

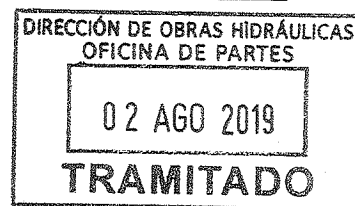


APRUEBA BASES DE PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGOS QUE INDICA.

RESOLUCIÓN - D.O.H. N° 3891,

Santiago,

02 AGO 2019



VISTOS:

La Resolución N° 01/2017 y N° 02/2018 de la Dirección Nacional del Servicio Civil ; El DFL 1-19.653 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; El DLF N° 29/2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; La Resolución N° 06/2019, de la Contraloría General de la República; la Resolución Exenta DOH N° 9028 del 20 de diciembre de 2017; y las atribuciones que me confiere el DFL MOP N° 850/97, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 15.840 y el DFL MOP N° 206 de 1960.

CONSIDERANDO:

Que, la Dirección de Obras Hidráulicas firmó un convenio mandato con la Dirección Nacional del Servicio Civil, sancionado mediante la Resolución Exenta DOH N° 9028 del 20 de diciembre de 2017.

Que, la ley N° 18.834 no contiene reglas explícitas acerca del desarrollo de los certámenes para proveer empleos a contrata.

Que, la autoridad facultada puede utilizar el sistema que estime conveniente para proveer dichos cargos, debiendo respetar los lineamientos que estipule.

Que, el Director Nacional de Obras Hidráulicas ha definido que el sistema conveniente para proveer este cargo es la plataforma dispuesta para estos efectos por la Dirección Nacional del Servicio Civil

Que, es necesario proveer **1** cargo(s) de **Analista Expropiaciones**, con desempeño en **Dirección de Obras Hidráulicas del Nivel Central**.

RESUELVO:

EXENTA

1. LLÁMASE A PROCESO DE SELECCIÓN, para proveer **1** cargo(s) de **Analista Expropiaciones**, con desempeño en la **Dirección de Obras Hidráulicas del Nivel Central**.

2. ESTABLÉCESE, que el proceso de Selección estará a cargo de un Comité conformado por un funcionario representante de la Dirección Nacional de Obras Hidráulicas, un funcionario designado por las Asociaciones de funcionarios del Nivel Nacional, un representante de la Subdirección de Agua Potable Rural o quien este designe y un encargado de Gestión y Desarrollo de Personas del Nivel Nacional, según corresponda. Este Comité funcionará válidamente con al menos 2 de sus miembros **de acuerdo a la conformación propuesta en las presentes bases**.

3. ESTABLÉCESE, que las presentes bases de Proceso de selección, cumplen con los estándares establecidos por la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de la postulación en línea.

4. APRUEBANSE, las siguientes Bases de Proceso de Selección y sus anexos, convocado para proveer el cargo de **Analista Expropiaciones**, según el detalle adjunto:

PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER EL CARGO DE ANALISTA EXPROPIACIONES

CÓDIGO 40-19 Analista Expropiaciones

Ministerio	Institución / Entidad
Ministerio de Obras Públicas	Dirección de Obras Hidráulicas / MOP
Cargo	Nº de Vacantes
Analista Expropiaciones	1
Área de Trabajo	Región
Área para cumplir misión institucional	Metropolitana
Ciudad	Tipo de Vacante
Santiago	Contrata

CONDICIONES

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una preocupación en la elaboración de las presentes bases, entendiendo la relevancia del lenguaje inclusivo, comprometiéndonos como Servicio con la igualdad y equidad de género. Podemos indicar que el lenguaje inclusivo de género aporta a un trato digno, respetuoso y valorativo de la sociedad, reconociendo a su vez que ésta se compone tanto por mujeres como por hombres.

Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar – en la mayor parte de los casos – el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a mujeres y hombres, abarcando claramente ambos sexos.

Calidad Jurídica Contrata, Estamento Profesional, Grado 13° Escala Única de Sueldos.

Se debe tener en cuenta que todo empleo provisto en la calidad jurídica contrata tiene como duración máxima 31 de diciembre del año que corresponda, o mientras sean necesarios sus servicios, salvo que exista una propuesta de prórroga.

OBJETIVO DEL CARGO

Realizar una gestión capaz de materializar las expropiaciones para no entorpecer el proceso formal de la construcción de una obra hidráulica.

DESCRIPCIÓN DEL CARGO

El cargo para el que se realiza este proceso de selección cuenta con las siguientes funciones:

1. Proyectar, planificar, programar, fiscalizar en terreno, concretar, administrar y suministrar recursos, corregir, aprobar, manejo de presupuesto.

El cargo a proveer se desempeña bajo las siguientes condiciones

Lugar de desempeño	Moneda 1040, Piso 4.
Horario de Trabajo	Jornada ordinaria de 44 horas semanales.
	Horario flexible;
	Ingreso de 08:00 a 09:30 horas Salida de lunes a jueves: 17:00 a 18:30 horas Salida viernes: 16:00 a 17:30
Jefatura directa del cargo	Subdirector Agua Potable Rural
Condiciones laborales	Trabajo Oficina y Terreno.

PERFIL DEL CARGO

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

Formación Educacional

Estudios Académicos deseables:

Título Profesional del área de ingeniería. Ingeniero, Constructor Civil o Geógrafo

Especialización y/o Capacitación

- Interpretación de Planos
- Tasaciones
- Catastro

Adecuación de Conocimientos Técnicos para el ejercicio del Cargo

La evaluación de este ítem se hará mediante una entrevista que se detallará en los siguientes títulos, la que tiene estricta relación con la aplicabilidad de los conocimientos técnicos en tareas asociadas al ejercicio del cargo.

Experiencia sector público / sector privado Deseables:

Deseable 3 años de experiencia en materias relacionadas al cargo y 2 en la administración pública.

COMPETENCIAS

I. Competencias Transversales

Orientación al Cliente: Ser capaz de identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.

Orientación a la Eficiencia: Ser capaz de lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.

Trabajo en Equipo: Ser capaz de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo.

II. Competencias Específicas Conductuales

Planificación y Organización: Ser capaz de anticiparse y determinar eficazmente las metas y prioridades, estipulando las acciones, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas, realizando un seguimiento de los avances de las etapas contenidas en la planificación.

Pensamiento analítico: Ser capaz de discriminar variables y detalles relevantes, Visualizando los impactos que provocan las distintas acciones o decisiones, tanto del equipo de trabajo en el que se encuentra inserto, como de la Organización implica el análisis de diversas variables pudiendo relacionarlas y proyectar escenarios a mediano y largo plazo.

Toma de Decisiones: Ser capaz de identificar la mejor opción considerando las distintas variables asociadas en un momento determinado. Analizar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas existentes para luego escoger un plan de acción.

Proactividad: Ser capaz de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, percibiendo escenarios críticos o difíciles, planificándose a mediano y largo plazo, para evitar solo reaccionar.

REQUISITOS GENERALES

No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

- i) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- ii) Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- iii) Ser director, administrador, representante o socio 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 el Servicio.
- iv) Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- v) Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

REQUISITOS ESPECÍFICOS

Para ejercer el cargo es necesario contar con los requisitos legales definidos en el D.F.L. N° 279 de 2009, que modifica los requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal de la Dirección de Obras Hidráulicas del Ministerio de Obras Públicas:

Título Profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración.

Además, ALTERNATIVAMENTE para candidatos que sean actualmente funcionarios de la Dirección de Obras Hidráulicas y que estén afectos al DFL MOP N° 143/91:

Título profesional de Ingeniero de Ejecución, Técnico Universitario o Geógrafo.

Los cargos de Técnico Universitarios requerirán experiencia profesional de dos años.

CRITERIOS DE SELECCIÓN

El proceso será desarrollado por un Comité de Selección, conformado por un funcionario representante de la Dirección Nacional de Obras Hidráulicas, un funcionario designado por las Asociaciones de funcionarios del Nivel Nacional, un representante de la Subdirección de Agua Potable Rural o quien este designe y un encargado de Gestión y Desarrollo de Personas del Nivel Nacional, según corresponda. Este Comité funcionará válidamente con al menos 2 de sus miembros.

La evaluación de aptitudes para el cargo se llevará a cabo en etapas sucesivas y excluyentes entre sí: La exclusión será determinada a través de los puntajes mínimos definidos para cada etapa, o el incumplimiento de los requisitos mínimos legales para ejercer el cargo.

Evaluación Curricular (Admisibilidad)

Esta evaluación medirá la experiencia laboral del candidato, además de valorar su Formación Académica.

Para la experiencia laboral se calculará por el tiempo acreditado hasta el último día hábil de recepción de antecedentes.

Los años de experiencia se expresarán en números enteros sin decimales. Para ello, en caso que, como resultado del cálculo de los años, se obtenga un número con decimal, éste no se considerará.

Al momento de evaluar se debe tomar en cuenta que:

1. Los certificados presentados que acrediten especialización y/o capacitación no deben tener una antigüedad mayor a 5 años.
2. En caso de títulos extranjeros, estos deberán estar traducidos, legalizados y apostillados si corresponde, o reconocidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores o Ministerio de Educación de Chile en los casos donde existan tratados Bilaterales (Brasil, Colombia, Perú y Uruguay) o Multilaterales (Bolivia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Perú) o revalidados/reconocidos por la Universidad de Chile en caso de que no exista convenio, de lo contrario, no se considerará su postulación.

La no inclusión, inconsistencia o no completitud, de la copia del/los certificados que acrediten el nivel educacional, requerido por ley y la copia de los certificados o documentos que acrediten experiencia laboral subidos en el "Portal Empleos Públicos", en los acápite respectivos, implicará la **no admisibilidad de la postulación**.

La copia de los certificados o documentos que acrediten experiencia laboral, conforme a la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, se calculan a partir de la fecha de la titulación y con **antecedentes fidedignos**, no sirviendo para estos efectos currículos o certificados de cotizaciones, si son admisibles en cambio, certificados de empleadores que señalen el desarrollo de labores consistentes con el nivel educacional presentado, indicando las fechas de inicio y fin de ellas, también son admisibles contratos de trabajo y finiquitos.

De igual manera, para funcionarios de la Administración Pública, sólo se considerará la experiencia pertinente, cuando esta haya sido desempeñada en el estamento correspondiente, y una vez obtenido el diploma correspondiente. De esta manera por ejemplo, si la experiencia solicitada estuviera asociada a un título de técnico, aquella experiencia se adquiere en dicha calidad y solo una vez obtenido el

respectivo diploma. Igual criterio aplica para la experiencia profesional (aplica Dictamen N° 24.917, de 2018, de la Contraloría General de la República).

Evaluación Técnica (Preselec I)

Esta evaluación se medirá a través de una prueba técnica que será administrada por un analista del área de gestión y desarrollo de personas del Nivel Nacional.

La rendición de esta prueba será obligatoria para todos los candidatos cuya postulación hubiera sido aceptada. La no presentación del candidato a la prueba, será considerada como desistimiento de su postulación al cargo en cuestión.

La prueba tendrá un carácter técnico, que buscará determinar si el candidato posee el conocimiento técnico específico necesario para el cargo, el que se encuentra declarado en el perfil de cargo asociado a la vacante.

La prueba **SÓLO** se llevará a cabo en la Ciudad de **Santiago** en un día y hora que se comunicará a cada uno de los candidatos de manera individual, a través de la plataforma de correos del Portal empleospublicos.cl.

Se solicitará **Cedula Nacional de Identidad para rendir la evaluación**. En caso de que la persona no cuente con esta, no se le permitirá rendir la evaluación y se entenderá su postulación como nula.

Apreciación Global del Candidato (Preselec II)

Consiste en una entrevista, efectuada por el Comité de Selección, en la cual debe ser integrada por a lo menos dos miembros de la misma (siempre y cuando sea el Representante de la Dirección Nacional de Obras Hidráulicas y Representante de la Subdirección de Agua Potable Rural). En otra combinación de dos miembros no podrá sesionar). Pretende identificar habilidades y competencias de los candidatos, de acuerdo al perfil de cargo.

Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con una nota de 0 a 50; siendo la nota final, la sumatoria ponderada de las notas entregadas por cada integrante del Comité de Selección presente en la entrevista.

Los ponderadores de la nota promedio se realizarán de acuerdo a la siguiente tabla:

Integrante del Comité de Selección	Ponderador
Representante de la Dirección Nacional de Obras Hidráulicas	40%
Representante de la Subdirección de Agua Potable Rural	40%
Funcionario designado por las Asociaciones de Funcionarios de Nivel Nacional	15%
Encargado de Gestión y Desarrollo de Personas Nacional	5%

En el caso de que el Comité funcione válidamente con menos miembros, las ponderaciones antes mencionadas serán calculadas proporcionalmente al peso relativo definido para cada rol, hasta completar el 100%.

El resultado final será truncado para mostrar sólo el primer decimal, sin ser redondeado.

La rendición de esta entrevista será obligatoria para todos los candidatos cuya postulación haya avanzado desde la etapa de la prueba técnica. La no presentación del candidato a la entrevista, será considerada como desistimiento de su postulación al cargo en cuestión.

La entrevista se aplicará sólo en las oficinas de la Dirección de Obras Hidráulicas, **NIVEL CENTRAL, SANTIAGO**. Los horarios y otros detalles específicos se comunicarán a cada candidato plataforma de correos del Portal empleospublicos.cl.

Evaluación Psicolaboral (Preselect III)

Esta evaluación se materializa a través de una entrevista con un(a) profesional de la psicología para medir las aptitudes específicas para el desempeño de la función, determinando cual es el grado de adecuación psicolaboral para el ejercicio del cargo.

De esta evaluación se pueden originar tres resultados:

1. Candidato recomendado para el cargo.
2. Candidato recomendado con observaciones para el cargo.
3. Candidato no recomendado para el cargo

No obstante, el resultado de esta evaluación no será de carácter resolutorio, por tanto, adicionará puntaje de acuerdo al resultado obtenido -conforme a los puntajes indicados tabla de evaluación- para determinar la lista de candidatos elegibles que será presentada al Director Nacional Obras de Hidráulicas. El que tendrá como antecedente el informe resultante de esta evaluación para asistir su decisión.

La evaluación se aplicará solo en la ciudad de **Santiago**. Los horarios y otros detalles específicos se comunicarán a cada candidato a través de la plataforma de correos del Portal empleospublicos.cl.

PAUTA DE EVALUACIÓN				
Factor de Evaluación	Subfactor de Evaluación	Descripción de Factor	Criterios esperados del factor y calificación	Puntaje mínimo de aprobación por etapas
I.- Evaluación Curricular (Admisibilidad)	a) Requerimientos Específicos	Título y/o formación educacional y Experiencia laboral en sector público o privado, requerida por ley para ejercer el cargo.	Posee requisito educacional del DFL N° 279 o DFL N° 143 (6,00 puntos). Posee Título deseable (2,00 puntos). No acredita Título o Nivel de estudios requerido por ley (No continúa en el proceso).	6,00
	8,00 Puntos			
10,00 puntos	b) Especialización y/o Capacitación	Especialización y/o Capacitación deseables para el ejercicio del cargo	Certifica a lo menos 3 Especialización y/ o Capacitación de acuerdo a las materias indicadas (2,00 puntos). No Certifica Especialización y/o Capacitación de acuerdo a las materias indicadas (0,00 puntos).	
II.- Evaluación Técnica (Preselect I)	Conocimientos Técnicos para el desempeño de la función	Conocimientos Técnicos para el desempeño de la función, medidos a través de una prueba preparada por el área que requiere el profesional	Máximo de puntuación (25,00 puntos) Puntaje mínimo de aprobación con exigencia del 60% (15,00 puntos). Menor al puntaje mínimo de aprobación (no continúa en el proceso)	15,00 Sólo pasaran a la siguiente etapa los 10 mayores puntajes iguales o superiores al puntaje mínimo.
25,00 puntos	25,00 puntos			
III.- Apreciación Global del Candidato (Preselect II)	Evaluación de la Adecuación de los Conocimientos Técnicos para el ejercicio del Cargo.	Entrevista de evaluación de la adecuación de los Conocimientos Técnicos para el ejercicio del Cargo.	Máximo de puntuación (50,00 puntos) Puntaje mínimo de aprobación con exigencia del 60% (30,00 puntos). No se presenta o tiene un puntaje menor al mínimo(No continúa en el proceso)	30,00 Sólo pasaran a la siguiente etapa hasta los 5 mayores puntajes iguales o superiores al puntaje mínimo.
50,00 puntos	50,00 puntos			

IV.- Evaluación Psicolaboral (Preselect III) 15,00 puntos	Aptitudes específicas para el desempeño de la función	Adecuación Psicolaboral para el Cargo	Evaluación de competencias lo define como candidato (a) recomendable (15,00 puntos) Evaluación de competencias lo define como candidato (a) recomendable con observaciones (7,00 puntos) Evaluación de competencias lo define como candidato (a) no recomendable (0,00 puntos).	Sólo pasaran a la siguiente etapa hasta los 5 mayores puntajes iguales o superiores al puntaje mínimo.
--	---	---------------------------------------	---	--

DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Copia de certificado que acredite nivel Educacional, título profesional o técnico.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Copia de Certificados o documentos fidedignos que acrediten experiencia laboral.
- CV Formato Libre(Propio)

CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

Fase	Fechas
Postulación	
Difusión y Plazo de Postulación en www.empleospublicos.cl	02-08-2019- 16-08-2019
Selección	
Proceso de Evaluación y Selección del Candidato	19-08-2019 - 26-09-2019
Finalización	
Finalización del Proceso	27-09-2019

El portal estará habilitado para recibir postulaciones hasta las **23:00** horas del día **16-08-2019**.

Correo de Contacto

ALONDRA.MARTINEZ@MOP.GOV.CL

CONDICIONES GENERALES

Inclusión

Los candidatos que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los candidatos que se presenten en este proceso de selección.

De acuerdo a lo establecido por el artículo 2 del Decreto N° 65 del 20 de noviembre de 2017, del Ministerio del Trabajo, que aprueba el reglamento del artículo 45 de la ley N° 20.422, de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, se entenderá por persona con

discapacidad aquella que cuente con la calificación y certificación previstas en el artículo 13 de la ley N° 20.422, es decir, es decir, que haya sido declarada discapacitada por la correspondiente Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).

De esta manera, y en concordancia con lo definido por el artículo 8 del Decreto N° 65 del 20 de noviembre de 2017, del Ministerio del Trabajo, aquellos candidatos que presenten la certificación antes expresada, serán seleccionados preferentemente, siempre que se encuentren en igualdad de condiciones de mérito con otros candidatos.

Se entenderá por igualdad de mérito lo establecido en el artículo 9 de dicho Decreto, es decir, la posición equivalente que ocupen dos o más postulantes como resultado de una evaluación basada en puntaje o bien la valoración objetiva utilizada al efecto.

Recepción Portal Empleos Públicos

Sólo se recibirán postulaciones mediante el Portal de Empleos Públicos.

Los candidatos son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan, así como de la revisión de sus casillas de correo electrónico y sus configuraciones. Los candidatos que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

No se aceptarán los documentos que se presenten en formatos editables (Word o similares), como tampoco aquellos en los que no se identifique un responsable de la certificación o que no cuenten con firmas o timbres que den cuenta de su veracidad.

Los candidatos que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los candidatos que se presenten en este proceso de selección.

La Autoridad competente podrá modificar los plazos contenidos en la Calendarización del Proceso, por razones de fuerza mayor y sin que tengan la obligación de informar de sus fundamentos.

Los eventuales cambios deberán ser informados en la página web de la Dirección de Obras Hidráulicas www.mop.gov.cl, www.doh.gov.cl y/o al correo electrónico informado por los candidatos.

Notificación y Cierre del Proceso

El proceso se entenderá concluido cuando el Comité de Selección proponga al Jefe Superior del Servicio, entre uno y cinco candidatos con los mejores puntajes finales. Esta propuesta se llevará a cabo mediante una Acta del Comité de Selección.

En el caso de existir empates en los puntajes finales para resolver los cinco candidatos, se utilizarán los siguientes criterios: en primer lugar, se seleccionará al candidato que haya presentado una certificación de discapacidad de la respectiva COMPIN, en segunda instancia, el puntaje ponderado obtenido en el factor Entrevista Técnica, luego Prueba Técnica, luego Evaluación Psicolaboral y finalmente el factor Evaluación Curricular. De persistir el empate, excepcionalmente, se presentaran tantos candidatos como empates hayan.

De entre los candidatos elegibles, sin que sean vinculantes los puntajes relativos, el Director de Obras Hidráulicas seleccionará a la persona que ocupará el cargo, lo que le será comunicado formalmente a través de la plataforma de correos del Portal Empleos Públicos. En el caso que el candidato seleccionado desista del nombramiento, por cualquier causa, se seleccionará a un segundo candidato de la lista presentada al Director Nacional de Obras Hidráulicas y en caso que éste desista, se seleccionará a un tercer candidato y así sucesivamente hasta completar el quinto seleccionado si existiesen elegibles.

De no existir ningún candidato que haya aprobado todas las etapas del proceso, este será declarado desierto. También por razones de fuerza mayor y debidamente fundadas el proceso de selección podrá ser revocado.

Entrega de Resultados

El Director Nacional de Obras Hidráulicas, a través del "Portal Empleos Públicos" y su plataforma de correos electrónicos, comunicará a los candidatos, los resultados parciales y final según corresponda.

Los(as) candidatos que fundadamente observen reparos al proceso de selección, podrán hacer sus consultas y reclamos al Área encargada del proceso, dentro de un plazo no superior a 3 días hábiles después de finalizado el mismo.

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.

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.

5. **PUBLÍQUESE**, el presente proceso de selección en el Portal Empleos Públicos, utilizando el mecanismo de postulación en línea.

5. **COMUNÍQUESE**, la presente resolución al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y Administración del Nivel Central, Asociaciones de Funcionarios con representación en la Dirección de Obras Hidráulicas y Dirección de Obras Hidráulicas Regional si corresponde.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

CLAUDIO DARRIGRANDI NAVARRO
Director Nacional de Obras Hidráulicas

CRM/PMN

Proceso N° 13265505