

CONCURSO PARA PROVEER CARGO DE MONITOR/A SOCIAL

CENTRO DE LA MUJER DE CONCÓN

CARGO	Monitor/a Social
PROFESIÓN	Título Profesional o Técnico del Área de las Ciencias Sociales
JORNADA	44 Horas / Presencial
CONTRATO	Honorarios
SUELDO BRUTO	\$900.000
FECHAS Y ETAPAS DE CONCURSO PÚBLICO	Recepción de documentos: Desde el día 20 de Enero al 26 de Enero de 2025. Evaluación y Selección Curricular: Desde el 27 de Enero al 31 de Enero de 2025. Entrevista Final y comunicación de resultados finales: Semana del 03 al 07 de Febrero de 2025.
FECHA DE INICIO DE FUNCIONES	10 de Febrero 2025
DOCUMENTOS REQUERIDOS	<p>La siguiente documentación debe ser enviada a la casilla oficinadepartes@concon.cl o ser presentada de forma física en Oficina de Partes con todos los documentos adjuntos en un sobre cerrado, a la dirección de la Ilustre Municipalidad de Concepción, Av. Santa Laura #567, Concepción.</p> <p><u>Documentación requerida:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Currículum Vitae (debe indicar el tiempo de duración de la experiencia laboral, indicando mes y año en el que se desempeñó en el/los cargos). - Certificado de Nacimiento - Certificado de Antecedentes - Certificado de Título Profesional o Técnico verificable, según corresponda. - Certificado de inhabilidades para trabajar con menores. - Fotocopia de carnet por ambos lados. - Certificado de Diplomado, Cursos y/o Capacitaciones (con el número de horas cursadas).
Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> - Título profesional o técnico del área de las ciencias sociales. - Conocimientos y/o experiencia acreditable de trabajo con mujeres que viven violencia. - Experiencia en el trabajo de grupo, en prevención y actividades comunitarias. - Experiencia de trabajo con mujeres desde enfoque de género.

<p>PRINCIPALES FUNCIONES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar entrevistas de primer apoyo, orientación e información a la diversidad de mujeres consultantes y gestionar derivaciones a otros programas SernamEG o Instituciones externas. - Realizar primera acogida a la diversidad de mujeres que consultan en caso de emergencia. - Apoyar el trabajo con las redes institucionales, cuando corresponda. - Mantener de un sistema de registro organizado de las acciones de prevención según formato que defina SernamEG, para los análisis estadísticos pertinentes.
<p>HABILIDADES DESEABLES PARA EL CARGO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas - Capacidad de Trabajo en Equipo - Habilidades en torno a resolución de conflictos - Pensamiento Creativo - Pensamiento Crítico

ETAPAS DEL PROCESO DE OBTENCIÓN DE PERSONAL

1. Difusión

La difusión del presente Proceso de Selección se realizará mediante publicación en la página <https://www.concon.cl/>. El sólo hecho de ingresar su postulación implicará la aceptación íntegra de las bases del presente proceso de selección y sometimiento a éstas.

2. Postulación

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el día 20 de Enero de 2025 hasta el 26 de Enero de 2025 a las 23:59 horas. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo ni por medios distintos a los indicados en el párrafo siguiente. Una vez cerrado el plazo para la presentación no se podrán recibir nuevas postulaciones.

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos deberán remitir la documentación solicitada a la casilla oficinadepartes@concon.cl o ser presentada de forma física en **sobre cerrado** a la dirección de la Ilustre Municipalidad de Concón, Av. Santa Laura #567, Concón.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

3. Evaluación Curricular

Mediante la pauta indicada a continuación, se realizará la revisión curricular de los antecedentes que sean presentados por los postulantes en conformidad a los documentos solicitados de las

presentes bases, y que hayan cumplido satisfactoriamente con la evaluación formal de antecedentes.

En cada subfactor sólo se considerará el puntaje más alto logrado, de modo que no son acumulables entre sí.

FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	
ESTUDIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL, DIPLOMADOS, MAGISTER, CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN	Título Profesional o Técnico del Área de las Ciencias Sociales verificado en plataforma correspondiente	Título profesional afín/verificado	10 puntos	
		No posee título profesional afín/verificado	0 puntos	
	Certificación de cursos de especialización: Capacitación y perfeccionamientos relacionados con el cargo, acreditados mediante certificado que señale fecha de realización y cantidad de horas cronológicas cursadas.	Certificación en violencia de género	30 puntos	
		Certificación en género	20 puntos	
		Certificación en otras áreas de las ciencias sociales.	10 puntos	
		No posee certificación de ningún tipo	0 puntos	
	EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia laboral: Se evaluará atención con comunidades afines al cargo en cuestión	Con mujeres en su diversidad que viven/vivieron violencia	30 puntos
			Con mujeres	15 puntos
Con otras comunidades			10 puntos	
No posee experiencia laboral			0 puntos	
Tiempo dedicado a la labor profesional		Más de dos años de intervención con mujeres que vivieron violencia	30 puntos	
		Más de 1 año y menos de 2 años de intervención con mujeres	15 puntos	
		Menos de 1 año de trabajo con mujeres/comunidad	10 puntos	
		No posee experiencia laboral	0 puntos	

Pasarán a la siguiente etapa, aquellas personas que, aprobando la evaluación formal de antecedentes y evaluación curricular, hubieren alcanzado los 3 primeros lugares correspondientes a la postulación. En aquellos casos en que dos o más postulantes obtuvieren igual puntuación, y que según ese puntaje les corresponda ocupar los primeros 3 lugares de la nómina, todos ellos

pasarán a la siguiente etapa, siendo esta la única situación excepcional en que el número de candidatos que pasen a la etapa siguiente supere el número referido. De la misma manera, en caso de que el número de postulantes que hubieren aprobado la evaluación formal de antecedentes y evaluación curricular sea inferior a los lugares definidos para la referida nómina o ranking, se continuará el concurso solo con aquellos postulantes que cumplan los requisitos de puntaje establecidos.

4. Entrevista de Apreciación Global Integral

En esta etapa se evaluará el factor competencias técnicas, laborales y personales para el desempeño de la función en una sola sesión, la cual podrá ser efectuada a través de medios tecnológicos. Esta instancia se realizará por medio de entrevista individual a cada postulante aprobado/a para esta etapa, por parte del Comité de Selección definido para el presente proceso de selección.

El Comité de Selección estará formado por representantes del Ejecutor del Programa, Coordinadora del dispositivo y representantes de la Dirección Regional de SernamEG, en igual proporción.

En esta fase se pretende complementar las habilidades, conocimientos y competencias de los postulantes, de acuerdo al perfil del cargo. Dicha entrevista será presencial o en línea, de acuerdo a lo que determine el Comité de Selección. Mediante correo electrónico informado en la postulación, se comunicará a los concursantes el lugar, la fecha, hora y modalidad en la cual se llevará a cabo la Entrevista de Apreciación Global Integral. Asimismo, será informado vía telefónica. Sin perjuicio de lo anterior, es de responsabilidad exclusiva de cada postulante informarse sobre su situación en el concurso.

La apreciación global se realiza sobre una pauta predefinida donde se evalúan distintos factores por puntuación aplicada por igual a todos los postulantes al empleo y, conforme al resultado, el Comité de Selección, recomendará al Sr. Alcalde a aquellos postulantes que cumplan con el perfil requerido definido en las presentes bases.

Los postulantes tendrán acceso sólo al puntaje final de esta etapa, y no se hará entrega de los informes ni retroalimentación de la evaluación en general. Sólo podrá tener acceso a esta información el Comité de Selección, y no podrán ser divulgados por éste, para proteger la confidencialidad de los resultados del proceso de evaluación.

El Comité de selección se reservará el derecho de no recomendar a aquellos postulantes con calificación "Adecuado con Observaciones" en atención a la importancia de estas, lo cual quedará consignado en la pauta de Apreciación Global Integral respectiva.

El Comité de Selección se reserva el derecho a declarar desierto o suspender el proceso de selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones se incluirán en el informe de evaluación correspondiente.

Como resultado del proceso, el Comité de Selección elaborará un informe final, en base a los antecedentes proporcionados, en donde propondrá al Sr. Alcalde una nómina con los postulantes que hubiesen obtenido la clasificación de "postulante idóneo" para ocupar el empleo objeto del presente proceso. De dicha nómina, el Sr. Alcalde procederá a designar al ganador/a del Proceso de Selección Público.