

ESTA ALCALDIA DECRETO HOY LO QUE SIGUE:

N° 8027 / **VISTOS:** Los antecedentes; Vacante en la Planta ADMINISTRATIVOS Grado 14° E.M., establecidos mediante los Decretos Alcaldicios N° 2.212/2026, 2.213/2026, 2.221/2026, 2.222/2026, 2.223/2026, 2.224/2026, lo dispuesto en el Estatuto de los Funcionarios Municipales contenido en la Ley 18.883 y sus modificaciones; Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades; Reglamento 01 del 13 de Diciembre de 2019, que fija la planta de personal de la Municipalidad de Viña del Mar y sus modificaciones; Leyes 18.575, 19.653, 20.422, 21.015; Decreto N° 65 de 2018 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Reglamento de Concursos aprobado por Decreto Alcaldicio N° 7.934 de 2017 Reglamento de Concursos Públicos, Decreto Alcaldicio N° 1471/2024 sobre Políticas de Recursos Humanos;

## DECRETO:

Llámesese a Concurso Público para proveer el cargo que a continuación se indica, de acuerdo a las siguientes Bases:

### 1. CARGO A CONCURSAR:

En conformidad a lo dispuesto en la Ley 18.883 que Aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, se llama a concurso público al siguiente cargo:

PLANTA	GRADO	VACANTES	CARGO A DESEMPEÑAR
Administrativos	14°	6	Patrulleros/as.

- **Renta Bruta Grado 14°: \$938.667**
- Conforme a la Ley N°20.128 (Programa de mejoramiento de la gestión municipal), los meses de *Mayo, Julio, Octubre y Diciembre* se percibe una bonificación adicional, y el monto a percibir es proporcional al tiempo trabajado en el trimestre respectivo.

### 2. PERFIL DEL CARGO:

El presente cargo tiene por objetivo contar con funcionarios/as comprometidos/as con la seguridad pública comunal, que posean disposición e iniciativa para desempeñarse en terreno en entornos de alta exigencia, presión y dinamismo, incluyendo jornadas en días sábado, domingo y festivos en horario extraordinario cuando las necesidades del servicio así lo requieran. Se busca personal con capacidad de respuesta oportuna ante situaciones imprevistas, que sepa seguir instrucciones de su jefatura y al mismo tiempo trabajar de manera colaborativa en equipo, demostrando en todo momento responsabilidad, valores éticos, compromiso institucional y una genuina vocación de servicio hacia la comunidad y sus habitantes.

#### 2.2 Funciones

1. Ejecutar servicios y estrategias de intervención en terreno, aplicando criterios de optimización de los recursos preventivos de seguridad pública disponibles en la comuna.
2. Realizar patrullajes preventivos en sectores asignados, con el objeto de disuadir conductas ilícitas y contribuir al orden y la seguridad comunal.
3. Fiscalizar el cumplimiento de ordenanzas municipales y normativa vigente en el espacio público, procediendo conforme a los protocolos establecidos por la Dirección.
4. Identificar nuevas demandas generadas por la comunidad y operacionalizar las funciones del departamento en función de estas, reportando a su jefatura los antecedentes recopilados.
5. Explorar y proponer buenas prácticas en materias de prevención del delito, seguridad ciudadana y convivencia comunitaria.
6. Apoyar operativos de fiscalización e inspección en coordinación con otras unidades municipales o instituciones de la red de seguridad pública, cuando así se requiera.
7. Registrar y reportar las novedades, incidentes y actividades realizadas durante su jornada, conforme a los procedimientos establecidos por la Dirección.
8. Efectuar comisiones de servicio en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883 y aquellas tareas específicas que la Alcaldía o su jefatura directa dispongan.
9. Las demás funciones que le asigne su jefatura en cualquiera de sus equipos de trabajo, en el marco de las necesidades operativas de la Dirección de Seguridad Pública.

### 2.3 Competencias

- Capacidad de liderazgo y toma de decisiones en terreno.
- Habilidades sociales y comunicacionales para la interacción con la comunidad y con equipos de trabajo.
- Capacidad de organización, planificación y priorización de tareas.
- Capacidad de gestión, coordinación interinstitucional y trabajo colaborativo.
- Creatividad e innovación para proponer soluciones ante situaciones complejas.
- Proactividad, autonomía y disposición para actuar en contextos de alta exigencia.
- Ética, probidad y compromiso con los valores de la función pública.
- Orientación al aprendizaje continuo y actualización permanente en materias de seguridad pública.
- Resiliencia y manejo del estrés en situaciones de emergencia o conflicto.
- Empatía y vocación de servicio hacia la comunidad.

### 2.4 Conocimientos específicos (deseables, no excluyentes):

- Conocimientos Ley 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- Conocimientos Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Conocimientos Ley 18.883 Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales.
- Conocimiento de la Ley 20.965.
- Conocimientos de la Ley 21.426.
- Conocimientos de Ordenanzas municipales de Viña del Mar, relacionadas a fiscalización e inspección comunal. Conocimientos en gestión local de la seguridad, marco legal existente de las municipalidades para la creación de planes de prevención y seguridad y estrategias municipales para la prevención del delito.

### 2.5 Habilidades

- Manejo de herramientas de Google Workspace (Gmail, Drive, Docs, Sheets) a nivel usuario.
- Capacidad para trabajar en equipo, coordinarse con distintas unidades y adaptarse a contextos de trabajo multidisciplinario.
- Capacidad de gestión ante eventuales cambios en las condiciones del servicio, resolución de situaciones difíciles y toma de decisiones asertivas en terreno.
- Capacidad analítica para interpretar situaciones complejas, con comprensión de los principios de ética y probidad aplicados al ejercicio de la función pública.
- Habilidad para redactar reportes, actas e informes básicos de manera clara y ordenada.
- Manejo básico de dispositivos móviles y aplicaciones de comunicación institucional.

## 3.1 Requisitos generales

Los requisitos generales que deben cumplir todos los postulantes, son los siguientes:

- a) Ser ciudadano.
- b) Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y movilización cuando fuera procedente.
- c) Tener salud compatible con el desempeño del Cargo (Declaración Jurada).
- d) Haber aprobado el nivel educacional que en cada caso se indica.
- e) No haber cesado en cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente o por medidas disciplinarias (Declaración Jurada).
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito (Declaración Jurada).
- g) En el caso de la Ley N° 21.015 sobre inclusión laboral, deberá presentar el certificado correspondiente.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 y 56 de la Ley 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- a) Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más, con el municipio.
- b) Tener litigios pendientes con el municipio, 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.
- c) Ser director/a, administrador/a, representante o socio titular 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 el municipio.

d) Tener 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 del municipio, hasta el nivel de jefe de departamento o su equivalente, inclusive.

e) Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

### 3.2. Requisitos Específicos

- Poseer Licencia de educación media o su equivalente.
- Licencia de conducir clase B.

## 4. DESTINACIONES

El postulante que en definitiva resulte seleccionado/a en el cargo, será destinado a cumplir las funciones de los cargos en que hayan sido nombrados en la **Dirección de Seguridad Pública**, pudiendo ser redestinados -en cualquier momento- a alguna otra Unidad Municipal por razones de buen servicio.

## 5. POSTULACIÓN

### 5.1 LAS BASES DEL CONCURSO

Estarán disponibles en la página web de la Municipalidad de Viña del Mar [www.munivina.cl](http://www.munivina.cl) y podrán ser retiradas desde la Oficina de Partes del Municipio, Arlegui N° 615, 1° piso, en horario de 09:00 a 14:00 horas, a contar de la fecha indicada en el punto 8 Cronograma del Concurso.

### 5.2. LUGAR Y FECHA DE POSTULACIÓN

Los antecedentes de postulación deberán estar impresos y ser entregados en sobre cerrado, hasta las 13:30 horas del día **22 de Julio de 2026** (Desde el 03 de Julio de 2026 al 21 de Julio de 2026 el horario será de 09:00 a 14:00 horas), físicamente en el Departamento de Personal, ubicada en 2 Oriente N° 93, 1° piso, Viña del Mar. El sobre deberá indicar en su anverso **obligatoriamente**: Número de Decreto y nombre del Cargo al cual postula; Nombre del Postulante; R.U.T.; Domicilio; Correo Electrónico; Fono; adjuntando la totalidad de la documentación solicitada en el punto 5.3, que se indica a continuación:

### 5.3. DOCUMENTACIÓN

1. Currículum Vitae.
2. Fotocopia Cédula de Identidad por ambos lados.
3. Situación Militar al día, en caso de los varones. Emitido por la Dirección General de Movilización Nacional, conforme al art. N°6, inciso segundo, del Decreto N°210 de 2007 del Ministerio de Defensa Nacional, con una vigencia no superior a 90 días. *(no siendo aceptado otro documento en reemplazo de este)*
4. Certificados que acrediten experiencia laboral con firma y timbre del Jefe directo o del Jefe de Recursos Humanos, los cuales deben demostrar información relevante de la experiencia, como el nombre del cargo, tiempo de permanencia y funciones.
5. Certificado que acredite Título o estudios requeridos por la Institución que lo emite. El certificado debe contener código de verificación. En el caso, de los certificados que no tengan código de verificación, en caso de ser seleccionado, deberá certificar el título con el Secretario Municipal en el plazo que señala el Art. N°20 del Estatuto Administrativo 18.883.
6. Certificados que acrediten estudios de postgrado. En el caso de Magister realizados fuera del territorio nacional, deberá ser homologado y/o convalidado ante el Ministerio de Relaciones Exteriores y la Universidad de Chile.
7. Certificados que acrediten cursos de perfeccionamiento realizados dentro de los últimos **20** años. Se considerarán cursos con un mínimo de **8** horas cronológicas, debidamente certificados y relacionados con el cargo.
8. Declaración Jurada Simple de Salud Compatible. (Anexo 1)
9. Declaración Jurada simple para optar a cargos públicos, que acrediten no haber cesado en un Cargo público como consecuencia de haber obtenido calificación deficiente o medida disciplinaria, no estar inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos y no estar afecto a las inhabilidades previstas en el Art. 56 de la Ley 19.653/99. (Anexo 2)
10. Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les **produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección deben informar en su postulación, para su adaptación**. Asimismo, aquellos postulantes con discapacidad calificada y certificada de acuerdo al

artículo 13 de la Ley 20.422, deberán acreditarlo en su postulación para aplicarse la preferencia referida en el Numeral 5.4 de estas Bases. (Anexo 3)

11. Fotocopia de la Licencia de Conducir de acuerdo a los requisitos del cargo al que postula y
12. Hoja de Vida del Conductor emitida por el Servicio de Registro Civil e Identificación, con una vigencia no superior a 30 días.

**\*Los antecedentes de postulación NO serán devueltos.**

**IMPORTANTE:** Se sugiere a los postulantes presentar los documentos en el mismo orden que se ha indicado, con un sistema de fijación (corchete; anillado; fijador de papeles; acco clip; etc.). Además, se sugiere foliar o numerar cada documento, elaborando un "índice" que señale el folio o número de cada uno de los documentos de postulación antes señalados.

La presentación del documento señalado en el numeral 1, tiene el carácter de meramente formal. En cuanto a la documentación solicitada en los puntos N°2, N°3, N°5, N° 8, N°9, N°10, N°11 y N°12 son de carácter obligatorio, por lo que si no son presentados, el postulante quedará considerado fuera de bases y su postulación quedará inadmisibile.

La presentación del documento señalado en numeral 4 (certificados que acrediten experiencia laboral), deberán ser debidamente firmados y timbrados por la institución mandante. Dichos certificados no sólo deberán señalar el periodo de contratación, sino que además, deberán permitir identificar las funciones y/o labores realizadas. De ser necesario, el postulante podrá incluir otros documentos que permitan complementar dicho Certificado Laboral para acreditar su experiencia (no se considerará para estos efectos el Curriculum Vitae, dado que dicho documento es simplemente declarativo y no es suscrito por alguna institución mandante).

Los funcionarios públicos, municipales y personal en cualquier calidad jurídica en actividad, podrán acreditar durante su postulación los antecedentes de los numerales 4 y 5 con certificados del Servicio al cual pertenecen, esto, siempre y cuando existan los respaldos correspondientes y la documentación se encuentre vigente a la fecha de postulación.

Las declaraciones indicadas (Anexo 1, 2 y 3) deberán completarse según formatos adjuntos a las presentes bases. El resto de los documentos podrán ser presentados en copia simple.

## 6. EVALUACIÓN DE LAS POSTULACIONES

El Comité de Selección evaluará a los candidatos para los cargos vacantes en los siguientes factores:

- A. Formación Educacional y Capacitación:** La evaluación de este factor tendrá un puntaje máximo de 20 puntos, los cuales se distribuirán en dos subfactores: Estudios (hasta 10 puntos) y Capacitación (hasta 10 puntos).
- B. Experiencia Laboral:** La evaluación de este factor tendrá un puntaje máximo de 40 puntos.
- C. Aptitud, competencias y conocimientos específicos para el cargo:** La evaluación de este factor tendrá un puntaje máximo de 40 puntos.

### 6.1. EVALUACIÓN PRIMERA ETAPA

El Comité de Selección evaluará el análisis curricular, de acuerdo a los factores "Formación Educacional y Capacitación" y "Experiencia Laboral". El puntaje máximo a obtener en esta etapa es de 60 puntos.

#### a) **Factor Formación Educacional y Capacitación**

Factor	Subfactor	Criterio	Forma de medición	Puntaje	Pje Máx
--------	-----------	----------	-------------------	---------	---------

Formación Educativa y Capacitación	Estudios	Estudio de Pregrado	Título técnico de nivel superior o medio del área de las ciencias sociales y/o de la seguridad	10	10
			Otro título técnico de nivel superior o medio.	8	
			Licencia de educación media o su equivalente	5	
	Capacitación	Diplomados o postítulos Diplomados, postítulos o Cursos de capacitación	Posee 2 o más diplomados, postítulos o cursos de capacitación acorde al perfil del cargo	10	10
			Posee 1 diplomado, postítulo o curso de capacitación acorde al perfil del cargo	5	
			No posee diplomados, postítulos o cursos de capacitación acordes al perfil del cargo	0	

**b) Experiencia Laboral.**

Se considerará la experiencia laboral de acuerdo a años de servicio y en cargos o funciones acordes al perfil del cargo.

Factor		Forma de medición	Puntaje	Pje Max
Experiencia Laboral	Experiencia relacionada al perfil del cargo	Posee 3 o más años en áreas relacionadas al perfil del cargo	20	40
		Posee entre 2 y 3 años en áreas relacionadas al perfil del cargo	15	
		Posee entre 1 y 2 años en áreas relacionadas al perfil	10	
		Posee entre 6 meses y 1 año en áreas relacionadas al perfil del cargo	5	
		Posee menos de 6 meses en áreas relacionadas al perfil del cargo	0	
	Experiencia en el sector público	Posee 5 o más años de experiencia laboral en el sector público	20	
		Posee entre 3 y 5 años de experiencia laboral en el sector público	15	
		Posee entre 1 y 3 años de experiencia laboral en el sector público	10	
		Posee entre 6 meses y 1 año de experiencia laboral en el sector público	5	
		Posee menos de 6 meses de experiencia laboral en el sector público	0	

El puntaje de la primera etapa será la suma de los puntajes obtenidos en los dos factores indicados.

Pasarán a la siguiente fase los postulantes que obtengan el más alto puntaje, **con un máximo de 25 postulantes**, siendo 30 puntos el puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa. En caso de igualdad de puntaje, el Comité de Selección deberá seleccionar preferentemente, al postulante que haya obtenido el mayor puntaje en el factor "Experiencia Laboral", y luego en los subfactores "Capacitación" y "Formación Educacional", respectivamente.

El Comité de Selección publicará el resultado de la evaluación de esta etapa en la página web municipal [www.munivina.cl](http://www.munivina.cl) y en la Oficina de Partes e Informaciones del Municipio, calle Arlegui N° 615, 1° piso, en la fecha indicada en el punto 8 Cronograma del Concurso. Se notificará por correo electrónico a los postulantes que pasen a la segunda etapa.

## 6.2. EVALUACIÓN SEGUNDA ETAPA PARTE 1 - EVALUACIÓN CONDUCCIÓN

La Municipalidad conformará un comité técnico *ad hoc*, encargado de evaluar la prueba de conducción de las personas postulantes. Dicho comité calificará el desempeño obtenido en la prueba práctica de conducción, la cual se realizará en la fecha, horario y lugar que determine e informe oportunamente la Municipalidad vía email.

La inasistencia de la persona postulante a esta evaluación, cualquiera sea su causa, implica su eliminación automática del proceso de selección.

Los integrantes del comité evaluarán a cada postulante en la prueba práctica de conducción sobre la base del desempeño observado durante la ejecución de la misma. La calificación final de esta etapa será determinada

en forma consensuada por los miembros del comité, definiendo la condición de la persona postulante como **Idónea** o **No Idónea**.

**Tabla de evaluación de conducción:**

Factor	Criterio de Evaluación	Calificación
<b>Dominio técnico de conducción</b>	Demuestra control total del vehículo, destreza en maniobras y operación adecuada de los mandos.	Idóneo / No Idóneo
<b>Seguridad y cumplimiento de normas de tránsito</b>	Conduce de manera preventiva, respetando estrictamente la señalización vial y la normativa de tránsito vigente.	Idóneo / No Idóneo
<b>RESULTADO FINAL DE LA ETAPA</b>	<b>Para calificar como "Idóneo", el/la postulante deberá obtener dicha condición en ambos factores evaluados.</b>	<b>IDÓNEO / NO IDÓNEO</b>

**Nota de Evaluación:** Se entenderá por **Idóneo** a quien demuestre un desempeño que garantice una conducción segura, técnica y ajustada a la normativa. Se considerará **No Idóneo** a quien presente conductas temerarias, desconocimiento de las normas de tránsito o falta de control del vehículo que pongan en riesgo la seguridad vial.

Accederán a la siguiente etapa del proceso concursal los/as postulantes que obtengan la calificación de **"IDÓNEO"** en esta prueba práctica y que cumplan con los requisitos de corte de la primera etapa. Los postulantes que resulten habilitados/as para continuar serán notificados mediante correo electrónico.

### **6.3. EVALUACIÓN SEGUNDA ETAPA PARTE 2 - EVALUACIÓN ENTREVISTA PSICOLÓGICA**

Los postulantes serán citados a una entrevista psicológica, mediante la cual se determinará la idoneidad para ejercer el cargo; la que constará también de la aplicación de técnicas e instrumentos específicos.

Existirán las categorías **"RECOMENDABLE"**, **"RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES"** y **"NO RECOMENDABLE"**.

Solo pasarán a la siguiente etapa los postulantes que sean ubicados en las categorías **"Recomendable"** o **"Recomendable con observaciones"** para el cargo, los cuales serán notificados por correo electrónico para presentarse a la evaluación del Comité de Selección.

### **6.4. EVALUACIÓN SEGUNDA ETAPA PARTE 3 - EVALUACIÓN COMITÉ DE SELECCIÓN**

Los candidatos que pasaron la entrevista psicológica serán evaluados por el Comité de Selección para el cargo vacante de acuerdo al factor **"Aptitud, competencias y conocimientos específicos para el cargo"**, el cual pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias de los postulantes preseleccionados. La nota tendrá como puntaje máximo 40 puntos.

Este factor será evaluado por el Comité de Selección mediante la aplicación de una **Entrevista** a los preseleccionados, con el objeto de identificar las habilidades, conocimientos y competencias de acuerdo a los perfiles o preferencias de los cargos.

Los integrantes del Comité de Selección evaluarán a cada postulante de acuerdo con la tabla de puntajes que se presenta a continuación. La calificación final será definida de forma consensuada por los miembros de la comisión.

FACTORES	PUNTAJE	PUNTAJE MÁX
<b>A.- Conocimientos técnicos deseables para el cargo</b>		<b>20 puntos</b>
*El candidato cumple de forma muy satisfactoria con los conocimientos técnicos deseables para el cargo.	20 puntos	
*El candidato cumple de forma satisfactoria con los conocimientos técnicos deseables para el cargo.	15 puntos	
*El candidato cumple de forma regular con los conocimientos técnicos deseables para el cargo.	10 puntos	
*El candidato cumple de forma insatisfactoria con los conocimientos técnicos deseables para el cargo.	5 puntos	
*El candidato cumple de forma muy insatisfactoria con los conocimientos técnicos deseables para el cargo.	0 puntos	
<b>B. Competencias y Habilidades deseables para el cargo</b>		<b>20 puntos</b>
*El candidato cumple de forma muy satisfactoria con las competencias y habilidades deseables para el cargo.	20 puntos	
*El candidato cumple de forma satisfactoria con las competencias y habilidades deseables para el cargo.	15 puntos	
*El candidato cumple de forma regular con las competencias y habilidades deseables para el cargo.	10 puntos	
*El candidato cumple de forma insatisfactoria con las competencias y habilidades deseables para el cargo.	5 puntos	
*El candidato cumple de forma muy insatisfactoria con las competencias y habilidades deseables para el cargo.	0 puntos	
<b>Total puntaje</b>		<b>40 puntos</b>

**Cabe destacar, que, en caso de no asistir a la entrevista, el postulante quedará fuera del proceso del llamado a Concurso.**

El puntaje mínimo, obtenido de la suma de los 3 factores, para ser seleccionado será de **70 puntos**, este puntaje se obtiene de la sumatoria de los valores obtenidos de la primera y de la segunda etapa.

#### **6.4 DE LAS TERNAS**

El Comité de Selección ordenará a los postulantes seleccionados con el puntaje final obtenido, en orden decreciente y elaborará una terna.

En caso de presentar igualdad de condiciones de mérito, el Comité de Selección deberá seleccionar preferentemente, al postulante que haya obtenido el mayor puntaje en el factor "Aptitud, competencias y conocimientos específicos para el cargo". De continuar la igualdad, se seleccionará preferentemente a los postulantes que hayan obtenido mayor puntaje en el factor "Experiencia Laboral", y luego en el factor "Formación Educacional y Capacitación".

El Comité de Selección **propondrá a la Alcaldesa los nombres de los postulantes que hayan alcanzado los más altos puntajes**, con un máximo de 3 por cada vacante, quien tiene facultad discrecional para elegir a cualquiera de los postulantes.

El Concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto, sólo por falta de postulantes idóneos, esto es, cuando ninguno alcance el puntaje mínimo para ser seleccionado.

**7. RESOLUCIÓN DEL CONCURSO**

El Concurso será resuelto en la fecha indicada en el punto 8 Cronograma del Concurso, seleccionando a una de las personas propuestas por el Comité en cada tema, resolución que será notificada personalmente o por carta certificada.

El postulante seleccionado deberá manifestar su aceptación del cargo y acompañar documentos probatorios de los requisitos de ingreso, en original, dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciera, se procederá a nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos en la terna.

**8. CRONOGRAMA CONCURSO**

<u>ETAPA</u>	<u>FECHA</u>
Publicación del llamado a concurso en diario de circulación regional o provincial	03 de Julio de 2026
Comunicación a municipios de la región	03 de Julio de 2026
Entrega y publicación de bases	03 de Julio de 2026
Cierre de recepción de postulaciones	22 de Julio de 2026
Publicación Puntaje Primera Etapa	a más tardar el 01 de Septiembre de 2026
Resolución del concurso	a más tardar el 13 de Noviembre de 2026
Asunción al cargo	a más tardar el 01 de Diciembre de 2026

Anótese, Comuníquese, Publíquese y Archívese.

  
**RICARDO MUÑOZ CASTRO**  
**SECRETARIO MUNICIPAL**

  
**MACARENA RIPAMONTI SERRANO**  
**ALCALDESA**



Lo que comunico a Ud., para su conocimiento y fines correspondientes.  
 Saluda a Ud.,

**SECRETARIO**



SECRET. MUNICIPAL  
 CONTROL  
 JURÍDICO  
 ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
 PERSONAL  
 FINANZAS/TESORERÍA  
 ADM. MUNICIPAL  
 EXPEDIENTE  
 INTERESADOS  
 OF. DE PARTES/ARCHIVO

0	1	-	1	7	-	0	1
---	---	---	---	---	---	---	---

PLACA 2425 del 30 de Junio de 2026