



**LLAMA A CONCURSO Y APRUEBA BASES
PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER
CARGO QUE INDICA, PARA EL SERVICIO
NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA.**

VALPARAÍSO, 20 AGO. 2018

RES. EX. N°

3635

VISTO: El Decreto con Fuerza de Ley N° 1/19653, de 2001, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N° 19.880; el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2005, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y el Decreto N° 69, de 2004, que contiene el Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, ambos del Ministerio de Hacienda; el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de 1983, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, hoy Ministerio de Economía, Fomento y Turismo; la Ley N° 19.882; Resolución Afecta N°1 que aprueba normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas, a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2º, letra q), de la ley orgánica de la dirección nacional del servicio civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley n° 19.882; el Instructivo Presidencial N° 1/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; y la Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República modificada por la Resolución N° 569 de 21 de Noviembre de 2014., La Ley N° Ley 20.955 Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, Ley 19.882 que Regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, artículo cuadragésimo noveno y la resolución N°1, de 2017, del Servicio Civil.

CONSIDERANDO:

Que, el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, en adelante e indistintamente el "Servicio" o "Sernapesca", tiene como misión contribuir a la sustentabilidad del sector y a la protección de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente, a través de una fiscalización integral y gestión sanitaria que influya en el comportamiento sectorial promoviendo el cumplimiento de las normas.

Que, en razón de lo anterior, se requiere contar con dotación para que el Servicio pueda cumplir con el logro de la misión institucional y sus objetivos estratégicos.

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Resolución N°1, citada en VISTOS, los Servicios Públicos, deberán elaborar y aplicar procedimientos transparentes de reclutamiento y selección basados en el mérito, idoneidad, inclusión e igualdad de oportunidades.

Que, por su parte el artículo 14 de la citada Resolución, prescribe que el proceso de reclutamiento y selección señalado en el artículo anterior, será aplicado a los ingresos de personas que se incorporen al servicio en calidad jurídica de contrata o Código del Trabajo, salvo que la autoridad, por resolución fundada, resuelva no aplicarlo, informando de ello a la Dirección Nacional del Servicio Civil

Que, en razón de lo anterior, los lineamientos del Servicio en materia de ingresos de personal a la contrata, han establecido que el proceso de selección de nuevos funcionarios enfocará los criterios de selección en el mérito personal y profesional de los postulantes, resguardando la igualdad en el acceso al empleo público.



RESUELVO:

PRIMERO: LLÁMASE a proceso de selección para proveer el cargo a Contrata Profesional de Prevencionista de Riesgos grado 13º, de la E.U.S., para desarrollar labores en la Dirección Nacional de Pesca y Acuicultura, ubicada en calle Victoria N°2832 Valparaíso.

SEGUNDO: DÉJASE ESTABLECIDO QUE:

a. El Proceso de Selección a que se refiere el dispositivo precedente, podrá ser interno y/o externo, en la medida que quienes postulen cumplan con los requisitos que, para tales efectos, se exigen tanto por la normativa vigente como por las Bases del Procesos de Selección que se establecen en el numeral 3 de esta Resolución.

b. Las postulaciones se realizarán a través del portal del Servicio Civil www.empleospublicos.cl , donde los postulantes deberán registrarse previamente.

c. La preparación y realización del Proceso de Selección estará a cargo del Departamento de las Personas de la Subdirección Administrativa, del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura.

d. El Departamento de las Personas debe adoptar las medidas necesarias para que en la realización del Proceso de Selección se cumplan todas y cada una de las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2005, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y del Decreto N° 69, de 2004, que contiene el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, en adelante el "Reglamento", ambos del Ministerio de Hacienda. Además de la Resolución N°1 de 2017 del Servicio Civil. No obstante, podrá encargar el desarrollo de determinadas labores a las unidades o funcionarios del Servicio que para tal efecto designe, quienes estarán obligados a cumplir la misión encomendada por él.

e. Todas las informaciones relacionadas con el Proceso de Selección a que se refiere el numeral 1 de esta Resolución, se publicarán en el sitio web del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, en la sección de "Trabaje con nosotros", y en el portal www.empleospublicos.cl. Sin perjuicio de lo anterior, la Jefatura del Departamento de las Personas deberá adoptar las medidas de publicidad que correspondan para que esta Resolución se encuentre además disponible y ubicada en lugares visibles en todas las dependencias del Servicio, a nivel nacional.

f. El Proceso de Selección que se convoca se registrará por las Bases que se aprueban y transcriben en el numeral 3 de esta Resolución.

TERCERO: APRUÉBASE el Procedimiento de Selección para la provisión del cargo a Contrata Profesional de Prevencionista de Riesgos grado 13º, de la E.U.S., para desarrollar labores en la Dirección Nacional de Pesca y Acuicultura, Valparaíso, las cuales se entienden formar parte del presente acto administrativo, y cuyo texto se transcribe a continuación:

PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DEL CARGO A CONTRATA PROFESIONAL PREVENCIONISTA DE RIESGOS GRADO 13º, PARA DESARROLLAR LABORES EN LA DIRECCIÓN NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA, VALPARAÍSO.

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura - SERNAPESCA - requiere proveer el cargo a Contrata Profesional Prevencionista de Riesgos grado 13º, de la E.U.S., para desarrollar labores en la Dirección Nacional de Pesca y Acuicultura, Valparaíso, que se singulariza en el Numeral I de estas Bases Concursales.

Este proceso se ajusta a la normativa establecida en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y en el Decreto N° 69, de 2004, que aprueba el Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo, ambos del Ministerio de Hacienda.



I. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

Cargo	:	Profesional Prevencionista de Riesgos.
N° de vacantes	:	1
Planta Asimilación	:	Contrata
Grado	:	13°
Renta Bruta	:	\$ 1.215.504 .- mes normal (aprox.) \$ 2.044.879 .- mes trimestre (aprox.) ¹ \$ 1.491.969 .- mes promedio (aprox.)
Unidad de desempeño	:	Departamento de las Personas.
Dependiente de	:	Encargado/a Unidad de Calidad de Vida Laboral.
Lugar de desempeño	:	Oficina Dirección Nacional.

II. PERFIL DEL CARGO

2.1 Contexto del cargo

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, requiere contar con la dotación de un prevencionista de riesgo, a fin de que el Servicio pueda cumplir con el logro de la misión institucional y sus objetivos estratégicos.

El profesional será responsable de asesorar a los comités de Higiene y Seguridad existentes en la institución, además de coordinar con las mutuales correspondientes acciones relacionadas con la seguridad del entorno. También deberá coordinar con los encargados/as del Departamento de Personas en regiones cuando corresponda.

El desarrollo de funciones se debe basar en un ambiente de respeto y con un trato cordial tanto con los clientes internos, los distintos comités relacionados con la Seguridad de los ambientes laborales en el Servicio, a quienes debe orientar en dicha temática.

El Profesional de Prevención de Riesgos, se desempeñará en la Dirección Nacional del Servicio, ubicada en la región de Valparaíso. Como parte de sus funciones, deberá realizar visitas a terreno en las regiones que sean necesarias a lo largo del país.

El supervisor directo del Profesional de Prevención de Riesgos, es la Jefatura del Departamento de las Personas.

2.2 Objetivos del Cargo

1. Administrar el Plan Anual del Sistema Higiene, Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo (HSYMAT).
2. Mantener actualizado y difundir el Protocolo de trabajo seguro en terreno.
3. Asesorar a los Comités de Higiene y Seguridad a nivel nacional
4. Coordinar con las Mutualidades y los encargados regionales, si corresponde, la realización de actividades de prevención y atención de salud.
5. Asesorar en la adquisición y uso de Ropa de trabajo, y Elementos de Protección Personal.
6. Asesorar al Departamento de las Personas y los encargados regionales del departamento en temas de prevención de Riesgos, correcta evaluación de Riesgos y legislación aplicable.

2.3 Funciones del Cargo

1. Diseñar y desarrollar el Plan Anual del Sistema Higiene, Seguridad y Mejoramiento de Ambientes de Trabajo (HSYMAT).
2. Controlar y evaluar la ejecución del Plan Anual del HSYMAT y los documentos que den cuenta de este proceso.
3. Generar los informes de accidentabilidad requeridos.
4. Coordinar con los departamentos técnicos y regiones las actividades necesarias para mantener actualizados el protocolo de trabajo seguro.
5. Difundir el protocolo de trabajo seguro a nivel nacional y mantenerlo actualizado en la Intranet institucional.
6. Difundir a los funcionarios los Riesgos inherentes a su labor.
7. Asesorar a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a nivel nacional en materias de Prevención de Riesgos.
8. Preparar, proponer y socializar el plan anual de actividades de las Mutualidades.
9. Asesorar al área de Calidad de Vida en la selección de ropa de trabajo y elementos de protección personal.
10. Difundir los aspectos legislativos y técnicos en el ámbito de la prevención de Riesgos.
11. Realizar las acciones oportunas para la gestión de rebaja en la tasa de cotización de la Mutualidad cuando corresponda.
12. Colaborar activamente en actividades de capacitación materias de Prevención de Riesgos.

2.4 Competencias

Aplica		Nivel	Código	COMPETENCIAS TRANSVERSALES
SI	NO			
X		2	CT 1	Orientación al cliente
X		2	CT 2	Trabajo en equipo
X		3	CT 3	Comunicación efectiva
X		2	CT 4	Tolerancia a la presión
X		2	CT 5	Planificación
X		2	CT 6	Orientación a la calidad y mejora continua
X		2	CT 7	Manejo de tecnologías de información y comunicación.
Aplica		Nivel	Código	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
SI	NO			
X		2	CE 1	Autonomía
X		2	CE 2	Manejo de conflictos
X		2	CE 3	Proactividad
X		2	CE 4	Liderazgo
X		2	CE 5	Capacidad analítica
X		2	CE 6	Capacidad para tomar decisiones
X		2	CE 7	Capacidad para elaborar procedimientos efectivos
X		3	CE 8	Capacidad para cumplir procedimientos
X		2	CE 9	Gestión de la información

III. REQUISITOS DE POSTULACIÓN:

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

CONOCIMIENTO	NIVEL		
	Básico	Medio	Alto
Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.			X
Salud Ocupacional.		X	
Protocolos vigentes del MINSAL.		X	
Análisis de datos estadísticos.		X	
Control de riesgos			X
Estatuto Administrativo.	X		
Conocimientos de la Ley 16.744 de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y sus decretos (Entre ellos D.S. 594, D.S. 54, D.S. 67, D.S. 109).			X
Conocimiento de las leyes 19345, 18834, 18575, DS 28 de 1994.			X
Leyes de previsión social, jurisprudencia de la SUSESO.			X
Ms Office			X

3.1 Formación requerida: Será deseable que los postulantes estén en posesión de Título profesional de Prevencionista de Riesgos.

3.2 Formación y experiencia:

1. Deseable Capacitación relacionada a las funciones del cargo.
2. Deseable Experiencia profesional relacionada con las funciones del cargo
3. Deseable experiencia profesional en terreno (marítima, plantas procesadoras, frigoríficos, o similar).

3.3 Otros Requisitos:

- Cumplir con los requisitos de los artículos 12 y siguientes del Estatuto Administrativo;
- No estar afecto a las inhabilidades a que se refiere el artículo 54 y 56 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se contiene en el D.F.L N°1 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

3.4 Condiciones de la contratación en empleo a contrata.

Téngase presente y déjese establecido que la persona nombrada en un empleo a contrata, su nombramiento dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga la prórroga del nombramiento con, a lo menos, treinta días de anticipación, según el artículo 10° de la ley 18.834.

No obstante lo anterior, el primer nombramiento se realizará por un período a prueba, que tendrá una duración de 3 meses.

IV. ETAPAS Y CRITERIOS DE VALORACIÓN

Etapa I: Formación Educacional y Capacitación
 Etapa II: Experiencia profesional Cargo similar o equivalente
 Etapa III: Evaluación de Competencias
 Etapa IV: Apreciación Global del candidato

V. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo en etapas sucesivas, "Evaluación Educacional y Capacitación", "Experiencia profesional", "Evaluación de Competencias" y "Apreciación Global del Candidato".

Este proceso sólo podrá ser declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando ninguno de ellos alcance el puntaje mínimo definido.



VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y ENVÍO DE ANTECEDENTES

6.1 Proceso de Postulación

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos deberán presentar la siguiente documentación:

1. Currículum vitae, (Formato libre),
2. Fotocopia de certificado de título.
3. Fotocopia de certificados de Capacitaciones que certifiquen horas de duración de cursos. Cuando ninguno de los certificados presentados acrediten horas, se asignará puntuación mínima.
4. Fotocopias de certificados o documentos que acrediten Experiencia profesional, que indiquen función desempeñada y tiempo de permanencia en el cargo.
5. Declaración jurada que cumple requisitos de ingreso (art. 12 let c), e) y f) y art.54 DFL 1/19.653), debidamente firmada, disponible en portal de empleos públicos.

A las personas que conformen la terna, se les solicitará la documentación original:

1. Certificado de Título
2. Certificado de Nacimiento
3. Certificado de Antecedentes

6.2. Calendarización del Proceso.

Las postulaciones deberán realizarse a través del Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl, para lo cual deberá registrarse en dicho portal previamente. No serán admisibles postulaciones fuera de plazo o realizadas por un medio distinto al Portal. Quienes no presentan la documentación indicada en el punto anterior, también se considerarán inadmisibles.

Fases	Etapas del Proceso	Fecha
I	Postulación y envío de antecedentes	5 días hábiles desde la publicación de las bases
II	Recepción de antecedentes	3 días hábiles posteriores a la fase anterior
III	Revisión etapas I y II	7 días hábiles desde la fase anterior
IV	Etapa III Evaluación de Competencias	7 días hábiles desde la fase anterior
V	Etapa IV Entrevista	10 días hábiles desde la fase anterior
VI	Finalización del Proceso	5 días hábiles desde la fase anterior

Sin perjuicio de lo anterior, el Jefe Superior del Servicio podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor y sin que tengan la obligación de informar de sus fundamentos.

Los eventuales cambios serán informados en el sitio web del Servicio y al correo electrónico informado por los/las postulantes.

VII. SELECCIÓN

Se reitera a los/as postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos/as candidatos que cumplan los requisitos detallados previamente.

La evaluación de los factores se llevará a cabo en forma sucesiva por la comisión del proceso de selección. Los factores se evaluarán de acuerdo al orden y ponderación que para cada caso se indica en la siguiente tabla.

Pasarán a la próxima etapa, aquellas personas que hayan obtenido, al menos, el puntaje mínimo de aprobación definido para cada etapa.

7.1 Etapas I y II: Factores "Formación Educacional y Capacitación" y "Experiencia profesional"

La revisión de los factores de Formación Educacional y Capacitación y Experiencia profesional, correspondientes a las etapas I y II del proceso, se realizará por una consultora externa. Cuando esto no sea posible, esta tarea la realizará una Comisión que se denomina de "Evaluación Curricular", conformada por un representante de la Subdirección del área correspondiente, un representante de DP Nacional y un representante de la Asociación de funcionarios con mayor representatividad a Nivel Nacional.

7.2 Etapa III: Factor "Evaluación de competencias".

A las personas que hayan aprobado las etapas I y II, se les realizará una evaluación psicolaboral de competencias para el cargo. Dicha evaluación será valorada como "recomendable", "recomendable con observaciones" o "no recomendable".

7.3 Etapa IV: Factor "Apreciación Global del/la candidato/a".

i. Subfactor: Entrevista de valoración global

Consiste en la realización de una entrevista, la que pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de cargo indicado en el punto II de estas bases. Será efectuada por el Subdirector Administrativo, Encargada Unidad Calidad de Vida Laboral y el Jefe/a del Departamento de Personas, quien conducirá la entrevista.

A falta o ausencia de cualquiera de los mencionados integrantes, ocuparan su lugar los respectivos subrogantes de cada uno de ellos.

La fecha, el lugar y horario de la entrevista se informará oportunamente vía correo electrónico.

7.4 Tabla Ponderación de Criterios.

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	Pje Máx. Por Factor	Pje Mínimo Aprobación Etapa	% Ponderación
I	Formación Educacional y Capacitación	Formación Educacional	Título profesional de Prevencionista de Riesgos	60	100	80	20%
			Otros títulos	0			
		Capacitación relacionada a las funciones del cargo	Más de 50 horas de capacitación	40			
			Entre 30 a 50 horas de capacitación	30			
			Menos de 30 horas	20			
			Sin capacitación	0			
II	Experiencia Profesional	Experiencia profesional relacionada a las funciones del cargo	4 años o más	60	100	30	30%
			Entre 2 años y menos de 4 años	40			
			Menos de 2 años	20			
			Sin experiencia	0			
		Experiencia profesional en terreno (marítima, plantas)	4 años o más	40			
			Entre 2 años y menos de 4 años	30			
			Menos de 2 años	10			

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	Pje Máx. Por Factor	Pje Mínimo Aprobación Etapa	% Ponderación
		procesadoras, frigoríficos, o similar).	Sin experiencia	0			
III	Evaluación de Competencias	Evaluación de Competencias	Sin experiencia	100	100	60	20%
			Recomendable con observaciones	60			
			No recomendable para el cargo	0			
VI	Apreciación Global del candidato	Entrevista de valoración	Posee Conocimientos, Habilidades y Actitudes de acuerdo al Perfil.	0-100	100	60	30%
TOTAL					400		
Puntaje Mínimo para ser considerado/a postulante idóneo/a						230	100

VIII. ACTAS DE LAS COMISIONES DE SELECCIÓN.

Las comisiones del proceso de Selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberán levantar acta de cada una de sus sesiones, en las cuales se dejará constancia de sus acuerdos generales. Las actas deberán contener la información necesaria para que cada participante del concurso pueda verificar el cumplimiento cabal de las bases y la pertinencia, en cuanto a su relación con los requerimientos del cargo, de los antecedentes tomados en consideración, así como las pruebas aplicadas y sus pautas de respuesta.

IX. SOBRE LA SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Como resultado del concurso, la Comisión de Evaluación Global propondrá al El/a Director/a Nacional, los nombres de los candidatos que hubiesen obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto del cargo a proveer. En caso de empate entre postulantes, para dirimir los integrantes de la lista a proponer, se propondrá a quienes posean mejor evaluación en la Entrevista de valoración Global. En su defecto, se propondrá a quienes posean mejor puntaje en la etapa anterior.

La puntuación total se obtendrá de la suma del Total de puntaje obtenido por cada Factor, multiplicado por el porcentaje de ponderación del factor correspondiente.

El proceso de selección podrá ser declarado total o parcialmente desierto sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido en cada caso o bien que el Director Regional lo estime fundadamente.

La Autoridad competente sólo podrá nombrar en el cargo a alguno de los postulantes propuestos por el Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la Autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la Autoridad podrá solicitar al comité complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

El/a Director/a Nacional, seleccionará a una de las personas propuestas y, a través del Departamento de las Personas del nivel central, notificará personalmente o por carta certificada al seleccionado, quién deberá manifestar su aceptación al cargo, dentro de un plazo de 7 días hábiles, y además acompañar en original los documentos requeridos en las bases. Si el postulante seleccionado no responde dentro del plazo o rechaza el ofrecimiento, se deberá nombrar a alguno de los postulantes propuestos en la terna respectiva.

Una vez aceptado el cargo, dentro del plazo de 15 días hábiles, la persona seleccionada será contratada.



Los resultados finales del Proceso de Selección y el nombre de quién ocupará la vacante ofrecida, serán publicados en la página Web del Servicio.

Los resultados de las evaluaciones de todos los postulantes serán conservados por el Departamento de las Personas del Servicio, como respaldo para eventuales consultas o revisiones.

El Director del Servicio, a través del Departamento de las Personas, comunicará a los concursantes, por los medios que estime pertinente, el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

Los postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a presentar la correspondiente reclamación, por escrito, ante la Subdirección Administrativa con copia al correo de seleccion@sernapesca.cl, contando con el plazo de 5 días hábiles, después de la difusión del resultado del Proceso de selección.

El Director Nacional o el Subdirector Administrativo tendrán un plazo de 10 días hábiles para dar respuesta.

X. INFORMACIÓN A LOS POSTULANTES.

Las consultas sobre el proceso de selección deben ser dirigidas a la cuenta de correo electrónico seleccion@sernapesca.cl.

Mediante el sitio web con www.sernapesca.cl / Trabaje con Nosotros se informarán los Códigos de los postulantes y preseleccionados en cada etapa.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE.

ALICIA GALLARDO LAGNO
DIRECTORA NACIONAL (S)
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA

SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA
DIRECCIÓN NACIONAL
MINISTERIO DE FOMENTO

EMQ/CCC/LCM/hga
DISTRIBUCIÓN

- Funcionarios del Servicio
- Oficina de Partes