



I. MUNICIPALIDAD DE PIRQUE
DIRECCIÓN DE ADM. Y FINANZAS
DEPTO. DE PERSONAL

**BASES CONCURSO PÚBLICO DE ANTECEDENTES
PARA PROVEER CARGOS VACANTES EN LA PLANTA MUNICIPAL DE LA
I. MUNICIPALIDAD DE PIRQUE**

1.- Las presentes Bases se elaboran para el Llamado a Concurso Público y Selección de Postulantes para proveer cargos vacantes en conformidad a lo establecido en las siguientes normas legales: Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales; Reglamento Municipal N° 1 que Fija la Planta de Personal de la Ilustre Municipalidad de Pirque, Encasilla, Nombra y Declara provisión de Cargos vía Concurso Público.

Apruébese las Bases para llamar a Concurso Público para proveer el cargo de la Planta que se indica:

N° de Vacantes	Escalafón	Grado	Cargo
1	Profesional	12° E.U.R.	Profesional - Dirección de Obras Municipales

2.- PERFIL DE CARGOS A PROVEER

El Profesional de la I. Municipalidad de Pirque deberá poseer 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.

No obstante, lo anterior, deberá tener además la capacidad de integrar estos conocimientos con la gestión municipal y con los órganos e instituciones públicas con que se relaciona para la ejecución de sus labores.

Contribuir a la dirección donde desarrolle sus funciones, prestando apoyo y asesoría Profesional en las diversas labores que desarrolle en su dirección.

También debe poseer destrezas que le otorguen la capacidad de gestionar y adaptarse ante eventuales cambios, resolver situaciones difíciles que se le presenten y tomar decisiones asertivas.

Deberá tener competencias para trabajar en equipo y su actuar deberá responder a los principios de probidad y transparencia reflejados en una conducta intachable.

3.- FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES.

Las principales funciones del cargo son:

1. Los establecidos en la Ley N° 18.883 para la Planta de Profesionales, Jefaturas y Técnicos.
2. Supervisar la ejecución de las partidas de los proyectos municipales, cumpliendo con lo estipulado en contrato, Especificaciones Técnicas y bases administrativas asegurando el cumplimiento de la normativa vigente.
3. Desarrollar lo indicado en las Bases de Licitación asegurando el cumplimiento legal de ésta.
4. Desarrollar soluciones en problemáticas de terreno y cambios de partidas contribuyendo con soluciones concretas
5. Revisar la ejecución de los servicios de mantención de dependencias y espacios municipales con la finalidad de asegurar el cumplimiento de sus contratos.
6. Todas las funciones detalladas en el Reglamento Interno Municipal de Pirque que fija la planta de personal de la Ilustre Municipal de Pirque y sus modificaciones.
7. Asumir cualquier otra función que le señale la Ley, el Alcalde o su superior jerárquico, en conformidad con el ordenamiento jurídico.

4.- HABILIDADES DESEABLES PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO

4.1. Competencias Sello o Genéricas:

a) Ética: Sentir y obrar en todo momento consecuentemente con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales.

Implica sentir y obrar de este modo en todo momento, tanto en la vida profesional y laboral como en la vida privada, aun en forma contraria a supuestos intereses propios o de la institución a la que pertenece, ya que las buenas costumbres y los valores morales están por encima de su accionar, y la empresa así lo desea y, lo comprende.

b) Prudencia: Sensatez y moderación en todos los actos, en la aplicación de normas y políticas de la institución sabiendo discernir lo bueno y lo malo para el municipio, para el personal y para sí mismo. Implica también que piensa y actúa con sentido común. Ambas características, sensatez y moderación y sentido común, aplicadas en todos los actos, en todo momento, en todos los aspectos de la vida.

c) Integridad: Hace referencia a obrar con rectitud y probidad. Es actuar en consonancia con lo que cada uno dice o considera importante. Incluye comunicar las intenciones, ideas y sentimientos abierta y directamente, y estar dispuesto a actuar con honestidad incluso en negociaciones difíciles con agentes externos. Las acciones son coherentes con lo que dice.

4.2. Competencias Estratégicas Transversales

a) Orientación al Usuario interno - externo:

Implica un deseo de ayudar o servir a los usuarios, de comprender y satisfacer sus necesidades, aun aquellas no expresadas. Implica esforzarse por conocer y resolver los problemas del usuario, contribuyentes y vecinos a quien van dirigidos los esfuerzos de la institución, como los usuarios internos y todos aquellos que cooperen en la relación municipio-vecinos, como el personal ajeno a la institución. No se trata tanto de una conducta concreta frente a un usuario real como de una actitud permanente de contar con las necesidades del usuario para incorporar este conocimiento a la forma específica de planificar la actividad.

b) Compromiso:

Sentir como propios los objetivos de la institución. Apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del municipio. Controlar la puesta en marcha de las acciones acordadas. Cumplir con sus compromisos, tanto los personales como los profesionales.

c) Conciencia organizacional:

Reconocer los atributos y las modificaciones de la institución. Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la propia institución o en otras organizaciones, proveedores, usuarios, vecinos, contribuyentes etc. Ello implica la capacidad de identificar tanto a aquellas personas que toman las decisiones como a las que pueden influir sobre las anteriores; asimismo, significa ser capaz de prever la forma en que los acontecimientos o las situaciones afectarán a las personas y grupos del municipio.

d) Calidad del trabajo:

Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos para transformarlos en soluciones prácticas y operables para el municipio, tanto en su propio beneficio como en el de los usuarios y otros involucrados. Poseer buena capacidad de discernimiento (juicio). Compartir el conocimiento profesional y la expertis. Basarse en los hechos y en la razón (equilibrio). Demostrar constantemente el interés de aprender (en el caso de no contar con experiencia en el área).

4.3. Competencias de Gestión y Personales:

a) Capacidad de Planificación Y Organización:

Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información.

Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas.

b) Trabajo en Equipo:

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina.

Solicita la opinión al resto del grupo. Valora sinceramente las ideas y experiencia de los demás; mantiene una actitud abierta para aprender de los otros, incluso sus pares y subordinados. Promueve la colaboración de los distintos equipos, dentro de ellos y entre ellos. Valora las contribuciones de los demás, aunque tengan diferentes puntos de vista.

c) Aprendizaje Continuo:

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistencia en que las responsabilidades y funciones estén claramente asignadas.

Realiza un gran esfuerzo por adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Busca y analiza proactivamente información pertinente para planificar un curso de acción.

d) Orientación a Resultados

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando se deben tomar decisiones importantes necesarias para el cumplimiento de la misión institucional, responder a las necesidades del usuario o mejorar la misma organización. Es la capacidad de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados.

Hace cambios específicos en los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Promueve el mejoramiento de la calidad, la satisfacción del cliente y las ventas.

e) Autocontrol:

Es la capacidad para controlar las emociones personales y evitar las reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Asimismo, implica la resistencia a condiciones constantes de estrés.

Maneja efectivamente sus emociones. Evita las manifestaciones de las emociones fuertes o el estrés sostenido; sigue funcionando bien o responde constructivamente a pesar del estrés.

4.4. Competencias Personales:

a) Adaptabilidad al Cambio:

Es la capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificando si fuese necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información, o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización, de los usuarios o de los requerimientos de las funciones en sí.

Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas. Sistemáticamente revisa y evalúa las consecuencias positivas y/o negativas de las acciones pasadas para agregar valor.

b) Responsabilidad:

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas. Su preocupación por el cumplimiento de lo asignado está por encima de sus propios intereses, la tarea asignada está primero.

c) Dominio de Tecnologías a Nivel Intermedio:

Capacidad para operar herramientas informáticas necesarias para el adecuado desempeño de las labores propias de su cargo.

5.- CONOCIMIENTOS DESEABLES PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO

Deseable conocimiento de normativa, reglamentos, leyes municipales y otras capacidades tales como:

- Ley N° 18.695, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 20.285, Sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley N° 19.653, Sobre Probidad Administrativa aplicable a los órganos de la Administración del Estado.
- Ley N° 19.880, Establece Bases de los Procedimientos Administrativos, que rigen los actos de los órganos de la Administración de Estado.
- Ley N° 19.886, Ley de Bases sobre Contratos Administrativos de suministros y prestación de servicios.
- Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros.

6.- REQUISITOS:

Requisitos Generales:

Los establecidos en los Artículos 8°, 9° 10°, 11° y 13° de la Ley N° 18.883. Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. Texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

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

Requisitos Específicos:

Poseer 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.

Estudios Requeridos:

Título de Ingeniero Civil en Obras Civiles, Ingeniería en Construcción, Construcción Civil, u otra carrera a fin.

Estudios de Especialización Deseables:

- Curso o diplomado en Gestión de Proyectos Municipales, curso o diplomado en control de obras civiles, curso o diplomado de estructuras, curso o diplomado en instalaciones sanitarias y/o eléctricas, Curso o diplomada supervisión partidas de edificación, Curso o diplomado en estudio de propuestas, curso o diplomado en dibujo y elaboración de planos de construcción.

Otros:

- ✓ Conocimiento en supervisión de proyectos de obras civiles, conceptos de estructura, instalaciones sanitarias y eléctricas, supervisión de partidas de edificación, estudio y elaboración de propuestas.
- ✓ Conocimiento de las tramitaciones de permisos de edificación, obras preliminares y urbanización.
- ✓ Conocimientos de la Ley General de Urbanismo y Construcciones, Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones, Instrumentos de Planificación Territorial vigentes, normativa ambiental.
- ✓ Conocimientos de la gestión de proyectos municipales, seguimiento de construcción de proyectos públicos.
- ✓ Manejo básico de Excel y Word, AutoCad medio, Project.

7.- ANTECEDENTES SOLICITADOS:

Los antecedentes requeridos que el postulante deberá presentar para concursar son:

- a) Currículum vitae con los antecedentes personales, académicos, de capacitaciones y laborales.
- b) Título Profesional del área de la Ingeniería, de una carrera de al menos 8 semestres de duración, documento original a la vista o fotocopia legalizada ante notario, señalado en los requisitos.
- c) Certificado de nacimiento.
- d) Certificado de Situación Militar, cuando fuere procedente.
- e) Cédula Nacional de Identidad, fotocopia por ambos lados.
- f) Declaración Jurada Simple del postulante, para acreditar que cumple con los requisitos contemplados en el artículo 10 letra c), e) y f) de la Ley N° 18.883.- Asimismo, que no tiene incompatibilidad señalada en la Ley N° 18.575, modificada por el Artículo 56 de la Ley N° 19.653, sobre Probidad Administrativa.
- g) Certificados que acrediten experiencia laboral (antigüedad y funciones desempeñadas) extendidos por el respectivo empleador, Director o Jefe de RR.HH, o certificado de cotizaciones previsionales, donde se certifiquen los años desempeñados, los decretos de nombramientos pertinentes y demás antecedentes que acrediten la antigüedad en el servicio público o privado.
- h) Certificaciones y Diplomas de otros estudios, cursos y/o capacitaciones, adjuntar fotocopia(s).

Nota: El interesado deberá aportar todos los antecedentes que acrediten los estudios, capacitaciones y experiencia laboral, de lo contrario no será evaluado en el ítem correspondiente.

8.- EVALUACIÓN:

Detalle de los distintos porcentajes asignados a cada etapa sucesiva del proceso. Sólo el logro de la puntuación establecida en cada etapa, determinará el paso a la siguiente:

ETAPAS Y FACTORES	PONDERACIONES
ETAPA 1: Presentación antecedentes y labores	30%
ETAPA 2: Evaluación Psicolaboral	30%
ETAPA 3: Entrevista Personal (Comité de Selección)	40%
TOTAL PUNTAJE	100%

Esta etapa es para medir objetivamente la idoneidad, competencias, personalidad y habilidades de los candidatos, asegurando que se ajusten al cargo. Es una herramienta esencial que garantiza la selección del mejor postulante, mediante métodos estandarizados.

8.1.- ETAPA 1: DE LA PRESELECCIÓN PARA EL CARGO

El Comité de selección realizará una primera selección de postulantes, en base a la verificación y cumplimiento de los antecedentes curriculares y laborales presentados, de acuerdo con los requerimientos señalados en los puntos precedentes, conforme a la siguiente evaluación:

Factor	Sub-Factor	Indicador	Puntaje de Evaluación	Puntaje Obtenido
Estudios y Cursos de Formación Educativa y de Capacitación	Formación Educativa	Título Profesional de acuerdo con lo señalado en los requisitos de estudios requeridos.	20	
		Otro Título Profesional	5	
	Estudios de Especialización	4 puntos por Magister. 2 puntos por Diplomado en materias de su área. *Con un máximo de 4 puntos.	4	
	Capacitaciones y perfeccionamiento realizado	2 puntos por cada capacitación o curso en el área de la gestión de proyectos de construcción. *Con un máximo de 6 puntos.	6	
Puntaje máximo Sub-Total			30	

Experiencia Profesional	Años de Experiencia	Experiencia Profesional acreditada de 2 o más años en Municipalidades en la Dirección de Obras Municipales.	20	
		Experiencia Profesional acreditada de menos de 2 años en Municipalidades en la Dirección de Obras Municipales.	15	
	Tipo de Experiencia	Experiencia laboral en funciones Profesionales relacionadas con su título.	10	
		Experiencia laboral relacionada a otras funciones Profesionales.	5	
Puntaje máximo Sub-Total			30	
Puntaje Total			60	

- Solo se considerarán los cursos y talleres debidamente certificados en fotocopias;
- El puntaje obtenido en la Etapa 1 corresponde al 30% del proceso total de ponderación. Los postulantes para pasar a la siguiente etapa deberán haber obtenido un puntaje igual o superior a **45 puntos**.

8.2.- ETAPA 2: EVALUACIÓN PSICOLABORAL

Se citará a Evaluación Psicolaboral a todos aquellos postulantes que hayan obtenido el puntaje requerido en la Etapa 1, según lo descrito anteriormente.

Para esta etapa se aplicará una batería de pruebas Psicológicas con el objetivo de medir aspectos que nos permitan seleccionar al candidato con las características y competencias que se requieren para el puesto respectivo, al cual se le ponderará de la siguiente manera:

ITEMS	PUNTAJE POR INFORME
Informe Psicolaboral que lo define como Plenamente Recomendable para el cargo.	100
Informe Psicolaboral que lo define como Recomendable con Observaciones para el cargo.	60
Informe Psicolaboral que lo define como No Recomendable para el cargo.	0

- El puntaje obtenido en la Etapa 2 corresponde al 30% del proceso total de la ponderación. Los postulantes para pasar a la siguiente etapa deberán haber obtenido en la Etapa 1 más la Etapa 2 un puntaje igual o superior a **110 puntos**.
- El lugar donde se tomarán las pruebas de la etapa 2, así como la publicación de los resultados se comunicará oportunamente a los postulantes mediante correo electrónico o telefónicamente.

8.3.- ETAPA 3: Evaluación Entrevista Personal del (la) Postulante, atributos necesarios para el desempeño del cargo:

La entrevista personal la realiza el Comité de Selección, el cual medirá los atributos necesarios para el desempeño del cargo, de acuerdo con la siguiente pauta:

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en materias acordes y relacionadas al cargo, según normativa pública y normativa vigente. Deseable conocimiento en legislación, Gestión de Sector Público, Probidad y Transparencia en la Gestión Pública.</p>	10%
<p>A2. CALIDAD DE TRABAJO Excelencia en el trabajo a realizar. Implica tener amplios conocimientos en los temas del área del cual se es responsable. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos para transformarlos en soluciones prácticas y operables para el municipio, tanto en su propio beneficio como en el de los usuarios y otros involucrados. Poseer buena capacidad de discernimiento (juicio). Compartir el conocimiento profesional y la expertis. Basarse en los hechos y en la razón (equilibrio). Demostrar constantemente el interés de aprender.</p>	15%
<p>A3. CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Incluye la instrumentación de mecanismos de seguimiento y verificación de la información. Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas.</p>	15%
<p>A4. TRABAJO EN EQUIPO Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos: lo opuesto a hacerlo individual y competitivamente. Para que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Solicita la opinión al resto del grupo. Valora sinceramente las ideas y experiencia de los demás; mantiene una actitud abierta para aprender de los otros, incluso sus pares y subordinados. Promueve la colaboración de los distintos equipos, dentro de ellos y entre ellos. Valora las contribuciones de los demás, aunque tengan diferentes puntos de vista.</p>	15%
<p>A5. APRENDIZAJE CONTINUO Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de situaciones de negocios utilizando todo el potencial del municipio. Incluye la capacidad de capitalizar la experiencia de otros y la propia, propagando el Know How adquirido en diversas instancias. Realiza un gran esfuerzo por adquirir nuevas habilidades y conocimientos. Busca y analiza proactivamente información pertinente para planificar un curso de acción.</p>	10%
<p>A6. ORIENTACION A RESULTADOS Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando se deben tomar decisiones importantes necesarias para el cumplimiento de la misión institucional, responder a las necesidades del usuario o mejorar la misma organización. Es la capacidad de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Hace cambios específicos en los métodos de trabajo para conseguir mejoras. Promueve el mejoramiento de la calidad, la satisfacción del cliente y las ventas.</p>	10%
<p>A7. AUTOCONTROL Es la capacidad para controlar las emociones personales y evitar las reacciones negativas ante provocaciones, oposición u hostilidad de los demás o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Asimismo, implica la resistencia a condiciones constantes de estrés. Maneja efectivamente sus emociones. Evita las manifestaciones de las emociones fuertes o el estrés sostenido; sigue funcionando bien o responde constructivamente a pesar del estrés.</p>	10%
<p>A8. ADAPTABILIDAD AL CAMBIO Es la capacidad para adaptarse y avenirse a los cambios, modificando si fuese necesario su propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información, o cambios del medio, ya sean del entorno exterior, de la propia organización, de los usuarios o de los requerimientos de las funciones en sí. Adapta tácticas y objetivos para afrontar una situación o solucionar problemas. Sistemáticamente revisa y evalúa las consecuencias positivas y/o negativas de las acciones pasadas para agregar valor.</p>	15%
TOTAL PONDERACIÓN	100%

- El puntaje obtenido en esta Etapa 3 corresponde al 40% del proceso total de ponderación.

9.- RESOLUCIÓN DE EMPATE (Para Conformar la Terna)

Al existir empate entre dos o más postulantes, se considerarán factores para resolver:

- ✓ Postulantes que tengan más experiencia en el sector público o municipal.
- ✓ Postulantes con más experiencia en cargos similares.

Si persiste el empate, será la comisión quien resuelva, dejando en el acta el criterio utilizado para dirimirlo.

10.- PUNTAJE DE IDONEIDAD:

Se considerará postulante idóneo a aquel participante que obtenga en la Etapa 3 un puntaje mínimo o superior al 75%, el cual será propuesto en una Terna, ordenados de forma decreciente, para la decisión del Alcalde.

11.- CRONOGRAMA:

- 1) Publicación: El **10 de marzo del 2026** en el Diario Las Últimas Noticias.
- 2) Las Bases del presente Concurso estarán disponible en la página web de la Municipalidad www.pirque.cl menú Municipalidad / Concursos Públicos, desde el **11 de marzo al 19 de marzo del 2026**, ambas fechas inclusive.
- 3) Postulación y recepción de antecedentes: del día **20 de marzo al 25 de marzo del 2026**. Se deberá enviar en **un solo correo electrónico** con los documentos escaneados de forma individual en formato PDF, como archivo adjunto, con nombre y en el mismo orden de los antecedentes solicitado en el punto 7.- "**ANTECEDENTES SOLICITADOS**" al correo electrónico concursosplanta@mpirque.cl, en el asunto debe indicar **Postulación PROFESIONAL GRADO 12° DOM**, dirigido al Comité de Selección.
- 4) El postulante deberá identificar correlativamente todas las hojas de los documentos adjuntos en el correo de postulación, luego de enviar el correo no podrá ingresar ningún otro antecedente.
- 5) **No se recibirán documentos vencido**, el plazo de recepción de los antecedentes está estipulado en las presentes Bases.
- 6) Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administran, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este concurso.

Las dificultades que se indican en el párrafo anterior, son los que contempla: dificultades de tipo físicas, mentales, sensoriales o de otro tipo.
- 7) Las consultas con respecto al concurso, dirigirlas al correo electrónico concursosplanta@mpirque.cl (no se aceptan consultas de forma telefónica, con el fin de contar con respaldo para posteriores consultas).
- 8) Preevaluación de antecedentes por parte del Departamento de Personal: Se realizará desde el **26 de marzo al 31 de marzo de 2026**. Seleccionando sólo a quienes alcancen el **puntaje mínimo de 45 puntos de un total de 60 de la Etapa 1**.
- 9) Entrevista Psicolaboral (Pre-Seleccionados) de evaluación de competencias, realizada por una consultora o profesional externo, a partir del **06 de abril al 10 de abril del 2026**, de acuerdo con la citación vía correo electrónico o llamada telefónica.
- 10) Entrevista del Comité de Selección de Concurso Público, a partir del **14 de abril de 2026**. La entrevista se efectuará por medios electrónicos y/o de forma presencial, en atención a la contingencia. Se les informará con antelación de forma telefónica y/o correo electrónico.

- 11) El concurso podrá declararse, total o parcialmente desierto, solo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existen circunstancias cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido para el concurso.
- 12) Resolución del Concurso, comunicación del postulante seleccionado al cargo el **28 de abril de 2026**. Asumiendo sus labores desde el **01 de mayo del 2026**.
- 13) El postulante seleccionado deberá presentar en documento original todos los antecedentes requeridos en el punto 7 "ANTECEDENTES SOLICITADOS" y el Título Profesional con el original a la vista o fotocopia legalizada ante notario, **el no cumplimiento de este requisito lo descartará inmediatamente del proceso.**

"CABE SEÑALAR QUE LAS FECHAS MENCIONADAS EN LOS NÚMEROS 7 AL 11 DEL CRONOGRAMA SON PLAZOS ESTIMADOS Y PODRIAN SER SUJETOS A MODIFICACIÓN".

Aquellos postulantes que no se presenten a entrevista en las etapas de Entrevista Psicolaboral (Pre-Seleccionados) de evaluación de competencias y Entrevista del Comité de Selección quedarán fuera del proceso.

La Municipalidad de Pirque tomará contacto **solo con el candidato seleccionado** para el cargo, informando el resultado obtenido, mediante correo electrónico y/o llamado telefónico.

De los candidatos no seleccionados, que pasan a la Etapa 2 "EVALUACIÓN PSICOLABORAL" y Etapa 3 "Evaluación Entrevista Personal", se informará el puntaje total obtenido, según asignación de número de postulación (asignado en el correo electrónico con la confirmación de la recepción de los antecedentes), en la página web del municipio, una vez finalizado el proceso.

12.- OBSERVACIONES:

Cualquier materia no contemplada en las presentes Bases relacionada con la selección de personal, será resuelta por el Comité de Selección del Concurso o por el Sr. Alcalde.



CARLOS MELLADO YAÑEZ
ADMINISTRADOR MUNICIPAL
C.I. 14.242.307-3



MARCELA SAAVEDRA AGUILERA
DIRECTORA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
C.I. 12.506.265-2



NICOLAS SALGADO SAINT-ANNE
DIRECTOR DE OBRAS MUNICIPALES
C.I. 10.766.671-0



DANIELA GONZALEZ OLGUIN
JEFE DE PERSONAL Y RRHH
SECRETARÍA COMITÉ DE SELECCIÓN
C.I. 13.905.718-K

Pirque, 03 de marzo de 2026

I. MUNICIPALIDAD DE PIRQUE

CONCURSO PUBLICO MARZO - ABRIL 2026

RESUMEN PONDERACIONES Y PUNTAJE FINAL CANDIDATOS NO SELECCIONADOS

NUMERO POSTULANTE	Escalafón	Grado	Antecedentes	30% Ponderación	Psicolaboral	30% Ponderación	Puntaje Etapa 1 + 2	Entrevista	40% Ponderación	Puntaje Final %	Observaciones
4	AUXILIAR	18	45	14	60	18	105	95	38	70	no pasa a terna, puntaje final mínimo debe ser de 75
14	PROFESIONAL - DAF	12	55	17	60	18	115	100	40	75	queda en terna, sin embargo otro candidato (terna) es seleccionado(a) por el Alcalde
4	PROFESIONAL - DOM	12	54	16	100	30	154	75	30	76	queda en terna, sin embargo otro candidato (terna) es seleccionado(a) por el Alcalde
12	PROFESIONAL - DOM	12	56	17	100	30	156	85	34	81	queda en terna, sin embargo otro candidato (terna) es seleccionado(a) por el Alcalde

RESOLUCIÓN

En Pirque, a 24 de abril del 2026, resuelvo que:

El Señor (a) Julio Salas, postulante al cargo Escalafón AUXILIAR, Grado 18° - DIMAO, de la I. Municipalidad de Pirque, es la persona apta para ocupar dicho puesto.

El Señor (a) Choderino Ulloa, postulante al cargo Escalafón PROFESIONAL, Grado 12° - DOM, de la I. Municipalidad de Pirque, es la persona apta para ocupar dicho puesto.

El Señor (a) Juan Andres, postulante al cargo Escalafón PROFESIONAL, Grado 12° - DAF, de la I. Municipalidad de Pirque, es la persona apta para ocupar dicho puesto.



JAIME ESCUDERO RAMOS
ALCALDE
I. MUNICIPALIDAD DE PIRQUE