

CONTRALORIA GENERAL
OFICINA GENERAL DE PARTES
- 4 DIC 2019

UNIDAD JURIDICA
II CRM
JEFE
- 5 DIC 2019

MAT: LLAMA A CONCURSO INTERNO DE PROMOCIÓN Y APRUEBA BASES ADMINISTRATIVAS PARA LA PROVISIÓN DE CARGO QUE INDICA, DEL ESCALAFÓN PROFESIONAL DE LA PLANTA, GRADO 4 EUS, DEL INSTITUTO NACIONAL DE HIDRÁULICA.

03 DIC 2019

SANTIAGO

RES. INH (TR) N° 001

VISTOS:

- 1.- Las necesidades del Servicio.
- 2.- El DFL N°29/2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo.
- 3.- El Decreto N° 69/2009, del Ministerio de Hacienda, que fija el reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo.
- 4.- El DFL N° 281/2009, del Ministerio de Obras Públicas, que modifica requisitos específicos de ingreso y promoción de la Planta de personal del Instituto Nacional de Hidráulica.
- 5.- La Resolución N° 6/2019, exención toma de razón, de la Contraloría General de la República.
- 6.- El Decreto MOP N°930/1967 que crea el Instituto Nacional de Hidráulica (INH) y el Decreto MOP N°123/2018, que renueva designación de la Directora Ejecutiva del INH.

CONSIDERANDO:

- Que, se encuentra vacante el siguiente cargo del Escalafón Profesional de la Planta del Instituto Nacional de Hidráulica.

Cargo	Fecha de la vacancia	Nombre de la persona que deja la vacante
Profesional 4°	01.01.2018	Pablo Hernán Riquelme Mella

- Que, las bases administrativas aprobadas por la presente resolución fueron elaboradas y acordadas por el Comité de Selección.
- Que, el concurso que se ordena por la presente resolución se ajusta a las leyes de funcionamiento de este Servicio, así como a una adecuada promoción de su personal.

RESUELVO:

1. **LLÁMESE**, a Concurso Interno de Promoción para proveer una (1) vacante perteneciente al Escalafón Profesional, grado 4 EUS, de la Planta del Instituto Nacional de Hidráulica.
2. **APRUEBANSE** las bases administrativas del Concurso Interno de Promoción y sus anexos, que a continuación se presentan.

TOMADO RAZÓN
POR ORDEN DEL CONTRALOR
GENERAL DE LA REPUBLICA

20 DIC 19

CONTRALORA REGIONAL
II CONTRALORIA REGIONAL
METROPOLITANA DE SANTIAGO



BASES CONCURSO INTERNO DE PROMOCIÓN CARGO DE PLANTA
ESTAMENTO PROFESIONAL GRADO 4° E.U.S.

I. ANTECEDENTES GENERALES

El Instituto Nacional de Hidráulica llama a concurso interno de promoción para proveer el cargo que se indica, en las condiciones que se detallan, de acuerdo a lo establecido en el DFL N° 29/2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y el Decreto Supremo N° 69/2004, del Ministerio de Hacienda, sobre Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo y DFL N°281/2009, que modifica requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal del Instituto Nacional de Hidráulica.

El presente documento comprende las bases que regulan el llamado a concurso interno de promoción para proveer un (1) cargo vacante perteneciente al Escalafón Profesional de la Planta del Instituto Nacional de Hidráulica. La Evaluación de los factores de este proceso de selección, se realizará en base a cuatro etapas sucesivas.

Las bases del concurso estarán disponibles en el sitio Web www.inh.cl

II. VACANTES A PROVEER.

El cargo actualmente vacante, destinado a proveerse, es el siguiente:

CÓDIGO CARGO	N° VACANTES	CARGO VACANTE	CARGOS HABILITADOS PARA POSTULAR(*)	FUNCION A DESEMPEÑAR
	1	Profesional 4°	Profesional 5° Profesional 6° Profesional 7° Profesional 8°	Liderar y desarrollar el área de modelado físico: - Definir metodologías y procedimientos de trabajo para el diseño, construcción y explotación de modelos físicos, que consideren técnicas actualizadas de trabajo. - Establecer planes de trabajo acorde a los requerimientos del área, de forma anual, así como proveer al INH de un soporte en materia de modelado físico cuando sea necesario. - Representar al Instituto en ponencias nacionales e internacionales, mediante un manejo fluido del idioma inglés. Apoyar en términos técnicos a clientes internos en materias propias de modelado físico: - Apoyar a las unidades de la División Técnica en materias específicas relativas al modelado físico, que tengan como fin desarrollar algún proyecto, investigación o desarrollo para la innovación del INH. - Planificar, organizar y controlar todos los estudios o investigaciones que incluyan modelado físico en el INH. Planificar y gestionar los recursos de su Unidad: - Planificar la utilización de los recursos de su Unidad, en especial, la gestión de personas, dirección del equipo de trabajo según sus competencias, así como de las responsabilidades a asignar.

				- Gestionar los materiales, instalaciones, equipos, equipamiento y demás recursos necesarios para la correcta ejecución y emplazado de modelación física en el INH, aportando con ellos al desarrollo de los proyectos que posea el Instituto.
--	--	--	--	--

(*) En el caso de postulantes de un estamento distinto al profesional, este deberá cumplir con los requisitos legales para optar al cargo que postula.

El lugar de desempeño será la comuna de Peñaflor.

El sistema de remuneraciones es el establecido en la Escala Única de Sueldos (E.U.S) D.L. N°249, de 1974.

III. **REQUISITOS DE POSTULACIÓN**

1. **Requisitos Generales:**

Los que establece el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, Decreto Supremo N°69, del Ministerio de Hacienda, en su Artículo 27°:

- a. Ser funcionario/a de planta del Servicio
- b. Estar en posesión de los requisitos exigidos para el desempeño del respectivo cargo. (DFL N°281 de 10/11/2009)
- c. Haber sido calificado en lista N°1, de distinción, o en lista N°2, buena, en el período inmediatamente anterior.
- d. Encontrarse nombrados en los tres grados inferiores al de la vacante convocada, sea que se trate de postulantes de la misma planta o de una planta distinta. En el evento que el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores a la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer.

Serán inhábiles para ser promovidos los/as funcionarios/as que:

- a. No hubieren sido calificados en lista de distinción o buena en el período inmediatamente anterior.
- b. No hubieren sido calificados durante dos períodos consecutivos.
- c. Hubieren sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante (Anexo N°2)
- d. Hubieren sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante (Anexo N°2)

Aquella postulación que no cumpla con los requisitos anteriormente mencionados, será eliminada automáticamente del presente concurso.

2. **Requisitos Específicos**

Los postulantes deberán cumplir con los requisitos establecidos en el DFL MOP N°281 de 2009, que modifica el DFL MOP N° 140 de 1991, en lo referente a requisitos específicos de ingreso y promoción en la planta del personal del Instituto Nacional de Hidráulica del Ministerio de Obras Públicas.

REQUISITOS ESPECÍFICOS	
Estudios y trayectoria profesional	Alternativamente: - Título profesional de una carrera de, a lo menos 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años; o - Título profesional de una carrera de, a lo menos 10 semestres de duración, más grado académico de Magíster o superior y experiencia profesional mínima de 4 años.

NOTA 1: Alternativamente puede cumplir uno de los dos requisitos, no implica que tenga que cumplir con ambos simultáneamente.

IV. PROCESO DE SELECCIÓN

1.- Metodología de evaluación

Solo podrán acceder a la fase de evaluaciones que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales y específicos detallados previamente.

A continuación se presenta una tabla resumen con los Factores y Subfactores a evaluar. Lo anterior, considera lo dispuesto en el D. S. N°69, de 2004, Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.

ETAPA	FACTOR	PUNTAJE MÁXIMO POR FACTOR	SUBFACTOR	FORMULA DE CALCULO	PUNTAJE MÍNIMO
1	Evaluación de Desempeño (25%)	25	Puntaje por calificación obtenida	Puntaje según tabla 1	18
2	Capacitación Pertinente (25%)	25	Capacitación Pertinente	Puntaje según tabla 2	18
3	Experiencia Calificada (25%)	15	Responsabilidad durante los últimos tres años	Puntaje según tabla 3	5
		5	Años de experiencia en el Servicio.	Puntaje según tabla 4	1
		5	Cooperación científica	Puntaje según tabla 5	0
4	Aptitud para el Cargo (25%)	10	Evaluación de Competencias	Puntaje según tabla 6	7
		15	Evaluación de conocimientos técnicos	Puntaje según tabla 7	11
Puntaje máximo		100	Puntaje mínimo		60

V. DESCRIPCION DE FACTORES Y SUBFACTORES CARGO 4° ESTAMENTO PROFESIONAL

1. Factor “Evaluación del Desempeño” (25%):

Este subfactor mide el desempeño de los funcionarios a través de su calificación, considerando la última calificación obtenida por el postulante. Se considerará para estos efectos, tanto el antiguo sistema de calificaciones regido por el DFL 338 del año 1960 y los respectivos Reglamentos del Ministerio de Obras Públicas y sus servicios dependientes, el Decreto Supremo MOP N° 1467 del año 1998, el Decreto Supremo del Ministerio del Interior N° 1825 del año 1998, y el actual Decreto Supremo MOP N°42.146 de 2018, no será considerado pues no se ha ejecutado un período completo de aplicación.

Se expresa mediante el subfactor “puntaje por calificación obtenida” y mide el desempeño de los funcionarios/as según de su calificación, considerando, para estos efectos, el último proceso calificadorio concluido o porque hubieran conservado la calificación (art. 34° DFL 29/2004).

TABLA 1

	ÚLTIMA CALIFICACIÓN		Puntos	Puntaje ponderado
	Tramos			
	Reglamento DFL 338/1960 con puntaje máximo de 100 puntos	Reglamento Decreto Supremo MOP N° 1467/1998 con puntaje máximo de 70 de puntos		
Lista 1	90,50 – 100	65 – 70	100	25
	81 – 90,49	60 – 64,99	90	23
Lista 2	63,50 – 80,99	55 – 55,99	80	20
	46 – 63,49	50 – 54,99	70	18

2. Factor Capacitación Pertinente (25%)

Se considerará como capacitación pertinente aquella que esté relacionada con el perfil de cargo al que se está postulando. El funcionario deberá acreditar mediante los certificados correspondientes, la posesión del título profesional, postítulos o postgrados y capacitaciones.

TABLA 2

ESTUDIOS	FACTOR A EVALUAR	Puntos	Puntaje ponderado
CAPACITACIÓN PERTINENTE	Posee cinco (5) o más cursos de capacitación directamente relacionados con el cargo, en los últimos 5 años.	100	25
	Posee entre uno (1) y cuatro (4) cursos de capacitación directamente relacionados con el cargo, en los últimos 5 años.	70	18
	No tiene capacitación en materias relacionadas con el cargo.	0	0

NOTA 2: La capacitación pertinente corresponde a pasantías en Laboratorios de Hidráulica Nacionales o Internacionales o similares, que hayan aportado conocimientos en el ámbito de Modelación Física.

3. Factor “Experiencia Calificada” (25%):

En esta etapa se consideran 3 subfactores, que se señalan a continuación:

a) Subfactor: “Responsabilidad durante los últimos tres años” (15%)

Responsabilidad en los últimos 3 años: se ponderará la responsabilidad que tenga o haya tenido en los últimos tres años, según haya ejercido o ejerza como jefatura o subrogante de una cargo orgánico/funcional de los contenidos en la tabla de puntación de este subfactor, según el organigrama del Instituto Nacional de Hidráulica.

Tabla 3

Responsabilidad	Puntos	Puntaje ponderado
Jefatura de Unidad.	100	15
Profesional/técnico de proyecto con designación como 1er Subrogante Jefatura de División.	70	11
Profesional/técnico de proyecto con designación como 1er Subrogante de Unidad.	50	8
Profesional/técnico de proyecto	30	5

NOTA 3: En caso de haber ejercido o ejercer actualmente por al menos 3 años, como jefatura (formalizado mediante acto administrativo o certificado por su jefatura) o primer subrogante (formalizado por acto administrativo) de un cargo orgánico/funcional, esta se considerará solo si dicha calidad fue formalizada mediante acto administrativo.

NOTA 4: Estructura orgánica/funcional que se considerará para evaluar el presente subfactor:

- **Divisiones:** Técnica
- **Unidades:** Modelación Física, Ingeniería y Desarrollo, Investigación, Desarrollo, Innovación (I + D + i), Unidad de Operaciones y Unidad de Calibraciones e Instrumentación.

b) Subfactor: Años de experiencia en el Servicio (5%)

Se refiere a los años de desempeño en el Servicio en que se concursó lo cual será ponderado en función a la fecha de ingreso a la misma.

Tabla 4

Rangos años de experiencia en el Servicio	Puntos	Puntaje ponderado
10 años o más	100	5
Entre 5 años y menos de 10 años	70	4
Menos de 5	30	1

c) Subfactor: Cooperación científica (5%)

Participación en Seminarios relativos a Hidráulica o Modelación Física en los últimos 5 años

Tabla 5

Cooperación científica	Puntos	Puntaje ponderado
Presentación de 1 o más trabajos en congresos o seminarios de la especialidad	100	5
No presenta trabajos en congresos o seminarios de la especialidad	0	0

NOTA 5: Los puntajes obtenidos no son acumulativos, sólo se considerará el puntaje más alto que obtenga cada postulante de acuerdo a la tabla.

4. Factor “Aptitud para el cargo” (25%): se compone de dos subfactores “Evaluación de competencias” y “Evaluación de conocimientos técnicos”.

a) Subfactor: Evaluación de Competencias (10%): se ponderará de acuerdo con el resultado que arroje el informe de una consultora externa (sólo para esta etapa) que evaluará el nivel de desarrollo (nivel 1, 2 o 3) de las competencias que más adelante se indican, las que fueron seleccionadas de entre las contenidas en los perfiles de cargos vigentes en el Instituto Nacional de Hidráulica.

El puntaje total de este Subfactor corresponderá a la suma del puntaje obtenido según el nivel de desarrollo de cada una de las competencias evaluadas.

Tabla 6

Nombre de la Competencia	Descripción de la Competencia (NIVEL 3)
Compromiso con la organización	1. Declara la importancia de los objetivos de gestión establecidos por el Gobierno y promueve su cumplimiento dentro de la Institución 2. Respalda nuevos proyectos destinados a incrementar la eficiencia de la Institución 3. Estimula a los funcionarios a hacer un uso cuidadoso y racional de los recursos 4. Crea condiciones que le permitan tomar decisiones con rapidez, cautelando los intereses de la Institución
Orientación al cliente	1. Conoce cabalmente las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos de la Institución. 2. Establece estándares para los procesos de que es responsable, adecuándolos a los criterios de calidad de los clientes 3. Motiva al personal a su cargo en la valoración del cliente y sus necesidades, comprometiéndolos en su satisfacción. 4. Promueve acciones que permitan anticiparse a los requerimientos de los clientes.

Probidad	- Refuerza el comportamiento ético en el personal a su cargo, motivándolos a actuar en concordancia con el sentido del Servicio Público. - Asume oportunamente y con energía las decisiones pertinentes cuando en la Institución se presentan hechos que puedan contravenir la probidad - Transmite una imagen transparente y confiable a sus subordinados, manteniendo la consecuencia entre discurso y conducta en las relaciones interpersonales. - Afronta sin titubeos situaciones complejas, que implican definir y clarificar - frente a terceras personas - sus lealtades con la Institución y el Servicio Público.
Orientación a la eficiencia	- Declara la importancia de los objetivos de gestión establecidos por el Gobierno y promueve su cumplimiento dentro de la Institución - Respalda nuevos proyectos destinados a incrementar la eficiencia de la Institución - Estimula a los funcionarios a hacer un uso cuidadoso y racional de los recursos - Crea condiciones que le permitan tomar decisiones con rapidez, cautelando los intereses de la Institución
Trabajo en equipo	- Pone sus conocimientos e influencia a disposición del equipo - Expresa satisfacción por los logros obtenidos por el equipo a su cargo - Colabora y comparte recursos con sus pares y con otras áreas de la organización - Realiza declaraciones que estimulan el espíritu de equipo de su organización.
Perspectiva Global	- Incentiva a su equipo de trabajo y a las demás áreas del Servicio a ampliar sus niveles de conocimientos para promover la vigencia en la manera de hacer las cosas del Servicio. - Fomenta, en su equipo de trabajo, la necesidad de atender las peticiones que se reciban, de manera integral, entendiendo los objetivos de fondo o trascendentes que pueda tener ese requerimiento y que pueden requerir de la participación de otros actores, externos al área. - Conoce y comprende cabalmente del quehacer general de cada Servicio, analizando su impacto interno y externo. - Mantiene equipos de trabajo multidisciplinarios con participación de personas de diversas organizaciones, generando alianzas estratégicas y cooperación para una gestión más eficiente.
Pensamiento analítico	- Logra visualizar y relacionar la existencia de distintas variables de mediano y largo plazo dentro de un contexto. - Asesora constantemente a sus superiores y pares respecto de los impactos que puedan traer las distintas decisiones técnicas adoptadas, de manera anticipada. - Contribuye con su experiencia y conocimientos al momento de analizar y relacionar datos simples y complejos, entregando aportes para una mejor proyección de diversos escenarios a largo plazo.
Proactividad	- Muestra una conducta flexible y de colaboración a los demás al momento de guiar al equipo de trabajo en la resolución de una situación crítica. - Realiza análisis integral y propone planes de contingencia ante situaciones de conflicto. - Asesora a los pares y Jefaturas en cuanto a conocimientos técnicos sólidos, mostrando una actitud de colaboración hacia el equipo y facilitando una resolución de problemas de manera anticipada.

Nivel de Desarrollo de la Competencia	Puntos	Puntaje ponderado
3	100	10
2	70	7
1	0	0



NOTA 6: Los niveles de desarrollo de las competencias a evaluar se encuentran definidos en el Diccionario de Competencias del Ministerio de Obras Públicas y del Instituto Nacional de Hidráulica.

NOTA 7: La fecha de esta evaluación será informada a los postulantes a su correo electrónico institucional, al menos, 3 días hábiles previos a su realización y se efectuará en la Región Metropolitana.

b) **Subfactor:** Evaluación de conocimientos técnicos (15%)
Se aplicará una prueba en la que se evaluarán conocimientos técnicos y manejo del idioma inglés, elaborada por la Jefatura de División Técnica, con la finalidad de identificar el nivel de conocimiento técnico del postulante.
Los criterios obtenidos se evaluarán con el siguiente puntaje:

Tabla 7

Factor	Subfactor	Criterios esperados del factor	Puntos	Puntaje ponderado
Aptitud para el cargo	Evaluación de conocimientos técnicos	Resultado en la prueba de 100 a 86 puntos	100	15
		Resultado en la prueba de 70 a 85 puntos	70	11
		Resultado en la prueba de 69 a 0 puntos	0	0

VI. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO.

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la suma del puntaje obtenido en cada factor de selección. Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje igual o superior a 60 puntos.

VII. COMITÉ DE SELECCIÓN.

El Comité de Selección estará integrado de conformidad con el artículo 21 del Decreto con Fuerza de Ley N° 29, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y, además por dos representantes del personal elegidos por éste (personal afecto a promoción). Corresponderá a este Comité supervisar la convocatoria del presente llamado a Concurso Interno de Promoción, la confección de las Bases Concursables, la supervisión de los Procesos de Postulación, Evaluación y Selección de los/as mejores postulantes; resguardando su correcto cumplimiento, transparencia y objetividad. Asimismo, deberá conformar la nómina de postulantes propuestos para el cargo que se presentará a la Directora Ejecutiva, Autoridad facultada para realizar el nombramiento y que designará al candidato de este concurso.

VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

Las bases y anexos se encontrarán disponibles para ser descargadas desde la página web del Servicio, www.inh.cl, una vez tramitadas por la Contraloría General de la República y hasta diez (10) días después de su publicación.



1.- Postulación.

Para finalizar su postulación los/as funcionarios/as que cumplan con los requisitos, deberán llenar y presentar la ficha de postulación (Anexo N°1), la Declaración Jurada Simple (Anexo N°2) y adjuntar los certificados que acrediten el cumplimiento de los requisitos legales, de los Factores y Subfactores, en los casos que corresponda.

No será necesario acreditar las medidas disciplinarias de censura y multas (salvo el anexo N°2), la última calificación, la/as capacitación/es pertinente/s efectuada/s, la antigüedad en el grado y la antigüedad en la planta, esta información será proporcionada por la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas del INH.

Todos aquellos estudios que no consten en los registros institucionales, deberán acreditarse mediante fotocopia del certificado respectivo, al momento de entregar la postulación. No obstante el/los funcionarios/as seleccionados para ser promovidos deberán presentar los certificados originales que acrediten dichos estudios posterior a la notificación y previo a la emisión de la respectiva resolución.

Las postulaciones y antecedentes deberán ser presentados en un sobre cerrado en la Oficina de Partes del Servicio ubicada en Concordia 0620, Peñaflor, dirigida a la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, indicando claramente en él “Postulación Concurso Interno de Promoción”.

2.- Recepción de Antecedentes.

Se recibirán postulaciones en horario entre 09:00 y 16:00 horas de lunes a jueves y entre las 09:00 y 15:00 horas el día viernes, una vez cumplidos los diez días de publicación y hasta 11 días posteriores.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo, como tampoco vía correo electrónico. Serán consideradas dentro del proceso aquellas postulaciones recibidas por correo tradicional que excedan, a lo más, en tres días hábiles el plazo máximo de recepción de antecedentes, siempre y cuando el timbre de la empresa de correos consigne que se despacharon dentro del plazo.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad física que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administraran, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presentan en este concurso.

Una vez vencido el plazo de postulación, el Comité de Selección verificará si los/as postulantes cumplen con los requisitos de promoción, informando a los postulantes de su situación relativa al concurso.

3. Calendarización del Proceso:

ETAPA	FECHAS/ PLAZOS DÍAS HÁBILES	RESPONSABLE
Publicación Bases página web www.inh.cl	10 días	UGDP
Recepción y Registro Antecedentes	11 días	Oficina de Partes UGDP
Revisión de cumplimientos requisitos legales	5 días	Comité de Selección UGDP
Notificación a postulantes cumplimiento requisitos legales	5 días	Comité de Selección UGDP
Evaluación de Factores y Subfactores de Selección	20 días	Comité de Selección UGDP
Confección de Acta Final del Proceso e información al Jefe Superior del Servicio de seleccionados por cargo	5 días	Comité de Selección UGDP



Notificación a postulantes	Hasta 15 días después de concluido el proceso	Directora Ejecutiva UGDP
----------------------------	---	--------------------------

NOTA 8: Los plazos indicados en las presentes bases corresponden a días hábiles (lunes a viernes).

IX. SOBRE LA SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

La provisión del cargo señalado en el punto número I de las presentes bases, se efectuará de acuerdo a la obtención del mayor puntaje, formando un listado en orden decreciente.

El Comité de Selección informará, mediante acta del mismo, a la Directora Ejecutiva nombre del funcionario/a que hubiere obtenido el mayor puntaje.

En caso de producirse empate, los/as funcionarios/as serán designados conforme al resultado de la última calificación, y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el Jefe Superior del Servicio.

Si no hubiere postulantes a los cargos para los cuales se llamó a concursar o ninguno de ellos hubiere alcanzado el puntaje mínimo de aprobación, el concurso será declarado desierto. En tal caso, la Directora Ejecutiva podrá llamar a un nuevo concurso, el que deberá ser público.

X. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO.

El Jefe Superior del Servicio notificará personalmente o por carta certificada al funcionario/a seleccionado/a, quien deberá manifestar, en un plazo no superior a 10 días, su aceptación del cargo. Si así no lo hiciere, la Directora Ejecutiva nombrará al funcionario con el segundo mayor puntaje y así sucesivamente.

La notificación por carta certificada al postulante seleccionado/a se dirigirá al domicilio del/la funcionario/a indicado en la ficha de postulación (Anexo N°1) y se entenderá practicada al tercer día expedida la carta.

La Directora Ejecutiva, a través de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, comunicará a los concursantes el resultado final del proceso dentro de los 15 días siguientes a su conclusión.

La Directora Ejecutiva emitirá la resolución que procede con el nuevo nombramiento, la que comenzará a regir a partir de la fecha en que este totalmente tramitada.



ANEXO 1
FICHA DE POSTULACIÓN

ANTECEDENTES DEL POSTULANTE

Apellido Paterno		Apellido Materno	
Grado	Estamento		
Correo Electrónico			
Teléfono Particular	Teléfono Móvil		Otros Teléfonos Contacto
Ciudad de Residencia	Domicilio Particular		
Presenta alguna discapacidad (SI/NO), en caso de respuesta afirmativa detallar.			

La presente postulación implica mi conocimiento íntegro de las bases administrativas del Concurso Interno de Promoción.

Código de Postulación (Uso Comité de Selección)

Firma

Fecha:



ANEXO 2
DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

Yo _____, RUT: _____, declaro bajo juramento que:

- c) No he sido objeto de medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida cada vacante, como tampoco dentro de los doce meses previos a la realización de este concurso.
- d) No he sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante, como tampoco dentro de los doce meses previos a la realización de este concurso.

Lo anterior, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 27°, letras c) y d), del Decreto Supremo N°69/2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo.

Firma Declarante

En _____, a ____ de _____ de _____.

Código de Postulación (Uso Comité de Selección)



3.- COMUNÍQUESE la presente Resolución a Jefatura de División Técnica, Jefatura de División de Administración, Jefatura de Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.

ANÓTESE, TÓMESE RAZÓN Y COMUNÍQUESE.

KARLA GONZALEZ NOVION
DIRECTORA EJECUTIVA
INSTITUTO NACIONAL DE HIDRÁULICA



JVG/SVP/MTS

Nº Proceso: 21294.



Acta N° 1 de 2019

- en nivel Medio, en virtud de las labores relacionadas a representar al Instituto en ponencias nacionales e internacionales.
- b. En apartado 1.6 “Competencias para el desempeño del cargo”, se agrega denominación de tipos de competencias en: Competencias transversales, Competencias conductuales y Competencias funcionales.
 - c. Se acuerda agregar en Punto 1.3 “Requisitos para el desempeño del cargo”, los Requisitos específicos del cargo señalados en DFL 281/2009, que modifica el DFL 140/1991, requisitos de ingreso y promoción de la Planta del INH. Estos están asociados a formación académica y experiencia laboral.
- II. Se revisa la propuesta borrador de bases de concurso, tomándose los siguientes acuerdos;
- a.- En Punto IV Proceso de selección, apartado 4.1 Metodología de evaluación, se acuerda cambiar el Subfactor “Años de experiencia en la planta del INH” por “Años de experiencia en el Servicio”.
 - b.- En Factor “Aptitud para el cargo” (25%), subfactor “Evaluación de conocimientos técnicos (15%)”, se acuerda que la prueba será elaborada por la Jefatura de División Técnica del INH.
 - c.- En Punto VIII. Proceso de postulación y recepción de antecedentes, se acuerda especificar que la calendarización del proceso será en días hábiles.
 - d.- En Punto IX. Sobre la selección y notificación de los resultados, se acuerda indicar que el Comité de Selección informará el nombre del funcionario que obtiene mayor puntaje.

Se aprueban las bases y se acuerda, que la Jefatura de Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas del INH informará mediante correo electrónico de los avances del presente proceso.

Se cierra la sesión a las 12:45 horas y en constancia firman:

Nombre	Cargo	Firma
Scarlett Vásquez Paulus	Jefa División Técnica INH	
Victor Moraga Carrasco	Jefe División Administración – Dirección de Arquitectura	
Felipe Vial Tagle	Jefe División Administración y Secretaría General – SOP	
Riola Polanco Arévalo	Jefa División Desarrollo y Gestión de Personas – SOP	
Marcos Díaz Núñez	Jefe Unidad de Operaciones - INH	
Gabriela Osorio Albornoz	Analista de Gestión y Desarrollo de Personas - INH	
Meribel Tófalos Salinas	Jefa Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas - INH	



Acta N° 1 de 2019

ACTA DE CONSTITUCION DEL COMITÉ DE SELECCIÓN DE CONCURSO
INTERNO DE PROMOCIÓN

A 14 de Noviembre de 2019 siendo las 11:30 horas, en la Sala Bicentenario ubicada en Morandé 59, Piso 6, y en conformidad con lo dispuesto en el artículo 29° del Decreto N° 69/2004, del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo; la necesidad del Servicio de proveer la vacante existente en la Planta de Profesionales, que no corresponde al último grado de la Planta y que debe ser provisto por concurso de acuerdo a lo señalado en el artículo 53° del Estatuto Administrativo, se constituye el Comité de Selección del Instituto Nacional de Hidráulica (INH), en adelante el Comité, con la presencia de las siguientes personas:

Rol	Nombre	Cargo
Jerarquía	Scarlett Vásquez Paulus	Jefa División Técnica INH – Jefa de Servicio Subrogante
Jerarquía	Victor Moraga Carrasco	Jefe División Administración – Dirección de Arquitectura
Jerarquía	Felipe Vial Tagle	Jefe División Administración y Secretaría General – SOP
Jerarquía	Riola Polanco Arévalo	Jefa División Desarrollo y Gestión de Personas – SOP
Sr. Representante de personal	Marcos Díaz Núñez	Jefe Unidad de Operaciones - INH
Sra. Representante de personal	Gabriela Osorio Albornoz	Analista de Gestión y Desarrollo de Personas - INH
Srta. Jefa de Personal	Meribel Tófalos Salinas	Jefa Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas - INH

Se excusó de asistir a la presente sesión:

Rol	Nombre	Cargo
Jerarquía	Juan José Crocco Carrera	Subdirector Dirección General de Aguas

El desarrollo del trabajo del Comité y sus acuerdos fueron los siguientes:

- I. La Jefa de Gestión y Desarrollo de Personas, da cuenta del cargo vacante y presenta un borrador de perfil de cargo y bases de concurso para la revisión del Comité de Selección.

Se revisa el perfil de cargo en cada una de sus partes, surgiendo los siguientes acuerdos:

- a. En apartado 1.3 "Requisitos para el desempeño del cargo", en "Conocimientos específicos" se acuerda agregar Manejo de idioma inglés,