

DECRETO N° 1600/2209

PEÑALOLÉN, 05 de agosto de 2024.-

HOY SE HA DECRETADO LO SIGUIENTE:

VISTOS:

Las facultades que me otorgan los artículos 5 letra d), 12 y 63 letra c) de la Ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades; lo dispuesto en los artículos 15 y siguientes de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales;

CONSIDERANDO:

La necesidad de llamar a concurso público para proveer cargos de la Planta de Directivos de la Municipalidad de Peñalolén, de conformidad al Reglamento N°27, de 18 de octubre de 2019, que fija la planta del personal de la Municipalidad de Peñalolén y al Reglamento de Concursos Públicos de la Municipalidad de Peñalolén, aprobado por Decreto N°20 de fecha 29 de noviembre de 2017.

DECRETO:

1. **LLÁMESE** a Concurso Público para proveer los cargos vacantes en la Planta Municipal que se indican a continuación:

Escalafón	Grado	Vacantes	Requisitos	Código
DIRECTIVOS	7º	2	Sin requisitos	DIR-7
DIRECTIVOS	7º	1	Abogado habilitado para el ejercicio de la profesión.	DIR-7-R

2. **APRUÉBENSE** las Bases del Concurso Público referido en lo precedente:

**BASES DE CONCURSO PÚBLICO PARA
PROVEER LOS CARGOS DE DIRECTIVOS
DE LA PLANTA DE LA MUNICIPALIDAD DE
PEÑALOLÉN**

A. Disposiciones generales:

La Municipalidad de Peñalolén, en atención a lo dispuesto en los artículos 10 y 11 de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales llama a concurso público para proveer los siguientes cargos vacantes de la planta municipal.

Las presentes bases tienen por objeto establecer las condiciones y pautas técnicas para efectuar el concurso tendiente a proveer los cargos vacantes de la planta municipal ya mencionados, entendiéndose, además, incorporadas las disposiciones que sobre la materia dispone la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

B. Condiciones de la contratación:

Jornada	44 horas semanales
Horario	▪ Lunes a jueves: Desde las 08:30 horas a las 17:30 horas. ▪ Viernes: Desde las 08:30 horas a las 16:30 horas.
Grados	7° de la E.M.S.
Escalafón	Directivos

C. Perfil del cargo:

El perfil del funcionario/a directivo que busca la Municipalidad de Peñalolén es una persona que desempeñe un papel preponderante en el desarrollo del quehacer municipal, desplegando una serie de funciones (que se detallan más adelante) y que pretenden, a través de su ejercicio oportuno, asegurar una administración eficiente y proporcionar una garantía razonable de que se cumplirán los objetivos generales de su dirección y el Municipio en general. En consecuencia, el/la postulante seleccionado/a deberá tener los siguientes atributos:

- a) Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, generando directrices, planificando, diseñando, movilizand recursos organizacionales, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.
- b) Capacidad para gestionar variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones.
- c) Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su

gestión institucional.

- d) Capacidad para establecer relaciones de coordinación técnica con los equipos municipales, contribuyendo al logro de metas y objetivos del municipio.
- e) Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos, proponer soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.
- f) Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la institución.
- g) Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.
- h) Capacidad de innovación, transformando en oportunidad las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

Asimismo, el/la funcionario/a debe dar cumplimiento a las funciones contenidas en el Reglamento Interno de la Municipalidad de Peñalolén y a las instrucciones impartidas por la Alcaldesa y/o su superior jerárquico.

D. Requisitos para contratar:

1) Generales:

Los enumerados en el artículo 10 de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

- a) Ser ciudadano/a.
- b) Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización cuando fuere procedente.
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- d) 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
- e) No estar inhabilitado/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado/a por crimen o simple delito.
- f) Los/as postulantes deben poseer título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste. Además, los/as postulantes deberán poseer los requisitos específicos para el cargo al que postulan.

2) Específicos:

Escalafón	Grado	Vacantes	Requisitos	Código
DIRECTIVOS	7º	2	Sin requisitos	DIR-7
DIRECTIVOS	7º	1	Abogado habilitado para el ejercicio de la profesión.	DIR-7-R

E. Inhabilidades e incompatibilidades:

Las señaladas en los artículos 54, 55 bis y 56, respectivamente, de la Ley N°18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado.

F. Antecedentes requeridos:

Los/as postulantes deberán presentar los siguientes antecedentes para ser evaluados por la comisión de selección:

1. Currículum Vitae (sin fotografía).
2. Fotocopia de cédula de identidad (por ambos lados).
3. Certificado de Nacimiento.
4. Certificado de Antecedentes (este certificado deberá tener una fecha de emisión no superior a 30 días a la fecha de su presentación).
5. Certificado original de situación militar al día solo cuando corresponda (este certificado deberá tener una fecha de emisión no superior a 90 días a la fecha de su presentación).
6. Título profesional universitario o título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste.
7. Título o certificado de posgrados, diplomados, capacitaciones.
8. Certificados que acrediten experiencia laboral correspondiente (de acuerdo a perfil del cargo), según sea el caso, incluyendo periodos laborales expresamente manifiestos, funciones desempeñadas, nombre del encargado responsable y/o institución que emite (original o fotocopia simple). Los certificados deberán contener indicación del nombre, teléfono o mail para la verificación de los antecedentes en relación con su desempeño.
9. Declaración jurada simple que da cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 10, letras c), e) y f), de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (se proporcionará formato). Esta declaración deberá estar íntegramente completado y debidamente firmado. La omisión de algún dato será causal justa para ser considerado/a postulante inadmisibile.
10. Declaración jurada simple que acredite que no se encuentra afecto/a a las inhabilidades contempladas en los artículos 54, 55 bis y 56 de la Ley N°18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado (se proporcionará formato). Esta

declaración deberá estar íntegramente completado y debidamente firmado. La omisión de algún dato será causal justa para ser considerado/a postulante inadmisibile.

11. Fotocopia simple de otros documentos optativos para acreditar estudios o experiencia.
12. En caso de presentar títulos o certificados que acrediten nivel educacional y/o especializaciones emitidas en el extranjero, deberán estar debidamente apostillados y/o traducidos, en los casos que se requieran. Para certificar su validez y correspondiente evaluación, estos documentos deberán estar reconocidos por la Universidad de Chile, de acuerdo a lo establecido en el Decreto con Fuerza de Ley N°153, de 1981, artículo 3 inciso primero.

Además, en caso de ser funcionario/a público/a:

- a) Documentación que certifique su calidad de funcionario/a de planta o contrata con la debida especificación del cargo desempeñado.
- b) Documentación que certifique la calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior a este llamado a concurso, si procediere.

Todos los documentos serán acompañados al decreto de nombramiento y, quedarán archivados en la Municipalidad de Peñalolén y a disposición de la Contraloría General de la República.

No se podrán agregar nuevos antecedentes ni retirar otros, una vez entregados los antecedentes al municipio, salvo que el postulante se desista por escrito de su postulación.

Solo se considerarán aquellas postulaciones que reúnan todos los antecedentes solicitados en la letra F.

G. Etapas, factores y subfactores a evaluar:

- 1) Etapa de admisibilidad (etapa excluyente):

Se compone de los antecedentes obligatorios requeridos para la postulación, los cuales se especifican en la letra F de las presentes bases, según cada cargo a proveer. El/la postulante que no cumpla con los documentos obligatorios según el cargo a postular, será declarado/a inadmisibile de evaluación.

- 2) Etapa correspondiente a factor “Evaluación de competencias”:

Corresponde a la etapa de evaluación psicolaboral para el cargo. Este factor mide

aptitudes específicas para el desempeño de la función y la adecuación psicológica del/la postulante, de acuerdo a lo establecido en el perfil del cargo.

La evaluación psicolaboral tiene carácter de obligatoria, por lo tanto, la ausencia del/la postulante a la entrevista acarreará su eliminación del proceso de selección.

La fecha, hora y lugar de la evaluación psicolaboral será informada a los/as postulantes al correo electrónico del cual se recibió su postulación.

Para la realización de la entrevista psicolaboral, se podrán utilizar medios y plataformas digitales y tecnológicas, realizando videoconferencia entre los/as candidatos/as y el profesional psicólogo/a encargado para tal efecto.

3) Etapa correspondiente a factor “Entrevista con el comité de selección”:

Corresponde a la evaluación técnico laboral que realiza el comité de selección. Este factor considera la evaluación técnica del/la postulante, de acuerdo al conocimiento, experiencias y competencias, en relación a las funciones propias del cargo, por parte del comité de selección.

La evaluación técnico laboral tiene carácter de obligatoria, por lo tanto, la ausencia del/la postulante a la entrevista acarreará su eliminación del proceso de selección.

La fecha, hora y lugar de la evaluación técnico laboral será informada a los/as postulantes al correo electrónico del cual se recibió su postulación.

Para la realización de la entrevista técnico laboral, se podrán utilizar medios y plataformas digitales y tecnológicas, realizando videoconferencia entre los/as candidatos/as y el comité de selección.

4) Etapa de evaluación:

Los postulantes serán evaluados de acuerdo a los factores y porcentajes siguientes:

FACTOR	PONDERACIÓN
Estudios y cursos de formación educacional, capacitación, especialización y/o perfeccionamiento	10%
Experiencia laboral	30%
Evaluación de competencias	20%
Entrevista con el Comité de Selección	40%

El puntaje máximo será de 100 puntos.

a. Cursos de formación educacional, capacitación y/o perfeccionamiento (10%):

SUBFACTOR	PUNTAJE
Magíster	100
Diplomados	50
Cursos y/o seminarios	25

El puntaje máximo será de 100 puntos. Los puntajes no se sumarán y solo se considerará el mayor puntaje.

b. Experiencia laboral (30%):

SUBFACTOR	PUNTAJE
Años de experiencia laboral en municipalidades	
Más de 5 años en adelante	100
Entre 3 y 4 años 11 meses	80
Entre 1 y 2 años 11 meses	50
Menos de 1 año	30

SUBFACTOR	PUNTAJE
Años de experiencia laboral en el sector público	
Más de 5 años en adelante	25
Entre 3 y 4 años 11 meses	20
Entre 1 y 2 años 11 meses	15
Menos de 1 año	5

SUBFACTOR	PUNTAJE
Años de experiencia demostrable acorde al perfil del cargo en el sector privado	
Más de 5 años en adelante	25
Entre 3 y 4 años 11 meses	20
Entre 1 y 2 años 11 meses	15
Menos de 1 año	5

El puntaje máximo será de 100 puntos. Los puntajes por cada subfactor no se sumarán y solo se considerará el mayor puntaje.

c. Evaluación de competencias (20%):

Se aplicará una batería de pruebas psicolaborales que evaluarán 3 aspectos: competencias laborales, habilidades y rasgos de personalidad.

PONDERACION	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE MINIMO	SUBFACTORES	PUNTAJE
20%	100	70	Informe psicolaboral define al postulante idóneo/a para el cargo.	100
			Informe psicolaboral define al postulante idóneo/a con observaciones para el cargo.	70
			Informe psicolaboral define al postulante no idóneo/a para el cargo.	0

El puntaje máximo será de 100 puntos. Los puntajes no se sumarán y solo se considerará el mayor puntaje.

d. Entrevista con el Comité de Selección (40%):

SUBFACTOR	PUNTAJE
Conocimiento de la normativa municipal	De 0 a 25 puntos
Visión estratégica e innovadora	De 0 a 25 puntos
Habilidades directivas	De 0 a 25 puntos
Liderazgo	De 0 a 25 puntos

El puntaje máximo será de 100 puntos.

En esta etapa participan solo los/as postulantes que hayan aprobado el informe psicolaboral (definido como idóneo/a o idóneo/a con observaciones).

H. Postulantes de terna:

La Municipalidad de Peñalolén determina que el puntaje mínimo para ser considerado/a “postulante de terna”, corresponde a 80 puntos, entendiéndose dicha expresión referida al puntaje límite inferior que define las respectivas bases para que los/as candidatos/as se estimen adecuados/as o apropiados/as para continuar participando y, eventualmente, ser incluidos en una terna, lo que no implica que por el

único hecho de tener esa calidad, pueda conformarla, con preferencia de quien, también teniendo esa clasificación, tiene mayor puntaje.

La lista de postulantes de terna se realizará conformando grupos compuestos por los/as postulantes que ocupen los primeros lugares de la lista según los puntajes obtenidos, y que cumplan con los requisitos del cargo a proveer.

En caso de producirse un empate, se considerará el puntaje superior en el o los factores del concurso con mayor ponderación. Si persiste el empate se aplicará igual criterio respecto de los factores que sigan en la ponderación, sucesivamente utilizando los resultados de los factores que sigan en la ponderación decreciente. En el evento que continúe la igualdad para conformar la terna, resolverá el comité de selección.

I. Comité de Selección:

El Comité de Selección estará integrado de conformidad al artículo 32 de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, con exclusión del representante del personal.

J. Cronograma del concurso:

ETAPAS	FECHAS
Publicación	05 de agosto de 2024
Periodo retiro de bases	Estarán en la web municipal hasta el término del concurso.
Recepción de antecedentes	Hasta el 14 de agosto de 2024
Periodo evaluación de antecedentes curriculares	Desde el 16 hasta el 30 de agosto de 2024
Entrevista psicolaboral	Desde el 02 de septiembre al 01 de octubre de 2024
Entrevista Comité de Selección	Desde el 02 al 18 de octubre de 2024
Entrega propuestas ternas a Alcaldesa	23 de octubre de 2024
Resolución concurso	25 de octubre de 2024
Nombramiento	01 de noviembre de 2024

Las fechas mencionadas podrán estar sujetas a modificación, lo que será avisado oportunamente mediante publicación en la página web de la municipalidad www.penalolen.cl

K. Procedimiento:

- a) El llamado a concurso público se publicará en un diario de circulación nacional según lo definido en el artículo 18° de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

- b) Las presentes Bases de Postulación y sus formularios estarán disponibles en la página web de la Municipalidad www.penalolen.cl.

Los/as postulantes que presenten alguna situación de discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, en específico en el cuerpo del correo, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.

- c) En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores/as de Pensiones de Alimentos) y en el caso de proceder al nombramiento en alguno de los cargos publicados en estas bases, el municipio consultará al/la postulante electo/a si posee obligaciones pendientes 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 nombramiento, que el municipio proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario/a.
- d) Las postulaciones se recibirán desde el día indicado en el cronograma del concurso, en el siguiente correo electrónico: concursopublico@penalolen.cl, con el siguiente asunto: “Concurso Público Municipalidad de Peñalolén – [Código de la vacante a la que postula]. Asimismo, deberán adjuntarse en formato digital todos los antecedentes requeridos para el cargo que postula, documentos que no serán devueltos.
- e) No se recibirán postulaciones con antecedentes incompletos y fuera del plazo de recepción establecido, tampoco las postulaciones que sean dejadas en otra dirección de correo electrónico anterior que no sean las indicadas en la letra anterior.
- f) Los antecedentes de la postulación deberán individualizarse de manera correlativa, indicando cada archivo el nombre del documento al que se refiere. El expediente de postulación deberá ser entregado completo de una sola vez. No está autorizado el ingreso de documentos con posterioridad.
- g) El proceso de selección constará de etapas señaladas en la letra G. anterior.
- h) Previo a la revisión de antecedentes, el Comité de Selección revisará que los antecedentes acompañados por los/as postulantes cumplan con lo requerido en las presentes bases. Todos/as aquellos/as postulantes que no cumplan con la documentación solicitada serán excluidos/as inmediatamente del proceso de selección, declarándose **inadmisible** su postulación.

- i) Aquellos/as postulantes cuya postulación sea declarada **admisible** en los términos señalados en la letra anterior, serán convocados/as a la entrevista psicolaboral, la que podrá realizarse a través de video conferencia. Para estos efectos, la Municipalidad publicará en la página web el listado con el día y horarios en que los/as citados/as a entrevista deberán conectarse a la plataforma que informe el municipio. Asimismo, se les informará vía telefónica y/o correo electrónico.
- j) Las entrevistas con la Comisión de Selección podrán realizarse a través de video conferencia. Para estos efectos, la Municipalidad publicará en la página web el listado con el día y horarios en que los/as citados/as a entrevista deberán conectarse a la plataforma que informe el municipio. Asimismo, se les informará vía telefónica y/o correo electrónico.
- k) El/la postulante que no participe a cualquiera de las entrevistas señaladas será **excluido** del proceso.
- l) El Comité de Selección deberá levantar un **acta** donde se señalen los/as postulantes en orden decreciente de mayor a menor puntaje.
- m) El Comité de Selección con el acta señalada en la letra anterior conformará una **terna** con aquellos/as postulantes que hayan obtenido los mejores puntajes, los/las que deberán ser igual o superior a 80 puntos, y será presentada a la Alcaldesa a fin de que proceda al nombramiento de conformidad a lo dispuesto por la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
- n) Una vez seleccionado/a el/la postulante por la Alcaldesa, se le informará de esta resolución al/la interesado/a, mediante correo electrónico.
- o) La persona contratada deberá dejar constancia escrita de su **aceptación al cargo** dentro de los tres días siguientes a la fecha de su notificación. En caso de no hacerlo dentro de aquel plazo, la Alcaldesa podrá nombrar a otro/a postulante incluido en la terna o **declarar vacante el concurso** en caso de no existir otros/as postulantes de terna.
- p) Se podrá realizar el nombramiento aunque se haya presentado un solo/a postulante al concurso, siempre que reúna las exigencias mínimas para ejercer el cargo.
- q) Los/as postulantes no seleccionados/as serán notificados a través de correo electrónico.

- r) El/la postulante elegido/a deberá someterse a los trámites que la normativa vigente exige para los casos de contratación municipal, lo que implica la presentación de otros documentos y exámenes médicos.
- s) La persona seleccionada quedará a la inmediata disposición municipal para asumir el cargo.

3.- PUBLÍQUESE el llamado a concurso público en un periódico de los de mayor circulación en la comuna, fíjense avisos en las diferentes dependencias municipales informando sobre el concurso, infórmese a los funcionarios/as mediante correo electrónico, comuníquese a los municipios de la región Metropolitana y, publíquense las bases del concurso en la página web municipal, en cumplimiento de lo establecido en los artículos 17 y 18 de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y HECHO ARCHÍVESE.

**CAROLINA LEITAO ÁLVAREZ SALAMANCA
ALCALDESA
MUNICIPALIDAD DE PEÑALOLÉN**

**LUZ MARINA ROMAN DUK
SECRETARIA MUNICIPAL**

AM/DJM

DISTRIBUCIÓN

- 1. Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas
- 2. Dirección de Control
- 3. Dirección de Asesoría Jurídica
- 4. Oficina Partes

Rev.: JAV 05.08.2024