



BASES DE LLAMADO A CONCURSO PARA PROVISIÓN DE CARGO DIRECTIVO
JEFATURA/A DEPARTAMENTO OBRAS FLUVIALES

CÓDIGO: "JEFATURA/FLUVIALES DOH"

DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRÁULICAS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS

SANTIAGO, DICIEMBRE DE 2013

I.- ANTECEDENTES DEL SERVICIO PÚBLICO

a) Misión: **“Proveer de servicios de Infraestructura Hidráulica que permitan el óptimo aprovechamiento del agua y la protección del territorio y de las personas**, mediante un equipo de trabajo competente, con eficiencia en el uso de los recursos y la participación de la ciudadanía en las distintas etapas de los proyectos, para contribuir al desarrollo sustentable del País”.

b) Objetivos Estratégicos

- **Contribuir al desarrollo económico del país**, a través de la provisión de servicios de infraestructura hidráulica que, considerando los efectos del cambio climático, respondan a las necesidades de manera oportuna, confiable y con costos competitivos.
- **Contribuir al desarrollo social mejorando el bienestar de la población**, a través de la provisión de servicios de infraestructura hidráulica y el fortalecimiento de las organizaciones comunitarias beneficiadas.
- **Propiciar el desarrollo ambiental sustentable del país**, a través de la provisión de servicios de infraestructura hidráulica que cumplan con las políticas y normativas medioambientales.
- **Lograr estándares de eficiencia en el uso de los recursos de inversión y operación de los servicios de infraestructura hidráulica**, a través del desarrollo y mejoramiento continuo de los procesos claves de la Dirección de Obras Hidráulicas.

c) Dotación:

Dotación Estimada Nivel Nacional: 670

Dotación Estimada Nivel Central: 269

II.- VACANTE A PROVEER

Cargo : Jefatura de Departamento.
 N° de Vacante : 1
 Calidad Jurídica : Planta
 Grado EUS : 4°
 Dependiente de : Subdirector de Cauce y Drenaje Urbano
 Desempeño : Subdirección de Cauce y Drenaje Urbano
 Residencia : Santiago

III...- DESCRIPCIÓN DEL CARGO

<p align="center">OBJETIVO DEL CARGO</p>	<p>Definir, planificar, diseñar y ejecutar obras de defensas fluviales necesarias para mitigar daños por inundaciones de los cauces naturales o aluviones en poblaciones, infraestructura, terrenos.</p>	
<p align="center">FUNCIONES PRINCIPALES</p>	<p align="center">ACTIVIDADES</p>	<p align="center">RESULTADO FINAL ESPERADO DE LA FUNCION</p>
<p>1 Planificar las actividades del departamento / unidad a su cargo según lineamientos ministeriales y objetivos de la unidad a su cargo</p>	<p>Coordina con los Directores Regionales el levantamiento de las necesidades de los estudios y obras de acuerdo a su priorización para desarrollar el Programa de Obras Fluviales</p> <p>Conoce los lineamientos Ministeriales y objetivos del Departamento, lo que permanentemente comparte con su equipo de trabajo</p> <p>Dispone de los recursos profesionales a su cargo asignándole por área de especialidad los trabajos previamente priorizados, necesarios de desarrollar</p>	<p>Planifica los trabajos asignados con los recursos existentes</p>

2	Apoyar en términos técnicos a clientes internos y externos en materias propias de su especialidad	<p>Asesora a las autoridades presencialmente o a través de informes técnicos, para responder en reuniones o a documentos que consultan, desde otras autoridades o de la ciudadanía</p> <p>Dispone la revisión de todos los proyectos relacionados provenientes desde las Direcciones del MOP, desde particulares, o de otros Servicios en materias hidráulicas, como diseño de puentes, obras fluviales, aluvionales, etc.</p> <p>Realiza o asiste a reuniones de coordinaciones técnicas para apoyar a los clientes internos o externos en la revisión o elaboración de proyectos hidráulicos. Como con Concesiones, Vialidad, etc.</p>	Reuniones e informes técnicos
3	Controlar la ejecución del presupuesto asignado para el período	<p>Dispone que se mantengan permanentemente actualizado los programas financieros internos para su adecuado seguimiento en los subtítulos 31 a cargo.</p> <p>Consulta permanentemente a las Direcciones Regionales y a los Inspectores Fiscales del estado de los contratos a cargo para tomar medidas que optimicen el uso de los recursos</p> <p>Redistribuye los recursos asignados ante situaciones de atraso en los procesos relacionados que ponen en peligro la ejecución del presupuesto</p>	Presupuesto ejecutado
4	Gestionar el cumplimiento de los indicadores de gestión a su cargo	<p>Participa en la definición de los indicadores relacionados</p> <p>Conoce los indicadores de gestión, y traspaese ese conocimiento a su equipo de trabajo</p> <p>Realiza un permanente seguimiento del estado de los indicadores</p>	Seguimiento permanente de los indicadores
5	Atender las emergencias que se presenten	<p>Atiende todas las emergencias a nivel nacional producidas por crecidas de cauces naturales</p> <p>Asesora técnicamente a las autoridades de como enfrentar la emergencia</p> <p>Define las obras y recursos necesarios para atender la emergencia</p>	Para disminuir la vulnerabilidad en situación de emergencia entregando los conocimientos que son materia de especialidad
6	Gestionar los recursos humanos de su dependencia.	<p>Programa la distribución de cada contrato para sus colaboradores</p> <p>Detecta necesidades de capacitación y adquisición de experiencias para cada profesional de la Unidad y gestiona con las instancias correspondientes.</p> <p>Planifica, genera compromisos y retroalimenta la gestión de sus colaboradores periódicamente</p>	Contar con un equipo de trabajo con línea claras de acción, informado de las prioridades del departamento y comprometido desde su desempeño con los objetivos globales del departamento

IV. SISTEMA DE REMUNERACIONES

DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRÁULICAS

Escala Única de Sueldo, lo que representa aproximadamente:

\$2.282.488.-	Renta Bruta Promedio Mensual Sin Bono de Modernización (Meses: Enero-Febrero-Abril-Mayo-Julio-Agosto-October-Noviembre).
\$3.611.752.-	Renta Bruta Promedio Mensual con Bono de Modernización percibida Trimestralmente. (Meses: Marzo- Junio- Septiembre – Diciembre).
\$2.725.576.-	Renta Bruta Promedio.

Nota 1: Se concideran meses de desempeño completos y no se incluye la asignación de metas colectivas. La Renta Bruta Promedio Mensual, incluye el componente base e incremento por desempeño institucional de carácter trimestral, que corresponde a la Asignación de Modernización Ley N° 19.553.

Nota 2: Adicionalmente el cargo está sujeto a una nonificación por concepto de función crítica.

V.- REQUISITOS GENERALES DE POSTULACIÓN

Los/as postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales, señalados en el Artículo N° 12 del Estatuto Administrativo, DFL N° 29 /2004:

- a) Ser ciudadano/a;
- 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, y hallarse condenado por crimen o simple delito.

Además los/as postulantes deberán cumplir con los requisitos establecidos en los artículos N° 46 y 47 del Decreto Supremo N° 69/04, del Ministerio de Hacienda para la provisión de cargos de Jefes de Departamento y equivalentes. Estos son los siguientes:

- g) Ser funcionario/a de planta o contrata de algún Ministerio o Servicio regido por el Estatuto Administrativo. En el caso de los funcionarios/as a contrata, deben haberse desempeñado en tal calidad, al menos, durante los tres años previos al concurso, en forma ininterrupida;
- h) Encontrarse calificado en lista N° 1, de distinción.
- i) No estar afecto a las inhabilidades contenidas en las letras b), c) y d) del inciso segundo del artículo 27 del Reglamento sobre concursos, esto es:

DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRÁULICAS

b) No haber sido calificado durante dos períodos consecutivos (se exceptúan todos aquellos casos señalados en los dictámenes de la Contraloría General de la República).

c) Haber sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante.

d) Haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores a producida la vacante.

Sin perjuicio de lo anterior, los/as postulantes no podrán estar afectos a alguna de las inhabilidades e incompatibilidades previstas en los Art. N° 56 y N° 57 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

VI.- REQUISITOS LEGALES DE POSTULACIÓN

Los/as postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos legales:

- a) Título profesional de una carrera de a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 6 años; o
- b) Título profesional de una carrera de 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 7 años.

VII.- REQUISITOS DESEABLES

Se considerarán además requisitos deseables para el desempeño de la función, los que se señalan a continuación, los cuales no son excluyentes:

- a) Poseer título profesional de Ingeniero(a) Civil.
- b) Experiencia profesional en el área hidráulica mínima de 10 años y experiencia mínima de 5 años en cargos de jefaturas y/o dirección de equipos.
- c) Postítulo y/o Diplomado, en el área de ingeniería hidráulica ó afin.

VIII.- COMPETENCIAS REQUERIDAS PARA EL CARGO

COMPETENCIAS TRANSVERSALES			
NOMBRE COMPETENCIA	NIVEL ESPERADO	DEFINICION NIVEL	PESO DE LA COMPETENCIA
COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN	3	1. Refuerza en los funcionarios (as) la vigencia y el significado de la visión, misión y objetivos de la organización.	20%

DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRÁULICAS

1			<ol style="list-style-type: none"> 2. Declara su satisfacción de pertenecer a la Institución y estimula a los funcionarios (as) a sentirse orgullosos de su rol de servidores públicos. 3. Incentiva con su ejemplo a los funcionarios(as) a involucrarse en acciones que contribuyan a mantener y mejorar la imagen pública de su servicio. 4. Establece instancias y prácticas de planificación y control que aseguren el cabal cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Institución. 	
2	ORIENTACION AL CLIENTE	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoce cabalmente las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos de la Institución. 2. Establece estándares para los procesos de que es responsable, adecuándolos a los criterios de calidad de los clientes. 3. Motiva al personal a su cargo en la valoración del cliente y sus necesidades, comprometiéndolos en su satisfacción. 4. Promueve acciones que permitan anticiparse a los requerimientos de los clientes. 	20%
3	PROBIDAD	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Refuerza el comportamiento ético en el personal a su cargo, motivándolos a actuar en concordancia con el sentido del Servicio Público. 2. Asume oportunamente y con energía las decisiones pertinentes cuando en la Institución se presentan hechos que puedan contravenir la probidad 3. Transmite una imagen transparente y confiable a sus subordinados, manteniendo la consecuencia entre discurso y conducta en las relaciones interpersonales. 4. Afronta sin titubeos situaciones complejas, que implican definir y clarificar - frente a terceras personas - sus lealtades con la Institución y el Servicio Público. 	20%
4	ORIENTACION A LA EFICIENCIA	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Declara la importancia de los objetivos de gestión establecidos por el Gobierno y promueve su cumplimiento dentro de la Institución. 2. Respalda nuevos proyectos destinados a incrementar la eficiencia de la Institución. 3. Estimula a los funcionarios a hacer un uso cuidadoso y racional de los recursos. 4. Crea condiciones que le permitan tomar decisiones con rapidez, cautelando los intereses de la Institución. 	20%
5	TRABAJO EN EQUIPO	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pone sus conocimientos e influencia a disposición del equipo 2. Expresa satisfacción por los logros obtenidos por el equipo a su cargo 3. Colabora y comparte recursos con sus pares y con otras áreas de la organización 4. Realiza declaraciones que estimulan el espíritu de equipo de su organización. 	20%

COMPETENCIAS ESPECIFICAS CONDUCTUALES			
NOMBRE COMPETENCIA	NIVEL ESPERADO	DEFINICION NIVEL	PESO DE LA COMPETENCIA
1 LIDERAZGO	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presenta conductas que generan condiciones de reconocimiento por parte de los otros integrantes del equipo de trabajo. 2. Integra el equipo de trabajo en la gestión de la unidad, departamento y/o dependencia a la que pertenecen. 3. Promueve de manera constante la participación de los miembros del equipo de trabajo, motivándolos para el logro de los objetivos y metas del Servicio. 4. Genera las condiciones de confianza necesarias dentro del equipo para desarrollar las tareas y/o proyectos, logrando un buen ambiente de trabajo. 5. Retroalimenta esporádicamente a sus colaboradores en su desempeño. 	40%
2 TOMA DE DECISIONES	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determina la sistematización de la información recabada de distintas fuentes para su posterior procesamiento y análisis. 2. Integra en el análisis las variables en pro de un resultado satisfactorio. 3. Prioriza los costos y beneficios de la decisión a corto y mediano plazo. 	40%
3 PERSPECTIVA GLOBAL	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Propone líneas de análisis, respecto del quehacer de la institución, que aseguren una permanente inclusión de los avances técnicos, operativos y de gestión, que se pueden vincular a los proyectos emergentes del área 2. Coordina las acciones de los proyectos del área, de manera que son adecuadamente consideradas las expectativas, necesidades y exigencias formales de otras dependencias del Ministerio. 3. Comprende el quehacer general de cada Servicio, informándose del impacto interno y externo. 4. Mantiene equipos de trabajo multidisciplinarios con participación de personas de diversas organizaciones a fin de garantizar la cooperación al logro de objetivos institucionales. 	20%
COMPETENCIAS ESPECIFICAS FUNCIONALES			
NOMBRE COMPETENCIA	NIVEL ESPERADO	DEFINICION NIVEL	PESO DE LA COMPETENCIA
1 Desarrollo de Personas	2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apoya constantemente al equipo de trabajo y a quienes le rodean para que mejoren continuamente. 2. Retroalimenta y comparte sus conocimientos, contribuyendo al logro de los objetivos del Servicio y al crecimiento de los equipos de trabajo que integra. 3. Mantiene un clima laboral, en su entorno inmediato, propicio para favorecer el intercambio de información y el continuo aprendizaje. 	50%

2	Planeación y Organización	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseña plan y programa de trabajo con visión sistémica y en función de prioridades del área a cargo, definiendo hitos e impactos, en coordinación con los distintos actores del área y/o Institución. 2. Se anticipa ante posibles obstáculos que pueden presentarse en el avance hacia los objetivos. 3. Establece y socializa indicadores de seguimiento que permitan ajustar los planes y proyectos. 	50%
---	---------------------------	---	--	-----

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

CONOCIMIENTO	NIVEL BÁSICO	NIVEL MEDIO	NIVEL AVANZADO
Hidrología e Hidráulica			X
Geomorfología		X	
Hidráulica Fluvial			X
Planificación y Gestión		X	
Reglamentos de Contratos y Consultoría de Obras Públicas	X		

IX.- ANTECEDENTES GENERALES DE LA POSTULACIÓN

9.1 Sobre la Postulación

Las bases se encontrarán en formato digital disponible para ser descargadas en el sitio web: www.mop.cl; Sección CONCURSOS DE PERSONAL, concursos por servicio DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRÁULICAS y/o a través del link:

<http://www.mop.cl/acercadelmop/concursosdepersonal/paginas/concursosdoh.aspx>, Intranet Institucional y/o ser solicitadas en el Departamento de Administración y Recursos Humanos, ubicado en Morandé N° 71, piso 4, oficina N° 424, **entre el 16 de diciembre y el 30 de diciembre de 2013, ambas fechas inclusive**, entendiéndose plenamente conocidas por todos los postulantes.

9.2 Recepción de Antecedentes

Para formalizar la postulación, las/os interesadas/os que reúnan los requisitos, deberán presentar la ficha de postulación, los anexos y los antecedentes de respaldo solicitados, para el presente Concurso.

Los antecedentes cuya individualización se establecen en las presentes Bases, deberán ser presentados, en sobre cerrado y rotulado confidencial sólo indicando el Código de Postulación del Concurso, (CÓDIGO: "JEFATURA/FLUVIALES DOH"), **a más tardar el día 30 de diciembre de 2013 hasta las 14:00 horas**, en el Departamento de Administración y Recursos Humanos de la Dirección de Obras Hidráulicas, ubicado en Morandé N° 71, Piso 4 oficina N° 424.

DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRÁULICAS

Una vez cerrado el plazo para la presentación, no se podrán recibir nuevas postulaciones ni tampoco serán admisibles antecedentes adicionales, **a menos que el Comité de Selección así lo requiera para aclarar los ya presentados.**

Todos los antecedentes, se entenderán recepcionados a la fecha en que sean recibidos físicamente en el Departamento de Administración y Recursos Humanos de la Dirección de Obras Hidráulicas, ubicada en Morandé N° 71, Piso 4, oficina N° 424.

9.3 Antecedentes Requeridos

Para ser considerado/a postulante habilitado/a para el presente Concurso, el/la interesado/da deberá presentar los siguientes antecedentes:

- A.- Ficha de Postulación, debidamente firmada (Anexo 1).
- B.- Currículo Vitae Resumido (Anexo 2).
- C.- Fotocopia simple del Título Profesional.
- D.- Fotocopia simple de certificados que acrediten experiencia laboral requerida.
- E.- Fotocopia simple de certificados que acrediten Diplomados y/o Postítulo.
- F.- Fotocopia simple de certificados que acrediten capacitación.
- G.- Declaración Jurada Simple (Anexo 3).
- H.- Certificado original del Jefe de Personal o de quien haga sus veces del Servicio que corresponda, que acredite el cumplimiento de los siguientes requisitos de postulación:
 - 1.- Certificado que acredite calidad Funcionaria (Planta o Contrata).
 - 2.- Certificado que acredite calificación obtenida en el período inmediatamente anterior.
 - 3.- Certificado que acredite no estar afecto a las inhabilidades contenidas en las letras b), c) y d) del inciso segundo del artículo 27 del Reglamento sobre Concursos; y Art. N° 56 y 57 de la Ley N° 18.575.

X.- ETAPAS DEL PROCESO

El proceso concursable ha sido definido como un procedimiento de 3 etapas sucesivas en que cada etapa contempla un mecanismo de aprobación para acceder a la siguiente.

Los 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 efectos de adaptarlos y así garantizar la no discriminación por esta causa.

10.1 Calendarización del proceso Concursable

Etapas	Fechas	Responsable
--------	--------	-------------

Convocatoria Publicación en el Diario Oficial y página web www.mop.cl	16-12-2013	Jefe Unidad de Recursos Humanos
Recepción y registro de antecedentes.	17-12-2013 al 30-12-2013	Jefe Unidad de Recursos Humanos
Evaluación curricular.	31-12-2013 al 03-01-2014	Comité de Selección
Evaluación y entrevista de preselección-	06-01-2014 al 17-01-2014	Comité de Selección
Evaluación Psicolaboral.	20-01-2014 al 28-01-2014	Consultoría Psicolaboral
Nómina de candidatos/as que conforma la terna a presentar al Jefe Superior del Servicio.	29-01-2014	Comité de Selección
Cierre del Concurso	31-01-2014	Jefe Superior del Servicio

10.2 Factores y Puntajes

Los factores serán evaluados en forma sucesiva, indicándose en cada factor cuál es el puntaje mínimo de aprobación, que determinará el paso a la etapa siguiente. La evaluación de los/as postulantes constará de tres etapas que se presentan en la tabla siguiente:

NOTA: La Dirección de Obras Hidráulicas, se reserva el derecho de modificar los plazos, contenidos en el cuadro anterior, por razones de fuerza mayor y sin que tenga la obligación de informar de sus fundamentos.

10.3 Metodología de Evaluación

La metodología de evaluación será por Evaluación Sucesiva de Factores, por lo que la puntuación mínima por etapas determinará el paso a la etapa siguiente.

A continuación se presentará la tabla con los factores y puntajes a considerar:

Etapa	Factor	Subfactor	Forma de Medición	Puntaje	Puntaje Máximo Factor	Puntaje Mínimo de Aprobación por etapa
I Revisión Curricular, Capacitación	Estudios y Cursos de Formación Educativa, Especialización y Capacitación	Formación Educativa	Título profesional de una carrera de a lo menos, 10 semestres de duración ó Título profesional de una carrera de 8 semestres de duración.	5	15	20
			No posee título con cantidad de semestres requeridos.	No continúa en el proceso		
		Estudios de Especialización	Posee Postítulo y/o diplomado afín al cargo.	7		
			No posee Postítulo y/o Diplomado afín al cargo.	0		
		Capacitación y	Posee al menos 50 horas de capacitación en los últimos 5	3		

y Experiencia pertinente.		Perfeccionamiento Realizado	años, afín al cargo. (Se excluyen las capacitaciones con una duración menos a 24 horas).				
			No posee al menos 50 horas de capacitación en los últimos 5 años, afín al cargo.	0			
	Experiencia Laboral	Experiencia Profesional Legal	Experiencia Profesional Legal	Experiencia profesional mínima requerida de 6 años para títulos profesionales de carreras de 10 semestres de duración, y/o experiencia profesional mínima requerida de 7 años para títulos profesionales de carreras de 8 semestres de duración.	5	15	
				No cumple con Experiencia mínima requerida.	No continúa en el proceso		
		Experiencia Profesional deseable	Experiencia Profesional deseable	Experiencia profesional en el área mínima de 10 años y experiencia mínima de 5 años en cargos de jefaturas y/o dirección de equipos.	10		
				No cumple con Experiencia Profesional Deseable.	0		
II Evaluación De Preselección	Aptitudes para el Desempeño del cargo.	Evaluación Técnica	La evaluación medirá el nivel de conocimientos del cargo a desempeñar.	Puntaje se expresará en escala de 1 al 15	15	26	
				Entrevista de Preselección (Comité de Selección)			Presenta destacadas habilidades y competencias específicas para el cargo.
		Presenta las habilidades y competencias específicas para el cargo.	15				
			Presenta algunas habilidades y competencias específicas para el cargo.		5		
					No Presenta las habilidades y competencias específicas para el cargo.		
III Evaluación Psicolaboral	Aptitudes específicas para el desempeño del Cargo	Adecuación Psicolaboral para el Cargo	Evaluación Psicolaboral que lo define como candidato/a recomendable.	30	30	15	
				Evaluación Psicolaboral que lo define como candidato/a recomendable pero con observaciones.			15
							Evaluación Psicolaboral lo define como candidato/a no recomendable
Puntaje Mínimo requerido para ser considerado/a candidato idóneo				61			

10.3.1. ETAPA I: REVISIÓN CURRICULAR, CAPACITACIÓN Y EXPERIENCIA PERTINENTE

30 puntos máximo y 20 puntos mínimo para aprobación.

Las personas que cumplan con el puntaje mínimo de la etapa, pasarán a la Etapa II.

DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRÁULICAS

10.3.1.1. Factor “Estudios y Cursos de Formación Educacional, Especialización y de Capacitación”.

- a) Subfactor Formación Educacional.
- b) Subfactor Estudios de Especialización.
- c) Subfactor Capacitación y Perfeccionamiento Realizado.

10.3.1.2. Factor “Experiencia Laboral”.

- a) Subfactor Experiencia Profesional Legal.
- b) Subfactor Experiencia Profesional Deseable.

10.3.2. ETAPA II: EVALUACIÓN Y ENTREVISTA DE PRESELECCIÓN

40 puntos máximo y 30 puntos mínimo para aprobación.

Las personas que cumplan con el puntaje mínimo de la etapa, pasarán a la Etapa III.

10.3.2.1. Factor “Aptitudes para el Desempeño del cargo”.

- a) Subfactor Evaluación Técnica (puntaje mínimo de aprobación de la evaluación técnica es de 11 puntos). La persona que cumpla con el puntaje mínimo del Subfactor evaluación técnica, pasa a la entrevista técnica.

Fecha de Evaluación Técnica de Preselección: La Evaluación Técnica de Preselección será realizada en la ciudad de Santiago, en el lugar, fecha y hora que se comunicará a los/as postulantes con la debida antelación, al teléfono y/o correo electrónico que hayan señalado en su Currículo Vitae.

10.3.2.2. Factor “Aptitudes para el Desempeño del cargo”.

- a) Subfactor Entrevista de Preselección con el Comisión de Selección.

Fecha de Entrevista de Preselección: La entrevista de Preselección será realizada en la ciudad de Santiago, en el lugar, fecha y hora que se comunicará a los/as postulantes con la debida antelación, al teléfono y/o correo electrónico que hayan señalado en su Currículo Vitae.

10.3.3. ETAPA III: EVALUACIÓN PSICOLABORAL

30 puntos máximo y 15 puntos mínimo para aprobación.

10.3.3.1. Factor “Aptitudes Específicas para el Desempeño del Cargo”.

- a) Subfactor Adecuación psicolaboral para el cargo.

Fecha de entrevista y Test:

La entrevista Psicolaboral y la aplicación del Test se desarrollarán en la ciudad de Santiago. Los postulantes que accedan a esta etapa serán informados respecto de la fecha, hora y lugar con la debida antelación al teléfono y/o correo electrónico que hayan señalado en su Currículo Vitae.

En la medida en que se concluya cada una de las etapas del proceso de selección, el Departamento de Administración y de Recursos Humanos de la Dirección de Obras Hidráulicas, notificará a todos aquellos postulantes que no continúen en el proceso y, si el/la postulante así lo solicita, se le devolverán los antecedentes correspondientes a su postulación, excepto la ficha de postulación y el Currículo Resumido.

XI.- PUNTAJE REQUERIDO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO.

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la sumatoria de los puntajes parciales obtenidos en cada etapa.

Para ser considerado postulante idóneo, el candidato deberá obtener un puntaje igual o superior a 61 puntos, de lo contrario, quedará excluido del concurso.

XII.- SOBRE FECHAS Y PLAZOS

A contar del día 16 de Diciembre de 2013, las Bases y sus respectivos anexos estarán disponibles para ser descargadas desde la página web MOP www.mop.cl, Sección **CONCURSOS DE PERSONAL**, concursos por servicio **DIRECCIÓN DE OBRAS HIDRÁULICAS** y/o a través del link: <http://www.mop.cl/acercadelmop/concursosdepersonal/paginas/concursosdoh.aspx>, Intranet Institucional y/o ser solicitadas en el Departamento de Administración y Recursos Humanos, ubicada en Morandé N° 71, Piso 4, Oficina N° 424.

El período de postulaciones se extenderá desde el 17 de Diciembre hasta el 30 de Diciembre de 2013, hasta las 14:00 horas.

XIII.- SOBRE LA SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Como resultado del concurso, el Comité de Selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de a lo menos tres, pero no más de cinco candidatos pertenecientes a la planta de la Dirección de Obras Hidráulicas, que hubieran obtenido los mejores puntajes respecto del cargo a proveer. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos de planta idóneos para completar dicho tema, esta se completará con los contratados y con los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido.

En el evento de producirse empate, los criterios de desempate serán:

- 1) El mayor puntaje obtenido en la etapa de la entrevista técnica. De mantenerse esta igualdad.
- 2) Decidirá el Jefe Superior del Servicio.

El concurso podrá ser declarado desierto sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido, en tal circunstancia se llamará a Concurso Público.

El Jefe Superior del Servicio seleccionará a una de las personas propuestas y notificará personalmente o por carta certificada, al seleccionado/a, quien deberá manifestar su aceptación del cargo por escrito, dentro de un plazo de 5 días hábiles y, además, acompañar en original, los documentos probatorios de los requisitos de ingreso. Si el/la postulante seleccionado/a no responde dentro del plazo o rechaza el ofrecimiento por escrito, se deberá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos.

Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente.

El nombramiento regirá a contar de la fecha, consignada en el respectivo decreto o resolución.

La permanencia en este cargo de jefatura, será por un período de tres años. Al término del período trienal el Jefe Superior del Servicio podrá por una sola vez, previa evaluación del desempeño del funcionario/a, resolver la prórroga de su nombramiento por igual período o bien llamar a un nuevo concurso.

El funcionario/a permanecerá en este cargo, mientras se encuentre calificado en lista N° 1, de Distinción.

Una vez concluido su período o eventual prórroga, el/la funcionario/a nombrado en el cargo, podrá volver a concursar o reasumir su cargo de origen cuando proceda.

El resultado final del concurso y el nombre de quien ocupará la vacante ofrecida, será publicado en la página web MOP e Intranet Institucional.

Los resultados de las evaluaciones de todos los/as postulantes serán conservados por el Departamento de Administración y Recursos Humanos de la Dirección de Obras Hidráulicas, como respaldo para eventuales consultas o revisiones por 30 días.

El Jefe Superior del Servicio, a través del Departamento de Administración y Recursos Humanos de la Dirección de Obras Hidráulicas, comunicará al resto de los/as concursantes el resultado final, dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

Los/as postulantes que fundadamente observen, reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, en los términos que establece el artículo 160 del DFL N° 29/2004, del Ministerio de Hacienda.

XIV.- CONSULTAS

Srta. Paula Cruz García, Jefatura de Recursos Humanos

Correo electrónico para consultas sobre las bases del concurso: doh.concursos@mop.gov.cl