

Decreto Exento
Departamento de Gestión del Personal

Valparaíso,

20 ABR 2026

Nº

337

VISTOS:

Lo dispuesto en el artículo Nº 54 de la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; lo dispuesto en la Ley Nº 18.883 Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, especialmente lo referido en los artículos Nº 10; Nº 11; Nº 13; Nº 14; Nº 15; Nº 16; Nº 17; Nº 18; Nº 19; Nº 20; Nº 21; el Reglamento 01 de fecha 27 de marzo de 2023 que Modifica y Fija la Planta de Personal de Municipio de Valparaíso; lo dispuesto en el Reglamento Nº 17 de fecha 13 noviembre de 2024 que fija el Reglamento sobre Concursos Públicos de la I. Municipalidad de Valparaíso; el Oficio de Alcaldía Nº26 de fecha 16 de enero de 2025; El Oficio del Departamento de Gestión de Personal Nº73 de fecha 17 de enero de 2025; El correo electrónico de fecha 02 de abril de 2026 en el cual la Alcaldesa instruye el inicio del concurso público; El Decreto Alcaldicio Nº321 de 09 de abril de 2026 que constituye el Comité de Concursos Públicos del Municipio de Valparaíso; las actas del Comité de Concursos; el Decreto Alcaldicio Nº4997 del 2024; y en mi calidad de Alcaldesa de Valparaíso.

CONSIDERANDO:

1. Que, la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, actualmente tiene la necesidad de proveer un conjunto de cargos vacantes dentro de la planta municipal en el escalafón Directivo.
2. Que, los cargos vacantes de la planta municipal de acuerdo con la Ley Nº 18.883 Aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales en su artículo Nº 15 señala que el ingreso a los cargos de planta en calidad de titular se hará por concurso público y procederá en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a éste que no hubieren podido proveerse mediante ascensos.
3. Que, de conformidad al artículo 5 del Reglamento Nº 17 de fecha 13 noviembre de 2024 que fija el Reglamento sobre Concursos Públicos el Departamento de Gestión de Personal, informó a través del Oficio 37 del 2025 a la Alcaldesa el número de vacantes que no pueden ser provistas por ascensos.
4. Que, con fecha 02 de abril de 2026, la Alcaldesa de Valparaíso instruye iniciar con el proceso de preparación de concurso público para proveer los cargos vacantes de la planta directiva.
5. Que, mediante Decreto Alcaldicio Nº321 de fecha 09 de abril de 2025 la Alcaldesa de Valparaíso (s) constituye el comité de Selección de Concurso Público para proveer los cargos vacantes en el escalafón Directivo de la Planta de Personal de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.
6. Que, habiendo sesionado el comité de Selección de Concurso Público para proveer los cargos vacantes, se elaboraron Bases Generales a fin de regular las postulaciones a las referidas vacantes.

DECRETO:

- I. Llámese a concurso público de antecedentes con el objeto de proveer los cargos que se indican, de acuerdo con las **"BASES GENERALES PARA EL LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO DE ANTECEDENTES CON EL OBJETO DE PROVEER VACANTES CORRESPONDIENTE A 13 CARGOS DIRECTIVOS DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VALPARAÍSO"**.



II. Apruébese las Bases y demás documentos que regularán la postulación al referido concurso cuyo contenido se transcribe a continuación:

“BASES GENERALES PARA EL LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO CON EL OBJETO DE PROVEER VACANTES CORRESPONDIENTE A 13 CARGOS DIRECTIVOS DE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VALPARAÍSO”

La Ilustre Municipalidad de Valparaíso llama a Concurso Público de antecedentes para proveer los cargos vacantes de la planta municipal.

N.º Vacantes	Escalafón	Grado	Código de postulación	Jornada laboral
08	Directivo	07 E.U.M	SEG_7 PYJ_7 DAT_7 MA_7 VIV_7 ITO_7 GEN_7_1 GEN_7_2	44 horas semanales
05	Directivo	06 E.U.M	OP_6 INF_6 TRANS_6 DE_6 GEN_6	44 horas semanales

Podrán participar en el Concurso Público todas las personas que cumplan con los requisitos señalados en las presentes bases. Existen categorías de postulantes que se regulan en el título “de los postulantes” de las presentes bases.

Las etapas del presente concurso serán las siguientes:

Etapas	Descripción	Plazos estimados
Postulación	Proceso de postulación.	10 días hábiles a contar del día hábil siguiente al vencimiento de los 8 días hábiles de la publicación de las bases en diario de circulación regional.
Admisibilidad	Proceso de admisibilidad.	5 días hábiles a contar del último día hábil al término del proceso de postulación.
Revisión documental curricular y Revisión documental de experiencia	Se revisará pertinencia curricular al cargo postulado de quienes hayan cumplido los requisitos curriculares y de experiencia.	20 días hábiles a contar del término del proceso de admisibilidad.
Entrevista laboral	El Comité de Selección realizará entrevistas personales a los postulantes que cumplan adecuadamente con las revisiones documentales.	10 días hábiles a contar de la revisión documental curricular y de experiencia.

Prueba de aptitud psicológica	El Comité de Selección realizará una nómina a partir de los postulantes entrevistados para el sometimiento a una prueba de aptitud psicológica para el desempeño del cargo.	5 días hábiles a contar del término de las entrevistas laborales.
Conformación de ternas	Se ordenarán los puntajes según lo regulado en las presentes bases y se presentarán las ternas a la alcaldesa de Valparaíso para su consideración.	5 días hábiles a contar de la confección de tabla de evaluación final.
Resolución del concurso	Culminará el concurso con la dictación del Decreto Alcaldicio que nombra titulares a los postulantes que hayan sido nominados por la jefa de servicio.	3 días hábiles a contar de la recepción de la terna.

Con todo, los requisitos para pasar de etapa están regulados en sus respectivos títulos y los plazos son referenciales y dependerán del buen desarrollo del concurso.

1. CONSIDERACIONES GENERALES

Según lo contenido en el Reglamento N°17/24 de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso sobre Concursos Públicos de la misma institución, se define el concurso como un procedimiento técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar el personal que se propondrá al Alcalde, debiéndose evaluar los antecedentes que presenten los postulantes y las pruebas que hubieren rendido, si así se exigiere, de acuerdo a las características de los cargos que se van a proveer.

Producida una vacante que no pueda ser provista por ascenso, el Alcalde comunicará por una sola vez a las municipalidades de la respectiva región la existencia del cupo, para que los funcionarios de ellas puedan postular.

Dicha gestión se realizará mediante un oficio del alcalde dirigido a todos los municipios de la región.

El alcalde publicará un aviso con las bases del concurso en un periódico de los de mayor circulación en la comuna o agrupación de comunas y mediante avisos fijados en la sede municipal, sin perjuicio de las demás medidas de difusión que la autoridad estime conveniente adoptar. Entre la publicación en el periódico y el concurso no podrá mediar un lapso inferior a ocho días.

Las bases del concurso considerarán los aspectos a evaluar durante el proceso de selección y sus respectivas ponderaciones, asignando el puntaje necesario para ser declarado postulante idóneo, de acuerdo a las características del cargo a proveer.

La selección de postulantes deberá considerar el cumplimiento de los requisitos señalados en las bases de postulación, los que formarán parte del decreto del llamado a concurso público.

El concurso será preparado y realizado por un Comité de Selección conformado por la Jefatura del Departamento de Gestión de Personal o su subrogante legal, o por quien cumpla dicha función y por quienes integran la Junta a quien le corresponde calificar al titular del cargo vacante, con excepción del representante de personal. En caso que alguno de los integrantes titulares del referido Comité de Selección se excusare de integrarlo por causa legal o reglamentaria, asumirá en su lugar el funcionario que le siga en jerarquía.

El Comité de Selección no podrá estar integrado por personas que, en relación a uno o más postulantes, tengan la calidad de cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad. El comité podrá funcionar siempre que concurren más del 50% de sus integrantes, sin incluir a la jefatura del Departamento de Gestión de Personal, quien siempre deberá integrarlo. Los acuerdos



del comité de selección se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ellos en su respectiva acta.

2. DE LOS POSTULANTES

Con el objeto de garantizar la transparencia y trazabilidad del concurso, los postulantes avanzarán por diferentes estados procedimentales internos dentro del proceso de selección. Cada estado refleja el cumplimiento progresivo de requisitos documentales, técnicos y evaluativos, hasta la designación final. A continuación, se describen los estados que pueden adquirir los postulantes durante el desarrollo del concurso:

Estado	Descripción
Aplicante	Presenta la documentación requerida para formalizar su postulación
Postulante	Cumple en forma y fondo con la documentación de admisibilidad conforme a las exigencias del concurso.
Postulante califica a entrevista	Acredita adecuadamente el cumplimiento de los criterios curriculares y de experiencia laboral establecidos.
Postulante apto	Supera satisfactoriamente la entrevista personal, habilitándose para rendir la evaluación de aptitud psicológica.
Postulante idóneo	Cumple satisfactoriamente con los requisitos técnicos, profesionales y psicológicos, quedando en condiciones de integrar la terna.
Postulante seleccionado	Es designado por la alcaldesa de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso a partir de la terna propuesta por el comité de selección del concurso.

3. DE LA POSTULACIÓN

Las Bases del Concurso, estarán disponibles a contar del siguiente día hábil de la publicación de este Decreto Alcaldicio en la página web de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso (www.municipalidaddevalparaiso.cl) y serán publicadas al exterior de la oficina N° 97, Departamento de Gestión del Personal, ubicada en el Edificio Municipal de Avenida Argentina N° 864, 4to piso, Valparaíso.

El proceso de recepción de documentos se iniciará transcurridos 8 días hábiles desde la publicación correspondiente en uno de los diarios de mayor circulación regional. **La entrega de antecedentes durará 10 días hábiles y deberá efectuarse de manera presencial en la Sala 90, cuarto piso, ubicada en Avenida Argentina N° 864, Valparaíso, de lunes a viernes, en horario de 08:30 a 14:00 horas.**

Toda la documentación que sea utilizada en el proceso de selección, en el acto de postulación, deberá ser acreditada por los aplicantes en conformidad a las bases.

El aplicante deberá utilizar los formatos dispuestos en los anexos de este concurso los cuales serán publicados conjuntamente con estas bases en la web municipal. Asimismo, toda documentación que respalde los formularios no será devuelta y permanecerá como parte del expediente del concurso.

Para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley N° 21.015 que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral y su reglamento para el sector público, el aplicante deberá presentar la documentación que lo acredita como persona con discapacidad.



Se consideran parte del proceso de admisibilidad los requisitos generales regulados en el título 3.1 y los requisitos de ingreso a la administración pública regulados en el título 3.2.

Con todo, se dispondrá un comprobante de ingreso de la documentación expedida en el acto de recepción. Asimismo, existirá un acta de apertura de los sobres la que será certificada por la Secretaría Municipal en su calidad de Ministra de Fe.

3.1. REQUISITOS GENERALES DE POSTULACIÓN

Al momento de postular, el interesado deberá presentar los siguientes documentos:

- Formulario de postulación disponible como anexo de estas bases.
- Fotocopia simple de la cédula de identidad vigente por ambos lados.
- Certificado de situación militar al día, cuando corresponda.
- Fotocopia legalizada de título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste.
- Fotocopia legalizada de magíster, diplomados y/o cursos, según establecen las bases.
- Currículum Vitae.
- Certificados de experiencia y antigüedad laboral emitidos por el departamento de recursos humanos de la entidad de origen o quien corresponda.
- Si el/la postulante presenta algún grado de discapacidad, deberá adjuntar el Certificado de discapacidad respectivo, para dar cumplimiento a la ley N.º 20.422 en cuyo artículo 45 se establece que, en caso de igualdad de condiciones de mérito, se seleccionará preferentemente, a personas con discapacidad.
- Declaración jurada simple para optar a cargo público.
- Todos los anexos incorporados dentro de la respectiva publicación de estas bases en la web municipal.

Los antecedentes de postulación deberán ser entregados en sobre cerrado en la Ilustre Municipalidad de Valparaíso en el Edificio Municipal de Avenida Argentina N° 864, 4to piso, oficina N° 90, , en horario hábil de lunes a viernes entre las 08:30 a 14:00 horas, o bien enviado a través de correo certificado. La documentación, tanto física (sobre cerrado) como la enviada por correo certificado se recibirá hasta el décimo día hábil posterior a la publicación de las bases, en un periódico de circulación regional, siendo responsabilidad del postulante verificar su recepción dentro de plazo.

El sobre debe indicar claramente al cargo y código del concurso al cual postula. Se debe tener presente que se podrá postular a más de un cargo, pero tendrá que hacerlo en sobres diferentes.

3.2. REQUISITOS GENERALES PARA EL INGRESO

Los aplicantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el artículo N° 10 de la Ley N.º 18.883, Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, que indica:

- A) Ser ciudadano/a
- B) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- C) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- D) Título profesional que reúna las condiciones que exige el art. 8 de la ley 18.883.
- 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.
- F) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito.
- G) Los postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades de ingreso a la Administración del Estado, contenidas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N° 19.653 de 2000 fija texto



refundido, coordinado y sistematizado de la ley n° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Las personas que tengan vigente o suscriban, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el respectivo organismo de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.
- Las personas que tengan litigios pendientes con la institución de que se trata, 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.
- Los directores, administradores, representantes y socios titulares del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, o litigios pendientes, con la Ilustre Municipalidad de Valparaíso.
- Las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive.
- Las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito.

Los puntos C), E), F) y G) serán acreditados por la vía de una declaración jurada simple del aplicante. La falsedad de las declaraciones está sancionada por el artículo 210 del Código Penal.

Se hace presente que conforme a lo dispuesto en la ley N°21.389, que "Crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos y Modifica Diversos Cuerpos Legales para Perfeccionar el Sistema de Pago de las Pensiones de Alimentos", toda persona, para ingresar a las dotaciones de la Administración del Estado o de otro organismo público, o ser nombrado o contratado en alguna de estas instituciones, o promovido o ascendido y que tenga una inscripción vigente en el Registro en calidad de deudor de alimentos, deberá autorizar, como condición habilitante para su contratación, nombramiento, promoción o ascenso, que la institución respectiva proceda a retener y pagar directamente al alimentario el monto de las futuras pensiones de alimentos, más un recargo de un diez por ciento, que será imputado a la deuda de alimentos hasta extinguirla íntegramente.

Asimismo, se hace presente que conforme a lo dispuesto en el art. 55 bis de la ley N° 18.575 que establece que quienes desempeñen altos cargos directivos no pueden presentar dependencia de drogas ilegales; y con arreglo a la jurisprudencia administrativa contenida en dictámenes N°s 46.049/16, 7.156/20, E193048N25, se hace extensiva la aplicación de la prueba exclusivamente a los directores municipales y sus equivalentes.

4. DE LOS CARGOS CONCURSADOS

Los cargos directivos en concurso tendrán como función la responsabilidad de planificar, dirigir, coordinar y controlar los procesos con el objetivo de fortalecer la gestión municipal, asegurando un alto estándar que permita mejorar las decisiones en el diseño e implementación de proyectos, ejerciendo con eficacia y credibilidad su rol, lo anterior según las instrucciones que sean impartidas por su jefatura o por el propio alcalde, sin perjuicio de:

- Coordinar las funciones propias de la Dirección, Departamento, Sección u Oficina cuya dirección le sea asignada.
- Adecuada administración de los recursos tanto humanos como financieros que sean propios del lugar de trabajo asignado.
- Elaborar el presupuesto anual de la dirección a la que será destinado.
- Liderar y coordinar la gestión de su dirección o departamento, velando por el desarrollo de las personas que conforman el equipo de trabajo y por la generación de un clima laboral armónico.
- Proponer estrategias y programas que garanticen la modernización municipal de acuerdo con misión y visión institucional.



- Participar en la elaboración, gestión y ejecución de planes, programas y actividades para entregar servicios de calidad.
- Promover una optimización de procesos institucionales, a través de su automatización con herramientas tecnológicas.
- Asegurar el diseño de metodologías, programas y estrategias participativas que promuevan las capacidades de los equipos de trabajo.
- Diseñar bases técnicas, términos de referencias, especificaciones técnicas o cualquier otro instrumento técnico para el desempeño óptimo de la dirección.
- Asesorar a la jefatura de servicio en el ámbito de su competencia.

Asimismo, los cargos concursados exigen conocimiento sobre normativas del Sector Público y Municipal:

- Ley N.º 18.883, Estatuto administrativo para funcionarios municipales.
- Ley N.º 18.834, que aprueba Estatuto Administrativo.
- Ley N.º 18.695, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N.º 20.285, sobre de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley N.º 19.880, establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.
- Ley N.º 19.653, sobre Probidad Administrativa aplicable a los órganos de la Administración del Estado.
- Ley N.º 20.880, sobre Probidad en la función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses.
- Ley N.º 20.922, que modifica disposiciones aplicables a los funcionarios municipales y entrega nuevas competencias a la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo.
- Ley N.º 20.545, que modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental.
- Decreto Supremo N.º 1.228 de 1992, Ministerio del Interior y Seguridad Pública que aprueba el reglamento de calificaciones del personal municipal.
- Ley N.º 19.754, que autoriza a las municipalidades para otorgar prestaciones de bienestar a sus funcionarios.
- Ley N.º 19.803 que establece asignación de mejoramiento de la gestión municipal; y en general todas aquellas materias relativas al Recurso Humano en el sector municipal.
- Jurisprudencia administrativa y judicial relevante para el desempeño municipal.
- Conocimiento de ordenanzas municipales a nivel local.
- Entre otras.

4.1. FACTORES ESPECÍFICOS POR CARGO

Se evaluará los factores estudios y cursos de formación educación y capacitación tales como magíster, diplomados y/o cursos.

El factor experiencia se evaluará según el siguiente detalle:

Nº	Código cargo	Planta	Grado	Factor de experiencia	Número de cargos vacantes
1	SEG_7	Directivo	7	Experiencia profesional municipal o en el sector público. Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de fiscalización, seguridad municipal, patrullaje o cualquier otra	1

				función municipal asociada a la materia descrita,	
2	PYJ_7	Directivo	7	Experiencia profesional municipal o en el sector público. Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de gestión ambiental, parques y jardines o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita.	1
3	DAT_7	Directivo	7	Experiencia profesional municipal o en el sector público. Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de asistencia técnica de construcción, obras municipales, construcción de obras civiles o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita.	1
4	MA_7	Directivo	7	Experiencia profesional municipal o en el sector público. Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de medio ambiente, gestión ambiental, sostenibilidad o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita.	1
5	VIV_7	Directivo	7	Experiencia profesional municipal o en el sector público. Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de vivienda, planificación urbana y/o territorial, gestión de proyectos o desarrollo social vinculado al acceso de la vivienda o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita.	1
6	ITO_7	Directivo	7	Experiencia profesional municipal o en el sector público. Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de inspección técnica de obras, obras municipales, gestión de proyectos o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita.	1
7	GEN_7_1	Directivo	7	Experiencia profesional municipal o en el sector público. Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado asociada a la gestión	1



MUNICIPALIDAD
**VAL
PARA
ÍSO**

				municipal o cualquier otra función municipal.	
8	GEN_7_2	Directivo	7	Experiencia profesional municipal o en el sector público. Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado asociada a la gestión municipal o cualquier otra función municipal.	1
9	OP_6	Directivo	6	Experiencia profesional municipal o en el sector público. Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de operaciones, construcción, gestión ambiental, aseo y ornato o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita.	1
10	INF_6	Directivo	6	Experiencia profesional tanto en sector público o privado. Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de informática, tecnología, ciberseguridad, habilitación de redes, soporte tecnológico o similar.	1
11	TRANS_6	Directivo	6	Experiencia profesional municipal o en el sector público. Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de tránsito, ingeniería en tránsito, licencias de conducir, permisos de circulación o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita.	1
12	DE_6	Directivo	6	Experiencia profesional tanto en el sector público o privado. Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de desarrollo económico local, turismo, cooperación internacional, patrimonio, fomento productivo o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita.	1
13	GEN_6	Directivo	6	Experiencia profesional municipal o en el sector público. Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado asociada a la gestión municipal o cualquier otra función municipal.	1

5. DEL PROCESO CONCURSAL

El proceso concursal estará compuesto por las etapas de este, la evaluación con sus factores y ponderaciones, la formulación de ternas, la resolución del concurso y la destinación del postulante seleccionado.

5.1. ETAPAS DEL PROCESO

A continuación, se detallan las distintas etapas sucesivas del proceso, y solo el logro de la puntuación o requisitos establecidos en cada etapa, determinará el paso a la siguiente:

Etapa	Subetapa	Descripción	Verificación
Admisibilidad	Postulación	Proceso de admisibilidad de postulantes.	A través de check list de antecedentes presentados en tiempo y forma, según lo regulado en punto 3.2. y 5.2. de las presentes bases.
Evaluación	Revisión documental curricular	Se revisará pertinencia curricular al cargo postulado de quienes hayan cumplido los requisitos de admisibilidad.	Revisión según lo regulado en 5.3.1. de las presentes bases.
	Revisión documental de experiencia	Se revisará experiencia al cargo postulado de quienes hayan cumplido los requisitos curriculares.	Revisión según lo regulado en 5.3.2. de las presentes bases.
	Entrevista laboral	El Comité de Selección realizará entrevistas personales a los postulantes que cumplan adecuadamente con las revisiones documentales.	Revisión según lo regulado en 5.3.3. de las presentes bases.
	Prueba de aptitud psicológica	El Comité de Selección realizará una nómina a partir de los postulantes entrevistados para el sometimiento a una prueba de aptitud psicológica para el desempeño del cargo.	Revisión según lo regulado en 5.3.4. de las presentes bases.
Selección	Conformación de ternas	Se presentarán a la jefa de servicio los mejores puntajes ordenados de mayor a menor, conformando ternas para su designación.	No aplica.
Resolución	Resolución del concurso	Culminará el concurso con la dictación del Decreto Alcaldicio que nombra titulares a los postulantes que hayan sido nominados por la jefa de servicio.	

Con todo, habrá un acta por etapa indicando los resultados de cada una de ellas.



5.2. ADMISIBILIDAD

A la información y antecedentes dispuestos por los aplicantes, se le aplicará un análisis a través de un check list que se reproduce a continuación:

Documento	Cumple/No cumple	Medio de Verificación
Carnet de Identidad.		Fotocopia.
Certificado de situación militar al día (varones).		Certificado emitido por Dirección General de Movilización Nacional (DGMN).
Título profesional que reúna las condiciones que exige el art. 8 de la ley 18.883.		Copia del título legalizada ante notario.
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.		Declaración jurada para optar a cargos públicos.
No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito.		Declaración jurada para optar a cargos públicos.
Los postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades de ingreso a la Administración del Estado, contenidas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL N° 19.653 de 2000 fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley n° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, según 3.2. de las presentes bases.		Declaración jurada para optar a cargos públicos.
Salud compatible con el cargo.		Declaración jurada para optar a cargos públicos.

Para dar por superada la etapa de admisibilidad, deberá dar pleno cumplimiento a las exigencias indicadas.



5.3. EVALUACIÓN DEL CONCURSO

A los postulantes se les aplicarán pautas de evaluación en lo relativo a los aspectos curriculares relacionado al título profesional y experiencia laboral, además, una pauta para la entrevista laboral y una prueba de aptitud psicológica final.

5.3.1. REVISIÓN DOCUMENTAL CURRICULAR

Una vez resuelta la admisibilidad, concurre la revisión documental curricular según las tablas que se transcriben a continuación:

- Para códigos SEG_7, PYJ_7, DAT_7, MA_7 y OP_6, no contará con revisión documental curricular, bastando cumplir el requisito de las condiciones de título profesional del art. 8 de la ley 18.883. Es por ello, que, para efectos de la simplificación de la evaluación, todos los postulantes se le asignarán 100 puntos (A), siempre que cumplan con lo indicado anteriormente.
- Para códigos VIV_7, ITO_7, GEN_7_1, GEN_7_2, TRANS_6, DE_6 Y GEN_6, la revisión documental curricular será:

Revisión documental curricular	Puntaje (A)
Capacitaciones y estudios posteriores	100 puntos máximo
Magíster relacionado con la gestión pública, gestión municipal o materias relacionadas con el cumplimiento de las funciones municipales.	30 puntos.
Solo es posible acreditar un magíster como máximo.	
Diplomado relacionado con la gestión pública, gestión municipal o materias relacionadas con el cumplimiento de las funciones municipales.	25 puntos cada uno.
Solo es posible acreditar dos diplomados como máximo.	
Cursos de especialización de 20 horas como mínimo relacionado con la gestión pública, gestión municipal o materias relacionadas con el cumplimiento de las funciones municipales.	5 puntos cada uno
Solo es posible acreditar cuatro cursos como máximo.	



- Para el código INF_6, la revisión documental curricular será:

Revisión documental curricular	Puntaje (A)
Capacitaciones y estudios posteriores	100 puntos máximo
Magíster relacionado con las ciencias de la computación con aplicaciones a la gestión pública, gestión municipal o vinculada con el cumplimiento de las funciones municipales. Solo es posible acreditar un magíster como máximo.	30 puntos
Diplomado relacionado con las ciencias de la computación con aplicaciones a la gestión pública, gestión municipal o vinculada con el cumplimiento de las funciones municipales. Solo es posible acreditar dos diplomados como máximo.	25 puntos cada uno
Cursos de especialización de 20 horas como mínimo relacionado con las ciencias de la computación con aplicaciones a la gestión pública, gestión municipal o vinculada con el cumplimiento de las funciones municipales. Solo es posible acreditar cuatro cursos como máximo.	5 puntos cada uno

La acreditación que versa sobre las capacitaciones y estudios posteriores se verificará a través de los documentos acompañados en la postulación.

Los documentos que permitan acreditar lo indicado deberán estar en condiciones tales que la simple lectura permita identificar a la persona, el nombre de su título, la casa de estudios que obtuvo el título, la fecha de obtención y los códigos de verificación si lo tuviere.

El presente criterio no tendrá puntaje de corte.

5.3.2. REVISIÓN DOCUMENTAL DE EXPERIENCIA

Quienes hayan pasado a la subetapa de revisión documental de experiencia tendrán una tabla de evaluación diferenciada por código del cargo, que se describe por código de cargo a continuación:

- **SEG_7**

Revisión documental de experiencia		Puntaje
Ponderación	Experiencia laboral genérica	100 puntos máximo (B)
50%	Experiencia profesional municipal o del sector público de 5 años o más.	100 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a 5 años y superior a 2 años y 1 día.	50 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público nula o menor a dos años.	0 puntos
	Experiencia laboral específica	100 puntos máximo (C)
50%	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de fiscalización, seguridad municipal, patrullaje o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita por más de 3 años.	100 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de fiscalización, seguridad municipal, patrullaje o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 1 año y un día hasta 3 años.	70 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de fiscalización, seguridad municipal, patrullaje o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 0 meses y 1 año.	30 puntos
	Sin experiencia laboral específica.	0 puntos

• PYJ_7

Revisión documental de experiencia		Puntaje
Ponderación	Experiencia laboral genérica	100 puntos máximo (B)
50%	Experiencia profesional municipal o del sector público de 5 años o más.	100 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a 5 años y superior a 2 años y 1 día.	50 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público nula o menor a dos años.	0 puntos
	Experiencia laboral específica	100 puntos máximo (C)
50%	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de gestión ambiental, parques y jardines o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita por más de 3 años.	100 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de gestión ambiental, parques y jardines o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 1 año y un día hasta 3 años.	70 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de gestión ambiental, parques y jardines o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 0 meses y 1 año.	30 puntos
	Sin experiencia laboral específica.	0 puntos

• DAT_7

Revisión documental de experiencia		Puntaje
Ponderación	Experiencia laboral genérica	100 puntos máximo (B)
50%	Experiencia profesional municipal o del sector público de 5 años o más.	100 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a 5 años y superior a 2 años y 1 día.	50 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a dos años.	0 puntos
	Experiencia laboral específica	100 puntos máximo (C)
50%	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de asistencia técnica de construcción, obras municipales, construcción de obras civiles o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita más de 3 años.	100 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de asistencia técnica de construcción, obras municipales, construcción de obras civiles o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 1 año y un día hasta 3 años.	70 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de asistencia técnica de construcción, obras municipales, construcción de obras civiles o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 0 meses y 1 año.	30 puntos
	Sin experiencia laboral específica.	0 puntos



• MA_7

Revisión documental de experiencia		Puntaje
Ponderación	Experiencia laboral genérica	100 puntos máximo (B)
50%	Experiencia profesional municipal o del sector público de 5 años o más.	100 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a 5 años y superior a 2 años y 1 día.	50 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a dos años.	0 puntos
	Experiencia laboral específica	100 puntos máximo (C)
50%	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de medio ambiente, gestión ambiental, sostenibilidad o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita por más de 3 años.	100 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de medio ambiente, gestión ambiental, sostenibilidad o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 1 año y un día hasta 3 años.	70 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de medio ambiente, gestión ambiental, sostenibilidad o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 0 meses y 1 año.	30 puntos
	Sin experiencia laboral específica.	0 puntos



• VIV_7

Revisión documental de experiencia		Puntaje
Ponderación	Experiencia laboral genérica	100 puntos máximo (B)
50%	Experiencia profesional municipal o del sector público de 5 años o más.	100 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a 5 años y superior a 2 años y 1 día.	50 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a dos años.	0 puntos
	Experiencia laboral específica	100 puntos máximo (C)
50%	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de vivienda, planificación urbana y/o territorial, gestión de proyectos o desarrollo social vinculado al acceso de la vivienda; o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita por más de 3 años.	100 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de vivienda, planificación urbana y/o territorial, gestión de proyectos o desarrollo social vinculado al acceso de la vivienda; o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 1 año y un día hasta 3 años.	70 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de vivienda, planificación urbana y/o territorial, gestión de proyectos o desarrollo social vinculado al acceso de la vivienda; o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita por entre 0 meses y 1 año.	30 puntos
	Sin experiencia laboral específica.	0 puntos



• ITO_7

Revisión documental de experiencia		Puntaje
Ponderación	Experiencia laboral genérica	100 puntos máximo (B)
50%	Experiencia profesional municipal o del sector público de 5 años o más.	100 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a 5 años y superior a 2 años y 1 día.	50 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a dos años.	0 puntos
	Experiencia laboral específica	100 puntos máximo (C)
50%	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de inspección técnica de obras, obras municipales, gestión de proyectos o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita por más de 3 años.	100 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de inspección técnica de obras, obras municipales, gestión de proyectos o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 1 año y un día hasta 3 años.	70 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de inspección técnica de obras, obras municipales, gestión de proyectos o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 0 meses y 1 año.	30 puntos
	Sin experiencia laboral específica.	0 puntos



• GEN_7_1

Revisión documental de experiencia		Puntaje
Ponderación	Experiencia laboral genérica	100 puntos máximo (B)
50%	Experiencia profesional municipal o del sector público de 5 años o más.	100 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a 5 años y superior a 2 años y 1 día.	50 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a dos años.	0 puntos
	Experiencia laboral específica	100 puntos máximo (C)
50%	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado asociada a la gestión municipal o cualquier función municipal, por más de 3 años.	100 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado asociada a la gestión municipal o cualquier función municipal, por entre 1 año y un día hasta 3 años.	70 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado asociada a la gestión municipal o cualquier función municipal, por entre 0 meses y 1 año.	30 puntos
	Sin experiencia laboral específica.	0 puntos

• GEN_7_2

Revisión documental de experiencia		Puntaje
Ponderación	Experiencia laboral genérica	100 puntos máximo (B)
50%	Experiencia profesional municipal o del sector público de 5 años o más.	100 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a 5 años y superior a 2 años y 1 día.	50 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a dos años.	0 puntos
	Experiencia laboral específica	100 puntos máximo (C)
50%	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado asociada a la gestión municipal o cualquier función municipal, por más de 3 años.	100 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado asociada a la gestión municipal o cualquier función municipal, por entre 1 año y un día hasta 3 años.	70 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado asociada a la gestión municipal o cualquier función municipal, por entre 0 meses y 1 año.	30 puntos
	Sin experiencia laboral específica.	0 puntos

• OP_6

Revisión documental de experiencia		Puntaje
Ponderación	Experiencia laboral genérica	100 puntos máximo (B)
50%	Experiencia profesional municipal o del sector público de 5 años o más.	100 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a 5 años y superior a 2 años y 1 día.	50 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a dos años.	0 puntos
	Experiencia laboral específica	100 puntos máximo (C)
50%	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de operaciones, construcción, gestión ambiental, aseo y ornato o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita más de 3 años.	100 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de operaciones, construcción, gestión ambiental, aseo y ornato o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 1 año y un día hasta 3 años.	70 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de operaciones, construcción, gestión ambiental, aseo y ornato o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 0 meses y 1 año.	30 puntos
	Sin experiencia laboral específica.	0 puntos

• INF_6

Revisión documental de experiencia		Puntaje
Ponderación	Experiencia laboral genérica	100 puntos máximo (B)
50%	Experiencia profesional mayor de 8 años.	100 puntos
	Experiencia profesional igual o menor a 8 años y superior a 4 años.	50 puntos
	Experiencia profesional igual o menor a 4 años.	0 puntos
	Experiencia laboral específica	100 puntos máximo (C)
50%	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de informática, tecnología, ciberseguridad, habilitación de redes, soporte tecnológico o similar, mayor a 5 años, ya sea en el sector público o privado.	100 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de informática, tecnología, ciberseguridad, habilitación de redes, soporte tecnológico o similar, igual o menor a 5 años e igual o mayor a 3 años, ya sea en el sector público o privado.	70 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de informática, tecnología, ciberseguridad, habilitación de redes, soporte tecnológico o similar, menor a 3 años, ya sea en el sector público o privado.	30 puntos
	No cuenta con experiencia laboral específica, según lo requerido.	0 puntos



• TRANS_6

Revisión documental de experiencia		Puntaje
Ponderación	Experiencia laboral genérica	100 puntos máximo (B)
50%	Experiencia profesional municipal o del sector público de 5 años o más.	100 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a 5 años y superior a 2 años y 1 día.	50 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a dos años.	0 puntos
	Experiencia laboral específica	100 puntos máximo (C)
50%	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de tránsito, ingeniería en tránsito, licencias de conducir, permisos de circulación o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre más de 3 años.	100 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de tránsito, ingeniería en tránsito, licencias de conducir, permisos de circulación o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 1 año y un día hasta 3 años.	70 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de tránsito, ingeniería en tránsito, licencias de conducir, permisos de circulación o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 0 meses y 1 año.	30 puntos
	Sin experiencia laboral específica.	0 puntos

• DE_6

Revisión documental de experiencia		Puntaje
Ponderación	Experiencia laboral genérica	100 puntos máximo (B)
50%	Experiencia profesional en el sector público o privado de 5 años o más.	100 puntos
	Experiencia profesional en el sector público o privado menor a 5 años y superior a 2 años y 1 día.	50 puntos
	Experiencia profesional en el sector público o privado menor a dos años.	0 puntos
	Experiencia laboral específica	100 puntos máximo (C)
50%	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de desarrollo económico local, turismo, cooperación internacional, patrimonio, fomento productivo o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita más de 3 años, tanto en el sector público o privado.	100 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de desarrollo económico local, turismo, cooperación internacional, patrimonio, fomento productivo o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 1 año y un día hasta 3 años, tanto en el sector público o privado.	70 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado de desarrollo económico local, turismo, cooperación internacional, patrimonio, fomento productivo o cualquier otra función municipal asociada a la materia descrita entre 0 meses y 1 año, tanto en el sector público o privado.	30 puntos
	Sin experiencia laboral específica.	0 puntos



- GEN_6

Revisión documental de experiencia		Puntaje
Ponderación	Experiencia laboral genérica	100 puntos máximo (B)
50%	Experiencia profesional municipal o del sector público de 5 años o más.	100 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a 5 años y superior a 2 años y 1 día.	50 puntos
	Experiencia profesional municipal o del sector público menor a dos años.	0 puntos
	Experiencia laboral específica	100 puntos máximo (C)
50%	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado asociada a la gestión municipal o cualquier función municipal, por más de 3 años.	100 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado asociada a la gestión municipal o cualquier función municipal, por entre 1 año y un día hasta 3 años.	70 puntos
	Experiencia liderando equipos como jefatura, directivo, coordinador o encargado asociada a la gestión municipal o cualquier función municipal, por entre 0 meses y 1 año.	30 puntos
	Sin experiencia laboral específica.	0 puntos

La experiencia laboral considerada para el presente concurso será exclusivamente aquella desarrollada en el sector público, en órganos de la Administración del Estado, incluidas municipalidades, servicios públicos centralizados y descentralizados, gobiernos regionales u otros entes de carácter estatal, salvo las excepciones contenidas en las presentes bases (código INF_6 y DE_6).

La acreditación de dicha experiencia deberá efectuarse mediante certificados oficiales emitidos por el organismo respectivo o cualquier documento que de cuenta, al menos y de manera fehaciente, del cargo desempeñado y el período efectivo de prestación de servicios.

No se aceptarán como válidos para estos efectos declaraciones juradas simples, cartas de recomendación ni documentación incompleta, ilegible o carente de la formalidad necesaria.

El comité de Selección será la única facultada para verificar la pertinencia y validez de los documentos acompañados.

Solo podrán pasar a la siguiente subetapa de la entrevista laboral quienes obtengan el puntaje ponderado de **75 puntos** en la presente revisión documental de experiencia convirtiéndose en postulantes que califican a entrevista. El puntaje será obtenido por la suma ponderada de los puntajes obtenidos en la calificación de experiencia laboral genérica y la experiencia laboral específica.



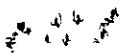
5.3.3. ENTREVISTA LABORAL

A los postulantes que califican a entrevista, se les notificará con al menos 2 días de anticipación, la realización de una reunión con el Comité de Selección en la cual deberán rendir una entrevista de oposición oral en que se medirán las aptitudes específicas reguladas en el punto 4 y siguientes de las presentes bases.

Para aquello, el Comité de Selección, utilizará la siguiente rúbrica:

FACTORES		PUNTAJE
Ponderación	Conocimientos Técnicos	100 puntos máximo (D)
50%	Cumple de forma muy satisfactoria con los conocimientos técnicos para el cargo.	100 puntos
	Cumple de forma satisfactoria con los conocimientos técnicos para el cargo.	80 puntos
	Cumple de forma regular con los conocimientos técnicos para el cargo.	60 puntos
	Cumple de forma insatisfactoria con los conocimientos técnicos para el cargo.	40 puntos
	Cumple de forma muy insatisfactoria con los conocimientos técnicos para el cargo.	0 puntos
	Perfil del cargo	100 puntos máximo (E)
50%	Cumple de forma muy satisfactoria con el perfil para el cargo.	100 puntos
	Cumple de forma satisfactoria con el perfil el cargo.	80 puntos
	Cumple de forma regular con el perfil para el cargo.	60 puntos
	Cumple de forma insatisfactoria con el perfil para el cargo.	40 puntos
	Cumple de forma muy insatisfactoria con el perfil para el cargo.	0 puntos

Solo podrán continuar en evaluación aquellas personas que obtengan como mínimo 80 puntos en la presente subetapa.



5.3.4. PRUEBA DE APTITUD PSICOLÓGICA

Los postulantes aptos deberán rendir una evaluación de perfil psicológico-laboral que tiene como finalidad identificar y medir los rasgos de personalidad, competencias socioemocionales y habilidades directivas de las y los postulantes, con el objeto de verificar su idoneidad para el cargo en concurso, asegurando un desempeño ajustado a las exigencias de la función pública municipal, con criterios de liderazgo, probidad y eficiencia.

La evaluación será aplicada por profesional psicólogo debidamente acreditado/a, utilizando un **instrumento de personalidad y competencias directivas**, complementado con entrevista psico-laboral estructurada por competencias.

El proceso permitirá medir, entre otros, los siguientes aspectos:

- Liderazgo y gestión de personas.
- Capacidad de organización, planificación y adaptabilidad.
- Tolerancia al estrés y manejo de la presión.
- Probidad, responsabilidad y orientación al servicio público.
- Habilidades de comunicación y trabajo en equipo.

La evaluación descrita tendrá tres posibles resultados y que obtendrán sus respectivos puntajes según la siguiente tabla:

Prueba de aptitud psicológica	Puntos (F)
Muy indicado para el cargo	100
Indicado para el cargo	50
No indicado	0

El profesional a cargo del proceso asignará al postulante apto en algunos de los tramos de la tabla, de acuerdo con la descripción del perfil psicológico de cada uno. Posteriormente, el Comité de Selección revisará esa asignación y la validará según los antecedentes dispuestos a juicio de dicha instancia.

Se hace presente que esta prueba de aptitud psicológica tendrá el carácter de “reservado” y sus detalles o contenido no podrán ser divulgados en ninguna circunstancia.

Todos los documentos que emanen de esta subetapa deberán ser firmados en original por el profesional a cargo del proceso.

Quienes no concurren a la prueba de aptitud psicológica quedarán automáticamente excluidos del concurso. Asimismo, quienes hayan obtenido 50 o más puntos obtendrán la calificación de postulantes idóneos.

5.3.5. EVALUACIÓN GLOBAL

El puntaje global se obtendrá de la aplicación de la siguiente tabla de evaluación:

	Revisión documental curricular	Revisión documental de experiencia		Entrevista laboral		Prueba de aptitud psicológica
	Capacitación y estudios posteriores	Experiencia laboral genérica	Experiencia laboral específica	Conocimientos técnicos	Perfil de cargo	Prueba de aptitud psicológica
Puntaje obtenido	A	B	C	D	E	F
Ponderación	100%	50%	50%	50%	50%	100%
Puntaje subetapa	$G = A \cdot 100\%$	$H = B \cdot 50\% + C \cdot 50\%$		$I = D \cdot 50\% + E \cdot 50\%$		$J = F \cdot 100\%$
Ponderación global	15%	25%		35%		25%
Puntaje global	$PG = G \cdot 15\% + H \cdot 25\% + I \cdot 35\% + J \cdot 25\%$					



5.4. PROPUESTA DE TERNAS

El Comité de Selección ordenará a los/las postulantes idóneos, elaborando las respectivas ternas para el cargo, de acuerdo con el puntaje final obtenido en la tabla de evaluación del título 5.3.5. Asimismo, se deberá contemplar para estos efectos, lo señalado en el artículo 45 de la ley N°20.422 relativo a la selección preferente de personas con discapacidad.

En caso de que concurra un empate, se dirimirá por quienes obtengan mayor puntaje en la evaluación regulada en 5.3.3. Si el empate persiste, se dirimirá por quienes obtengan mayor puntaje en la evaluación regulada en 5.3.2. Si el empate persiste, se dirimirá por quienes obtengan mayor puntaje en la evaluación regulada en 5.3.1. Si el empate persiste, se dirimirá por quienes hayan presentado certificado de discapacidad según el punto 3.1; de las presentes bases y, finalmente, si el empate persiste, se dirimirá mediante sorteo público en presencia de la secretaría municipal.

El Comité de Selección propondrá a la jefa de servicio los nombres de los postulantes que hayan alcanzado los tres más altos puntajes en el presente concurso, para cada uno de los cargos disponibles respectivamente. En caso que no hubiere tres postulantes idóneos, se propondrá a la jefa de servicio la nómina de quienes hubieren alcanzado la idoneidad, siempre que exista al menos uno.

5.5. RESOLUCIÓN DEL CONCURSO

El Concurso será resuelto a más tardar el día 18 de julio de 2026 seleccionando a un postulante por cada una de las ternas propuestas por el Comité, entre todos aquellos postulantes que hayan calificado, mediante Decreto Alcaldicio que será notificado personalmente al interesado o por carta certificada. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de extenderse la duración del presente concurso, el Comité podrá solicitar a la autoridad competente la ampliación del plazo de este, emitiendo el acto administrativo correspondiente, debidamente fundado.

Seleccionado un postulante, éste deberá manifestar su aceptación al cargo dentro del plazo de tres días hábiles a contar de la fecha de la notificación y acompañar en original o copia autenticada ante Notario, los documentos probatorios de los requisitos de ingreso señalados en el art. 8 y art. 11 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, y de los estudios de especialización y cursos de capacitación correspondientes, dentro del plazo que se indique, salvo que ya los hubiese presentado dentro del proceso. Si así no lo hiciera, la jefa de servicio deberá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 del reglamento de Concursos Públicos.

El Postulante Seleccionado deberá asumir el cargo a más tardar el 1 de agosto de 2026.

Una vez aceptado el cargo, y habiendo acompañado la documentación pertinente, el postulante seleccionado será nombrado titular en el cargo correspondiente, mediante la dictación del respectivo Decreto Alcaldicio.

Solo podrá ser declarado desierto el concurso por falta de postulantes idóneos.

5.6. DESTINACIÓN

El titular del cargo será destinado a desempeñar el cargo para el que haya sido nombrado, en la Dirección, Departamento o Unidad que la Jefatura de la Ilustre Municipalidad de Valparaíso determine, conforme a lo dispuesto en la ley 18.883.

III. Publíquense las bases de conformidad al artículo 18 de la ley N°18.883 y al artículo 6 del Reglamento N° 17 de 2024 que fija el Reglamento sobre Concursos Públicos de la I. Municipalidad de Valparaíso.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE.



MARIELLA VALDÉS ÁVILA
Secretaría Municipal

Camila Nieto Hernández
CAMILA NIETO HERNÁNDEZ
Alcaldesa de Valparaíso



Distribución:

- 1.- Administración Municipal
- 2.- Dirección de Asesoría Jurídica
- 3.- Dirección de Control
- 4.- Dirección de Administración y Finanzas
- 5.- Dirección de Administración y Finanzas, departamento de Gestión del Personal
- 6.- Secretaría Municipal

JGL / CMG / MVA / CGJ

