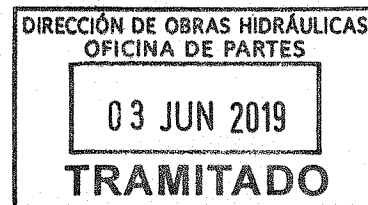


**APRUEBA BASES DE PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGOS QUE INDICA.**

**RESOLUCIÓN - D.O.H. N° 2576 /**

Santiago, 03 JUN 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; la Resolución CNR N°02/2019 que aprueba convenio de transferencia entre la Comisión Nacional de Riego y la Dirección de Obras Hidráulicas para la Ejecución del Programa DOH de operación Regional de la Ley de Fomento al Riego y Drenaje 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 **2** cargo(s) de **Programador(a) (Develop)**, con desempeño en **La Comisión Nacional del Riego, Santiago**.

Que, la contratación se funda en la letra a) del título tercero "Compromiso de la DOH" del Convenio de Transferencia Entre la Comisión Nacional de Riego y la Dirección de Obras Hidráulicas, que dispone de la contratación de personal a honorario que permitan mejorar y actualizar el software vigente para la administración, supervisión y seguimiento asociados a la Ley N°18.450.

**RESUELVO:**

- 1. LLÁMASE A PROCESO DE SELECCIÓN**, para proveer **2** cargo(s) de **Programador(a) (Develop)**, con desempeño en **La Comisión Nacional del Riego, Santiago**.
- 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, Coordinador de la Ley de Fomento al Riego o quien este designe, el(la) coordinador(a) de la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación de la Comisión Nacional de Riego 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 3 de sus miembros.
- 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. APRUÉBANSE**, las siguientes Bases de Proceso de Selección y sus anexos, convocado para proveer el cargo de **Programador(a) (Develop)**, según el detalle adjunto:

**PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER EL CARGO DE PROGRAMADOR(A) (DEVELOP)**

**CÓDIGO 27-19 PROGRAMADOR(A) LEY FOMENTO AL RIEGO**

<b>Ministerio</b>	<b>Institución / Entidad</b>
Ministerio de Obras Públicas (Comisión Nacional de Riego)	Dirección de Obras Hidráulicas / MOP (Comisión Nacional de Riego)
<b>Cargo</b>	<b>Nº de Vacantes</b>
Programador(a)	2
<b>Área de Trabajo</b>	<b>Región</b>
Informática y Sistemas	Metropolitana
<b>Ciudad</b>	<b>Tipo de Vacante</b>
Santiago	Honorarios

**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 Honorario, Estamento Profesional, Grado 16 ° Escala Única de Sueldos, Renta Bruta \$1.100.000.-**

Se debe tener en cuenta que el empleo ofertado en calidad jurídica honorario tiene como duración máxima hasta el 31 de diciembre del año que corresponda, o mientras sean necesarios sus servicios. Salvo que exista un nuevo convenio.

**OBJETIVO DEL CARGO**

Participar en el diseño, desarrollo, construcción e implementación de las funcionalidades requeridas para los sistemas informáticos de la unidad.

**DESCRIPCIÓN DEL CARGO**

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

- Desarrollar módulos de sistema de acuerdo con las solicitudes de los clientes.
- Dirigir y operar los desarrollos.
- Administrar y gestionar la documentación de los desarrollos e implementaciones realizadas
- Colaborar y asesorar en actividades de BDs en SSI.
- Colaborar y asesorar a los desarrollados de acuerdo con las especificaciones que se requieran.
- Operar, asesorar y colaborar en la resolución de incidentes.
- Colaborar y asesorar en actividades de desarrollo en SSI.
- Colaborar y asesorar en actividades donde su expertise técnica sea requerida.
- Operar y colaborar con el inventario TIC manteniendo actualizada la información.
- Operar y colaborar con el inventario TIC manteniendo actualizada la información

- Colaborar y asesorar en actividades donde su expertise técnica sea requerida.
- Cumplimiento de los estándares de CNR en cuanto a los objetivos estratégicos, SSI según requiera la institución.
- Asumir dentro de sus responsabilidades otras funciones que su Jefatura considere pertinente.
- Entregar informe de avance mensual de los productos desarrollados

El cargo a proveer se desempeña bajo las siguientes condiciones

Lugar de desempeño	Santiago
Horario de Trabajo	Jornada ordinaria de 44 horas semanales.
	Horario flexible; Ingreso de 07:30 a 09:30 horas Salida de lunes a jueves: 16:30 a 18:30 horas Salida viernes: 15:30 a 17:30
Jefatura directa del cargo	la Jefatura de la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación CNR
Condiciones laborales	Trabajo Oficina.

## PERFIL DEL CARGO

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

### Formación Educacional

#### Estudios Académicos deseables:

Analista programador, Analista Sistema, Ingeniero en Software, Ingeniero Ejecución en Computación, Ingeniero en Ejecución Informática, otorgado por una Institución de Educación Superior del Estado o reconocida por éste.

### Especialización y/o Capacitación

- Desarrollo de sistemas WEB
- Microservicios
- Lenguajes de desarrollos tales como PHP, javascript, jquery, CSS, html5, Bootstrap
- MySQL
- Linux
- Metodologías Agiles
- Herramientas colaborativas
- GIT
- Web Service REST / SOAP
- Servicios Web
- BPMN
- UML
- Office
- Arquitectura de aplicaciones
- Atención al cliente.

### 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:**

Al menos 1 año de experiencia profesional en Desarrollo o explotación de sistemas.

Deseable 2 años de experiencia profesional en Desarrollo o explotación de sistemas.

### **COMPETENCIAS**

#### **I. Competencias Transversales**

- 1. Orientación de Servicio al Usuario:** Implica el deseo de ayudar, servir y satisfacer las necesidades de los usuarios. Implica un deseo de ayudar o servir a los usuarios, de satisfacer sus necesidades. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del usuario. "Usuario" puede incluir también sus compañeros o a cualquier persona que intente ayudar.
- 2. Compromiso Organizacional:** Es la habilidad y deseo para alinear sus propias conductas con las necesidades, prioridades y metas de la organización, de actuar de manera que promuevan las metas y necesidades organizacionales.
- 3. Trabajo en Equipo y Cooperación:** Implica la intención de colaboración y cooperación con otros, formar parte de un grupo, trabajar juntos, como opuesto a hacerlo individual o competitivamente, para que esta competencia sea efectiva, la intención debe ser genuina, puede considerarse siempre que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione como equipo.
- 4. Orientación al Logro:** Es la preocupación por realizar bien el trabajo o sobrepasar un estándar. Los estándares pueden ser el rendimiento en el pasado (esforzarse por superarlo), una medida objetiva, superar a otros (competitividad), metas personales que uno se ha impuesto o cosas que nadie ha realizado antes (innovación). El realizar algo único y excepcional también indica orientación al logro.
- 5. Flexibilidad:** Es la habilidad de adaptarse y trabajar eficazmente en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas, o bien adaptar el propio enfoque a medida que la situación lo requiera, o aceptar sin problemas los cambios en la propia organización o en las responsabilidades del puesto.
- 6. Comunicación Efectiva:** Habilidad de transmitir mensajes claros, específicos y coherentes, de forma directa, asertiva, respetuosa y comprensible, con disposición a ponerse en el lugar del otro, identificando estados de ánimo y coordinar acciones.
- 7. Probidad:** Habilidad para actuar de modo honesto, leal e intachable, subordinando el interés particular al general o bien común.
- 8. Manejo de Conflictos:** Capacidad para mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo. Implica la capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia o que sean percibidas como desestabilizadoras de la organización.
- 9. Adaptación al cambio:** Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.

**10. Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación:** Operar las herramientas tecnológicas y de comunicación requeridas para el desempeño de sus funciones. Implica el interés por conocer y utilizar de modo regular y eficiente los programas, aplicaciones y sistemas adoptados por la Institución o área funcional.

## II. Competencias Específicas Conductuales

1. **Calidad del Trabajo:** Implica tener amplios conocimientos de los temas del área que esté bajo su responsabilidad. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos. Demostrar capacidad para trabajar con las funciones de su mismo nivel y de niveles diferentes. Tener buena capacidad de discernimiento. Compartir con los demás el conocimiento profesional y experticia. Basarse en los hechos y en la razón (equilibrio). Demostrar constantemente interés en aprender.
2. **Habilidad Analítica:** Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un profesional organiza cognitivamente el trabajo. Es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico. La capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes. Se puede incluir aquí la habilidad para analizar, organizar y presentar datos financieros, estadísticos, indicadores, para establecer conexiones relevantes en el análisis de la gestión.
3. **Aprendizaje continuo:** Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de situaciones que afectan al negocio utilizando todo el potencial de la institución. Incluye la capacidad de capitalizar la experiencia de otros y la propia propagando el Know-How adquirido.
4. **Capacidad de Planificación y Organización:** Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/Unidad/programa estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.
5. **Innovación:** Es la capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, los usuarios o el segmento donde actúe. Las ideas, las soluciones, los servicios y los productos nuevos y valiosos se identifican mediante nuevas combinaciones del conocimiento existente y/o la creación de conocimiento nuevo.
6. **Metodología para la calidad:** Utiliza los procedimientos establecidos por la institución para asegurar eficiencia interna y un constante estándar de servicio a los clientes y beneficiarios de la institución.
7. **Credibilidad técnica:** capacidad necesaria para generar credibilidad, fundamentalmente con la comunidad con la que se relaciona la institución en el desarrollo de su negocio, sobre la base de sus conocimientos técnicos de la comunidad.
8. **Aptitud Verbal:** Capacidad para comprender conceptos expresados a través de palabras. Utilizarlos para abstraer, generalizar y pensar de modo constructivo.
9. **Disposición para la Relación Social:** Atracción por las relaciones sociales, por el trato con los demás.

**10. Capacidad de Comunicación:** Habilidad y competencia para llevar a efecto procesos de comunicación eficaces.

**11. Empatía:** Capacidad para comprender los sentimientos y actitudes de los demás, de "ponerse en el lugar del otro".

**12. Autocontrol:** Capacidad para mantener el pensamiento, emoción y comportamiento propios bajo control, reduciendo la probabilidad de conflicto con los demás.

#### **REQUISITOS GENERALES**

No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley Nº 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**

##### **Estudios Académicos deseables:**

Analista programador, Analista Sistema, otorgado por una Institución de Educación Superior del Estado o reconocida por éste.

##### **Experiencia sector público / sector privado Deseables:**

Al menos 1 año de experiencia profesional en Desarrollo o explotación de sistemas.

Deseable 2 años de experiencia profesional en Desarrollo o explotación de sistemas.

#### **CRITERIOS DE SELECCIÓN**

El proceso será desarrollado por un Comité conformado por un funcionario representante de la Dirección Nacional de Obras Hidráulicas, el Coordinador de la Ley de Fomento al Riego o quien este designe, la Jefatura de la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación de la Comisión Nacional de Riego 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 3 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, Región Metropolitana**, en un día y hora que se comunicará a cada uno de los candidatos de manera individual.

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, la cual debe ser integrada por a lo menos tres miembros del mismo (siempre y cuando la Jefatura de la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación de la Comisión Nacional de Riego, el Coordinador de la Ley de fomento al Riego y el Representante de la Dirección Nacional de Obras Hidráulicas. En otra combinación de tres 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 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 de la Comisión presente en la entrevista.

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

Integrante de la Comisión	Ponderador
la Jefatura de la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación de la Comisión Nacional de Riego	30%
Coordinador Ley de Fomento al Riego o quien designe	20%
Representante de la Dirección Nacional de Obras Hidráulicas	30%
Encargado de Gestión y Desarrollo de Personas Regional o Nacional	5%

Alternativamente para el caso de que sesionen 3 miembros, de acuerdo a lo descrito en el primer párrafo:

Integrante de la Comisión	Ponderador
la Jefatura de la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación de la Comisión Nacional de Riego	42,5%
Coordinador Ley de Fomento al Riego o quien designe	15%
Representante de la Dirección Nacional de Obras Hidráulicas	42,5%

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 Nacional de Obras Hidráulicas. Los horarios y otros detalles específicos se comunicarán a cada candidato.



### 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, Región Metropolitana**. Los horarios y otros detalles específicos se comunicarán a cada candidato.

PAUTA DE EVALUACIÓN				
Factor de Evaluación	Subfactor de Evaluación	Descripción de Factor	Criterios esperados del factor y calificación	Puntaje mínimo de aprobación por etapas
<b>I.- Evaluación Curricular (Admisibilidad)</b>  <b>10,00 puntos</b>	<b>Estudios Académicos</b>  <b>5,00 Puntos</b>	Título y/o formación educacional requerida para ejercer el cargo	Posee Título de Analista programador, Analista Sistema, Ingeniero en Software, Ingeniero Ejecución en Computación, Ingeniero en Ejecución Informática (5,00 puntos).  No posee Título o Nivel de estudios requerido (No continúa en el proceso).	7,00
	<b>Experiencia Laboral</b>  <b>3,00 Puntos</b>	Experiencia sector público / sector privado Deseables	Posee experiencia laboral de a lo menos 1 año en desempeñándose en labores asociadas al cargo (a) (2,00 puntos).  Posee experiencia deseable de a lo menos 2 años desempeñándose en labores asociadas al cargo (a) (1,00 puntos).  No posee experiencia (a) (0,00 puntos).	
	<b>Especialización y/o Capacitación</b>  <b>2,00 Puntos</b>	Especialización y/o Capacitación deseables para el ejercicio del cargo	Certifica al menos dos 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).	
<b>II.- Evaluación Técnica (Preselect I)</b>  <b>25,00 puntos</b>	<b>Conocimientos Técnicos para el desempeño de la función</b>  <b>25,00 puntos</b>	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 continua en el proceso)	15,00  Sólo pasaran a la siguiente etapa los 5 postulantes con los mayores puntajes iguales o superiores al puntaje mínimo.
<b>III.- Apreciación Global del Candidato (Preselect II)</b>  <b>50,00 puntos</b>	<b>Evaluación de la Adecuación de los Conocimientos Técnicos para el ejercicio del Cargo.</b>  <b>50,00 puntos</b>	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 continua en el proceso)	30,00  Sólo pasaran a la siguiente etapa hasta los 5 mayores puntajes iguales o superiores al puntaje mínimo.

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

#### 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
<b>Postulación</b>	
Difusión y Plazo de Postulación en <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	<b>03-06-2019- 09-06-2019</b>
<b>Selección</b>	
Proceso de Evaluación y Selección del Candidato	<b>10-06-2019 - 05-07-2019</b>
<b>Finalización</b>	
Finalización del Proceso	<b>08-07-2019</b>

El portal estará habilitado para recibir postulaciones hasta las **23:59** horas del día **09-06-2019**.

#### Correo de Contacto

SEBASTIAN.ALVAREZ@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](http://www.mop.gov.cl), [www.doh.gov.cl](http://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, tres nóminas con entre tres 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.
6. **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**

CRM/MEH/PMN/sav

Proceso N° 13080344



CLAUDIO DARRIGRANDI NAVARRO  
Director Nacional de Obras Hidráulicas