

**APRUEBA BASES DE PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN  
PARA PROVEER CARGO QUE INDICA.**

---

**RESOLUCIÓN EXENTA ELECTRÓNICA D.A. N°**

**SANTIAGO,**

**VISTOS:** Las Necesidades del Servicio; el D.F.L. N° 850 de 1997, que fija el nuevo texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840 de 1964, Orgánica del Ministerio de Obras Públicas; el D.F.L. N° 29 del 2004, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834/1989, sobre Estatuto Administrativo; Resolución N° 01 del 2017, que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos, conforme la Facultad Establecida en el Art. 2°, letra Q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el Art. Vigésimo Sexto de la Ley N° 19.882; el D.F.L. N° 277 del 2010, que Modifica Requisitos Específicos de Ingreso y Promoción de la Planta de Personas de la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas; la Resolución N° 6 del 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón de las materias de personal que indica; Instrucción General N° 11 del Consejo para la Transparencia; las publicaciones de proceso de reclutamiento y selección de personal publicados en el sitio [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y el Decreto Afecto M.O.P. N° 13 de fecha 13/01/2023.

**CONSIDERANDO:** Que, en razón del buen funcionamiento del Servicio, es necesario proveer la vacante del cargo de Inspector/a Fiscal para Proyectos de relevancia Metropolitana asociados a espacios públicos y vialidad estructurante con residencia en la región Metropolitana.

**RESUELVO**

1. **LLÁMESE** a Proceso de Reclutamiento y Selección destinado a proveer cargo a Contrata en la Dirección de Arquitectura, profesional asimilado al grado 9° E.U.S., para desarrollar labores de Inspector/a Fiscal para Proyectos de relevancia Metropolitana asociados a espacios públicos y vialidad estructurante, con residencia en la Región Metropolitana.
2. **APRUEBANSE** las Bases del Proceso de Reclutamiento y Selección para proveer el cargo vacante señalado precedentemente, las que forman parte de la presente resolución y se transcriben a continuación:

Empleo: Inspector/a Fiscal para Proyectos de relevancia Metropolitana asociados a espacios públicos y vialidad estructurante - Región de Metropolitana

**Ministerio**  
Ministerio de Obras Públicas

**Institución / Entidad**  
Dirección de Arquitectura

**Cargo**  
Inspector/a Fiscal

**N° de Vacantes**  
1

**Área de Trabajo**  
Arquitectura / Construcción / Urbanismo

**Región**  
Región Metropolitana

**Ciudad**  
Santiago

**Tipo de Vacante**  
Contrata

**Renta Bruta Promedio**  
\$ 2.860.712

## **Condiciones**

Déjese establecido que la renta bruta promedio estimada corresponde al **grado 9°** E.U.S., que asciende al equivalente de \$ 2.860.712 (renta aproximada mes sin bonos de desempeño institucional \$ 2.333.309; renta aproximada mes con bonos de desempeño institucional \$ 3.915.518 debe considerar bono por cumplimiento de Metas Institucionales que se paga trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Se consideran meses de desempeño completos y no se incluye la asignación de metas colectivas. Incluye bono de modernización mensualizado y asignación de zona extrema cuando corresponda. Estas asignaciones corresponden a remuneraciones variables que se perciben acumuladas trimestralmente. Su monto se define anualmente según cumplimiento de metas institucionales y colectivas. El incremento colectivo se percibe en la medida que el funcionario/a hubiese participado, de acuerdo con lo definido reglamentariamente, en el cumplimiento de las metas asignadas a su respectivo centro de responsabilidad. A partir del segundo año de desempeño se incorporará en la remuneración un bono por cumplimiento de metas colectivas.

La persona seleccionada será nombrada en un empleo a contrata, que dura 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, treinta días de anticipación.

La jornada laboral es de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a jueves de 8:00 AM a 17:00 PM y viernes de 8:00 AM a 16:00 PM (Horario flexible).

**Las personas interesadas en postular deberán hacerlo únicamente a través del Portal de Empleos Públicos, hasta el último día del periodo de postulación y horario indicado en las presentes Bases.**

## **Objetivo del cargo**

Dar cumplimiento las condiciones técnicas y administrativas de acuerdo a las funciones establecidas en los reglamentos MOP DS N°75/2004, DS N°108/2009 y DS N°48/1994.

## **Funciones del cargo:**

1.- Recopilar y elaborar antecedentes necesarios para el proceso de contratación de obras de espacios públicos y vialidad estructurante de carácter Metropolitano:

- Elabora y propone planificación de la formulación de bases y proceso de licitación.
- Prepara antecedentes técnicos y administrativos de la licitación.
- Monitoreo de los hitos del cronograma de licitación.
- Prepara aclaraciones y antecedentes complementarios que aseguren el buen desarrollo de la licitación.
- Apoya a comisiones de evaluación y/o apertura.
- Apoya en la tramitación de procesos administrativos para la adjudicación del contrato.

2.- Velar por el correcto desarrollo de los contratos de obra:

- Realizar labores de gestión y coordinación de proyectos en el marco de las atribuciones reglamentarias.
- Impartir instrucciones a los consultores y contratistas en el ámbito de sus atribuciones
- Realizar labores de inspección técnico-administrativa, normativa y contractual en terreno.
- Adoptar medidas de control y dirección del contrato.
- Informar y proponer a su jefatura la adopción de medidas correctivas, cuando éstas escapen el ámbito de sus competencias.
- Usar correctamente los instrumentos de fiscalización como el Libro de Obra y el Libro de Comunicaciones.

- Gestionar oportunamente las modificaciones de contrato, velando por su pertinencia técnico- administrativo, normativo y presupuestario.
- Elaborar oportunamente los informes técnicos y reglamentarios.
- Revisar y aprobar los estados de pago en concordancia con los plazos programados de la Dirección.
- Proponer a la autoridad competente los términos anticipadas de contratos que correspondan.
- Gestión documental del proyecto y contrato en carpeta Digital y sistemas informáticos.
- Entregar expediente completo para etapa de ejecución al término de la consultoría.
- Hacer seguimiento a la buena ejecución y comportamiento de la obra durante el período de garantía, haciendo observaciones y requiriendo al contratista las reparaciones que sean de su cargo, así como la prórroga de las garantías en caso que corresponda.
- Prepara antecedentes que aseguren la correcta y oportuna liquidación del contrato.
- Prepara antecedentes técnicos y administrativos de la licitación.
- Monitoreo de los hitos del cronograma de licitación.
- Prepara aclaraciones y antecedentes complementarios que aseguren el buen desarrollo de la licitación.
- Apoya a comisiones de evaluación y/o apertura.
- Apoya en la tramitación de procesos administrativos para la adjudicación del contrato.

### 3.- Integra comisiones de evaluación y recepción:

- Asesora e integra comisiones de evaluación de ofertas.
- Asesora e integra comisiones de recepción de obra.

### 4.- Informar oportunamente metas, indicadores de gestión y otros de los proyectos:

- Hacer seguimiento, levantar alertas y preparar información respecto a los proyectos y contratos a su cargo.

### 5.- Cumplir las funciones de Inspector Técnico de Obras que establecen la LGUC y OGUC en los casos que corresponda:

- Dar cumplimiento a las funciones de ITO establecidas en la LGUC y su Ordenanza.

## **Descripción del Cargo**

- El cargo depende de la Jefatura Unidad de Proyectos.
- Funcionario/a sin personal a su cargo.
- Requiere **disponibilidad inmediata** para integrarse al Servicio.

## **Perfil del Cargo**

Los siguientes elementos componen el Perfil del Cargo y servirán para evaluar a los/las postulantes.

### **Formación Educacional**

-Título profesional de Ingeniería Civil, Construcción Civil, Ingeniería en Construcción otorgado por una Institución de Educación Superior (IES) reconocida por el Estado de Chile o convalidado según la normativa vigente.

## **Especialización y/o Capacitación**

Los siguientes aspectos son deseables, y serán evaluados en mérito de los antecedentes presentados:

- Conocimiento nivel medio en Gestión de contratos de obras públicas y/o privadas.
- Conocimiento nivel medio en Normativa de urbanismo y construcción.
- Conocimiento nivel medio en MS Excel y MSProject.
- Conocimiento en Software de dibujo asistido por computador o diseño cad (como autodesk, autocad, revit, etc.

## **Experiencia sector público / sector privado**

Requerida: Se requiere experiencia profesional acreditable mínima de 5 años en espacios públicos o vialidad.

Deseable: Experiencia profesional mínima de 3 años relacionada a contratos públicos del SERVIU.

La experiencia requerida y deseable es considerada desde el momento de la obtención de su Título Profesional y deberá estar debidamente acreditada mediante el respectivo certificado de experiencia profesional, emitido por el organismo público o privado donde trabajó, señalando cargo, funciones y tiempo de desempeño en el cargo, con firma y timbre de quien lo emite.

## **Competencias**

Orientación al cliente: Conoce las necesidades y expectativas de sus clientes, tanto internos/as como externos/as. Implementa mejoras para incrementar el nivel de 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.

Orientación a la Eficiencia: Orientar la propia voluntad de aplicar altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas Organizacionales y la eficiencia en el desempeño, haciendo un uso racional y óptimo de los recursos disponibles, lo que implica buscar minimizar errores y aprovechar los propios recursos internos, como también el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, cumpliendo con los estándares de calidad esperados. Implica perseguir la mejora continua y alcanzar la excelencia en sus labores, en base al fortalecimiento del propio conocimiento, de actitudes y habilidades que facilitan el logro de los objetivos Organizacionales y de anticiparse a posibles dificultades y a riesgos por mal uso de cualquier tipo de recursos.

Asesoría: Comprende el entorno Organizacional y las materias de otras Unidades, relevantes para su gestión, siendo activamente un aporte en equipos de trabajo multidisciplinarios. Posee un dominio técnico de los temas de su competencia y acción. 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. Busca y emplea variadas herramientas para compartir sus conocimientos, utilizando un lenguaje compatible con sus interlocutores/as. Se mantiene en constante actualización sobre los cambios y nuevas tendencias en su campo profesional, buscando las instancias de desarrollo y nuevos aprendizajes.

Generación de Redes Estratégicas: Comprende y analiza la situación contingente del Servicio, a objeto de saber con quién establecer relaciones estratégicas de trabajo,

personas y/o Instituciones (internas /externas). Establece activamente, un plan de acción, en forma coordinada con las áreas claves de la Institución. Logra acuerdos y realiza seguimiento a dichos acuerdos y logros, para obtener resultados positivos para el Servicio, con las diferentes alianzas realizadas. Demuestra capacidad para iniciar relaciones de trabajo con nuevos/as actores. Mantiene contactos frecuentes, formales e informales, con personas o instituciones clave para el desarrollo de sus funciones.

**Pensamiento Analítico:** Analiza y promueve en su entorno, la evaluación de los problemas o situaciones complejas, desde varias perspectivas, para establecer vínculos causales y soluciones eficientes. Evalúa las posibles causas que pueda tener un hecho o las consecuencias que una acción o una cadena de acontecimientos, puede tener para su trabajo y para el área a la que pertenece o para la Organización. Promueve en su entorno, el análisis de las relaciones causa efecto y entre las distintas variables, según el impacto que tengan en el logro de sus objetivos y los del área en la que se desempeña. Fomenta en quienes lo rodean, el análisis de sus experiencias pasadas, para aprender, identificando las variables que puedan tener un efecto negativo en su toma de decisiones y/o en el cumplimiento de los objetivos del equipo en el que se desempeña, con el fin de lograr intervenir en estas variables, transformándolas en fortalezas. Analiza, y ayuda a otros/as a evaluar más profundamente, los hechos y datos disponibles en una situación, de manera de logra anticipar los obstáculos y proyectar posibles escenarios a mediano y largo plazo.

### **Contexto del Cargo**

**Misión Institucional:** Proveer y conservar la edificación pública requerida, para favorecer la competitividad y el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, a través de acciones realizadas por el Ministerio de Obras Públicas o por mandato de otras instituciones del Estado.

**Visión Institucional:** Liderar en gestión de edificación pública, constituyéndose en un referente en materias de calidad de servicio, estando presente en obras de trascendencia en el marco de las políticas públicas y contribuir a mejorar desde su conocimiento los atributos de las obras de infraestructura que realiza el Ministerio de Obras Públicas.

### **Requisitos 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(a) 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/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de 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 delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal. Ley N°. 20.702.

Adicionalmente, 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:

a. Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros/as, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con la Dirección de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas.

b. Tener litigios pendientes con la Dirección de Arquitectura, 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.

c. 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 de Arquitectura.

d. 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 de Arquitectura hasta el nivel de Jefatura de Departamento o su equivalente, inclusive.

e. Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro de la Dirección de Arquitectura, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

### **Requisitos Específicos**

En conformidad a lo dispuesto en el D.F.L. N° 277/2010, que modifica los requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal de la Dirección de Arquitectura establecidos en el DFL N°139/91, cuyos requisitos específicos de ingreso son los siguientes:

i.- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 3 años; o

ii.- Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años.

Criterios de Selección: Para la evaluación de los antecedentes y consideración del candidato(a) se realizarán las siguientes etapas:

#### -Etapa de Análisis Curricular:

Constituye la primera fase del proceso de selección, donde la Comisión de Selección revisa los antecedentes curriculares presentados por cada candidato/a, para verificar que se da cumplimiento a los requisitos legales para el ejercicio del cargo, evaluación de los antecedentes académicos y laborales presentados por los/as candidatos/as, específicamente en lo referido a experiencia técnica en las áreas vinculadas al cargo concursado.

En atención a lo anterior, aquellos postulantes que no cumplan lo requerido en esta etapa, quedarán excluidos de avanzar a la etapa de Evaluación Técnica.

Esta etapa pondera el 25% del proceso de selección.

#### -Etapa de Evaluación Técnica:

Se evaluarán los conocimientos técnicos mediante una prueba técnica o el instrumento

que determine la Comisión de Selección. Para la aprobación de esta etapa el/la postulante deberá obtener una calificación igual o superior al 70 % de exigencia. En el caso de no existir suficientes postulantes que obtengan la calificación mínima requerida, la comisión de selección podrá fijar un nuevo puntaje mínimo de aprobación, situación que deberá ser debidamente explicitada en el acta correspondiente de la etapa. La citación será realizada mediante correo electrónico. La ejecución de la evaluación será de forma preferentemente presencial y puede llevarse a cabo tanto en la ciudad de Santiago, como en las regiones (en casos de necesidad del Servicio se podría realizar la evaluación de manera remota).

Esta fase pondera el 35% del proceso de selección.

- Etapa de Evaluación Psicolaboral:

Esta fase consiste en la evaluación de los atributos y competencias incluidas en el perfil de cargo. Considera la realización de entrevistas por competencias, la aplicación de instrumentos de evaluación psicológica y la toma de referencias laborales. Del resultado de esa evaluación se categoriza a los/as postulantes de la siguiente forma:

-Recomendable

-Recomendable con Alcance

-No recomendable

Continúan en el proceso, aquellos/as candidatos/as que hubieren sido calificados como recomendable o recomendable con alcance.

Los/as postulantes que hayan participado en una convocatoria anterior para el mismo cargo, se considerará el resultado de su informe psicolaboral para esta fase del proceso.

Esta etapa pondera el 10% del proceso de selección.

- Etapa de Entrevista con la Comisión de Selección:

Contempla una entrevista individual con la Comisión de Selección, de la experiencia requerida para el desempeño del cargo, como también del nivel de responsabilidad alcanzado, el tipo de organizaciones donde se ha desempeñado, cambios en su trayectoria laboral, en general logros, desafíos y experiencias que ha tenido en su vida laboral y profesional, y también del ámbito personal.

De acuerdo a los resultados de dicha valoración se categoriza a los/as candidatos/as como idóneo/a y no idóneo/a.

Con los antecedentes y resultados de las etapas del proceso, se definirá la nómina de postulantes que se propondrán al Jefe Superior del Servicio, la que podrá consistir en una terna, en la medida que existan postulantes calificados.

Esta etapa pondera el 30% del proceso de selección.

Los costos asociados en eventuales traslados en que incurra para participar en el proceso son de cargo del candidato/a.

El orden y aplicación de las etapas del proceso, se podrá adaptar según las necesidades del Servicio.

Si luego de concluidas las etapas finales, se concluye que no existen candidatos/as idóneos/as para desempeñar el cargo, o bien, que no existe un número suficiente de

candidatos/as para conformar la nómina de elegibles, se declarará desierto el concurso, en cuyo caso deberá convocarse a un nuevo proceso de selección.

#### Documentos Requeridos para Postular:

- Copia cédula de identidad.
- Copia de certificado de Título Profesional o Nivel Educativo requerido por ley.
- Copia de certificados que acrediten Cursos y/o Capacitación, Postítulos y/o Postgrados
- Copia de Certificado de Experiencia Profesional emitido por el organismo público o privado donde trabajó, señalando cargo, funciones y tiempo de desempeño en el cargo, con firma y timbre de quien lo emite.
- Copia Situación Militar al Día.
- Declaración jurada que cumple requisitos de ingreso (art. 12 let. c), e) y f) y art. 54 DFL 1/19.653).
- CV Formato Libre (Propio).

Es responsabilidad del candidato/a ingresar los documentos al Portal de Empleos Públicos según los requisitos y formatos solicitados.

El/la candidata/a que quede seleccionado/a deberá presentar los documentos requeridos para postular, físicamente en formato original y en un plazo máximo de **tres (3) días hábiles**. Si el documento corresponde a un formato electrónico debe contener código de verificación.

#### Preguntas al Postulante

##### **Pregunta N° 1**

¿Cuántos años de experiencia posee en el área, contados desde su titulación?

##### **Pregunta N° 2**

¿Posee disponibilidad inmediata? Si la respuesta es NO, ¿En qué plazo se podría encontrar disponible?

##### **Pregunta N° 3**

¿Qué experiencia o conocimiento posee para desempeñar este cargo? Explique brevemente

#### Calendarización del Proceso

<b>Fase</b>	<b>Fechas</b>
<b>Postulación</b>	
Difusión y Plazo de Postulación en <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	23/02/2024 - 29/02/2024
<b>Selección</b>	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	01/03/2024– 21/03/2024
<b>Finalización</b>	
Finalización del Proceso	22/03/2024

El portal estará habilitado para recibir postulaciones hasta las **23:59** horas del día **29/02/2024**.

#### **Correo de Contacto**

[darq.postulaciones@mop.gov.cl](mailto:darq.postulaciones@mop.gov.cl)

#### **Condiciones Generales**

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo únicamente a través del Portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV). **No se considerarán antecedentes curriculares anexados adicionales a los solicitados en documentos adjuntos, sino solamente la información ingresada directamente al portal.**



Además, es requisito para postular a la convocatoria adjuntar los documentos solicitados en Documentos requeridos para postular. Dichos antecedentes deben ser adjuntados/actualizados para poder postular a la nueva convocatoria. Los documentos antes señalados deben ser ingresados en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "Adjuntar Archivos", donde deberá incluir cada uno de los documentos que se exige sean presentados al momento de formalizar su postulación al cargo, con lo cual, quedarán con un ticket. Si el postulante no adjunta los documentos requeridos, quedará inhabilitado/a para postular.

Los/las postulantes son responsables de la completitud y veracidad de las información que presentan, así como también de declarar que no estar afecto a lo previstos en el Artículo 12º, letra e) y f) de la Ley Nº 18.834, sobre "Estatuto Administrativo", ni afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas en el artículo 54 y artículo 56 del DFL Nº1/19.653 de 2.000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Los/las postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para efecto de facilitar la aplicación de las herramientas de selección y adaptar las condiciones físicas del lugar, garantizando la no discriminación por este motivo.

La no presentación a cualquier etapa, una vez citado/a, lo/a imposibilitará de seguir adelante en el proceso.

El proceso de reclutamiento y selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos/as, entendiéndose por éstos aquellos candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos de establecidos, como también, podrá ser declarado "Nulo" o "Sin efecto" mediante resolución fundada.

Los plazos del cierre de la convocatoria son aproximados, y el Servicio podrá modificar los plazos señalados, a fin de asegurar el adecuado desarrollo del proceso de reclutamiento y selección, cautelando la igualdad de oportunidades de los/las postulantes. En el caso que la modificación de los plazos sea durante el periodo de postulación del proceso, se comunicará a los postulantes las modificaciones realizadas a través del portal de Empleos Público y Portal MOP. Con el envío de su postulación, los/las postulantes aceptan en forma íntegra las presentes pautas.

Nómina de Habilitados/as: Los/las postulantes que cumplan con todos los requisitos de las Bases de la convocatoria y sean nominados en la terna o quina del proceso, pasarán a formar parte de la nómina de habilitados/as. Por ende, cada vez que se requiera proveer cargos vacantes de éste perfil, se recurrirá a la "nómina de habilitados/as", procediendo a la contratación.

**Las condiciones y contenidos especificados en esta publicación son determinados por el servicio público convocante. Asimismo, el desarrollo del proceso de selección es de su exclusiva responsabilidad.**

3. **ESTABLÉCESE**, que el presente proceso de reclutamiento y selección, estará a cargo de la Comisión respectiva, designada por la Jefatura Superior de Servicio.
4. **DESÍGNASE** como integrantes de la Comisión de Selección para proveer cargo a Contrata, para desarrollar labores de Inspector/a Fiscal para proyectos de relevancia Metropolitana asociados a espacios públicos y vialidad estructurantes de la Dirección de Arquitectura MOP, con residencia en la Región Metropolitana, a los/las funcionarios/as que se desempeñan en los cargos que se indican:

<b>Comisión de Selección</b>
Subdirector Dirección de Arquitectura quien lo/a subrogue.
Director/a Regional o quien lo/a subrogue.
Jefatura Unidad de Proyectos o quien lo/a subrogue.
Jefatura División Edificación o quien lo/a subrogue.
Jefatura División de Administración o quien lo subrogue.
Jefatura Departamento de GYDP o quien la subrogue.
Representante ANFADA.
Representante ANFUDA.

5. **ESTABLÉCESE** que, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, capacitará a cada integrante de la Comisión de Selección, para resguardar el correcto desarrollo de las etapas del proceso.
6. **ESTABLÉCESE** que, la Comisión de Selección designada para estos efectos, verificará si los/las postulantes cumplen con los requisitos, distinguiendo aquellos que se ajustan al perfil, de los que no lo hacen. Además, deberá disponer las respuestas a aquellos candidatos/as cuya postulación hubiere sido rechazada y/o soliciten información de sus evaluaciones.
7. **ESTABLÉCESE** que, la Comisión de Selección, una vez finalizada la evaluación de cada uno de los/las postulantes en cada etapa del proceso, entregará una nómina con los resultados de los/las postulantes en cada una ellas al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, con el propósito de emitir el acta de la etapa correspondiente y notificar a los/las postulantes e informar el resultado final al portal de empleos públicos.
8. **COMUNÍQUESE**, la presente resolución a los/las funcionarios/as designados/as como Comisión de Selección, a sus Jefaturas Directas, a la División de Edificación Pública ; a la División de Administración, al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, mediante difusión a través del portal Institucional y/o correo electrónico.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**

**LORETO WAHR RIVAS**

Arquitecta

Directora Nacional de Arquitectura - M.O.P

DO: 83 - 24

Nº Proceso: 17824402

**DISTRIBUCIÓN:**

Destinatario

División de Administración - DA.

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas - DA

