



**TRABAJANDO  
PARA USTED**

LLAMA A PROCESO DE SELECCIÓN PARA EL CARGO DE CONDUCTOR DIRECCIÓN REGIONAL, GRADO 18°, A CONTRATA DEL SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN REGIÓN DE VALPARAÍSO.

VALPARAISO, 06 MAY. 2026

RESOLUCIÓN EXENTA N° 4373

RESOLUCIÓN  
ELECTRONICA

**VISTOS:**

- a) El Decreto Ley N°1.305, de fecha 19 de febrero de 1976, que reestructura y regionaliza al Ministerio de Vivienda y Urbanismo y Corporaciones dependientes;
- b) El artículo N°10 de la ley 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el DFL N°29, de Hacienda del 2004;
- c) La Ley 20.285 Sobre Acceso a la información Pública, Ministerio Secretaría General de la Presidencia del 2018;
- d) La Resolución N°8 del 24/03/2025 de la Contraloría General de la República, que modifica y complementa Resolución N°36 del 23/12/2024, de la misma institución, que fija normas de exención del trámite de Toma de Razón.
- e) Las facultades que me confiere el Decreto Supremo N°355 de (V y U), de 1976, Aprueba el Reglamento Orgánico de los Servicios de Vivienda y Urbanización, y su Artículo 16° que establece el Director será subrogado, en caso de ausencia o impedimento temporal, por el Jefe del Departamento de Programación Física y Control y por el Jefe del Departamento Técnico de Construcciones y Urbanización, en ese orden-

**CONSIDERANDO:**

- a) La necesidad de proveer un cargo Administrativo, Grado 18° EUR, para desempeñarse como Conductor Dirección Regional.
- b) La necesidad de contar con un/una Administrativo, para conducir vehículos institucionales asignados principalmente al traslado exclusivo de autoridades del Servicio.
- c) La disponibilidad de cupo a contrata en grado 18° en el Servicio, dicto la siguiente

**RESOLUCIÓN:**

- 1) Llámese a proceso de selección para el cargo de Conductor Dirección Regional, grado 18° a contrata, del Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso.
- 2) Apruébense las Bases del Proceso de Selección de Personal, denominado "Conductor Regional para la Dirección Regional, Administrativo, Grado 18° a Contrata", que a continuación se transcribe:



## **BASES PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER UNA VACANTE DEL ESTAMENTO ADMINISTRATIVO, CALIDAD JURIDICA CONTRATA, GRADO 18 E.U.R, PARA EL CARGO DE CONDUCTOR DIRECCIÓN REGIONAL/SERVICIO DE VIVIENDA Y URBANIZACIÓN REGIÓN DE VALPARAÍSO.**

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias de género es una de las preocupaciones de nuestra Institución. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español “o/a” para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

El Servicio de Vivienda y Urbanización Región de Valparaíso requiere proveer una vacante del estamento Administrativo, Contrata, Grado 18 E.U.R, para desempeñarse como Conductor Dirección Regional, con desempeño en la ciudad de Valparaíso.

### **1. DESCRIPCIÓN DEL CARGO**

#### **1.1. Título Empleo:**

Conductor con licencia A2 o A3, administrativo, contrata, grado 18 E.U.R, para Dirección Regional, con desempeño en la ciudad de Valparaíso.

#### **1.2. Objetivos del cargo:**

- Conducir vehículos institucionales asignados principalmente al traslado exclusivo de autoridades del Servicio, asegurando un traslado seguro, oportuno y eficiente, resguardando la confidencialidad de la información y el correcto uso del vehículo fiscal. Eventualmente, podrá prestar apoyo ocasional a la Sección de Servicios Generales, conforme a las necesidades del Servicio y a las instrucciones de su jefatura.

#### **1.3. Descripción del cargo:**

##### **Funciones específicas del cargo:**

1. Trasladar de manera exclusiva a autoridades del Servicio, conforme a la programación e instrucciones impartidas.
2. Conducir vehículos institucionales en actividades oficiales y protocolares, dentro y fuera de la Región.
3. Prestar apoyo ocasional a la Sección de Servicios Generales cuando sea requerido, sin desnaturalizar la función principal del cargo.
4. Mantener absoluta reserva y confidencialidad respecto de la información conocida en el ejercicio de sus funciones.
5. Mantener el vehículo asignado en óptimas condiciones de funcionamiento, limpieza y presentación.
6. Informar oportunamente fallas, accidentes o desperfectos del vehículo.
7. Coordinar las mantenciones preventivas y/o reparaciones del vehículo con la Oficina de Logística, según instrucciones de la jefatura.
8. Velar por el cumplimiento de la Ley de Tránsito y normativa vigente sobre uso de vehículos fiscales.
9. Mantener disponibilidad horaria acorde a las necesidades del cargo.

##### **Funciones transversales al estamento:**

- Apoyar las funciones que desempeñan los Analistas y Técnicos de su respectiva unidad.
- Atender oportunamente consultas telefónicas, presenciales o por medios tecnológicos.
- Efectuar diferentes tareas administrativas en apoyo a las diferentes labores que se ejecutan en su unidad.

##### **Funciones transversales a la organización:**

- Apoyar en el adecuado funcionamiento del sistema de gestión de calidad que integra.
- Contribuir a la eficacia y mejora continua de la seguridad de la información institucional, resguardando la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los activos de información de los procesos en los que participa, en consistencia con sus funciones y responsabilidades respecto a la misión, objetivos estratégicos, Política General de Seguridad de la Información, políticas específicas, procedimientos y otros documentos del Sistema de Seguridad de la Información.
- En general, sin que la enumeración anterior sea taxativa, realizar todas las actuaciones necesarias para el logro del objetivo del cargo y de la Unidad donde se desempeña.

## 2. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE Y REQUISITOS

### 2.1. Antecedentes

Servicio	: Ministerio de Vivienda y Urbanismo
Institución / Entidad	: SERVIU Región de Valparaíso
Área de Trabajo	: Área de apoyo a la gestión
Cargo	: Conductor
Unidad de Desempeño	: Dirección Regional
Nº de vacantes	: 1
Tipo Contrato	: Contrata
Estamento	: Administrativo
Grado	: 18 EUR
Renta bruta mensual	: \$760.863. - Total Haber mes sin modernización. -
Región / Ciudad de desempeño	: Región de Valparaíso, Ciudad Valparaíso.

### 2.2. Condiciones

- La renta señalada no incluye la Asignación de Modernización, la que conforme se señala en la Ley N° 19.553, se devenga mensualmente, pero se paga trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, de acuerdo con el cumplimiento de metas del Servicio.
- El cargo requiere disponibilidad para prestar servicios fuera del horario habitual, incluyendo traslados en jornadas extendidas, días inhábiles y eventuales comisiones de servicio, en atención a la naturaleza de apoyo directo a la Dirección Regional, lo que será compensado conforme a la normativa vigente.
- Dejase establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a contrata, que dura como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en dicha fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con a lo menos 30 días de anticipación.
- Los nuevos funcionarios que ingresen por procesos de selección, tanto internos como externos, tendrán un **período a prueba de 3 meses**, antes de realizar la contratación definitiva, previa evaluación de su desempeño.
- Se deja establecido en estos lineamientos que, la nómina de postulantes idóneos resultantes de este proceso de selección servirá para cubrir nuevas vacantes que se requiera proveer para el mismo o similar perfil (aunque sea con diferente grado). Dicha nómina tendrá una vigencia de hasta 1 año.
- Las bases se encontrarán disponibles para descargarlas desde el aviso publicado en el portal de la Dirección Nacional del Servicio Civil en la página web [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl).
- Los plazos publicados en estas bases pueden ser modificados por razones de fuerza mayor y/o por necesidades del Servicio.
- Para la postulación, los interesados deben informar todos aquellos títulos y estudios terminados o en curso posean.
- Las vacantes se cubrirán en jornada laboral completa, es decir, de 44 horas semanales, de lunes a viernes.
- Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos mínimos señalados en las bases del proceso **deberán** presentar la totalidad de los documentos **requeridos en el numeral 5.2. letra a)**.
- Las notificaciones y citaciones para rendir evaluaciones contempladas en este proceso de selección se realizarán a través de mensajes dirigidos a la casilla de correo electrónico registrada en el usuario de [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), de cada postulante. Por razones ajenas a la plataforma [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y al Ministerio de Vivienda y Urbanismo, los mensajes de notificación o de citaciones emitidos desde cuentas [@serviciocivil.gov.cl](mailto:@serviciocivil.gov.cl) o [@minvu.cl](mailto:@minvu.cl) podrían ingresar como “correos no deseados” o “Spam”, por ello se requiere que los postulantes revisen periódicamente todos los buzones del correo electrónico informado en su usuario de Empleos Públicos.

### 2.3. Requisitos Generales

- Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 del DFL 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, Sobre Estatuto Administrativo:
- Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia.
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- 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 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. 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 pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.

- No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:
- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, 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.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendentes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito.
- No estar afecto a las inhabilidades establecidas en la Ley 20.594 del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, que Crea Inhabilidades para Condenados por Delitos Sexuales Contra Menores y Establece Registro de dichas Inhabilidades:
- La pena de inhabilitación absoluta perpetua para cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, prevista en el artículo 372 del Código Penal.

#### **2.4. Requisitos Específicos**

Nivel de Estudios de conformidad con lo prescrito en el artículo 3° de la Ley N° 19.179 para el estamento administrativo: **Educación Media Completa.**

### **3. PERFIL DEL CARGO**

#### **3.1. Formación Educacional:**

Obligatorio: Educación media completa.

#### **3.2. Especialización y/o Capacitación:**

Obligatorio: Licencia de conducir A2 o A3 y Hoja de Vida de Conductor actualizada sin anotaciones.

Deseables capacitaciones en:

- Ley de Tránsito.
- Mecánica automotriz básica.
- Normativa vigente sobre uso de vehículos fiscales.
- Manejo a la defensiva.

#### **3.3. Experiencia Laboral:**

Experiencia Laboral comprobable de 2 años en conducción en el sector público o privado. La experiencia debe ser acreditada por el respectivo certificado, indicando los períodos en formato dd/mm/aaaa. (Anexo 2: Formato sugerido)

### 3.4. Competencias:

COMPETENCIAS		DEFINICIÓN
TRANSVERSALES	Trabajo en Equipo/ Colaboración	Capacidad para trabajar con otros equipos o grupos de trabajo u otras personas- integradamente y de manera efectiva para alcanzar metas comunes y objetivos de la Institución; compartir conocimientos y manifestar una predisposición a escuchar y aceptar aportes de otras personas; contribuir al consenso y aceptarlo; alinear los objetivos propios a los objetivos de la organización y/o del equipo. Responsabilizarse de las tareas encomendadas por el equipo y comprometerse con el resultado del trabajo grupal. Establecer relaciones de cooperación para que las distintas habilidades personales sean compatibles. Preocuparse no sólo por las propias tareas sino también por las del resto del equipo de trabajo.
	Orientación al Cliente	Desarrollar con iniciativa relaciones con los clientes/usuarios, haciendo esfuerzos para escucharlos y entenderlos; prever y proporcionar soluciones a las necesidades de éstos; otorgar alta prioridad a su satisfacción. Implica un deseo de servir o ayudar a los clientes, de comprender y satisfacer sus necesidades. Además, supone interés por conocer y resolver sus problemas, tanto del cliente interno como externo. Implica la disposición a atender, de un modo efectivo, cordial y empático.
	Flexibilidad/ Adaptación	Capacidad para adaptarse y trabajar en variadas y diferentes situaciones, con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas diferentes o puntos de vista distintos y hasta encontrados, adaptando su propio comportamiento a medida que la situación cambiante lo requiera con el fin de beneficiar la calidad del resultado del proceso o decisión. Disposición para adaptarse con facilidad, en forma rápida y adecuadamente a distintos contextos, situaciones, medios y personas. Capacidad de modificar la propia conducta para alcanzar determinados objetivos cuando surgen dificultades, nueva información o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos escenarios.
	Orientación a la calidad / Eficiencia	Implica realizar el trabajo con excelencia. Poseer la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos para transformarlos en soluciones prácticas y operacionales para la Institución, tanto para sí mismo como para los clientes y otras personas involucradas. Capacidad de encaminar todas las acciones al logro de lo esperado y de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Preocuparse en forma permanente por el resultado final de cada una de las tareas realizadas, verificando la inexistencia de errores y/u omisiones. Realizar las tareas manifestando interés por todas las áreas afectadas, sin importar cuán pequeñas sean; verificar con precisión los procesos y las tareas.
ESPECÍFICAS	Control de la Información	Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistencia en que las responsabilidades y funciones asignadas estén claramente planteadas. Puede implicar el análisis profundo o el pedido de información concreta, la resolución de discrepancias haciendo una serie de preguntas o la búsqueda de información variada para los fines requeridos. Establecer procedimientos permanentes de recopilación y revisión de la información necesaria para el manejo de los proyectos o de una organización; tomar en consideración habilidades, conocimientos y experiencia de los funcionarios a fin de obtener la información adecuada.
	Conocimientos Técnicos / Profesionales	Haber alcanzado un nivel satisfactorio de habilidades o conocimientos técnicos y profesionales en las áreas relacionadas con el puesto; mantenerse al día sobre los sucesos y las tendencias actuales en el área de competencia
	Planificación y Organización / Manejo del Trabajo	Establecer un curso de acción para sí mismo y para los demás a fin de lograr un objetivo específico; planear las asignaciones apropiadas de personal y la adecuada distribución de recursos. Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos. Implica determinar prioridades, tiempos y recursos de manera efectiva. Implica el cuidado de los recursos públicos materiales y no materiales, buscando minimizar errores y desperdicios
	Seguimiento	Establecer procedimientos para controlar los resultados de las tareas o proyectos; tomar en consideración las habilidades, los conocimientos y la experiencia de la persona a quien se le asigna una tarea y su compatibilidad con las exigencias de lo asignado. Es la preocupación continua por comprobar

		y controlar el trabajo y la información. Implica una actitud de observación respecto de la claridad en la asignación de responsabilidades y funciones.
	Tolerancia al Estrés	Mantener un desempeño estable bajo presión u oposición (tal como la presión con plazos o la ambigüedad en el puesto); aliviar el estrés de una manera que sea aceptable para la persona, otras personas y la Institución. Habilidad para seguir actuando con eficacia en situaciones de presión de tiempo y de desacuerdo, oposición y diversidad. Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.
	Compromiso con la Organización	Tener y utilizar los conocimientos sobre los sistemas, las situaciones, las presiones y la cultura dentro de la Institución para identificar los problemas y las oportunidades potenciales; percibir el impacto y las implicancias de las decisiones sobre otros componentes de la organización. Es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde trabaja o en otras organizaciones. Ello implica una necesidad de identificar las personas que toman las decisiones como a aquéllas que pueden influir sobre las anteriores; asimismo significa ser capaz de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas o grupos de la organización.

#### 4. PREGUNTAS AL POSTULANTE

- 4.1. ¿Usted revisó que el carnet de identidad que subió a la postulación esté vigente y por ambos lados, conforme al punto 5.2 de las bases?
- 4.2. ¿Usted posee enseñanza media completa y adjunta el certificado a esta postulación?
- 4.3. ¿Usted posee licencia de conducir A2 o A3 y adjunta copia en esta postulación?
- 4.4. ¿Usted adjuntó copia de hoja de vida del conductor vigente?
- 4.5. ¿Usted adjuntó en esta postulación certificados de experiencia que cumplan con las especificaciones del punto 5.2 a) de las bases, tal que sean considerados para cálculo de años de experiencia mínimo requerido?
- 4.6. ¿Usted revisó la tabla de puntajes inserta en las bases adjuntas para verificar que cumple con los requisitos que le permitan avanzar en el proceso?
- 4.7. ¿Usted actualmente presenta alguna discapacidad que pueda informar, a fin de que se gestionen los medios y condiciones adecuados para su participación en la presente convocatoria?
- 4.8. En caso de declarar situación de discapacidad, ¿usted cuenta con certificación de discapacidad otorgada por COMPIN, se encuentra inscrito en el Registro Nacional de Discapacidad o cuenta con una Pensión de Invalidez? (Indique uno de ellos, solo si lo puede acreditar).
- 4.9. ¿Usted dispone de medios electrónicos y/o digitales para participar de este proceso de selección, en caso de que la Comisión de Selección así lo requiera? (acceso a internet y computador/teléfono móvil)

#### 5. CRITERIOS DE SELECCIÓN

##### 5.1. Comisión de selección

Una comisión de selección velará por el fiel cumplimiento de las presentes bases, siendo integrada por los siguientes cargos:

- Jefe Sección Servicios Generales o quien este designe.
- Jefe Departamento Administración y Finanzas o quien este designe.
- Contralor Interno o quien este designe.
- Un Representante de la Asociación de funcionarios SERVIU Valparaíso.

## 5.2. Verificación de cumplimiento de requisitos de postulación

La comisión de selección verificará si los postulantes cumplen con los requisitos de postulación, mediante la revisión de la correcta presentación de los documentos adjuntos solicitados, así como también, dispondrá la notificación a las personas cuya postulación hubiese sido rechazada indicando la causa de ello.

Todas aquellas postulaciones que cumplan con los requisitos solicitados y presenten la correcta y total documentación requerida en las presentes bases, podrán acceder a la etapa I (Formación Educacional, Estudios de Especialización y Cursos de Capacitación) siendo consideradas de esta manera “Admisibles”, pudiendo además avanzar en el proceso en la medida que alcancen los puntajes necesarios por cada etapa. En tanto las postulaciones que no presenten alguno de los documentos requeridos, esté incompleto, no contenga el formato o los datos necesarios o corresponda a un documento no solicitado, automáticamente quedarán eliminadas del proceso.

No obstante, en el presente llamado a Proceso de selección, sólo a los documentos que acreditan “Estudios de Especialización” y que acreditan “Capacitación”, no les será aplicable esta indicación, pues no son excluyentes en esta oportunidad.

### a. Documentos requeridos para postular

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán presentar los siguientes antecedentes:

- Copia simple de la **Cédula Nacional de Identidad** vigente por ambos lados.
- **Currículum vitae**, el cual debe ser completado directamente en el portal de empleos públicos se debe informar los antecedentes de identificación, formación educacional hasta último título obtenido y trayectoria laboral (Anexo 1: Formato sugerido). La experiencia laboral indicada en este documento, no se considerará como válida durante el proceso de revisión de antecedentes, a menos que esté debidamente refrendada mediante el correspondiente certificado de experiencia.
- Copia de **licencia de enseñanza media completa** o equivalente requerido por perfil de cargo (En caso de presentar títulos obtenidos en el extranjero, estos deberán venir validados en Chile, por los organismos correspondientes). Adjuntar en el campo “Nivel Educacional”.
- Copia de **certificados que acrediten Capacitación (si posee)** en materias señaladas en las presentes Bases (En caso de presentar documentos en otro idioma, deberá ser enviado traducido al español). Dicha capacitación otorga conocimientos complementarios a las/los postulantes, que aumentan las posibilidades de avance en las diferentes etapas del proceso. Además, deberá presentar copia licencia de conducir A2 o A3 y hoja de vida del conductor vigente. Adjuntar en el campo “Especialización”.
- **Declaración jurada simple electrónica, según formato dispuesto por [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)** que acredite lo señalado en el artículo 12 DFL 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, y que no se encuentra afecto a las inhabilidades contempladas en artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- **Copia de certificados de experiencia** (Anexo 2: Formato sugerido).

Para estos efectos, será de exclusiva responsabilidad del postulante, verificar que los certificados se encuentren correctamente emitidos, y permitan que la comisión de selección pueda comprobar mediante este documento, las funciones que realizó previamente en relación a lo solicitado en las presentes bases. Por esto, el(los) certificado(s) debe(n) contener, al menos, la identificación de la Institución/Empresa, nombre del postulante, la especificación del(los) cargo(s) ocupados(s), inicio y fin del período de desempeño (día, mes, año), nombre completo y firma de quién lo extiende, además del timbre de la organización que certifica. Idealmente deberá indicar teléfono y/o correo electrónico de contacto de la persona que certifica. Adjuntar en el campo “experiencia”.

**No se considerará documento válido para acreditar experiencia:** Certificados extendidos por el mismo postulante, currículum vitae, Resoluciones de Nombramiento, contratos de trabajo, finiquitos, boletas de honorarios, certificado de cotizaciones previsionales, cartas de recomendación, liquidaciones de sueldo, link o copia de páginas web en donde aparezca el postulante, correos electrónicos que hagan mención a trabajos/proyectos realizados o cualquier otro documento que no se ajuste a lo indicado en el párrafo precedente. Formato sugerido Anexo N° 2.

## b. Modalidad de evaluación

- La evaluación de los distintos factores, se realizará sobre la base de etapas sucesivas y excluyentes, por lo que el puntaje establecido como mínimo para aprobar cada una de ellas determinará el paso a la etapa siguiente.
- Los puntajes de los criterios asociados a un subfactor son excluyentes entre sí, por tanto, no son sumativos.
- Las personas que cumplan con el puntaje mínimo establecido en cada etapa, pasarán a la etapa siguiente del proceso de evaluación, informándoles el resultado de cada etapa al correo electrónico de usuario de Empleos Públicos de cada postulante.
- Finalmente, se levantará un acta con la nómina total de postulantes, detallando los resultados por etapa de cada uno de ellos, indicando cualquier situación relevante al proceso de selección.

## c. Etapas y factores a evaluar

La evaluación de los postulantes constará de **cinco (5) etapas** que se indican a continuación:

**Etapas I “Formación Educacional y Cursos de Capacitación”,** se compone de los factores asociados a:

- **Formación Educacional:** Evalúa la pertinencia del título o nivel de estudios del candidato, según las características definidas en el perfil de cargo
- **Capacitación y otras actividades de perfeccionamiento:** actividades requeridas por el perfil del cargo.

**Etapas II “Experiencia Laboral”** que se compone de los siguientes factores:

- **Experiencia Laboral:** Evalúa experiencia laboral adquirida, certificada correctamente.

**Etapas III “Conocimientos Técnicos”,** que se compone del siguiente factor:

- **Evaluación de conocimientos técnicos:** Efectuada por la Comisión de Selección o quien ésta designe, aplicada a los/as postulantes que hayan superado la Etapa II, basada en la evaluación de conocimientos técnicos requeridos para el desempeño del cargo, asociados a las funciones, capacitaciones y conocimientos señalados en el perfil de cargo.

La prueba será realizada de manera online por lo que los postulantes deberán contar con los medios electrónicos necesarios (conexión estable a internet, computador, correo electrónico etc.)

La fecha y horario de rendición, serán previamente informados al correo electrónico de usuario de Empleos Públicos de cada postulante.

**Etapas IV “Adecuación Psicolaboral”,** que se compone del siguiente factor:

- **Evaluación Psicolaboral para el cargo:** Entrevista por video llamada o medio de comunicación remoto, realizada por un/a profesional psicólogo/a, a los/as postulantes que hayan superado la etapa III, orientada a identificar estilos de trabajo y el nivel de desarrollo de las competencias laborales especificadas en el perfil del cargo.

Eventualmente y si las condiciones lo requieren, dicha evaluación podría aplicarse en modalidad presencial, lo que será debidamente puesto en conocimiento, previo a su realización.

El medio a utilizar, la fecha y el horario será previamente informado al correo electrónico de usuario/a de Empleos Públicos de cada postulante.

**Etapas V “Apreciación global del postulante”,** que se compone del siguiente factor:

- **Entrevista de apreciación global del postulante:** Entrevista por videoconferencia o presencial, efectuada por la Comisión de Selección o quien ésta designe, y un Representante de Asociación de Funcionarios, aplicada a los postulantes que hayan superado la Etapa IV. Esta actividad tiene por objetivo evaluar la adecuación del postulante a las exigencias del contexto del cargo.

El medio a utilizar, la fecha y el horario será previamente informado al correo electrónico de usuario de Empleos Públicos de cada postulante.

## d. Puntaje de postulante idóneo

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la suma de los puntajes obtenidos en cada una de las etapas del proceso de selección. Los puntajes finales se calcularán solo respecto de aquellos postulantes que hubieren obtenido los puntajes mínimos que cada etapa requiere.

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un **puntaje igual o superior a 65 puntos.** El postulante que no reúna dicho puntaje no podrá continuar en el proceso de selección.

En caso de que no existan postulantes idóneos, una vez concluido el proceso, se deberá declarar desierto.

**e. Ponderación, criterios de evaluación, puntajes, fechas y lugares de realización de las etapas**

A continuación, se muestra una tabla en la que se explicitan las etapas, factores y su ponderación, criterios de evaluación, puntajes, fechas y lugares de realización.

ETAPA Y PONDERACIÓN	FACTOR	CRITERIO	PTJE. FACTOR	PTJE. MÁX. ETAPA	PTJE. MÍN. ETAPA	PLAZO MEDIO Y DE REALIZACIÓN
<b>ETAPA I: Formación Educacional y Cursos de Capacitación 20%</b>	Formación Educacional	Enseñanza Media Completa.	5	<b>13</b>	<b>10</b>	10 días hábiles (Evaluación interna)
		Título técnico, profesional u otros estudios	0			
	Capacitación	Posee Licencia de conducir A2 o A3, hoja de vida del conductor sin anotaciones y alguna de las capacitaciones señaladas en el punto 3.2	8			
		Posee Licencia de conducir A2 o A3 y hoja de vida del conductor sin anotaciones.	5			
	No posee Licencia de conducir A2 o A3 o tiene hoja de vida del conductor con anotaciones o no acredita debidamente.	0				
<b>ETAPA II: Experiencia Laboral 20%</b>	Experiencia Laboral	Experiencia laboral de más de 3 años en conducción en sector público o privado.	20	<b>20</b>	<b>15</b>	
		Experiencia laboral en conducción en sector público o privado entre 2 y 3 años.	15			
		Experiencia laboral en conducción en sector público privado de menos de 2 años, o no acredita correctamente.	0			
<b>ETAPA III: Conocimientos Técnicos 20%</b>	Evaluación de conocimientos técnicos asociados a las materias enunciadas en el perfil del cargo.	Nota de 6,0 a 7,0	20	<b>20</b>	<b>10</b>	7 días hábiles posteriores al término del plazo establecido para la Etapa II
		Nota de 5,0 a 5,9	10			
		Nota igual o inferior a 4,9	0			
<b>ETAPA IV: Adecuación Psicolaboral 20%</b>	Evaluación Psicolaboral	Recomendable para el cargo	20	<b>20</b>	<b>15</b>	8 días hábiles posteriores al término del plazo establecido para la Etapa III
		Recomendable con observaciones para el cargo	15			
		No Recomendable para el cargo	0			
<b>ETAPA V: Apreciación global del postulante 20%</b>	Entrevista de apreciación global	Nota de 6,0 a 7,0	27	<b>27</b>	<b>15</b>	6 días hábiles posteriores al término del plazo establecido para la Etapa IV
		Nota de 5,0 a 5,9	15			
		Nota igual o inferior a 4,9	0			
<b>Puntaje mínimo para ser considerado idóneo</b>				<b>65</b>		
<b>PUNTAJE TOTAL</b>				<b>100</b>		

Sin perjuicio de lo anterior y por razones de fuerza mayor, el Servicio podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, informando oportunamente dicha circunstancia a los postulantes, a través de correo electrónico.

**6. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO**

Fase	Fechas
<b>Postulación</b>	
Difusión y Plazo de Postulación en <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	20/04/2026 al 24/04/2026
<b>Selección</b>	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	27/04/2026 al 11/05/2026
<b>Finalización</b>	
Finalización del Proceso	12/05/2026 al 18/05/2026

El portal estará habilitado para recibir postulaciones hasta las **23:59:59 horas del 24 de abril de 2026**.

### 6.1 Correo de Contacto

[postulacionesconcursossv@minvu.cl](mailto:postulacionesconcursossv@minvu.cl)

### 6.2. Condiciones Generales

#### a) Recepción de antecedentes:

La convocatoria se dará a conocer mediante publicación en la página web de la Dirección Nacional del Servicio Civil [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). Además, el Departamento Gestión de Personas, efectuará a través de la casilla MINVU EMPLEOS una publicación interna de la presente convocatoria, para conocimiento del personal del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, a nivel nacional.

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo únicamente mediante el Portal de Empleos Públicos, en el sitio web [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). En esta página, además de tener más información del proceso, podrán hacer efectiva su postulación, siguiendo las indicaciones correspondientes y adjuntando todos los documentos solicitados en "Documentos requeridos para postular". Si el postulante no adjunta los documentos indicados, el sistema no se le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de continuar en el proceso. Frente a inconvenientes o dificultades con el Portal de Empleos Públicos, será de exclusiva responsabilidad del postulante contactarse con los administradores del sitio mediante call center y mesa de ayuda, a los números 800104210 y 224446482, 101 opción 1, respectivamente.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo señalado, ni por vías distintas a las indicadas.

Solo la Comisión de Selección, podrá requerir información para aclarar los antecedentes ya presentados.

El Ministerio de Vivienda y Urbanismo y sus Servicios dependientes acogen, en un marco de igualdad de condiciones, todas las postulaciones recibidas, donde situaciones de discapacidad no son impedimento de participación. Por ello, se solicita a los postulantes indicar en el ítem "*Preguntas al postulante*", si presentan alguna situación de discapacidad que debamos considerar, a fin de contar con los medios y condiciones adecuados para su participación.

#### b) Propuesta de candidatos

Como resultado del proceso de selección, la comisión de selección confeccionará una nómina con los nombres de los candidatos que hubiesen obtenido los mejores puntajes, con un máximo de cinco personas, respecto del cargo a proveer.

En caso de igualdad en la puntuación final, el factor de desempate será el puntaje obtenido en la evaluación de "Conocimientos Técnicos" correspondiente a la Etapa III. De persistir la paridad en la puntuación, se deberá considerar la mejor nota asignada en dicha etapa. Si aun así continúa el empate, se deberá utilizar el puntaje obtenido en la Etapa V "Apreciación global del postulante". De persistir la igualdad, será el Comisión de Selección quien finalmente resolverá.

La nómina en su caso será propuesta al **Director (S) del Servicio de Vivienda y Urbanización, de la Región de Valparaíso**, y/o quien designe, quien seleccionará una de las personas propuestas.

Mencionada Jefatura, para tomar su decisión y de estimarlo necesario, podrá realizar una entrevista a los candidatos, lo cual se comunicará oportunamente a éstos.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley N° 21.015, la cual Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral, del Ministerio de Desarrollo Social, se seleccionarán preferentemente en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

**c) Notificación a postulante seleccionado**

Se notificará por correo electrónico al postulante seleccionado, al correo electrónico de usuario de Empleos Públicos de cada postulante.

Una vez practicada la notificación, el postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 5 días hábiles contados desde la notificación, aportando en original, los documentos probatorios de los requisitos de ingreso, dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciera, se nombrará a alguno de los otros postulantes propuestos.

**d) Fecha en que se resolverá el proceso de selección**

El proceso se resolverá en un plazo no mayor a 5 días hábiles transcurridos desde la finalización de la última etapa, salvo otra disposición que efectúe la autoridad en el uso de sus facultades.

La comisión de selección, comunicará mediante correo electrónico a todos los postulantes el resultado final del proceso de selección, dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

Los postulantes que formulen reparos al proceso tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, en los términos que establece el artículo 160 del DFL 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, Sobre Estatuto Administrativo.

Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el factor respectivo, quedando fuera del proceso de selección.

**Anexo N°2: Certificado de Experiencia laboral  
(Formato Sugerido)**

NOMBRE DEL ORGANISMO O EMPRESA: \_\_\_\_\_

Quien suscribe, certifica que el/la Sr./a. \_\_\_\_\_, RUN \_\_\_\_\_, ha desempeñado las siguientes funciones, durante el tiempo indicado:

NOMBRE DEL CARGO	FUNCIONES	Personal a cargo		DESDE (DD/MM/AAAA)	HASTA (DD/MM/AAAA)
		SI (N°)	NO		

Se extiende el presente certificado a solicitud del interesado a fin de acreditar experiencia específica y ser presentado en concurso o proceso de selección, para provisión de cargo.

NOMBRE COMPLETO DE QUIEN SUSCRIBE:

TELÉFONO DE CONTACTO Y/O CORREO ELECTRÓNICO:

FIRMA: \_\_\_\_\_

TIMBRE \_\_\_\_\_

LUGAR: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

**El certificado será válido solo si está completa la identificación de quien lo emite.**

**ANOTESE, NOTIFIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVASE**

**RODRIGO ALBERTO MUÑOZ HENRÍQUEZ  
DIRECTOR REGIONAL SERVIU VALPARAÍSO (S)**

TDS/MCA/MHM/ABN/GVP/RCC/CRM/EFC

DISTRIBUCIÓN:

- DIRECCIÓN REGIONAL
- SECCIÓN CONTRALORIA INTERNA
- DEPARTAMENTO ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
- SECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
- OFICINA DE PARTES