGO, LA TRABAJADORA PUEDE OPTAR POR REINCORPORARSE A SUS LABORES UNA VEZ TERMINADO EL PERMISO POSTNATAL POR LA MITAD DE SU JORNADA, EN CUYO CASO EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL SE EXTENDERÁ A DIECIOCHO SEMANAS.	CÓDIGO DEL TRABAJO.	PLANTA/CONTRATA/HONORARIO A SUMA ALZADA.
FUERO MATERNAL: EL FUERO MATERNAL DE QUE GOZA UNA TRABAJADORA EMBARAZADA SE EXTIENDE DESDE EL INICIO DE SU EMBARAZO Y HASTA UN AÑO DESPUÉS DE EXPIRADO EL DESCANSO DE POSTNATAL, EXCLUIDO EL PERMISO POSTNATAL PARENTAL. EN OTRAS PALABRAS, POR REGLA GENERAL Y SALVO QUE EXISTA UNA LICENCIA DE DESCANSO POST NATAL SUPLEMENTARIO, EL FUERO SE PROLONGARÍA HASTA CUANDO EL HIJO CUMPLA UN AÑO Y 84 DÍAS DE EDAD.	CÓDIGO DEL TRABAJO.	PLANTA/CONTRATA/HONORARIO A SUMA ALZADA.
PERMISO DE ALIMENTACIÓN: LAS TRABAJADORAS (O EL PADRE TRABAJADOR QUE HACE USO DEL BENEFICIO) TIENEN DERECHO A DISPONER, DE UNA HORA AL DÍA, PARA DAR ALIMENTO A SUS	CÓDIGO DEL TRABAJO.	PLANTA/CONTRATA/HONORARIO A SUMA ALZADA.

HIJOS MENORES DE DOS AÑOS, DERECHO QUE PUEDE EJERCERSE A) EN CUALQUIER MOMENTO DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO, B) DIVIDIÉNDOLO, A SOLICITUD DE LA INTERESADA, EN DOS PORCIONES, Y C) POSTERGANDO O ADELANTANDO EN MEDIA O EN UNA HORA, EL INICIO O EL TÉRMINO DE LA JORNADA DE TRABAJO.		
SALA CUNA: EL MINISTERIO CUMPLE CON LA OBLIGACIÓN LEGAL DE BRINDAR ACCESO A SALA CUNA A TODAS LAS FUNCIONARIAS CON HIJOS MENORES DE 2 AÑOS QUE LO SOLICITEN.	CÓDIGO DEL TRABAJO.	PLANTA/CONTRATA/HONORARIO A SUMA ALZADA.
BENEFICIO DE JARDÍN INFANTIL Y CLUB ESCOLAR: AUN CUANDO NO ES UN REQUISITO LEGAL, EL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS EXTIENDE EL BENEFICIO DE JARDINES INFANTILES PARA NIÑOS DE 2 A 5 AÑOS.	INSTITUCIONAL	SUJETO DISPONIBILIDAD.



BENEFICIOS SOCIALES

EL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS CUENTA CON UN SERVICIO DE BIENESTAR QUE TIENE COMO OBJETIVO MEJORAR Y MANTENER LA CALIDAD DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS Y SUS CARGAS FAMILIARES RECONOCIDAS, ENTREGANDO ATENCIÓN SOCIAL, JURÍDICA, MÉDICO-DENTAL, Y ECONÓMICA. JUNTO CON ELLO, DEBE FOMENTAR EL DESARROLLO DE PROGRAMAS CULTURALES Y/O RECREATIVOS EN BENEFICIO DE SUS **AFILIADOS**. ESTE SERVICIO DEPENDE DE LA SUBSECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS Y CUENTA CON OFICINAS REGIONALES LO LARGO DE TODO EL PAÍS.

ACCIÓN (SUJETO A VARIACIÓN)	ÁMBITO DE APLICACIÓN
REEMBOLSOS: REEMBOLSOS POR GASTOS MÉDICOS, REEMBOLSO BONOS (ISAPRE/FONASA), REEMBOLSO TRASLADO DE AMBULANCIA, REEMBOLSO LENTES ÓPTICOS Y/O DE CONTACTO, REEMBOLSO APARATOS ORTOPÉDICOS, REEMBOLSO MEDICAMENTOS Y REEMBOLSO ATENCIÓN DENTAL	

PRESTAMOS VARIOS: PRÉSTAMO ESCOLAR, PRÉSTAMOS HABITACIONAL (ADQUISICIÓN Y/O REPARACIÓN), PRÉSTAMOS DE SALUD (MÉDICO Y/O DENTAL),	PERSONAL DE PLANTA/CONTRATA AFILIADO AL SERVICIO DE BIENESTAR.
AYUDAS: NACIMIENTO O ADOPCIÓN, MATRIMONIO, DEFUNCIÓN (AFILIADO Y/O CARGA FAMILIAR), BONO ALIMENTACIÓN, INCENTIVO ESTUDIANTIL, CATÁSTROFE	
CONVENIOS: SEGURO COMPLEMENTARIO DE SALUD (VIDA-CATASTRÓFICO-SALUD), SEGURO DE VIDA (ACCIDENTE DE TRABAJO Y/O AYUDA AL DECESO), FUNDACIÓN ARTURO LÓPEZ PÉREZ	
CULTURA, DEPORTE Y RECREACIÓN: EL SERVICIO DE BIENESTAR BRINDA ESPACIOS DE RECREACIÓN, DEPORTE Y CULTURA A TODA LA COMUNIDAD MOP, REFORZANDO SU OBJETIVO PRINCIPAL, APORTAR A LA CALIDAD DE VIDA DE LOS FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL MINISTERIO Y SUS CARGAS FAMILIARES, ENTREGANDO SERVICIOS QUE PERMITAN GENERAR BIENESTAR EN LAS PERSONAS, DESARROLLANDO PROGRAMAS CULTURALES, RECREATIVOS Y DEPORTIVOS, EN BENEFICIO DE SUS AFILIADOS(AS). A NIVEL NACIONAL EXISTEN GRUPOS DE FOLCLORE, TALLERES DE MANUALIDADES, ESPACIOS DE RECREACIÓN Y DISCIPLINAS DEPORTIVAS, ENTRE OTROS.	