LA DIRECCIÓN NACIONAL DE VIALIDAD

Convoca a Proceso de Reclutamiento y Selección
Para proveer el cargo de:

OPERADOR(A) DE MAQUINARIA PESADA
(Camión Calibrador Pesaje)
ST-01-2124

I. TIPO DE CONTRATO Y GRADO

CONTRATA, ESTAMENTO AUXILIAR, GRADO 19º EUS

* Por ley, la "contrata" se extiende hasta el 31 de diciembre del año en curso y se renueva anualmente, según desempeño.

II. REGIÓN – RESIDENCIA – VACANTE Y RENTA BRUTA MENSUAL PROMEDIO ESTIMADA

- **Lugar de Desempeño:** Departamento de Conservación y Administración Directa, Subdepartamento Regional de Pesaje y Peaje.
- **Residencia:** Iquique
- **Vacantes:** 1 vacante.

a) Renta.

✓ **Detalle de Renta Bruta Mensual aprox.:**

Región	Vacantes	Grado	Renta Bruta promedio	Renta Bruta Mes Normal	Renta Bruta Mes con bonos
Tarapacá	1	19°	$ 871.176	$ 1.918.742	$ 1.220.366

✓ **Notas sobre Renta:**

* Renta Mes Normal: Corresponde a las rentas de los meses sin bonos, es decir: Enero, Febrero, Abril, Mayo, Julio, Agosto, Octubre y Noviembre.

* Renta Mes con Bonos: Corresponde a las rentas con bonos trimestrales, de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre.

*Renta PROMEDIO APROX.: Es el promedio de Renta, es decir, la suma de la renta percibida los "Meses Normales" más la renta de los "Meses con Bonos", dividido por los doce meses del año.

* La renta mensual mencionada, considera mes de desempeño completo e incluye bono de modernización y asignación de zona extrema cuando aplique, los que son proporcionales a los meses trabajados durante el trimestre a pago.

* El bono de modernización o asignación de modernización, corresponde al bono por Componente Base, Desempeño Institucional y Desempeño Colectivo, pero este último no está incluido en el cálculo, ya que durante el primer año no se paga. Esta asignación por el cumplimiento de metas colectivas se incorpora en la remuneración a partir del segundo año de desempeño y es proporcional al tiempo trabajado, es decir, a la fecha de ingreso al Servicio en el año anterior.
*Las rentas aquí presentadas son un cálculo estimado bruto, y no representan necesariamente la remuneración a recibir luego de impuestos. Se debe tener en cuenta este dato, como referencial.

Notas sobre Calidad Contractual:
*Se debe tener en cuenta que todo empleo provisto en la calidad jurídica a Contrata tiene como duración máxima el 31 de diciembre del año que corresponda, o mientras sean necesarios sus servicios, salvo que exista una propuesta de prórroga. Asimismo, puede definirse un periodo a prueba inferior al 31 de diciembre calendario, según lo dispongan las mismas bases.
Las funciones de la vacante ofrecida serán ejecutadas en la región, ciudad y lugar de dependencia definidos para el cargo, por tanto, es obligación del postulante el traslado por su propia cuenta al lugar definido como residencia para la vacante ofrecida.

b) Medidas conciliatorias y de salario emocional:
La Dirección de Vialidad del MOP, releva la importancia de **mejorar el bienestar, la motivación y la satisfacción laboral de sus funcionarias y funcionarios, razón por la que ofrece diversos beneficios no económicos que contribuyen a una mejor calidad de vida y bienestar psicoemocionales de las personas que trabajan en ella**. Actualmente, Vialidad brinda a sus funcionarios y funcionarias, varias medidas que aportan a este **salario emocional**, además de hacer un trabajo constante para la implementación de nuevas medidas que se orienten a mejorar la calidad de vida y satisfacción de su gente.
Las medidas de Salario Emocional existentes en la Dirección de Vialidad son:

***1.-* Opción de Teletrabajo:** En cargos definidos como *"teletrabajables"*, según Res. Ex. DV N°122 del 16 de enero de 2025

***2.-* Casas de Huésped y de Veraneo:** Planificado y acondicionado a nivel nacional, para otorgar servicio de alojamiento a las personas de forma temporal, las primeras, mientras él o la funcionaria se encuentra en cometido de Servicio por sus funciones y, las segundas, durante paseos y/o vacaciones de las personas que trabajan en el Servicio, respectivamente.

3.- Horario de jornada Flexible: Desde las 7:30 AM hasta las 10:00 de la mañana, y desde las 16:30 hasta las 19:00 hrs. respectivamente**,** según Res. Ex. DV N° 2468 de 2023.

4.- Permisos Con y Sin Goce de Sueldo: Permisos Administrativos por motivos particulares con goce de sueldo, de hasta por 6 días hábiles al año con goce de sueldo, los que pueden fraccionarse en días o medios días y Permisos sin goce de remuneraciones. Artículos 108°, 109° y 110° del DFL 29 QUE FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY Nº 18.834, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO

5.- Descanso Compensatorio: Destinado a compensar los trabajos extraordinarios realizados a continuación de la jornada laboral definida, según Artículo 68° del DFL 29 QUE FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY Nº 18.834, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO

6.- Feriado Legal exigible conforme a antigüedad reconocida: Menos de 15 años de servicio = 15 días hábiles, entre 15 y menos de 20 años de servicio = 20 días hábiles y con 20 o más años de servicio = 25 días. Según Artículo 102° DFL 29 QUE FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY Nº 18.834, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO

7.- Derechos Parentales y de Igualdad:

- ✓ *Protocolo de Conciliación de Vida Personas y Familiar con la Laboral (*Res. Ex. SOP N°1955, de nov. de 2023***)**
- ✓ *Sala de Lactancia: La Dirección de Vialidad dispone de salas de lactancia en el nivel central y en varias de sus Direcciones Regionales.* Protocolo de Uso y Administración.
- ✓ *Descanso Maternal (pre y post Natal): Derecho a descanso de maternidad desde 6 semanas antes del parto y hasta 12 semanas después de él.*
- ✓ Fuero Maternal
- ✓ Permiso de Alimentación: Las madres o padres que hacen uso de este beneficio, tienen derecho a disponer, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos e hijas menores de dos años
- ✓ Sala Cuna: El Ministerio cumple con la obligación Legal de brindar acceso a sala cuna a todas las funcionarias con hijos menores de 2 años que lo soliciten. (Administrado por el Serv. de Bienestar MOP)
- ✓ Jardín Infantil: Extiende el beneficio para niños y niñas de 2 a 5 años, administrado por el Serv. de Bienestar MOP, y que, además, ofrece la opción de un "Club Escolar", para niñas y niños en edad escolar que no cuentan con cuidador(a) posterior a su horario escolar, ofreciendo aquí un espacio permanente de cuidado durante el año, para hacer sus deberes escolares, con acceso a colación, hasta que sus padres o madres los(as) retiren al término de sus jornadas laborales, o que lo(a) retire un furgón escolar.
- ✓ Escuela de Verano y de Invierno: Para hijas e hijos de personas funcionarias, desde 06 a 13 años y coordinados generalmente por el Depto. de Desarrollo Social de Bienestar, a través de una Trabajadora Social designada. Estos son para todos(as) los(as) funcionarios(as) del MOP, indistintamente si son o no personas afiliadas como socios de Bienestar.

8.- Beneficios de Servicio de Bienestar: El Ministerio de Obras Públicas cuenta con un

Servicio de Bienestar, el que tiene como objetivo mejorar y mantener la calidad de vida de los y las funcionarias y sus cargas laborales reconocidas, entregando atención social, jurídica, médico- dental y económica. Algunos de sus beneficios para afiliados(as) son:

- ✓ Reembolsos por gastos médicos, reembolsos de bonos (Isapre/Fonasa), reembolso de traslado de ambulancia, reembolso de lentes ópticos y/o de contacto, reembolso de aparatos ortopédicos, reembolso de medicamentos y reembolso de atención dental.
- ✓ Préstamo escolar, préstamo habitacional (Adquisición y/o Reparación), préstamos de salud (Medico y/o dental)
- ✓ Ayudas de Bonos: por nacimiento o adopción, matrimonio, defunción (afiliado y/o carga familiar), bono alimentación, incentivo estudiantil y por catástrofe.
- ✓ Convenios: Seguro Complementario de Salud (Vida – Catastrófico – Salud), Seguro de Vida (Accidentes de trabajo y/o ayuda al Deceso), Fundación Arturo López Pérez (FALP)
- ✓ Cultura, Deporte y recreación: Grupos de Folclore, Talleres de Manualidades, espacios de recreación y disciplinas deportivas, entre otros.
- ✓ Servicio de Casino
- ✓ Policlínico
- ▫ Revisa el manual de prestaciones del servicio de bienestar MOP aquí

9.- Fondos de capacitación Concursables: Los Fondos Concursables de Capacitación son recursos presupuestarios de capacitación que se asignan, a través de un concurso abierto al interior del Servicio anualmente, destinados a cofinanciar actividades de capacitación que permitan formar, complementar, actualizar y/o desarrollar conocimientos, habilidades y competencias para mejorar el desempeño laboral y contribuir al cumplimiento de los objetivos y productos estratégicos institucionales, según resolución anual respectiva. Ver Metodología para la implementación de fondos concursables para capacitación.

10.- Política de Reconocimiento: La Política de Reconocimiento de la Dirección de Vialidad, busca valorar los esfuerzos, logros de los funcionarios y equipos de trabajo, promoviendo una cultura organizacional basada en la equidad, inclusión, mérito y transparencia. Aplica a todos los funcionarios de regiones y nivel central, abarcando diversos cargos y estamentos., según Resolución Ex. DV. N°1596 de junio de 2025

Para más detalles de Salario Emocional en la Dirección de Vialidad, ingresa AQUÍ

III. PERFIL DEL CARGO OBJETIVO

FUNCIONES Y TAREAS DEL CARGO

Conducir vehículo asignado (Camión Calibrador de Pesaje) para la calibración de balanzas

Funciones principales:

1. Conducir Camión.

2. Operar Grúa Pluma de camión.
3. Mantener actualizada la información relativa al vehículo.

IV. REQUISITOS GENERALES Y ESPECÍFICOS PARA INGRESOS A CONTRATA

a) Formación Educacional y experiencia Legal (obligatorio): Para ejercer el cargo es necesario contar con los requisitos legales definidos en el D.F.L. Nº 276 de 2009, que modifica los requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal de la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas:

i. Licencia de Enseñanza Media o equivalente.

*Acorde con el DFL Nº 276/2009 que modifica los requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal de la Dirección de Vialidad establecidos en el DFL Nº 147/91).

** El tiempo de experiencia laboral requerida y/o deseable, que se debe acreditar por medio del documento formal solicitado en estas Bases, sólo será considerada si es acreditada y obtenida con posterioridad a su titulación, según Estamento, perfil y requisitos para el cargo al que postula.
*** Experiencia laboral acreditada a través de documento formal solicitado en ítem VII "DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR".

a) Formación Requerida:

- Poseer Licencia de Enseñanza Media completa o equivalente.
- Poseer Licencia de Conducir Profesional Clases D, A5 o A2 Ley 18.290 (vigente sin restricciones).

b) Experiencia Requerida:

- Poseer experiencia de a lo menos 2 años según perfil de cargo.

c) Especialización y/o Capacitación:

✓ **Conocimientos y Requisitos Específicos para el cargo.**
Cursos de capacitación y/o especialización específicos en: Cursos de formación técnica, superior a 12 horas cronológicas de duración, relativa al cargo que postula.

1. Disposiciones legales y reglamentarias que rigen el transito público.
2. Conocimientos básicos de mecánica general.

V. COMPETENCIAS DEL CARGO

ORIENTACION AL CLIENTE: Conoce las necesidades y expectativas de sus clientes, tanto internos/as como externos/as, Implementa mejoras para incrementar el nivel de satisfacción de los/as clientes internos/as y externos/as, más allá de lo que le fue

estrictamente solicitado, Realiza acciones que permitan anticiparse a los requerimientos de sus clientes, Considera la plena satisfacción del/la cliente, como un criterio esencial para la planificación de futuras actividades. Mantiene un contacto cercano con los/as clientes internos/as y externos/as, para lograr satisfacer sus necesidades.

ORIENTACION A LA EFICIENCIA: Se esfuerza por cumplir con los objetivos planteados en los plazos definidos, aunque necesita sentirse motivado por la tarea encomendada o por el equipo de trabajo al que pertenece, para dar su mejor desempeño, (por ejemplo, si la tarea lo ayuda a sus objetivos o a destacar dentro del equipo al que pertenece o si el ambiente laboral es positivo y estimulante). Conoce el cargo y sus responsabilidades, tiene noción del entorno Organizacional, pero se enfoca más en metas propias y en su ambiente más inmediato, que es donde se podrá observar mayormente su esfuerzo por optimizar su desempeño y discriminar lo relevante del mismo. Se orienta a resultados. Cuando siente una tarea como un desafío, se esforzará más por hacer un uso racional de los recursos con los que cuenta, pero cuando considere irrelevante lo asignado, no habrá mayor preocupación de su parte por una optimización de recursos de ningún tipo. En ocasiones se muestra preocupado por la calidad de su trabajo, por lo que atiende a los detalles y registra información para poder anticiparse a posibles fallas y errores. Ocasionalmente, denota tendencia al mejoramiento continuo, reaccionando con consciencia en situaciones que puedan implicar riesgos de mal uso del tiempo y/o a través del seguimiento de algunas de sus actividades realizadas, para buscar mejoras en el desempeño futuro, especialmente en materias en las que quiere destacar.

ADAPTACION AL CAMBIO: Si cuenta con el apoyo adecuado, logra reaccionar más abiertamente ante situaciones de cambio o incertidumbre en lo laboral y tomar positivamente críticas constructivas sobre su desempeño, con disposición a aprender y mejorar. En ocasiones, cuando cuenta con alguien que le apoye lo suficiente, muestra flexibilidad ante situaciones nuevas, lo que le facilita comenzar a ver las ventajas de adaptarse a los cambios que enfrentará y no aferrarse a ideas o estrategias tradicionales. Posee una adecuada capacidad para comunicarse, lo que le permite enfrentar mejor un proceso de transición, aunque sólo transmitirá a otros/as la información disponible relacionada, si es que logra ver, con apoyo de alguien o por alguna situación, las ventajas de adaptarse al nuevo entorno laboral que enfrentará. Tiene dominio de múltiples tareas, las que en ocasiones utiliza y le ayudan a responder más rápidamente a nuevos requerimientos. Se aferra a antiguos procesos y creencias, pero si cuenta con la asesoría adecuada y necesaria, puede empezar a valorar las ventajas que ofrece el cambio y a utilizar sus herramientas y recursos para adaptarse de mejor manera al nuevo contexto.

COMUNICACIÓN EFCTIVA: Identifica las dificultades en su comunicación y los corrige oportunamente. Tiene una actitud asertiva en su comunicación horizontal y vertical, tratando con respeto a sus pares y colaboradores/as. Suele adaptar sus mensajes al tipo de interlocutor/a, audiencia y contexto en que se encuentra. Considera las perspectivas y opiniones de otros/as al comunicarse. Se preocupa por verificar que el mensaje que ha captado es el correcto. Comunica a sus pares o colaboradores/as sus objetivos y los resultados esperados para su trabajo, con el detalle y la claridad que se requiere para una buena coordinación.

RESPONSABILIDAD: responsabilidades de la mejor manera posible. Organiza y prioriza sus tareas para cumplir eficientemente con los plazos fijados. Muestra interés por cumplir los estándares de calidad preestablecidos, preocupándose de entregar su trabajo con dichos estándares. Cumple sus tareas y responsabilidades sin requerir mayor supervisión. Actúa de manera efectiva ante dificultades que puedan surgir, permitiendo dar fluidez a los procesos

VI. REQUISITOS NORMATIVOS GENERALES

Los(as) postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del D.F.L. Nº 29/2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

a) Ser ciudadano(a) o extranjero(a) poseedor de un permiso de residencia.
b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
d) 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/a por crimen o simple delito. *Con modificaciones de Ley 20.702*

Los(as) postulantes no deberán estar afectos(as) a las inhabilidades e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 y 56, ambos 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, esto es:

- ✓ Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros/as, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas.
- ✓ Tener litigios pendientes con la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos(as), adoptados(as) o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- ✓ Ser director(a), administrador(a), representante o socio(a) titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas.
- ✓ Ser cónyuge, hijo(a), adoptado(a) o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los(as) funcionarios(as) directivos(as) de la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas, hasta el nivel de Jefatura de Departamento o su equivalente, inclusive.

- ✓ Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro de la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

VII. DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR (Obligatorios)

Los(as) postulantes que reúnan los requisitos anteriores deberán enviar la siguiente documentación:

- ✓ **Curriculum Vitae (formato PDF).**

- ✓ **Certificado de estudios educacionales o formación según perfil del cargo (formato PDF)**

- ✓ **Certificados de Capacitación y/o especialización pertinente al cargo que postula**, si la hubiere, copia certificado de post título y/o post grado y/o copia certificado de cursos de capacitación con duración por sobre las 12 hrs. y que posteriormente puedan ser presentados en original.

- ✓ **Documento(s) o certificados que acredite(n) tiempo de experiencia laboral requerida** en el área de especialización requerida y funciones asociadas al cargo (formato PDF). Sólo se considerará como medio de acreditación de experiencia laboral mínima requerida para este cargo, un **documento formal** que ***especifique fecha de inicio y fecha de término de trabajos, de manera de certificar permanencia en cargo o en la Institución***, esto puede ser, a través de un certificado legal (documento formal) emitido por el organismo público o privado donde trabajó, **firmado y timbrado**, en el cual se **señalen las funciones y tiempo de desempeño en el cargo,** o bien, un Finiquito que especifique inicio y termino de trabajo, o bien, boletas de honorarios consecutivas junto con la declaración de renta del tiempo solicitado como experiencia mínima requerida en estas Bases.

- ✓ **Fotocopia simple de licencia de conducir por ambos lados (vigente).** Deberá ser adjuntada en el apartado "Otros" de los documentos a adjuntar en el portal de Empleos Públicos.

- ✓ **Hoja de vida del conductor al día (intachable a lo menos los últimos 5 años)** y papel de antecedentes, emitidos por servicio de Registro Civil e Identificación. Deberá ser adjuntada en el apartado "Otros" de los documentos a adjuntar en el portal de Empleos Públicos.

- ✓ **Debe presentar examen de gran altura geográfica de 3.000 m.s.n.m; efectuado en alguna mutualidad (ACHS, Mutual, IST, ISL).-**

- ✓ **Declaración Jurada Simple** que acredite lo señalado en articulo 12 letra c), e) y f) del Estatuto Administrativo y Art. Abreviado 54 del DFL Núm. 1/19.653 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº18.575.

- ✓ **Los documentos que podrán ser solicitados <u>una vez que los/as postulantes pasen la primera etapa de "Análisis Curricular</u>"** son:

  La **Declaración Jurada Simple de Probidad en Postulación** (disponible en **https://vialidad.mop.gob.cl** en sección referente a "Llamados a Concursos y Procesos de Selección" y en Oficina de la Dirección de Vialidad). Asimismo, La Dirección de Vialidad solicitará cuando estime pertinente el respaldo de toda documentación presentada en original.

VIII. RECEPCIÓN DE LAS POSTULACIONES

La presentación de documentos de postulación incompletos, alterados, subidos al portal en un lugar que no corresponda para ese documento solicitado y/o la no presentación de algún antecedente que respalde el cumplimiento de los requisitos, dejará sin efecto automáticamente la postulación.

Además de lo anterior, y para la debida comprensión del contenido de las postulaciones presentadas por los/as participantes, la Dirección de Vialidad se reserva el derecho de poder solicitar por correo electrónico a éstos/as, en caso de ser necesario, durante el proceso de evaluación, aclaraciones, rectificaciones por errores de forma u omisiones; y la entrega de antecedentes, con el objeto de clarificar y precisar el correcto sentido y alcance de la postulación.

La postulación a un cargo implica la aceptación de todas las condiciones ofrecidas por el mismo, para ello, en el caso de funcionarios/as del Ministerio de Obras Públicas deben renunciar a sus condiciones actuales para poder asumir la nueva posición en caso de ser seleccionado/a.

IX. ETAPAS DEL PROCESO

Al momento de postular, es indispensable que conteste de manera específica, rigurosa y veraz todas las preguntas que estén registradas en el portal de empleos públicos, como parte de su proceso de postulación al cargo. Estas preguntas **serán una instancia inicial de selección,** por lo que <u>si no son contestadas</u>, o bien, la información brindada no concuerda con lo que se pregunta o no está acorde a lo requerido por perfil, la persona queda automáticamente fuera del proceso. **Postulantes que estén en posesión de título profesional en vacantes distintas del estamento profesional serán declarados/as No admisibles para el proceso, dado que por disponibilidad presupuestaria este cargo no contempla pago de asignación profesional.**

1. **<u>Admisibilidad</u>:** Evaluación de cumplimiento de los requisitos legales requisitos legales definidos en el D.F.L. Nº 276 de 2009, que modifica los requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal de la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas y por cumplimiento de requisitos específicos del cargo como el tipo de formación, experiencia, capacitación y/o especialización requerida

mediante la entrega de la documentación acreditada que fue solicitada, así como también de responder las preguntas incorporadas en la postulación de forma coherente y fidedigna.

2. **Evaluación Curricular:** Se realizará análisis curricular de los antecedentes presentados por los postulantes y de sus respuestas a las preguntas del portal de empleos públicos, de quienes hayan pasado satisfactoriamente la admisibilidad del proceso. Aprobarán esta etapa quienes igualen o superen el puntaje o nota de corte establecida por las bases del proceso o la Comisión de Selección si las bases no lo establecen.

3. **Evaluación Técnica**: Evaluación de Conocimientos Técnicos que será llevada a cabo de manera presencial u online, a través del portal o plataforma designada por el Servicio, y que será informada oportunamente a las personas que lleguen a esta etapa del proceso.

4. **Evaluación Psicolaboral**: Evaluación que será vía online, grupal o individual, centrada en las competencias psicolaborales requeridas para el cargo, lo que será informado oportunamente a las personas que lleguen a esta etapa final del proceso.

5. **Entrevista Personal Final:** Esta entrevista podrá ser online o presencial, en cual participa la comisión de selección respectiva definida para este proceso y será informada oportunamente a las personas que lleguen a la etapa final del proceso.

   ** La no presentación a alguna de estas etapas deja inmediatamente fuera del proceso al postulante.*

   ** Las etapas del proceso, son sucesivas y excluyentes entre ellas. Estas etapas pueden tener algunas variaciones en su ordenamiento, dependiendo del proceso y las necesidades del Servicio.
   ****Podrán existir evaluaciones psicológicas adicionales si la comisión de selección lo estima conveniente.*

Nota 1: Todos nuestros procesos de Reclutamiento y Selección se adhieren a la "Ley de Inclusión Social de Personas con una Discapacidad" (Art. 45 de ley 20.422) y las "Políticas de Equidad de Género" promovidas por el Estado de Chile. En razón de esto los(as) postulantes que presenten algún tipo de discapacidad que les impida o les produzca dificultades para ser evaluados(as), deberán informarlo en su postulación, con el fin de adoptar las medidas pertinentes para garantizar de esta forma la igualdad de condiciones a todos(as) quienes postulen al cargo.

Nota 2: El proceso de selección es evaluado por un "Comité de Selección", nombrado en cada uno de los procesos de Selección según las políticas internas del Servicio, dando así las garantías de transparencia necesarias para los (as) postulantes.

Nota 3: Además, se recuerda que en caso de tratarse de un cargo que requiera

condiciones especiales de salud, ya sea por sus funciones o por el lugar físico en el que se desempeñará, (como por ejemplo el "trabajo en altura"), se solicitará, como un requisito para poder ser seleccionada(o):

✓ A los(as) **Postulantes Externos(as)** al Servicio: **Presentar un Examen Pre-Ocupacional**, emitido por una Mutualidad que acredite la salud compatible con el cargo, esto por su propia seguridad.

✓ En el caso de los(as) **Postulantes Internos(as) a la Dirección de Vialidad**: Se verificarán los antecedentes médicos existentes en el Servicio y, en caso de ser necesario, se realizará un chequeo médico a través del Departamento de Prevención de Riesgos y Salud Ocupacional de la Dirección.

Nota 4: Las evaluaciones realizadas en los procesos de selección de la Dirección de Vialidad para un determinado cargo, tendrán una vigencia de 6 meses para las Evaluaciones Técnicas si la comisión lo ratifica y 6 meses para las Evaluaciones Psicolaborales del mismo perfil, por lo que si existe un nuevo llamado para cubrir una vacante con el mismo perfil de cargo, en el caso de un mismo postulante, se considerarán las evaluaciones ya rendidas para ese perfil al que haya postulado anteriormente dentro del período señalado.

Nota 5: Tal como lo instruye el Servicio Civil, se informa que en los casos en los que el Servicio lo estime pertinente, se podrán realizar contrataciones de personas que provengan desde un "listado de elegibles" que hayan sido reclutados y seleccionados como resultado de un proceso particular anterior, siempre y cuando, se requiera el mismo perfil de cargo y que dicho proceso cumpla con lo establecido en el art N°13 de Res. N°1; además que se cuente con evaluaciones vigentes.

Nota 6: "En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en este portal, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario".

Nota 7: Para funcionarios/as activos de la Dirección de Vialidad, que decidan postular a un proceso de selección y se encuentren haciendo uso de licencia médica, sea esta común, maternal o por enfermedad grave del hijo menor de un año, no pueden participar o continuar participando del proceso que contenga etapas o instrumentos de evaluación que signifiquen el desarrollo de una actividad que vulnere el descanso que ordena dicho beneficio, como sucedería, por ejemplo, con las entrevistas personales, la rendición de pruebas técnicas y psicológicas insertas en dicho proceso de selección, por lo tanto, el/la funcionario/a que se encuentra haciendo uso de una licencia médica común, maternal o por enfermedad grave del hijo menor de un año deberá informar antes o durante el transcurso del certamen al encargado del proceso, dado que **no puede renunciar a esa**

franquicia, encontrándose obligados a mantener el reposo ordenado en la respectiva prescripción del profesional autorizado para extenderla (Dictamen de la Contraloría General de la República N° 057871N05 con fecha 12/12/2005).

X. EVALUACIONES DE LAS ETAPAS DEL PROCESO

La evaluación de aptitudes para el cargo se llevará a cabo en etapas sucesivas y excluyentes entre sí. La exclusión será determinada a través de los puntajes mínimos definidos para cada etapa, o el incumplimiento de los requisitos mínimos legales para ejercer el cargo.

Admisibilidad: Consiste en la verificación de la documentación ingresada en la postulación en Portal de Empleos Públicos por las Áreas de Gestión y Desarrollo de Personas, comprobando que se encuentre completa y actualizada, quienes no cumplan con los documentos solicitados y quienes no contesten de manera rigurosa y veraz todas la preguntas que estén registradas en el portal de empleos públicos o bien, la información brindada no concuerda con lo que se pregunta o no está acorde a lo requerido por perfil, como constituye parte de su proceso de postulación al cargo serán declarados inamisibles, por tanto, no pasaran a la evaluación del análisis curricular.

a) **Formación educacional y experiencia Legal**. Esta revisión de antecedentes de la formación académica y experiencia de acuerdo los requisitos legales obligatorios definidos en el D.F.L. Nº 276 de 2009, que modifica los requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal de la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas, quienes no cumplan lo establecido según requerimiento legal, dejará sin efecto automáticamente la postulación, es decir, será no admisible.

*En caso de títulos extranjeros, estos deberán estar traducidos, legalizados y apostillados si corresponde, o reconocidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores o Ministerio de Educación de Chile en los casos donde existan tratados Bilaterales (Brasil, Colombia, Perú y Uruguay) o Multilaterales (Bolivia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Perú) o revalidados - reconocidos por la Universidad de Chile en caso de que no exista convenio, de lo contrario, no se considerará su postulación.

b) **Documentación solicitada.** Se hará revisión de la documentación solicitadas la cual debe estar acreditada, en cuyo caso la presentación de documentos de postulación incompletos, alterados, subidos al portal en un lugar que no corresponda para ese documento solicitado y/o la no presentación de algún antecedente que respalde el cumplimiento de los requisitos, dejará sin efecto automáticamente la postulación, es decir, se declara no admisible.

Evaluación Curricular: Se realizará análisis curricular y evaluación de los antecedentes presentados por los postulantes con los siguientes factores y criterios de evaluación:

a) **Formación Deseable**. Esta evaluación valorará la formación académica según la necesidad y perfil del cargo requerido.

b) **Experiencia Deseable.** Esta evaluación valorará la experiencia deseable o requerida específica según la necesidad y perfil del cargo.

Sólo se considerará la experiencia laboral que sea respaldada por los debidos certificados emitidos por la Jefatura de Personal o equivalente. Se considerará como certificado válido sólo aquel que: identifique al o la postulante, cargos desempeñados; fecha de inicio y fin del periodo de desempeño (día, mes y año) y nombre, firma y timbre de la organización que certifica.

*En caso de que en la certificación no se incluyera la fecha de término de la prestación de servicios, se calculará hasta la fecha de emisión del certificado. De igual forma, cuando se agreguen certificaciones que indiquen el carácter indefinido de las contrataciones, se evaluará de igual manera hasta la fecha de expedición del correspondiente certificado. Finalmente, cuando el certificado explicite "A la fecha" o similar, y no se señale fecha en el correspondiente documento, esta experiencia no se registrará como válida. El certificado debe estar firmado y timbrado para su validez. Asimismo, se consideran otros documentos señalados en el punto VII, Ítem **Documento(s) o certificados que acredite(n) tiempo de experiencia laboral requerida.**

c) **Especialización y/o Capacitación Deseable**. Esta evaluación valorará los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación específica según la necesidad y perfil del cargo.

*Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño y perfil del cargo.

No se considerarán aquellas actividades de capacitación con una duración inferior a las 12 horas cronológicas. Las y los postulantes deberán acompañar certificados que acrediten la duración de sus capacitaciones, expresadas en horas cronológicas, y la calificación obtenida o que se señale que la actividad fue aprobada. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante los últimos 6 años contados desde la fecha de la convocatoria.
Si en los certificados presentados no se señala que son horas cronológicas, se entenderá que corresponden a horas pedagógicas, realizándose la conversión a cronológicas.

Tabla evaluación de Factores y puntaje para análisis curricular

Etapa	Factor	Criterio del factor	Puntaje	Puntaje mínimo de aprobación

				análisis curricular
Evaluación Análisis Curricular	Formación Requerida	Posee título o estudios deseables por el perfil de cargo.	30 puntos	**70 Puntos**
		No Posee título o estudios requeridos por el perfil del cargo.	0 punto	
	Experiencia Requerida y/o Deseable	Posee experiencia Laboral requerida de 2 años o más en tareas relacionadas al perfil de cargo.	50 puntos	
		Posee parcialmente experiencia deseable por el perfil del cargo.	30 puntos	
		No posee experiencia requerida por el perfil del cargo.	0 puntos	
	Especialización y/o Capacitación Deseable	Certifica 2 Especialización y/o Capacitación deseable	20 puntos	
		Certifica 1 Especialización y/o Capacitación deseable	10 puntos	
		No certifica capacitación o especialización deseable	0 puntos	

Evaluación Técnica: Evaluación de Conocimientos Técnicos que será llevada a cabo de manera presencial u online, a través del portal o plataforma designada por el Servicio, y que será informada oportunamente a las personas que lleguen a esta etapa del proceso. La Evaluación Técnica considerará los 5 mayores puntajes como aprobados para la siguiente etapa, siempre y cuando el puntaje esté sobre el 60% de respuestas correctas. Indistintamente de la cantidad de preguntas de la evaluación técnica, el puntaje final se estructura en una escala de 0-100 puntos.

Los temas considerados en la Evaluación Técnica serán:

- Conocimientos básicos de mecánica general.
- Conocimientos específicos de la maquinaria del ámbito de obras viales a operar.
- Disposiciones legales y reglamentarias que rigen el tránsito público.
- Medidas de Seguridad Personal y del Equipo.

*La Comisión de Selección definirá la cantidad de preguntas y la modalidad (presencial o remota) para realizar la evaluación técnica.

Evaluación Psicolaboral: Evaluación que será vía online, grupal o individual, centrada en las competencias psicolaborales requeridas para el cargo, lo que será informado oportunamente a las personas que lleguen a esta etapa del proceso. Para ello se aplicarán

2 test psicolaborales los cuales deberán ser aprobados para continuar en el proceso según la siguiente tabla:

Tabla evaluación psicolaboral

Test		Puntaje	Resultado
Abili-T	Personali-T		
Aprobado	**Sugerido**	**100**	**Continua**
Aprobado	**Sugerido con Observaciones**	**80**	**Continua**
Aprobado	No Sugerido	0	No continua
Reprobado	Sugerido	0	No continua
Reprobado	Sugerido con Observaciones	0	No continua
Reprobado	No Sugerido	0	No continua

**Se podrán aplicar otros test que la comisión y/o el perfil del cargo definan para ello.*

Entrevista Personal Final: Esta entrevista podrá ser online o presencial, en cual participa la comisión de selección respectiva definida para este proceso y será informada oportunamente a las personas que lleguen a la etapa final del proceso. En el caso que existan más de 5 candidatos idóneos, se ponderará en un 30% el análisis curricular, un 40% la evaluación técnica y un 30% la evaluación psicolaboral, con el resultado se ordenará de mayor a menor y podrán acceder a la entrevista final los 5 mayores puntajes ponderados.

** La no presentación a alguna de estas etapas deja inmediatamente fuera del proceso al postulante.*

** Las etapas del proceso, son sucesivas y excluyentes entre ellas. Estas etapas pueden tener algunas variaciones en su ordenamiento, dependiendo del proceso y las necesidades del Servicio.

XI. CALENDARIZACIÓN DE LAS ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

✓ **Período de Postulación:** Del 07 al 11 de julio de 2025.
✓ **Período de Evaluación y Selección:** Del 15 de julio al 08 de agosto de 2025.
✓ **Fecha aproximada del cierre del Proceso:** Al 20 de agosto de 2025 aprox.

IMPORTANTE: El horario de cierre de postulación, para cada proceso, se especifica en la publicación del portal de Empleos Públicos, en el ítem donde se menciona la calendarización de las etapas del respectivo proceso.

Sin perjuicio de lo anterior, la Autoridad competente podrá modificar los plazos

contenidos en este documento, por razones de fuerza mayor y sin que tengan la obligación de informar de sus fundamentos.

Cualquier duda dirigirse, vía correo electrónico, a la persona "Encargado/a del Proceso" al que ud. postula, la que se especifica en la publicación del portal mencionado, como también, en la última página de estas bases.

Los eventuales cambios serán informados en la página web de la Dirección de Vialidad del Ministerio de Obras Públicas **https://vialidad.mop.gob.cl**, en el portal **https://www.mop.gob.cl** y/o al correo electrónico informado por los(as) postulantes.

Asimismo, la Autoridad competente tendrá la facultad para declarar "Desierto" este proceso por falta de postulantes idóneos para el cargo, como también, de declararlo "Nulo" o "Sin efecto" por razones de fuerza mayor.

XII. ENTREGA DE RESULTADOS

Los postulantes serán notificados respecto de su situación particular en cada etapa y al final del proceso.

Los(as) postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, podrán hacer sus consultas y reclamos al contacto responsable del proceso por región, dentro de un plazo no superior a 2 días hábiles después de que se notifica a la persona de su resultado.

XIII. INFORMACIÓN DE CONTACTO RESPONSABLE DEL PROCESO

RESPONSABLE DEL PROCESO	Marcia Graciela Diaz Pozo
CORREO ELECTRONICO PARA HACER CONSULTAS	**marcia.diaz@mop.gov.cl**
SITIO WEB	**https://vialidad.mop.gob.cl** **https://www.mop.gob.cl/** **https://www.empleospublicos.cl**
DIRECCIÓN	Tarapacá No 130, Piso 3, Iquique

XIV. AUTORIZACIÓN DE LAS BASES DEL PROCESO DE SELECCION

AUTORIZADO POR	Marcia Diaz Pozo.
CARGO	Jefatura Regional Unidad de Gestión, Desarrollo de Personas y Administración.
FECHA DE APROBACIÓN	27 de mayo de 2025.
Nº DE SOLICITUD DE CONTRATACIÓN	**Ficha N° 25242**

Nº ID DE EMPLEOS PÚBLICOS	**Nº ID 130419**
FIRMA RESPONSABLE	MARCIA GRACIELA DIAZ POZO JEFATURA REGIONAL DE GESTIÓN, DESARROLLO DE PERSONAS Y ADMINISTRACIÓN Dirección de Vialidad 04/07/2025