



## **BASES PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DE CARGOS PARA PREUNIVERSITARIO MUNICIPAL DE LA OFICINA DE JÓVENES, DEPENDIENTE DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO DE LA MUNICIPALIDAD DE LOS ÁNGELES**

Las siguientes bases están elaboradas de acuerdo al "Instructivo de Reclutamiento y Selección del Personal de la Municipalidad de Los Ángeles, aprobado por Decreto N° 1889 del 13 de julio de 2021, vacantes que se detallan a continuación:

### **1. IDENTIFICACIÓN DE LAS VACANTES:**

<b>NOMBRE DEL CARGO:</b>	DOCENTE DE HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES
<b>VACANTE:</b>	1
<b>ÁREA - UNIDAD - SECCIÓN:</b>	PREUNIVERSITARIO COMUNITARIO
<b>DEPENDE DE:</b>	DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO
<b>DATOS CONTRACTUALES:</b>	HONORARIOS.
<b>REMUNERACIÓN:</b>	\$599.984.- BRUTO
<b>CANTIDAD DE HORAS:</b>	28 HRS MENSUALES

<b>NOMBRE DEL CARGO:</b>	TRABAJADOR/A SOCIAL
<b>VACANTE:</b>	1
<b>ÁREA - UNIDAD - SECCIÓN:</b>	PREUNIVERSITARIO COMUNITARIO
<b>DEPENDE DE:</b>	DIRECCIÓN DE DESARROLLO COMUNITARIO
<b>DATOS CONTRACTUALES:</b>	HONORARIOS.
<b>REMUNERACIÓN:</b>	\$799.920.- BRUTO
<b>CANTIDAD DE HORAS:</b>	44 HRS SEMANALES

### **2. PERIODO DE POSTULACIÓN:**

Desde el 13 de marzo y hasta las 17:00 del día 20 de marzo de 2026.

### **3. CRITERIOS EXCLUYENTES:**

Cada postulante debe presentar todos los antecedentes solicitados en los siguientes puntos de acuerdo al cargo al cual postulan. Esta etapa hace alusión a la presentación de los documentos mínimos exigidos para acreditar la postulación al cargo. Estos son:

#### **DOCENTE DE HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES:**

1. Título de profesor/a de Historia y Ciencias Sociales de alguna institución de Educación Superior reconocida por el Ministerio de Educación de Chile.
2. Con experiencia laboral de al menos 6 meses en docencia.



3. Presentar Certificado de Inhabilidad para trabajar con menores de edad.

#### **TRABAJADOR/A SOCIAL:**

1. Título profesional de Trabajador/a Social de alguna institución de Educación Superior reconocida por el Ministerio de Educación de Chile.
2. Con experiencia laboral de al menos 6 meses en docencia.
3. Presentar Certificado de Inhabilidad para trabajar con menores de edad.

Para acreditar la realización de cursos de capacitación o de formación solicitados **se debe adjuntar certificados**. Las experiencias laborales deben ser acreditadas mediante documentos formales otorgados por las organizaciones o empresas pertinentes. Estos pueden ser: contratos de trabajo, certificados de antigüedad o de experiencia laboral, finiquito de trabajo, boletas de honorarios, cotizaciones previsionales, liquidaciones de sueldo, entre otras.

#### **4. CRITERIOS DESEABLES:**

Estos requisitos no excluye del proceso en caso de que no los posea, pero en caso de acreditarlos le bonifican puntaje adicional.

Se considerarán como requisitos deseables los que se indican a continuación:

#### **DOCENTE HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES:**

1. Experiencia previa en trabajo con jóvenes en contextos educativos, realizando clases en preuniversitarios o preparación para pruebas de admisión universitaria.
2. Conocimiento actualizado del temario y estructura de la Prueba de Acceso a la Educación Superior (PAES) en Historia y Ciencias Sociales.
3. Experiencia con ejecución de material pedagógico, guías y ensayos tipo PAES Manejo de estrategias de enseñanza para jóvenes de enseñanza media.
4. Habilidades para explicar contenidos complejos de forma clara y sintética.
5. Manejo de herramientas digitales y plataformas educativas para clases presenciales o virtuales.
6. Capacidad para motivar a estudiantes y trabajar orientado a resultados académicos.
7. Buen manejo de expresión oral, comunicación y liderazgo en el aula.
8. Experiencia en análisis de resultados y seguimiento del progreso de estudiantes.
9. Disponibilidad para trabajar en horarios vespertinos y/o fines de semana.

#### **TRABAJADOR/A SOCIAL:**

1. Experiencia de trabajo con jóvenes de enseñanza media o estudiantes en contextos educativos.
2. Experiencia en acompañamiento socioeducativo y orientación a estudiantes.
3. Conocimiento de programas de acceso y permanencia en la educación superior.
4. Conocimiento en beneficios de educación superior (FUAS, gratuidad, becas y beneficios de JUNAEB).
5. Experiencia en intervención psicosocial con estudiantes y familias.
6. Capacidad para realizar diagnósticos socioeconómicos y elaboración de informes sociales.
7. Experiencia en talleres grupales de habilidades socioemocionales, orientación vocacional o proyecto de vida.
8. Manejo de estrategias de apoyo a estudiantes en situación de vulnerabilidad social.
9. Habilidades para trabajo interdisciplinario con equipos docentes y de gestión educativa.
10. Manejo de registro de intervenciones, seguimiento de casos y elaboración de reportes.
11. Habilidades de comunicación, escucha activa y resolución de conflictos.



12. Manejo básico de herramientas digitales y plataformas de registro institucional (NEM, ranking y ponderaciones).
13. Seguimiento de asistencia del alumno y contacto con el apoderado.
14. Disponibilidad para trabajo presencial y coordinación con redes de apoyo externas.
15. Disponibilidad para trabajar en horarios vespertinos y/o fines de semana.

**Recuerde que, si sólo señala poseer estos requisitos y no adjunta la correspondiente certificación, no se le otorgará bonificación.**

## **5. COMPETENCIAS:**

Las competencias técnicas, éticas, conductuales y de gestión descritas a continuación constituyen los elementos esenciales para el adecuado desempeño del cargo.

### **DOCENTE HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES:**

1. Dominio disciplinar: manejo sólido de contenidos de Historia y Ciencias Sociales asociados al currículo y a la preparación para la prueba de acceso a la educación superior.
2. Didáctica y estrategias pedagógicas: capacidad para diseñar clases dinámicas, claras y orientadas a la comprensión de contenidos complejos.
3. Evaluación del aprendizaje: elaboración y análisis de evaluaciones tipo ensayo y seguimiento del progreso académico.
4. Motivación y gestión de aula: habilidades para generar un ambiente de aprendizaje participativo y motivador.
5. Síntesis y explicación de contenidos: capacidad para simplificar conceptos complejos y relacionarlos con la prueba de admisión.

### **TRABAJADOR/A SOCIAL**

1. Diagnóstico e intervención socioeducativa: capacidad para identificar necesidades sociales y educativas de los estudiantes.
2. Acompañamiento y orientación: apoyo en procesos personales, educativos y vocacionales de los estudiantes.
3. Gestión de redes: articulación con instituciones, programas y servicios de apoyo.
4. Facilitación de talleres: desarrollo de actividades grupales sobre habilidades socioemocionales, proyecto de vida y acceso a la educación superior.
5. Seguimiento y sistematización: registro, monitoreo y evaluación de intervenciones socioeducativas.

## **6. FUNCIONES:**

### **DOCENTE HISTORIA Y CIENCIAS SOCIALES:**

1. Ejecutar 8 clases mensuales de manera presencial o virtual de preparación para Prueba de Acceso a la Educación Superior en Historia y Ciencias Sociales.
2. Realizar 4 ensayos PAES, durante el desarrollo del programa.
3. Envío de planilla con registros de puntajes de ensayos.
4. Retroalimentar en materias de avances académicos.
5. Confeccionar evaluación diagnóstica para nivelación de estudiantes.
6. Elaboración y envío de planificación de clases de manera semanal.
7. Preparación y envío de material de estudio (guías y ensayos) para alumnos(as) del preuniversitario



comunitario de manera semanal.

8. Registro de asistencia y observaciones de cada clase.

### TRABAJADOR/A SOCIAL:

1. Ejecutar charlas mensuales dirigidas a jóvenes de sectores urbanos y rurales de la comuna.
2. Elaborar planificación mensual detallada de las temáticas a abordar.
  - Registrar asistencia en cada actividad ejecutada.
  - Desarrollar contenidos relacionados con:
    - Beneficios de la educación superior.
    - Proceso de apelación a beneficios.
    - Beneficios de educación superior otorgados por JUNAEB.
    - Formulario FUAS.
    - Tipos de becas y financiamiento.
    - Gratuidad.
    - Acreditación de universidades e instituciones, NEM, ranking y ponderaciones.
3. Elaborar y distribuir material informativo y de apoyo para los participantes.
4. Participar activamente en ferias universitarias y actividades de difusión de la educación superior.
5. Representar a la sección jóvenes en instancias municipales relacionadas con el área educativa.
6. Acompañamiento del Preuniversitario Comunitario en cada jornada.
7. Tener disponibilidad para trabajo presencial los días viernes y sábado.
8. Acompañar toda la jornada académica.
9. Registrar asistencia de estudiantes.
10. Preparar material de apoyo para al menos cuatro clases en ambas secciones.
11. Mantener contacto permanente con padres, madres y apoderados.
12. Realizar seguimiento de inasistencias y gestionar justificaciones.
13. Generar reportes periódicos de asistencia y participación.
14. Contar con disponibilidad para trabajar fines de semana, según programación del Preuniversitario Comunitario y actividades municipales.

## 7. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las personas interesadas en postular deberán enviar todos los documentos solicitados en un solo archivo por postulante en **formato PDF** a través del correo electrónico [procesodeseleccion@losangeles.cl](mailto:procesodeseleccion@losangeles.cl) Al momento de concretar su postulación, los/las postulantes aceptan en forma íntegra las presentes bases.

Para que su postulación esté completa, debe procurar cumplir con cada uno de los siguientes pasos:

- Leer exhaustivamente las presentes Bases.
- Indicar en el **asunto del correo al cargo a cuál está postulando. (Excluyente).**
- Completar el Formulario de Postulación (Anexo 1), Curriculum ciego (Anexo 2) y Declaración jurada (Anexo 3) y adjuntarlo.
- Enviar toda la documentación solicitada y declarada en un solo archivo único por postulante en **formato PDF. (Excluyente).**

Toda la información que el/la postulante consigne en el formulario de postulación y/o currículo ciego debe ser **comprobable y fidedigna**, cualquier información que sea ajena a la realidad será causal de eliminación del proceso de selección. Por lo tanto, es responsabilidad de cada postulante el correcto ingreso de información al formulario de postulación, así como de los archivos que adjunte como respaldo de su postulación.

Los documentos que deberá remitir se indican a continuación (en caso de no enviar esta documentación su



postulación quedará automáticamente fuera del proceso):

- Curriculum ciego (Anexo 2).
- Fotocopia de Certificado de Título Profesional que se solicita para el cargo a que postula.
- Certificados que acrediten capacitaciones y formación que indique en postulación. (Especialmente las excluyentes de cada cargo).
- Certificados que acrediten tiempo de experiencia laboral (**desde/hasta y con firma - timbre**).
- Fotocopia simple Cédula de Identidad por ambos lados.
- Certificado de Antecedentes.
- Certificado de Nacimiento.
- Certificado de situación militar al día (sólo varones).
- Formulario de postulación (Anexo 1)
- Declaración Jurada simple (Anexo 3)
- Certificado de inhabilidad por maltrato relevante.
- Certificado de inhabilidad para trabajar con menores de edad.

Mientras dure el proceso de selección, **será responsabilidad de cada postulante la revisión de su cuenta personal de correo electrónico/teléfonos** consignados en el Curriculum ciego, puesto que serán los mecanismos de contacto formales y oficiales del presente proceso, no pudiendo el/la postulante declarar desconocimiento de la información publicada y/o citaciones realizadas.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos. Asimismo, la Comisión Evaluadora puede decidir flexibilizar requisitos de este perfil en pro de un mejor y mayor reclutamiento, si así lo estimase.

Los/as postulantes que presenten **alguna discapacidad** que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informar al momento de ser citados a entrevista, para efecto de facilitar la aplicación de las herramientas de selección y adaptar las condiciones físicas del lugar, garantizando la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a esta Convocatoria.

## **IMPORTANTE:**

Cada documento que se presente o se omita, es de responsabilidad exclusiva del/la postulante y no de la Municipalidad de los Ángeles.

La presentación de certificados será excluyente (obligatoria) para la siguiente etapa del proceso. La documentación debe estar completa. No se aceptarán respaldos parciales de lo señalado en el formulario de postulación. Si Ud. señala poseer alguno de los cursos o conocimientos que se requieren para el cargo, debe adjuntar el certificado correspondiente para que se le otorgue puntaje por este, con firma y timbre de la institución formadora. De lo contrario, **si solamente lo señala en Curriculum ciego, pero no lo respalda con documentación que lo acredite, no se le otorgará puntaje.**

No debe adjuntar otra documentación que no le sea solicitada, tal como: certificados de otros títulos profesionales que Ud. posea, etc.

**La documentación enviada debe ser LEGIBLE, y debe ser remitida como UN SOLO ARCHIVO POR**



**POSTULANTE ADJUNTO EN FORMATO PDF; de lo contrario su postulación no será considerada en los procesos de evaluación correspondientes.**

De igual manera debe considerar que la Municipalidad de los Ángeles podrá solicitar documentos originales que certifiquen su experiencia laboral (contrato, certificado imposiciones, boleta, relación de servicio, certificado de antigüedad laboral, etc.) o certificados de capacitación/formación, en cualquiera de sus etapas, o en su defecto corroborar estos datos con las empresas o instituciones señaladas en su postulación.

Los/las postulantes que no remitan esta documentación dentro del plazo y hora estipulada no avanzará en la presente postulación, quedando automáticamente fuera del proceso.

## **8. CAUSALES DE ELIMINACIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

- No dar cumplimiento con los requisitos obligatorios que se estipulan en las presentes bases.
- No adjuntar la documentación solicitada, en el formato solicitado.
- No acreditar lo declarado en el formulario de postulación mediante las correspondientes certificaciones.
- Postulaciones fuera de plazo y hora señalada.
- Cualquier información señalada en el formulario de postulación que sea ajena a la realidad y/o que falte a la verdad.
- Formularios de postulación incompletos.
- Certificados de nacimiento y antecedentes vencidos (máximo 3 meses desde su emisión).
- No asistir a cualquiera de las etapas del Proceso de Selección (**en caso de ser citado/a para estos fines**).
- No presentar documentación original de su postulación en caso de ser solicitada.

## **9. DE LA COMISIÓN DE SELECCIÓN**

Consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por una Comisión de Selección (compuesta por personas designadas y pertinentes al cargo que se desea cubrir) a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. En la cual se pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias de cada postulante de acuerdo al perfil del cargo.

## **10. ETAPAS, SUBETAPAS Y PONDERACIONES A EVALUAR:**

La evaluación constará de las siguientes 3 etapas que se llevarán a cabo de forma sucesiva, y el puntaje obtenido en cada una de ellas será acumulativo y en algunos casos excluyentes.

<b>ETAPA</b>	<b>PONDERACIÓN</b>
Análisis Curricular	30 %
Evaluación Psicolaboral	30 %
Entrevista final Comisión de Selección	40 %

### **ETAPA I: ANÁLISIS CURRICULAR:**

Corresponderá a un **30%** de la ponderación final, con un puntaje máximo de 10 puntos en cada subfactor.



Esta etapa comprende la evaluación de los siguientes factores:

- Debe presentar el Título Profesional requerido según cargo al cual postula.
- Experiencia Laboral: cantidad en meses/años desempeñándose en la función. (Debe adjuntar certificado que acredite experiencia laboral con fecha, desde/hasta).
- Requisitos deseables atingentes: se bonifica aquellos requisitos que favorecen el desempeño efectivo del cargo, y que están previamente definidos en las presentes bases.

**IMPORTANTE:** Pasarán a la siguiente etapa **las cinco (5) personas** que obtengan los mejores puntajes curriculares. De generarse empate en las puntuaciones curriculares, se privilegiará a él/la postulante que haya acreditado su condición de discapacidad, si se mantiene el empate se priorizará al postulante del género subrepresentado en el equipo a proveer el cargo. Si a pesar de estos criterios se mantiene el empate, los postulantes que hayan enviado más tempranamente sus antecedentes avanzará en el proceso.

▮ **SUBFACTOR FORMACIÓN EDUCACIONAL:**

En esta etapa se ratifica la atingencia del título presentado con el cargo al cual está postulando.

CRITERIO	PUNTAJE
Título Profesional o Certificado de Título Profesional según corresponda al cargo	10

▮ **SUBFACTOR EXPERIENCIA LABORAL AFÍN AL CARGO:**

Comprende la evaluación del tiempo de experiencia laboral específica en el área. Para el cálculo se aplicará la siguiente tabla de puntajes:

CRITERIO	PUNTAJE
Experiencia laboral de más de 24 meses	10
Experiencia laboral de más de 18 meses	7
Experiencia laboral de más de 12 meses	5
Experiencia laboral de más de 6 meses	3
Experiencia laboral de menos de 6 meses	0

▮ **SUBFACTOR CAPACITACIÓN O FORMACIÓN:**

Se evaluarán la suma de horas de los cursos de capacitación/entrenamientos deseables que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo (**para otorgar puntaje a sus cursos, capacitaciones o entrenamientos, debe respaldarlo con la correspondiente certificación**).

CAPACITACIÓN O FORMACIÓN	PUNTAJE
Estudios de Magíster o Doctorado.	10
Estudio de pos título atingente al cargo	8
Estudio de diplomado atingente al cargo	6
80 o más horas de capacitación atingente al cargo	4
40 o más horas de capacitación atingente al cargo	2



MUNICIPALIDAD  
LOS ANGELES

CAPACITACIÓN O FORMACIÓN	PUNTAJE
No posee cursos o especialización pertinente	0

## ETAPA II: EVALUACIÓN PSICOLABORAL

Tiene como objetivo evaluar el ajuste al perfil del puesto de trabajo que poseen los/as postulantes. Durante esta etapa se pueden utilizar diferentes herramientas, las que corresponden a entrevistas por competencias, aplicación de test psicolaborales, según la complejidad del cargo. Test asociados a habilidades específicas, rendimiento intelectual y personalidad, además de asistir a una entrevista con el profesional, con el objetivo de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo y con ello elaborar un perfil Psicolaboral del postulante quedando a criterio del/la psicólogo/a a cargo del proceso de evaluación psicolaboral.

La fecha de la evaluación Psicolaboral se informará a través de correo electrónico o vía llamado telefónico. Es de exclusiva responsabilidad de los(as) postulantes contar con disponibilidad para asistir a las evaluaciones, ya que no existe la posibilidad de otra fecha de evaluación distinta a la que se informe al momento de citación.

El resultado de la evaluación psicológica tendrá la siguiente resultado de idoneidad:

CRITERIO
Si el perfil psicolaboral es <b>RECOMENDADO</b>
Si el perfil psicolaboral es <b>RECOMENDADO CON OBSERVACIONES</b>
Si el perfil psicolaboral es <b>NO RECOMENDADO</b>

Avanzan a la siguiente etapa las personas que obtengan categoría de Recomendado o Recomendado con Observaciones según Informe Psicolaboral, el cual contiene información confidencial.

- El Informe resultante de la Evaluación Psicolaboral es de uso exclusivo de la Institución, por lo tanto, la Dirección de Recursos Humanos de la municipalidad de los Ángeles se reserva el derecho de entregar el informe Psicolaboral a los postulantes, independiente del resultado obtenido en esta etapa del proceso.

## ETAPA III: ENTREVISTA FINAL CON COMISIÓN EVALUADORA

Cada uno de los integrantes de la Comisión que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado(a) a través de una Matriz de evaluación, otorgándole un puntaje de acuerdo a rangos.

**Corresponderá a un 40% de la ponderación final con un puntaje máximo de 40 puntos.**

Cada uno de los integrantes de la Comisión que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado(a) a través de una nómina de 5 competencias idóneas para el cargo, otorgándole un puntaje de acuerdo a rangos establecidos con un máximo de 40 puntos en total, como se detallan a continuación.





N°	Nombre postulante	Competencias Técnicas	Compromiso Organizacional	Compromiso hacia el usuario	Trabajo en Equipo y Comunicación efectiva	Resolución de conflictos	TOTAL
1							
2							
3							
4							
5							

**Puntuación:**

<b>Sobresaliente</b>	8
<b>Satisfactorio</b>	6
<b>Bueno con OBSERVACIONES</b>	4
<b>Necesita mejorar</b>	2
<b>Insatisfactorio</b>	0

**Importante:** Para ser considerado(a) postulante idóneo en la terna/nómina del presente Proceso de Selección, y de esta manera optar al ofrecimiento del cargo, cada candidato(a) debe obtener un puntaje mínimo total, **igual o superior a 70 puntos finales para los cargos profesionales**, contemplando todas las etapas del mismo, a menos que la Comisión Evaluadora determine lo contrario por razones de buen servicio.

Postulantes evaluados(as) como idóneos(as) que no fueron seleccionados en este proceso que integren la nómina propuesta para la selección por parte de la Autoridad máxima del servicio, **podrán ser considerados para contratación directa si se requiere cubrir un cargo de similares características, dentro de los siguientes seis meses de finalizado el presente proceso de selección.** Asimismo, si la persona seleccionada desiste antes de su ingreso, o renuncia dentro de los próximos 6 meses, podrá considerar para contratación directa a algún postulante de la lista de candidatos idóneos(as), antes mencionada.

## **11. CIERRE DEL PROCESO Y NOTIFICACIÓN DE RESULTADOS**

La Comisión Evaluadora presentará a la Autoridad máxima del servicio, a través de un Acta de Proceso, la nómina del/los postulantes que hayan obtenido los puntajes más altos en el desarrollo del Proceso, en orden decreciente, para que éste decida respecto de la o el mejor postulante para desempeñarse en el cargo a proveer. La autoridad podrá seleccionar a cualquiera de los postulantes presentados, o bien declarar desierto el proceso.

Una vez que el Acta de Proceso es visado y se aprueba la contratación de los postulantes propuestos, se informa al seleccionado(a) y se le ofrece el cargo vía telefónica y/o correo electrónico. Quien resulte seleccionado(a) será notificado vía telefónica o correo electrónico.

## **12. CONSIDERACIONES**

- En el caso de considerar que los postulantes no se ajustan al perfil definido por la institución, la Dirección de Recursos Humanos se reserva el derecho de declarar total o parcialmente desierto el presente concurso.
- Las citaciones a la evaluación Psicolaboral por parte de la comisión, se efectuarán al teléfono o bien

al correo electrónico indicado por el o la postulante.

- Los candidatos que no se presenten a alguna de las instancias se considerarán como excluidos del proceso de selección.
- Los/as postulantes deben tener la disponibilidad para trabajar en terreno cuando se requiera.
- Las o Los postulantes seleccionados como ganadores del proceso de Reclutamiento y Selección de personal, deberán aceptar el cargo no más allá de un plazo de 3 días hábiles, el cual se les informará vía correo electrónico, donde deberán confirmar dicha aceptación.