



**BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS**

VERSIÓN: 00-2024

PÁGINA N°1

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

Proceso de Selección

ANALISTA DE PERSONAS

Código 0624

1. COMPROMISO CON LA INCLUSIÓN

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

2. TIPO DE CONTRATO Y GRADO

Contrata, Profesional, asimilado a grado 14° E.U.S.

3. RENTA BRUTA MENSUAL PROMEDIO ESTIMADA

\$1.854.076.- promedio bruto mensual aprox. (Incluye bono de modernización mensualizado)

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

Renta bruta mensual sin Bono de Modernización \$1.510.997.- (pagada los meses de enero-febrero-abril-mayo-julio-agosto-octubre-noviembre)

Renta bruta con Bono de Modernización: \$2.540.234.- (pagada los meses de marzo- junio - septiembre-diciembre, según corresponda)

Durante el periodo que se desempeñe al año siguiente de la contratación, aumentará el componente colectivo del bono de modernización, de acuerdo al cumplimiento efectivo de las metas comprometidas por el equipo de trabajo correspondiente y a los meses trabajados en el Servicio.

4. VACANTES

Uno (1)

5. LUGAR DE DESEMPEÑO

Dirección General de Aguas, Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas, con residencia en Santiago.



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

VERSIÓN: 00-2024

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

PÁGINA N°2

6. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CARGO

Analizar, proponer y colaborar en el diseño e implementación de las políticas de gestión de personas ministeriales y del Servicio, así como en la aplicación de programas asociados, asesorando y prestando servicios especializados del ámbito del Dpto. de Desarrollo y Gestión de Personas.

7. FUNCIONES Y COMPETENCIAS PARA EL CARGO

N°	FUNCIONES PRINCIPALES	ACTIVIDADES	RESULTADO FINAL ESPERADO DE LA FUNCION
1	Gestionar actos administrativos y procesos inherentes al ingreso del personal al Servicio.	<ul style="list-style-type: none"> Prepara actos administrativos relacionados con el ingreso del personal, validando sus requisitos de acuerdo a la normativa vigente. Ingresa y mantiene registro físico y/o digital de los antecedentes del personal del Servicio. Recopila, valida y registra antecedentes para que DCyF ejecute el proceso de remuneraciones del personal del Servicio. 	Ingreso del personal al Servicio.
2	Gestionar actos administrativos y procesos de soporte interno propios de deberes y obligaciones del personal, de acuerdo a la legislación y procedimientos vigentes	<ul style="list-style-type: none"> Aplica procedimiento vigente de jornada laboral en cuanto a control de asistencia y autorización, reconocimiento y/o pago de horas extraordinarias, asesorando en materias de conciliación y normativa dictada por el órgano contralor. Prepara actos administrativos relativos a descanso complementario y/o de autorización de uso de horas compensadas y mantiene actualizada la base de datos para consultas en línea de los funcionarios Mantiene registro del ausentismo del personal y emite reportes periódicos. Prepara actos administrativos relacionados con comisiones de servicio, cometidos de servicio y destinaciones u otras obligaciones funcionarias. Prepara actos administrativos relacionados a la rendición de fianza del personal que tenga administración y custodia de fondos o bienes. 	Actos administrativos relativos a deberes y obligaciones del personal, formalizados de acuerdo a la normativa vigente.



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

VERSIÓN: 00-2024

PÁGINA N°3

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

		<ul style="list-style-type: none"> Controla el cumplimiento de las declaraciones de patrimonio e intereses del personal correspondiente. 	
3	<p>Gestionar actos administrativos y procesos de soporte internos inherentes a derechos y a beneficios del personal, de acuerdo a la normativa vigente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Prepara actos administrativos relacionados con los beneficios y derechos del personal, tales como gestionar autorización de feriados legales y progresivos y permisos de diversa índole. Ingresa y mantiene resoluciones exentas en materias de Personal en la Plataforma SIAPER de la CGR. Gestiona el reconocimiento para pago de asignación de antigüedad (bienios) y prepara acto administrativo correspondiente. Gestiona solicitudes del Sistema de Prestaciones Familiares (Asignación Familiar y Asignación Maternal), de los funcionarios de Nivel Central. 	<p>Actos administrativos relativos a beneficios del personal, formalizados de acuerdo a la normativa vigente.</p>
4	<p>Ejecutar acciones para implementar la política de desarrollo y gestión de personas, iniciativas de mejoramiento de la calidad de vida de las personas y actividades orientadas a fortalecer el clima organizacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Implementa acciones asociadas a la operacionalización de la política de desarrollo y gestión de personas. Integra equipos técnicos de trabajo o instancias ad-hoc que se generen a nivel transversal/ministerial respecto de gestión y desarrollo de personas. Ejecuta acciones en materias de calidad de vida, relativas a conciliación de vida familiar y laboral, evaluación de riesgos psicosociales, promoción de la inclusión, prevención maltrato y acoso laboral y sexual, realización de eventos y celebraciones del personal, entre otras. Apoya la generación de políticas de desarrollo y gestión de personas. 	<p>Implementación de acciones derivadas de la política de desarrollo y gestión de personas.</p>



**BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS**

VERSIÓN: 00-2024

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

PÁGINA N°4

5	<p>Procesar, mantener y analizar información inherente a la gestión y desarrollo de personas, y responder requerimientos de clientes externos e internos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elabora, administra y analiza cualitativa y cuantitativamente las bases de datos, confeccionado informes que permitan la toma de decisiones. • Analiza y resuelve casos, desde la perspectiva de la normativa y de gestión. • Entrega propuestas y responde requerimientos de autoridades, jefaturas, funcionarios y clientes externos. • Prepara informes de gestión basados en análisis de procesos y medición de indicadores. 	<p>Información actualizada y analizada para la toma de decisiones. Informes y/o respuestas de calidad.</p>
6	<p>Mantener actualizadas las bases de datos de los funcionarios del Servicio de acuerdo a los softwares disponibles.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Registra y mantiene actualizada las bases de datos del servicio u otras plataformas públicas. • Provee información actualizada, mediante plataforma web, a organismos públicos externos relacionados a pago de beneficios estatales, previsionales y obligaciones funcionarias. • Mantiene actualizada la información de ejecución y proyección del presupuesto de gastos del personal. 	<p>Entrega de información actualizada y fidedigna.</p>
7	<p>Ejecutar actividades propias de procesos de selección y concursos de personal del Servicio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prepara propuesta de bases estableciendo perfil del cargo y coordina su publicación, asesorando normativamente a los Comités de Selección, tanto en los procesos de selección como en los concursos del personal establecidos en el Estatuto Administrativo. • Analiza antecedentes de postulantes para etapa de evaluación curricular. • Coordina el diseño y aplicación de evaluaciones técnicas. • Realiza y/o coordina evaluaciones psicométricas y prepara informes psicolaborales. 	<p>Personal seleccionado.</p>



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

VERSIÓN: 00-2024

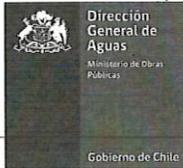
PÁGINA N°5

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

		<ul style="list-style-type: none"> • Coordina etapa final de entrevista con comité de selección. • Presenta acta de selección a decisión de Director General de Aguas. • Notifica postulantes y registra resultados en planillas correspondientes. 	
8	Ejecutar actividades propias del proceso de evaluación de desempeño.	<ul style="list-style-type: none"> • Coordina acciones para el cumplimiento de los hitos del proceso en sus diferentes etapas, recabando informes semestrales y antecedentes necesarios para conformar la hoja de vida de los funcionarios. • Prepara actas de reuniones de Junta Calificadora central y coordina la notificación de la calificación de los funcionarios. • Mantiene la información en las bases de datos correspondientes. 	Personal evaluado.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

NOMBRE COMPETENCIA	NIVEL ESPERADO	DEFINICION NIVEL
1	4	1.Explora las necesidades e inquietudes de cada cliente, brindando un trato personalizado, que demuestra interés en cada uno/a de los/as mismos/as. 2.Aporta nuevos desafíos en el equipo al que pertenece, en pos de la mejora continua en la atención a clientes. 3.Establece estándares de calidad para los procesos de los que es responsable, adecuándolos a los criterios de calidad de sus clientes. 4.Motiva al personal a su cargo o al equipo del cual forma parte, en la valoración del cliente y sus necesidades, comprometiéndolos en su satisfacción. 5.Promueve la aplicación de encuestas de satisfacción, para conocer cuál es la evaluación de sus clientes y prevenir futuras complicaciones.
2	3	1.Ejerce altos niveles de esfuerzo para alcanzar, con eficiencia, los objetivos y resultados definidos en



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

VERSIÓN: 00-2024

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

PÁGINA N°6

		<p>todo lo que emprende.</p> <ol style="list-style-type: none">2. Comprende los objetivos organizacionales, denotando visión estratégica e identificando las acciones importantes y las causas o situaciones que pueden implicar un desperdicio de recursos (cualquier tipo), y los aspectos más irrelevantes, que dificultan la consecución de dichas metas. (Como, por ejemplo: abuso de celular, visitas inesperadas, reuniones ineficientes, etc.)3. Logra utilizar algunas técnicas para minimizar los efectos negativos que estos elementos o situaciones irrelevantes puedan tener en su eficiencia y productividad. (por ejemplo: adm. tiempo, establecer límites con otros, etc.)4. Muestra conductas concordantes con una conciencia sobre el uso racional de los recursos disponibles, materiales y no materiales, incluso aprovechando los propios recursos que tiene para un mejor desempeño. (por ejemplo: fortalecimiento de habilidades y conocimientos técnicos, como también, una actitud positiva y buena predisposición hacia el trabajo, etc.)5. Establece estándares o indicadores de calidad, buscando la mejora continua de los procesos a su cargo para anticiparse a posibles dificultades y minimizando futuros errores y riesgos por mal uso de cualquier tipo de recurso.6. Manifiesta valorar el buen uso del tiempo y el dominio que él/ella puede tener sobre su utilización, por lo que en general, armoniza todas sus actividades en torno a una planificación y un estilo de trabajo ordenado, priorizando para cumplir con las metas en los plazos requeridos.
--	--	--



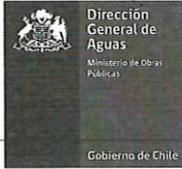
**BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS**

VERSIÓN: 00-2024

PÁGINA N°7

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

COMPETENCIAS CONDUCTUALES		
NOMBRE COMPETENCIA	NIVEL ESPERADO	DEFINICION NIVEL
1 Asesoría	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprende el entorno Organizacional y las materias de otras Unidades, relevantes para su gestión, siendo activamente un aporte en equipos de trabajo multidisciplinarios. 2. Posee un dominio técnico de los temas de su competencia y acción. 3. Tiene considerable experiencia en su área (de 5 años a 10 años) y transmite conocimientos con efectividad, tanto a integrantes de su equipo, pares y jefaturas, como a clientes externos/as. 4. Busca y emplea variadas herramientas para compartir sus conocimientos, utilizando un lenguaje compatible con sus interlocutores/as. 5. Se mantiene en constante actualización sobre los cambios y nuevas tendencias en su campo profesional, buscando las instancias de desarrollo y nuevos aprendizajes.
2 Planificación y Organización	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conoce plenamente los objetivos y metas de su cargo, por lo que participa eficientemente en la planificación y priorización de sus tareas y procesos de trabajo. 2. Establece planes de acción detallados, especificando sus etapas, acciones, plazos, responsables y recursos requeridos para alcanzar los objetivos y metas definidos en su cargo, lo que permite un más eficiente control de avance de lo planificado. 3. Realiza una organización adecuada de los recursos de todo tipo, que estén disponibles para la obtención de los objetivos definidos, basándose en la planificación hecha, los avances y posibles dificultades, para hacer los ajustes oportunos a lo planificado. 4. Realiza un seguimiento sistemático de las etapas y avances de las acciones planificadas, lo que le permite un eficiente control de estos procesos y la anticipación a posibles dificultades. 5. Obtiene datos y elabora documentos de calidad, con la información exacta y necesaria para hacer una planificación más eficiente, que permita una mejor trazabilidad de los procesos y oportunos ajustes si es necesario.



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

VERSIÓN: 00-2024

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

PÁGINA N°8

3	Pensamiento Analítico	3	<ol style="list-style-type: none">1. Utiliza diversas técnicas para analizar los aspectos que componen una situación compleja o problema, identificando qué es lo más relevante, para dar varias soluciones y sopesando el valor de cada una de ellas.2. Reconoce y analiza las relaciones entre las distintas partes de un problema o situación, identificando posibles causas de un hecho o las consecuencias que una acción, pueda tener en el desempeño de su trabajo.3. Analiza y establece vínculos causa efecto más elaborados o menos evidentes, entre los hechos y el logro de sus objetivos y/o los del área en la que se desempeña.4. Identifica distintas variables de su experiencia, según el impacto que provoquen en su entorno mediato, para analizar los pros y los contras de sus decisiones en el presente.5. Analiza de forma precisa y profunda los datos o hechos disponibles, para resolver problemas y/o proyectar escenarios de mediano y largo plazo.
4	Mejora Continua	3	<ol style="list-style-type: none">1. Conoce bien los procesos que son de su responsabilidad y/o del área en la que se desempeña.2. Es efectivo/a y eficiente en la evaluación de las etapas de los procesos a su cargo, identificando posibles mejoras.3. Realiza gestiones para la implementación de mejoras en los sistemas utilizados en el desempeño de su cargo (ya sean informáticos, financieros, de personal u otros)4. Busca mejoras en las condiciones (ambientales, sociales y/u organizacionales) en las que realiza su trabajo o en las de quienes se desempeñan en su área, utilizando distintas metodologías de aprendizaje e investigación continua.5. Evalúa el rendimiento y/o efectividad de los procesos bajo su responsabilidad, determinando las mejoras que son necesarias implementar durante la ejecución de los mismos.



**BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS**

VERSIÓN: 00-2024

PÁGINA N°9

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

5	Generación de Redes Estratégicas	3	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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). 2. Establece activamente, un plan de acción, en forma coordinada con las áreas claves de la Institución. 3. Logra acuerdos y realiza seguimiento a dichos acuerdos y logros, para obtener resultados positivos para el Servicio, con las diferentes alianzas realizadas. 4. Demuestra capacidad para iniciar relaciones de trabajo con nuevos/as actores. 5. Mantiene contactos frecuentes, formales e informales, con personas o instituciones clave para el desarrollo de sus funciones.
----------	----------------------------------	---	--

COMPETENCIAS ESPECÍFICA FUNCIONAL

NOMBRE COMPETENCIA	NIVEL ESPERADO	DEFINICION NIVEL
Trabajo en Equipo	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Genera alianzas estratégicas para enriquecer el trabajo de su equipo y generando resultados de excelencia. 2. Colabora con sus conocimientos, influencia y recursos y los pone a disposición del equipo, para generar resultados enriquecidos. 3. Coordina las acciones del equipo de trabajo y motivándolos en torno a un objetivo común. 4. Promueve, mediante el ejemplo, relaciones de confianza y colaboración con su equipo y equipos en los que se desempeña. 5. Es reconocido por su equipo y por las Jefaturas, como un referente en la contribución de conocimientos y esfuerzos en pro del cumplimiento de objetivos comunes.



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

VERSIÓN: 00-2024

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

PÁGINA N°10

8. REQUISITOS NORMATIVOS GENERALES

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

- a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado/a por crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal, Ley N° 20.702.

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

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



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

VERSIÓN: 00-2024

PÁGINA N°11

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

9. REQUISITOS NORMATIVOS ESPECÍFICOS

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

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

El cumplimiento del presente requisito permitirá considerar admisible la postulación acceder a la fase de evaluación del proceso, descrito en el punto N°13 "Etapas del Proceso de Selección y Tabla de Puntajes"

Los años y tipo de experiencia específica se considerarán desde la obtención del Título Profesional y deberán ser acreditados de acuerdo a lo indicado en el punto N° 11 "Documentos Requeridos para Postular".

El cumplimiento del presente requisito permitirá considerar admisible la postulación acceder a la fase de evaluación del proceso, descrito en el punto N°13 "Etapas del Proceso de Selección y Tabla de Puntajes"

10. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA EL CARGO

- **Antigüedad de Título Profesional:** Desde la fecha de titulación, de más de 2 años.
- **Experiencia laboral deseable:** de al menos 1 año en el área de gestión y desarrollo de personas de instituciones públicas.
- **Profesión requerida:** Administración Pública, Ingeniería en Administración mención Gestión Pública, Ingeniería en Administración de Empresas, Ingeniería Comercial, o profesión afín.
- **Conocimientos para el cargo:** Estatuto Administrativo, legislación laboral y normativa de desarrollo y gestión de personas; Ley de Bases Generales de la Administración del Estado 19.653; Ley regula nueva política de personal a los funcionarios públicos 19882; jurisprudencias Contraloría General de la República, Ley de Presupuestos del Sector Público, Microsoft Office.

Los conocimientos serán evaluados de acuerdo a punto N°13 "Etapas del Proceso de Selección y Tabla de Puntajes".



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

VERSIÓN: 00-2024

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

PÁGINA N°12

11. DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

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

- Declaración jurada simple que acredite cumplimiento de requisitos de ingreso (art. 12 let. c), e) y f) y art. 54 DFL 1/19.653).
- Copia digital en formato PDF de Título Profesional. Una vez que el/la postulante quede seleccionado/a, para su contratación se solicitará documento original.
- Copia digital en formato PDF de certificados de formación y capacitación pertinentes al cargo que postula y que posteriormente puedan ser presentados en original, que tengan como máximo 7 años de antigüedad y sobre 16 horas de duración.
- Copia digital en formato PDF de certificados de experiencia que **acrediten tiempo ejercido en el cargo y funciones realizadas**. Sólo se considerará como medio de acreditación de experiencia, un certificado formal emitido por el organismo público o privado donde ha trabajado y que avale su historia laboral, identificando el nombre de la organización, el nombre del cargo, las funciones desempeñadas, la fecha de inicio y de término del periodo de trabajo, y que esté debidamente firmado y timbrado por una jefatura que lo certifique.
- Curriculum Vitae.

RECEPCIÓN DE LAS POSTULACIONES

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

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

Los/as postulantes que cumplan los requisitos legales generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación del proceso.

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



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

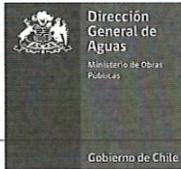
VERSIÓN: 00-2024

PÁGINA N°13

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

13. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y TABLA DE PUNTAJES

ETAPA	FACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PUNTAJE MÁXIMO FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA
Revisión curricular de formación y experiencia profesional.	Formación profesional vinculada al perfil del cargo	Posee título profesional requerido para el cargo.	10	30	25
		Título de profesión no afín.	No continúa en el proceso.		
	Antigüedad del Título Profesional	Antigüedad desde la fecha de titulación, de más de 4 años.	10		
		Antigüedad desde la fecha de titulación de 2 a 4 años.	5		
		Antigüedad desde la fecha de titulación, de menos de 2 años.	No continúa en el proceso.		
	Experiencia laboral en el área	Experiencia de 2 años o más en el área.	10		
Experiencia menor a 2 años		5			
Competencia técnica para el cargo	Evaluación técnica	Presenta puntaje igual o superior al 90% en evaluación técnica.	20	30	20
		Presenta nota o puntaje igual o superior al 72% y menor a 90%	15		
		Presenta nota o puntaje igual o superior al 60% y menor a 72%	10		
		Presenta nota o puntaje inferior al 60%	No continúa en el proceso		
	Capacitación vinculada al perfil del cargo	Presenta certificados de Diplomado, post título, o capacitación por	10		



**BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS**

VERSIÓN: 00-2024

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

PÁGINA N°14

		más de 100 horas.			
		Presenta certificados de capacitación entre 30 y 100 horas de capacitación.	5		
		No presenta certificados de postgrados, postítulos o cursos de capacitación, o presenta por menos de 30 horas.	0		
Adecuación psicológica para el cargo	Evaluación psicolaboral	Informe psicolaboral que define como RECOMENDABLE para el cargo.	20	20	15
		Informe psicolaboral que define como RECOMENDABLE CON ALGUNAS OBSERVACIONES para el cargo.	15		
		Informe psicolaboral que define como RECOMENDABLE CON VARIAS OBSERVACIONES para el cargo. No continúa en el proceso.	10		
		Informe psicolaboral que define como NO RECOMENDABLE para el cargo. No continúa en el proceso.	0		



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

VERSIÓN: 00-2024

PÁGINA N°15

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

Evaluación final	Comité de selección	Entrevista con el Comité de Selección, quienes calificarán con nota de 1 a 7.	El puntaje se asignará ponderadamente según nota promedio obtenida en base a una escala de 1 a 7.	20	16
------------------	---------------------	---	---	----	----

1. Evaluación Curricular
2. Evaluación Técnica
3. Evaluación Psicolaboral
4. Evaluación Final

Las etapas del concurso son sucesivas y excluyentes entre ellas.

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

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

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

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

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

14. FECHAS DEL PROCESO

Período de Postulación: 21 al 29 de febrero 2024

Período de Evaluación y Selección: 01 al 30 de marzo de 2024

Fecha aproximada del cierre del Concurso: 5 de abril de 2024

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

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

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



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

VERSIÓN: 00-2024

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

PÁGINA Nº16

15. PUNTAJE DE POSTULANTE IDONEO

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

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

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

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

16. ENTREGA DE RESULTADOS

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

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

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

A partir de este proceso de selección, aquellos postulantes que conformaron la nómina de elegibles entrevistados por Comité de Selección, y que no fueran contratados en esta oportunidad, se podrán considerar para futuras vacantes, en cargos de similar naturaleza, constituyendo un "listado de elegibles", que tendrá una vigencia máxima de 6 meses, lo que permitirá el buen uso de los recursos públicos.

INFORMACIÓN DE CONTACTO

RESPONSABLE DEL CONCURSO Trixi Benito Ballestero, Analista Desarrollo de Personas

CORREO ELECTRONICO PARA HACER CONSULTAS dga.seleccion@mop.gob.cl

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

TELEFONO

DIRECCIÓN Morandé 59, piso 8, oficina 824, Santiago

AUTORIZACIÓN DE LAS BASES



**BASES DE PUBLICACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL
DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS**

EDICIÓN 0
VERSIÓN: 00-2024

SERVICIO: DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS

PÁGINA N°17

AUTORIZADO POR

CARGO

DIRECTOR GENERAL DE AGUAS

FECHA DE APROBACIÓN

FIRMA RESPONSABLE


CRISTIAN NÚÑEZ RIVEROS

Director (S)

Dirección General de Aguas
Ministerio de Obras Públicas



