

**Bases del concurso público para proveer tres (3) cargos de "Operario de Cementerio", bajo el régimen de contratación establecido en el Código del Trabajo, destinado al Cementerio Municipal 'Sara Braun' de la Ilustre Municipalidad de Punta Arenas.**

### I. CONDICIONES DEL CARGO Y CONTRATACIÓN

<b>Funciones</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atender funerales, sepultaciones, exhumaciones y cremaciones.</li> <li>• Realizar mantenimiento, aseo y ornato del cementerio y sus instalaciones.</li> <li>• Tareas operativas (reparaciones, poda, manejo de maquinaria, herramientas a combustión y manuales y otras inherentes al cementerio).</li> </ul>
<b>Jornada Laboral</b>	De lunes a domingo (incluidos feriados), con cinco (5) días de trabajo y dos (2) días libres.
<b>Remuneración bruta</b>	<b>\$1.000.000 (Un millón)</b>
<b>Plazo de contratación</b>	Contrato de trabajo plazo fijo por 6 meses, con evaluaciones de desempeño trimestrales. Si las evaluaciones son satisfactorias, al finalizar el mes 6 el contrato se transformará en indefinido.

### II. DOCUMENTOS OBLIGATORIOS PARA LA POSTULACIÓN

Letra	Tipo de documento
a)	<b>Curriculum vitae actualizado</b>
b)	<b>Solo fotocopia de cédula de identidad por ambos lados</b> – ocultar el número de documento (serie).
c)	<b>Certificado de situación militar al día</b> , si corresponde. (Verificable ante emisor).
d)	<b>Documento que acredite Educación mínima: Enseñanza Media Completa.</b> (Verificable ante emisor).
e)	<b>Certificados de capacitación:</b> En el área de oficios generales de mantención y/o similares.
f)	<b>Certificados laborales, de los últimos 3 años</b> , que acrediten experiencia en actividades relacionadas. <b>(Anexo N°1)</b>
g)	<b>Declaración jurada simple</b> , firmada por el postulante que acredite requisitos del cargo público. <b>(Anexo N°2)</b>

**La no entrega de la totalidad de los antecedentes requeridos, desde la letra a) hasta la d), dentro del plazo establecido, constituirá causal de exclusión.**

### III. RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES Y ETAPAS

ETAPA	FECHA	CONSIDERACIONES
1. Difusión	13/01/2026 al 20/01/2026	Medios de comunicación: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diario de circulación local (2 días)</li> <li>• Sitio: <a href="http://www.cementeriosarabraun.cl/noticias/">www.cementeriosarabraun.cl/noticias/</a></li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Otros medios de comunicación</li> <li>Correo masivo para funcionarios municipales</li> </ul>
2. Recepción de antecedentes (inicio y cierre) y requerimiento de documentación	Entre el 13 de enero y el 20 de enero de 2026 (ambas fechas inclusive plazo impostergable).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enviar correo electrónico: <a href="mailto:asistenterrh@e-puntaarenas.cl">asistenterrh@e-puntaarenas.cl</a></li> <li>Entrega presencial, oficinas en Avenida Bulnes N° 029 (horario de atención público).</li> <li>Indicar en Asunto "Concurso Público –Operario de Cementerio"</li> <li>Adjuntar los documentos en formato PDF.</li> <li>No se devolverán los antecedentes entregados.</li> </ul>
3. Evaluación de Antecedentes.	Entre el 20 al 23 de enero de 2026	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fecha límite extensible en promedio a cinco días hábiles de acuerdo con la cantidad de antecedentes recibidos.</li> </ul>
4. Entrevistas o Pruebas Operativas	Fecha por confirmar	<ul style="list-style-type: none"> <li>En dependencias municipales</li> </ul>
5. Entrevistas Psicológicas	Fecha por confirmar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presenciales o telemáticas, lugar a confirmar.</li> </ul>
6. Comunicación del resultado	Entre el 02/02/2026 al 06/02/2026	Individual por correo electrónico, preferentemente.

#### IV. REQUISITOS GENERALES

##### Habilidades

<b>Disciplina y liderazgo</b>	Habilidad para seguir instrucciones y coordinarse con equipos multidisciplinarios, junto con puntualidad, responsabilidad y una sólida ética laboral.
<b>Empatía y respeto</b>	Trato considerado y profesional hacia las familias en duelo.
<b>Trabajo en equipo</b>	Colaboración efectiva con supervisores y otros auxiliares.
<b>Gestión emocional</b>	Resiliencia para manejar situaciones emocionalmente demandantes o delicadas.
<b>Actitud Profesional</b>	Compromiso con el respeto y el cuidado de los espacios funerarios, puntualidad, responsabilidad y ética laboral.

##### Competencias deseables

Que incluyan buen estado físico para realizar tareas demandantes como excavaciones, trabajos en altura, traslado de materiales pesados y labores al aire libre, con resistencia a condiciones climáticas adversas. Se valoran conocimientos en el manejo de herramientas manuales (palas, picotas, cortadoras), mantenimiento básico de áreas verdes y estructuras funerarias, y operación de maquinaria menor. Además, se consideran relevantes competencias en oficios generales como electricidad básica, gasfitería, mecánica y reparación de herramientas.

## V. REQUISITOS PARA EL DESEMPEÑO DE CARGO PÚBLICO

Requisitos	Medio de Acreditación
a) Ser ciudadano.	La cédula nacional de identidad acreditará la nacionalidad y demás datos que ella contenga.
b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.	Mediante documentos o certificados oficiales auténticos una vez seleccionados para la aceptación del cargo.
c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.	Mediante certificación del Servicio de Salud correspondiente, <b>en forma posterior a la resolución de la postulación.</b>
d) Haber aprobado y poseer el nivel educacional de Enseñanza Media completa.	Mediante documentos o certificados oficiales auténticos una vez seleccionados para la aceptación del cargo.
e) No haber cesado en un cargo público por destitución o 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.	Mediante declaración jurada simple conforme a lo establecido en las bases, en el Anexo N° 2
f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos.	Mediante declaración jurada simple conforme a lo establecido en las bases, en el Anexo N° 2
g) Artículo 56° de la Ley N° 18.575, no podrán ingresar a la Administración del Estado quienes: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tengan contratos o cauciones vigentes o suscriban contratos o cauciones superiores a 200 UTM con la Administración.</li> <li>• Tenga litigios pendientes con la Administración.</li> <li>• Sean directores, administradores, representantes o socios titulares del 10% o más de una sociedad que tenga contratos o cauciones vigentes o litigios pendientes con la Administración.</li> <li>• Sean cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las autoridades y funcionarios directivos del organismo de la Administración al que postulan, hasta el nivel de jefe Departamento o su equivalente.</li> <li>• <b>Se hallen condenados por crimen o simple delito.</b></li> </ul>	Mediante declaración jurada simple conforme a lo establecido en las bases, en el Anexo N° 2

## VI. PROCESO DE EVALUACIÓN Y SELECCIÓN

### 1) EVALUACIÓN ANTECEDENTES RECIBIDOS, PRUEBAS Y ENTREVISTAS

Factores	Puntos	Ponderación
<b>a) Formación</b>		<b>20%</b>
a.1.) Enseñanza media sin cursos	50	
a.2.) Enseñanza media técnica relacionada o más cursos	100	
<b>b) Competencias</b>		<b>40%</b>
b.1.) Mantenciones básicas de infraestructura (reparaciones básicas, limpieza, conservación espacios comunes)	40	
b.2.) Manejo de herramientas y/o equipos (palas, carretillas, equipos menores)	40	
b.3.) Seguridad e higiene (uso de EPP, prevención de riesgos)	20	
<b>c) Experiencia laboral</b>		<b>10%</b>
c.1.) $\geq 3$ años (continuos o discontinuos)	100	
c.2.) $< 3$ años (continuos o discontinuos)	50	
<b>Ponderación del puntaje, de la suma de los factores a), b) y c)</b>	<b>SUB</b>	<b>TOTAL 1</b>
<b>d) Entrevista o Prueba Operativa: Pasan a esta etapa los treinta postulantes como máximo, que hayan obtenido los máximos puntajes del subtotal 1 (de mayor a menor), cuyo límite mínimo es igual a 50 puntos.</b>	<b>100</b>	<b>15%</b>
<b>Ponderación del puntaje, de la suma del subtotal 1, más el resultado del punto d).</b>	<b>SUB</b>	<b>TOTAL 2</b>
<b>e) Entrevista psico laboral: La entrevista serán para los postulantes que hayan obtenido los máximos puntajes del subtotal 2 (de mayor a menor), cuyo límite mínimo es igual a 65 puntos.</b>	<b>100</b>	<b>15%</b>
<b>Ponderación del puntaje, de la suma del subtotal 2, más el resultado del punto e)</b>	<b>SUB</b>	<b>TOTAL 3</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

a) Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Este factor evalúa estudios formales y cursos de capacitación en áreas del Título II, letras d) y e), acreditada mediante cursos incluidos en mallas curriculares o certificados por entidades capacitadores vigentes y verificables ante el emisor.</li> </ul>
b) Competencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>Factor que pondera el tipo de experiencia y habilidades técnicas, según lo indicado en el Título II, letra f) y verificables ante el emisor.</li> </ul>
c) Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Factor que pondera los años de experiencia laboral, verificable según certificados laborales de la letra f) del Título II.</li> </ul>

<p>d) Entrevista o Prueba Operativa</p> <p>(Evaluación Aptitud Técnica)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se aplicará una entrevista estructurada y/o prueba operativa para evaluar la aptitud técnica del postulante, considerando el uso de herramientas, ejecución de tareas físicas propias del cargo, conocimientos básicos de seguridad y prevención de riesgos, así como su conducta y comunicación en contextos laborales, conforme a lo establecido en el Título II, letra f) de estas bases.</li> </ul> <table border="1" data-bbox="505 527 1321 674"> <thead> <tr> <th>Criterio</th> <th>Puntos</th> <th>Puntaje</th> <th>Ponderación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Recomendado</td> <td>80-100</td> <td>100</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Recomendado con observaciones</td> <td>50-79</td> <td>50</td> <td>15%</td> </tr> <tr> <td>No recomendado</td> <td>0-49</td> <td>0</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Criterio	Puntos	Puntaje	Ponderación	Recomendado	80-100	100		Recomendado con observaciones	50-79	50	15%	No recomendado	0-49	0	
Criterio	Puntos	Puntaje	Ponderación														
Recomendado	80-100	100															
Recomendado con observaciones	50-79	50	15%														
No recomendado	0-49	0															
<p>Entrevistas Psicológicas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La evaluación psicolaboral, según el calendario de las bases (Título III), abordará aspectos cognitivos, psicológicos, profesionales y de ajuste organizacional, y será calificada por el evaluador.</li> </ul> <table border="1" data-bbox="553 821 1295 961"> <thead> <tr> <th>Calificación</th> <th>Puntaje</th> <th>Ponderación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Recomendado</td> <td>100</td> <td rowspan="3">15%</td> </tr> <tr> <td>Recomendado con observaciones</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>No recomendado</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Calificación	Puntaje	Ponderación	Recomendado	100	15%	Recomendado con observaciones	50	No recomendado	0						
Calificación	Puntaje	Ponderación															
Recomendado	100	15%															
Recomendado con observaciones	50																
No recomendado	0																

## 2) COMITÉ DE SELECCIÓN

Un Comité de Selección nombrado por Decreto Alcaldicio, evaluará los antecedentes de los postulantes, en los siguientes aspectos:

- Los antecedentes establecidos en la tabla como estudios, cursos de capacitación certificados (a), experiencia laboral de las aptitudes específicas (b), así como los demás que figuren en el curriculum vitae, serán considerados en la medida que se acrediten mediante certificados.
- Estará a cargo de la verificación de, que el postulante de sus antecedentes a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación,
- Los antecedentes de aquellos postulantes que cumplan con los requisitos señalados en el Título II, serán considerados dentro del proceso de evaluación conforme a los factores y ponderaciones de acuerdo con la Tabla del Título VI punto 1.
- Del resultado de la ponderación del subtotal 1, que corresponde a la sumatoria de los ítems a), b) y c) de la Tabla del Título VI punto 1, pasaran al siguiente proceso los treinta candidatos como máximo que obtengan los máximos puntajes (de mayor a menor).
- La nota final que obtendrá cada postulante será el resultado de las notas ponderadas obtenidas en los factores evaluados: antecedentes curriculares, pruebas o entrevistas operativas, psicológica.
- Realizado la evaluación y asignación de puntajes, el Comité de Selección elaborará una lista, en la cual se indicarán los puntajes obtenidos por cada postulante.
- Los postulantes que obtenga una ponderación igual o mayor de 80 puntos, después de la entrevista psicológica, será considerado postulante idóneo.

- h) El Comité de Selección preparará una lista final del concurso, con los nombres de los candidatos (as) con los seis puntajes más altos, con el respectivo análisis de características y prioridades, para presentar al Alcalde.
- i) En el caso hayan menos de seis postulantes con los puntajes más altos, se preparará la lista final con los candidatos que cumplan con los requisitos establecidos en la letra g) de este punto.
- j) En el evento de producirse igualdad de puntaje que dificulte la conformación de la lista final correspondiente, el Comité de Selección someterá a una nueva entrevista personal a aquellos postulantes que se encontrasen en condiciones de empate. Los días, horarios y modalidad de esta nueva entrevista se comunicarán oportunamente.

### 3) RESOLUCIÓN Y NOTIFICACIÓN A POSTULANTE SELECCIONADO

- a) El concurso público se resolverá el día señalado en el calendario de las presentes bases (Ver Título III).
- b) El Sr. Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Punta Arenas elegirá, a su criterio, al o los seleccionados para cubrir los cargos vacantes, a partir del listado final presentado por el Comité de Selección, el cual podrá contener hasta seis candidatos.
- c) **En caso de que dicho listado incluya menos de seis postulantes**, el Sr. Alcalde igualmente podrá elegir al o los seleccionados.
- d) Quien fuere seleccionado (a) deberá manifestar su aceptación de cargo, dentro del plazo de 01 día hábil contado desde el día siguiente de la notificación. Si no diera cumplimiento a lo precedentemente señalado del plazo precitado, el Sr. alcalde podrá nombrar a otro postulante propuesto en el listado final.
- e) La notificación será preferentemente por correo electrónico o personal.
- f) En caso de que el postulante contratado renuncie o el cargo quede vacante por cualquier motivo, el Sr. alcalde podrá designar a otro de los postulantes propuestos en la lista final del concurso, dentro del plazo de seis meses contado desde la fecha de contratación del postulante (primera designación) que deja vacante el cargo y previo a la contratación indefinida. De lo contrario se debe iniciar un nuevo proceso.

### VII. CAUSALES DE EXCLUSIÓN DEL POSTULANTE.

- a) No entregar la totalidad de los antecedentes requeridos en el plazo establecido, señalados en las letras de la a) a la d) del Título II de las bases.
- b) No concurrir a las entrevistas personal, operativa y psico laboral, pruebas o cualquier otra etapa del proceso de selección, sin justificación válida.
- c) Ser evaluado en la entrevista o prueba operativa como "no recomendado".
- d) Ser evaluado en la entrevista psicológica como "no recomendable".
- e) Declaración escrita o verbal de que el postulante no desea continuar en el proceso.
- f) Imposibilidad de contactar al postulante por los medios indicados en su postulación después de varios intentos documentados.
- g) Retiro sin expresión de causa o por cambio de interés del postulante.
- h) El postulante que obtenga menos de 80 puntos de ponderación, después de la entrevista personal.

- i) Comprobación de antecedentes falsos o adulterados en la documentación presentada, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.
- j) La falsedad de la Declaración Jurada Simple (letra g del Título II de las bases) que acredita el cumplimiento de los requisitos, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.
- k) No aceptar el cargo o rechazar la propuesta de contratación sin justificación formal.
- l) Cambio en la situación del postulante que lo haga incompatible con el cargo (por ejemplo, inhabilidades legales (antecedentes penales, maltrato relevante), médicas o contractuales (imposibilidad legal para celebrar contratos con entidades públicas).
- m) No cumplir con requisitos legales mínimos o con normativas internas de la institución.
- n) Rechazo de las condiciones contractuales ofrecidas
- o) idas o no presentarse al inicio de sus funciones en la fecha establecida

### **VIII. CAUSALES PARA DECLARAR DESIERTO EL CONCURSO.**

- a) Falta de postulaciones, dentro del plazo establecido.
- b) Ningún postulante entrega la totalidad de los antecedentes requeridos según las bases del concurso.
- c) Ninguno de los postulantes cumple con los requisitos legales, técnicos o de perfil exigidos para el cargo.
- d) Ninguno de los postulantes obtiene 80 puntos posteriormente a la entrevista personal.
- e) Los candidatos que integran la lista final rechazan el cargo, no responden dentro del plazo establecido o se inhabilitan por cualquier causa.
- f) Se detectan irregularidades graves en el procedimiento que impidan garantizar la transparencia, equidad o legalidad del proceso de selección.
- g) Cambios en la disponibilidad presupuestaria, modificación del organigrama o necesidades internas debidamente justificadas que impidan continuar con la contratación.
- h) Otros aspectos de mérito, conveniencia y oportunidad que invoque la Municipalidad.

### **IX. CONSIDERACIONES FINALES**

En todo lo no regulado en las presentes bases, se estará a las disposiciones generales contenidas en la ley N° 19.880, en tanto resulten aplicables y conciliables.

La definición de los factores de evaluación, los puntajes y su ponderación se efectuó en vista de las necesidades del servicio descritas en el perfil deseable del cargo que se concursará, lo cual constituye una cuestión de mérito, oportunidad y conveniencia que queda al arbitrio de la institución, tal como ha razonado la Contraloría General de la República en los dictámenes E14378 de 2025; E479687 de 2024; 31.145 de 2019; 14.512 de 2012 y 7.348 de 2007.

Las comunicaciones de la Municipalidad a los concursantes una vez concluida la etapa de postulación solo se realizarán al correo electrónico que haya señalado el concursante en la declaración jurada simple que adjuntó a su propuesta.

La Municipalidad no se encontrará obligada a dar aviso al participante cuya postulación no haya avanzado en el proceso o no haya sido seleccionada para el cargo. En todo caso, el postulante siempre podrá consultar sobre el estado de su postulación y del proceso concursal.

Las decisiones adoptadas en la etapa de evaluación no serán impugnables, atendiendo también su naturaleza de actos de mero trámite. No obstante, cualquier postulante podrá solicitar a la Municipalidad el informe de evaluación de su postulación, a objeto también de ejercer el derecho de reclamación que le confiere el artículo 156 de la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para funcionarios Municipales, si así lo estimare.

La Municipalidad podrá, en conformidad al inciso final del artículo 13 de la ley N° 19.880 y en cualquier etapa del proceso, subsanar los vicios de que adolezcan las presentes bases, en tanto no se afecten los intereses de los postulantes. El decreto que así lo haga deberá ser publicado de la misma manera que el que efectúe el llamado a concurso.

Asimismo, por necesidades del servicio y previa resolución fundada, la Municipalidad se encontrará facultada para modificar el cronograma del proceso, por una sola vez. El decreto que así lo disponga deberá ser publicado de la misma forma que el del primer llamado.

Las actuaciones y documentos relativos al proceso no serán divulgados. Si el interesado desea conocer informes o documentos que no digan relación particularmente con su postulación, deberá efectuar la solicitud a través del mecanismo establecido en la ley N° 20.285, caso en el cual la Municipalidad tendrá especialmente presente lo dispuesto en el artículo 20 de ese texto legal y las disposiciones de la ley N° 19.628.

Los documentos acompañados en las postulaciones no serán devueltos, salvo los originales de títulos académicos o diplomas que se acompañaren a la postulación, los cuales deberán ser solicitados por el interesado al término del proceso.

Si el seleccionado mantuviese inscripción vigente en el Registro Nacional de Deudores de Pensión de Alimentos y se negare a consentir el descuento de la pensión y el recargo establecido en la ley, el Alcalde procederá a elegir a otro postulante de la lista final.

Efectuada la selección, la unidad de personal notificará a todos los postulantes del resultado final del proceso dentro de los 30 días siguientes a su conclusión y solo al través del correo electrónico que haya señalado el concursante en la declaración jurada simple que adjuntó a su respectiva propuesta.