

DECRETO DE ALCALDIA N° 2418 2024.-

ZAPALLAR,

14 AGO. 2024

VISTOS:

LOS ANTECEDENTES: Las facultades que me confiere la Ley N°18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades", Sentencia de Proclamación Rol N°299/2021, de fecha 25 de junio de 2021, del Tribunal Electoral V Región Valparaíso, que nombra Alcalde de la Comuna de Zapallar; Decreto Alcaldía N°1753/2021, de fecha 19 de agosto 2021, que aprueba Cuadro de Subrogancia del Cargo Alcalde, en caso de su ausencia Decreto Alcaldía N°2393/2022 de fecha 23 de septiembre de 2022, que aprueba cuadro de subrogancia de cargos Directivos, Jefaturas y Encargados de Departamentos de la Municipal, modificado mediante Decreto Alcaldía N°02/2023 de fecha 03 de enero 2023, complementado por Decreto Alcaldía N°336/2023, de fecha 10 de marzo de 2023 y modificado mediante Decreto de Alcaldía N°1825/2023 de fecha 23 de agosto de 2023. Decreto de Alcaldía N°19/2024 de fecha 4 de enero de 2024 que delega la facultad de firma bajo la fórmula "Por Orden del Alcalde" a Doña Pilar Cuevas Mardones. Decreto de Alcaldía N°55/2024 de fecha 9 de enero de 2024, que delega la facultad de firma bajo la fórmula "Por Orden del Alcalde", Decreto Alcaldía N°26/2023, de fecha 13 de diciembre de 2023, que aprueba Presupuesto 2024.

CONSIDERANDO:

1. Bases técnicas para el llamado concurso público a cargo de **Profesional Orientador Laboral** en Oficina Municipal Información Laboral OMIL de la comuna de Zapallar.

DECRETO:

1. **CONVÓQUESE** a concurso público para proveer el cargo bajo la modalidad de honorarios, profesional Orientador Laboral en Oficina Municipal de Información Laboral OMIL de la comuna de Zapallar, por una jornada laboral de 22 horas.
2. **APRUEBASE** a través del presente Decreto de Alcaldía las **BASES DEL CONCURSO PÚBLICO** que establece las condiciones y pautas técnicas para efectuar el llamado a concurso público para proveer cargo bajo la modalidad honorarios de "Profesional Orientador Laboral Oficina Municipal de Información Laboral OMIL de la comuna de Zapallar" que se indica en las bases que en este acto aprueban y se detallan a continuación:

LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO AL CARGO PROFESIONAL ORIENTADOR LABORAL OFICINA MUNICIPAL INFORMACIÓN LABORAL OMIL DE LA COMUNA DE ZAPALLAR.

BASES TÉCNICAS LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO AL CARGO PROFESIONAL ORIENTADOR LABORAL OFICINA MUNICIPAL INFORMACIÓN LABORAL OMIL DE LA COMUNA DE ZAPALLAR

La Ilustre Municipalidad de Zapallar, llama a concurso público para proveer el cargo de profesional Orientador Laboral para Oficina Municipal Intermediación Laboral OMIL año 2024, en calidad de honorarios.

I. Objetivo del Cargo

Prestar el servicio de orientación laboral avanzada a los/as usuarios/as de la OMIL, contribuyendo al desarrollo de habilidades y competencias de las personas en búsqueda de empleo.

II. Funciones Principales

Funciones

1. Realizar orientación laboral avanzada, mediante la elaboración de perfiles, orientación vocacional y/o la profundización de las principales temáticas de empleabilidad (elaboración de curriculum vitae acorde al perfil y objetivos del usuario/a, estrategias para la búsqueda activa de empleo y técnicas educativas para afrontar una entrevista laboral) u otra que sea pertinente según cada caso.

2. Identificar las principales necesidades de los/las usuarios/as en búsqueda de empleo, para realizar las acciones pertinentes que le permitan a las personas aumentar sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral
3. Gestionar de manera empática las emociones de los/las usuarios/as que puedan derivar del proceso de búsqueda de empleo.
4. Aplicar instrumentos de evaluación de personalidad, habilidades, intereses, aptitudes y motivaciones, según cada caso.
5. Evaluar perfiles laborales de los/las usuarios/as, para identificar sus principales competencias laborales.
6. Entregar información respecto a técnicas y herramientas que mejoren la empleabilidad de las personas y faciliten el proceso de búsqueda de empleo, utilizando el material de orientación laboral dispuesto por SENCE.
7. Derivar a otros dispositivos para resolución de obstaculizadores para el empleo, tales como Plataformas Busca Empleo de SENCE y otros servicios públicos o privados pertinentes según cada caso.
8. Registrar y analizar información de usuarios en el sistema de gestión de intermediación laboral de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE).
9. Acompañar la trayectoria laboral de los usuarios buscadores de empleo atendidos a través del seguimiento de estos.
10. Realizar talleres de apresto laboral y charlas destinadas a mejorar la empleabilidad, considerando las características del grupo objetivo al momento de planificar dicha actividad.
11. Trabajar articuladamente con Ejecutivo/a de Empresas para conocer las necesidades de las empresas en materia de requerimiento de RRHH y realizar vinculaciones pertinentes.
12. Participar en actividades de intermediación laboral convocadas por SENCE donde su experticia técnica sea requerida.
13. Actualizar permanentemente sus conocimientos del mercado laboral a nivel comunal, provincial, regional y nacional.

III. Requisitos

Estudios:	Profesional Psicólogo/a, especialización en el área Laboral*, con una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.
Experiencia:	Experiencia en 1 año mínimo en el área organizacional, y/o en cargo similar.
Deseabilidad:	Experiencia idealmente en dispositivos de intermediación laboral, orientación laboral, empleabilidad o eventualmente en reclutamiento y selección de personal. Especialización y/o cursos en psicología organizacional, idealmente las temáticas antes mencionadas.

* **Nota:** En casos especiales, donde no se haya podido conseguir un profesional con el perfil antes descrito, se podría considerar la contratación de un/a Trabajador Social, idealmente con experiencia en el intermediación laboral o selección de personas, debidamente justificado y con restricciones respecto a la aplicación de instrumentos evaluación de personalidad, habilidades, intereses, aptitudes y motivaciones.

La justificación deberá incluir la evidencia de la(s) publicación(es) de la(s) oferta laboral(es), escrita través de la Bolsa Nacional de Empleo y los profesionales que postularon al cargo que no cumplen con el perfil inicialmente requerido.

IV. Competencias laborales y Nivel Esperado

	Competencias Transversales	Nivel esperado	Competencias específicas	Nivel esperado
Orientador/a Laboral	Comunicación efectiva	Alto	Entendimiento interpersonal	Alto
	Trabajo en equipo	Alto	Flexibilidad	Medio
	Iniciativa y aprendizaje permanente	Medio	Análisis y resolución de problemas	Medio

V. Competencias transversales:

<i>Comunicación efectiva</i>
Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma adecuada. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se expresa por escrito de una manera clara, utilizando un estilo apropiado para la Institución. ✓ Presenta sus ideas a grupos de manera clara, concisa y organizada. ✓ Resulta asertivo, dando a conocer perspectivas y opiniones de la forma correcta y en el momento adecuado.
<i>Trabajo en equipo y colaboración</i>
Capacidad de trabajar con los demás de manera eficaz y cooperativa estableciendo buenas relaciones de trabajo e intercambiando información, entendiendo que los equipos pueden generar resultados mejores en menor plazo.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Muestra buena disposición cuando se le pide su colaboración. ✓ Cooperar con los demás cuando hay tareas extraordinarias o urgencias, aun cuando no sea estrictamente su función ✓ Contribuye con su esfuerzo en las tareas del grupo.
<i>Iniciativa y aprendizaje permanente</i>
Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar y llevar a cabo conductas que le permitan obtener nuevos aprendizajes, pertinentes para el desarrollo de sus funciones. Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no sólo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inicia acciones de mutuo propio, sin esperar que se lo pidan u ordenen. ✓ Tiende a identificar con anticipación cuáles serán las acciones necesarias para lograr algo. ✓ Se encarga de obtener nueva información y conocimientos que le permitan desarrollar sus tareas de manera óptima.

VI. Competencias específicas:

<p><i>Entendimiento interpersonal</i></p> <p>Es la capacidad de escuchar adecuadamente, comprender y responder a pensamientos, sentimientos o intereses de los demás, aunque éstos no los hayan expresado o lo hayan hecho sólo parcialmente.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comprende los intereses de los demás modificando su propia conducta –dentro de las normas de la institución- y los ayuda a resolver problemas que le plantean o él mismo observa. ✓ Comprende los problemas., sentimientos y preocupaciones subyacentes de otra persona, identificando sus fortalezas y debilidades. ✓ Toma en cuenta los indicios de emociones o pensamientos de los demás para realizar un diagnóstico y explicar sus conductas.

<p><i>Flexibilidad</i></p> <p>Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera y promoviendo los cambios en la propia institución o las responsabilidades de su cargo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Modifica sus objetivos o acciones para responder con rapidez a los cambios institucionales o de prioridad. ✓ Decide qué hacer en función de la situación. Logra adaptarse a la situación o a las personas, no de forma acomodaticia sino para beneficiar la calidad de la decisión o favorecer la calidad del proceso. ✓ Aplica normas que dependen de cada situación o procedimientos para alcanzar los objetivos globales de la institución.
<p><i>Análisis y solución de problemas</i></p> <p>Capacidad de afrontar un problema buscando y obteniendo la información necesaria, identificando sus aspectos clave y sus relaciones causales con el fin de evaluarlo y solucionarlo correctamente.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Logra recopilar toda la información relevante e identificar los asuntos o problemas fundamentales ✓ Identifica el problema o situación real, ocupando un proceso de análisis, despejando lo accesorio de lo fundamental. ✓ Organiza la información, identificando las relaciones de causa - efecto. Capaz de comprender una situación dividiéndola en pequeñas partes o delineando sus implicaciones en cada paso.

VII.

Conocimientos Técnicos y Nivel Esperado

Conocimientos	Nivel
Entrevista por competencias	Alto
Manejo de instrumentos de evaluación de personalidad, habilidades, intereses y motivaciones	Alto
Conocimientos en reclutamiento y selección de personas	Medio
Manejo de herramientas computacionales (Microsoft office)	Medio
Conocimientos Institucionalidad pública (normativa)	Alto
Políticas Públicas de empleo y Mercado laboral	Medio
Conocimientos de legislación laboral	Medio

Considerando que la expertiz en la evaluación de instrumentos de personalidad, habilidades y otros, es propia del profesional Psicólogo, se presenta un cuadro comparativo asociado a la aplicación de herramientas según el perfil de cargo contratado para la función de orientador laboral.

Psicólogo	Trabajador Social
Observación	Observación
Entrevistas	Entrevistas
FODA	FODA
Instrumentos de intereses y preferencias (Test de Holland, Test de Prediger)	Instrumentos de intereses y preferencias (Test de Holland, Test de Prediger)
Instrumentos de personalidad, por ejemplo: Test DISC, Test de personalidad de los 16 factores de Cattell – 16PF, Inventario de Personalidad para Vendedores – IPV, Indicador de Personalidad MBTI, entre otros que entreguen insumos al profesional para realizar una orientación más pertinente. Considerar que Test proyectivos de Lüscher, Zulliger o Rorschach son instrumentos utilizados en selección de personal, por lo que no deberían ser usados en el contexto de la orientación laboral. En caso excepcional, requiere la certificación correspondiente que acredite el manejo adecuado del profesional a cargo.	No aplica
Otros instrumentos de su expertiz que el profesional estime pertinente, siempre en el contexto de la Orientación Laboral.	No aplica

VIII Renta Mensual

Orientador Laboral media Jornada :	22 hrs.
Renta Bruta mensual:	\$ 600.000.-

IX. Recepción de Antecedentes

Antecedentes básicos de admisibilidad: Currículo, fotocopia de certificado de título y copia de cédula de identidad, declaraciones juradas para trabajar en sector público y según corresponda certificado de situación militar al día.

Se recibirá la documentación vía presencial en Oficina de Partes del Municipio, ubicada en Germán Riesco #399 Zapallar, en horario de 08:30 a 14:00 horas, desde el miércoles **14 de agosto al viernes 16 de agosto del 2024** exclusivamente en sobre cerrado, señalando nombre del postulante y cargo al que postula.

Mayores antecedentes al correo electrónico: omil@munizapallar.cl

X. Cronograma

Las fechas señaladas en el cronograma podrían verse modificadas por algún imponderable lo cual sería informado por las mismas vías de publicación.

ETAPA	PLAZO
1. Convocatoria a Concurso orientador laboral	Del 14 de agosto al viernes 16 del 2024
2. Admisibilidad: Revisión de antecedentes y documentación requerida	Lunes 19 de agosto del 2024
3. Análisis Curricular	Martes 20 de agosto del 2024
4. Entrevista	Miércoles 21 de agosto del 2024
5. Proceso de Cierre y Selección del Concurso	jueves 22 de agosto del 2024
6. Comunicación de los Resultados	viernes 23 de agosto del 2024

Profesional Orientador Laboral

1. Antecedentes del (la) Postulante:

Nombre:	
Comuna:	

2. Admisibilidad del (la) Postulante:

Condición de admisibilidad	Cumple condición (si-no)
Está titulado(a) de la carrera profesional de Psicología, en casos excepcionales, de la carrera profesional de Trabajo Social (Adjuntar certificado de título correspondiente)	

3. Evaluación de Antecedentes Curriculares del (la) Postulante (Puntaje ideal: 35 puntos):

Factor	Sub Factor	Indicador	Puntaje de evaluación	Puntaje Obtenido
Estudios	Área de estudios	El título profesional corresponde a Psicólogo/a	10	
		El título profesional corresponde a Trabajador/a Social	5	
		Presenta título profesional de otra área, o no presenta título profesional	0	
Experiencia Profesional	Años de experiencia	Cuenta con cuatro o más años de experiencia laboral	10	
		Cuenta con más de un año de experiencia laboral y menos de cuatro años	5	
		Cuenta con menos de un año de experiencia laboral	3	
		No tiene experiencia laboral	0	

	Tipo de Experiencia	Presenta experiencia laboral como Profesional psicosocial del Programa FOMIL ¹ o Plataforma Laboral SENCE	10	
		Presenta experiencia laboral en materias afines o relacionadas al programa	5	
		Presenta experiencia laboral en materias distintas al Programa	3	
		No presenta experiencia laboral	0	
Formación complementaria	Conocimientos	Presenta certificados de especialización o cursos complementarios como los requeridos en el perfil de cargo	5	
		No cuenta con certificados de estudios complementarios.	0	
Puntaje total				

4. Evaluación de entrevista por competencias – Profesional Orientador Laboral

Aspectos a evaluar:

- **Motivación por el cargo.**
- **Competencias transversales:** Comunicación efectiva, Trabajo en equipo, Iniciativa y aprendizaje permanente.
- **Competencias específicas:** Entendimiento interpersonal, Flexibilidad, Análisis y resolución de problemas.

Puntajes

Competencia nivel alto: 3 puntos	Puntaje ideal: 21 puntos
Competencia nivel medio: 2 puntos	
Competencia nivel bajo: 1 punto	

Competencias y preguntas	Evaluación Municipio
I. Motivación	Nivel de la motivación: Alta (3 puntos) __ Media (2 puntos) __ Baja (1 punto) __
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es su motivación principal para desempeñarse en este cargo?. ¿Qué es lo que conoce respecto al trabajo que realiza la OMIL y SENCE?. ¿Qué sabe respecto al Programa de Fortalecimiento OMIL? 	Observaciones:
II. Comunicación efectiva	Nivel de la competencia: Alto (3 puntos) __ Medio (2 puntos) __ Bajo (1 punto) __

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuénteme la situación más desafiante para ud. en la cual haya tenido que expresar sus ideas u opiniones ante un grupo o persona. ¿Cuál era la situación?, ¿Cuál era su rol?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? ▪ Relate algún episodio en el cual haya sido muy importante para ud. transmitir con claridad sus ideas y/o sentimientos. ¿Cuál era la situación?, ¿Cuál era su rol?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? 	<p>Observaciones:</p>
<p>III. Trabajo en equipo</p>	<p>Nivel de la competencia:</p> <p>Alto (3 puntos) __</p> <p>Medio (2 puntos) __</p> <p>Bajo (1 punto) __</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coménteme una situación en la cual haya tenido que colaborar con compañeros de otras áreas de trabajo, para cumplir con objetivos que si bien no eran de su área, eran importantes para la organización. ▪ Relate la experiencia que represente de mejor manera su desempeño en un equipo de trabajo. ¿Cuál era la situación?, ¿Cuál era su rol?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? 	<p>Observaciones:</p>
<p>IV. Iniciativa y aprendizaje permanente</p>	<p>Nivel de la competencia:</p> <p>Alto (3 puntos) __</p> <p>Medio (2 puntos) __</p> <p>Bajo (1 punto) __</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuénteme cuáles eran los principales problemas con los que se encontraba día a día en su(s) último(s) empleo(s). ¿Qué hizo para resolverlos desde su cargo? ¿Qué acciones específicas realizó?, ¿Qué resultados obtuvo? ▪ Relate alguna situación en la cual haya tenido que averiguar nueva información para cumplir una tarea. ¿Cuál fue la situación?, ¿Cuál era su rol?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? 	<p>Observaciones:</p>
<p>V. Entendimiento interpersonal</p>	<p>Nivel de la competencia:</p> <p>Alto (3 puntos) __</p> <p>Medio (2 puntos) __</p> <p>Bajo (1 punto) __</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuénteme el caso más complejo para ud. atendiendo a una persona. ¿Qué fue lo más complicado? ¿Cómo acogió los pensamientos y/o sentimientos del usuario/a? ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? ▪ Relate la experiencia más satisfactoria para ud. luego de atender a una persona. ¿Por qué fue la más satisfactoria?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado de sus acciones? 	<p>Observaciones:</p>
<p>VI. Flexibilidad</p>	<p>Nivel de la competencia:</p> <p>Alto (3 puntos) __</p> <p>Medio (2 puntos) __</p> <p>Bajo (1 punto) __</p>

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coménteme algún episodio en el cual haya tenido que hacerse cargo de una tarea que inicialmente no le correspondía realizar. ¿Cuál fue la situación?, ¿Cómo lo tomó?, ¿Qué acciones realizó? ¿Cuál fue el resultado? ▪ Relate alguna situación en la cual haya tenido que cambiar su planificación de trabajo de un momento a otro por alguna contingencia. ¿Cuál fue la situación?, ¿Qué pensó y cómo se sintió al respecto?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? 	Observaciones:
VII. Análisis y solución de problemas	Nivel de la competencia: Alto (3 puntos) __ Medio (2 puntos) __ Bajo (1 punto) __
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuénteme el problema más complejo que haya tenido que resolver dentro de sus experiencias laborales previas. ¿Cuál fue la situación?, ¿Cuál era su rol?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? ▪ Relate una experiencia atendiendo a una persona que haya sido desafiante para ud. por lo requerido por el usuario/a y las dificultades presentadas. ¿Por qué fue complejo?, ¿Cuál era la situación?, ¿Cómo organizó la información para responder de manera óptima?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? 	Observaciones:
Puntaje total	Puntaje total Municipio:
Puntaje total:	

Resumen de la evaluación:

Etapa	Ponderación de cada etapa	Puntaje obtenido	Puntaje ponderado y final
Análisis curricular	40% del total de la evaluación	Puntaje bruto	Puntaje bruto * 0,4
Entrevista por competencias	60% del total de la evaluación	Puntaje bruto	Puntaje bruto * 0,6
Puntaje final de la evaluación			

Fecha de evaluación:	
-----------------------------	--

DECLARACION JURADA

Yo, _____

Rut: _____

Domiciliado (a) en: _____

DECLARO:

NO ESTAR PROCESADO/A NI ESTAR DECLARADO/A REO O CRIMEN SIMPLE, DELITO DE ACCION PUBLICA O PENA AFLICTIVA, NI QUE AFECTAN A LA LEY SOBRE SEGURIDAD INTERIOR O EXTERIOR DEL ESTADO, NI ESTAR SEPARADO EN VIRTUD DE RESOLUCIONES EJECUTORIAS, EN SUMARIOS ADMINISTRATIVO, DE INSTITUCIONES AUTONOMAS O DE OTROS ORGANIMOS ESTATALES.

FIRMA

En Zapallar, ____ de _____ del 2024.

DECLARACION JURADA PARA INGRESO A LA MUNICIPALIDAD, ART. 57 DE LA LEY 19.653

Yo, _____

Rut: _____ Domiciliado (a) en: _____

DECLARO:

QUE NO TENGO CALIDAD DE: CONYUGE, HIJO/A O PARIENTE HASTA EL TERCER GRADO DE CONSAGAMIENTO Y SEGUNDO DEAFINIDAD INCLUSIVE RESPECTO DE LAS AUTORIDADES, YA SEA ALCALDE, CONCEJALES Y DE LOS FUNCIONARIOS DIRECTIVOS DE LA MUNICIPALIDAD DE ZAPALLAR, DE CONFORMIDAD DE LAS NORMAS SOBRE PROBIDAD QUE EXIGE EL ARTICULO 56, LETRA B) DE LA LEY 19.653.

FIRMA

En Zapallar, ____ de _____ del 2024.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ZAPALLAR
DIRECCION DE DESARROLLO COMUNITARIO

FORMATO DE CURRICULUM

Concurso Público Profesional orientador laboral OMIL Comuna de Zapallar.

Instrucciones:

- Recuerde adjuntar los documentos de respaldo.

Antecedentes del (la) Postulante:

Nombre completo:			
Domicilio:			
Teléfono:		Correo electrónico:	

Formación Académica del (la) Postulante:

Título Profesional

Experiencia laboral del (la) Postulante:

Institución	Cargo o funciones desempeñadas	De (mm/aa)	Hasta (mm/aa)

(Insertar filas adicionales si lo requiere)

Lista de documentos (copia simple que adjunta):

(Insertar filas adicionales si lo requiere)

Trabajos voluntarios acreditados

Capacitaciones certificadas en el área social acreditadas

Nombre y firma del postulante

Fecha _____

3° PUBLÍQUESE aviso de las Bases del Concurso en la página web municipal.

4° APRUÉBESE Comité de Selección del Concurso (Comisión) integrada por: un representante de la Dirección de Desarrollo Comunitario, la o él representante del Departamento de Desarrollo Económico Local y el Director Regional del SENCE, definirá una terna la cual pasará a evaluación del Sr. Alcalde para definir al profesional seleccionado.

Dirección convocada	Cargo y nombre
Representante de Dirección de Desarrollo Comunitario	Pilar Cuevas Mardones
Departamento Desarrollo Económico Local	Alexandra Bonansea
Director Regional (s) SENCE	Angélica Gutiérrez Cuevas

5° DÉJESE CONSTANCIA, que las bases del certamen fueron preparadas por la Dirección de Desarrollo Comunitario.

6° COMUNÍQUESE por parte del señor Secretario Municipal, por una sola vez a las municipalidades de la región respecto de la existencia de dicho concurso.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, ARCHÍVESE Y REGISTRESE




Gerardo Antonio Molina Daine
Secretario Municipal




Gerardo Alessandri Bascuñan
Alcalde

DISTRIBUCION:

- 1.- Departamento de Recursos humanos
- 2.- Oficina de Transparencia
- 3.- Archivo: Secretaría Municipal

PPD / SEC / C.T.L. / JUR / RRHH / DIDECO / abé / pas

