REPÚBLICA DE CHILE
I. MUNICIPALIDAD DE EL TABO
DEPARTAMENTO DE PERSONAL

BASES DE LLAMADO A SELECCIÓN DE PERSONAL
PATRULLEROS/AS - PROGRAMA SEGURIDAD COMUNITARIA
DIRECCIÓN DE SEGURIDAD PÚBLICA
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE EL TABO

1. ANTECEDENTES GENERALES

La Ilustre Municipalidad de El Tabo, en atención a lo solicitado por la Dirección de Seguridad Pública mediante Memorándum N° 01054/2026, llama a proceso de selección para proveer 20 cupos de patrulleros/as asociados al "Programa Seguridad Comunitaria", destinados a reforzar las labores preventivas y de apoyo a la comunidad durante el inicio de la temporada estival.

El presente proceso considera revisión documental, evaluación psicolaboral realizada con apoyo de la Oficina Municipal de Información Laboral (OMIL), evaluación de antecedentes y entrevista. La evaluación psicolaboral tendrá el carácter de filtro excluyente, en la forma prevista en estas bases.

2. IDENTIFICACIÓN DE LAS FUNCIONES A PROVEER

Concepto	Descripción
Denominación solicitada	Patrullero/a - Programa Seguridad Comunitaria
Dependencia	Dirección de Seguridad Pública
Vacantes	20
Lugar de desempeño	Comuna de El Tabo
Modalidad informada en el requerimiento	Prestación a honorarios.
Honorario bruto mensual solicitado	$614.000 (seiscientos catorce mil pesos)
Período solicitado	1 al 31 de diciembre de 2026
Turnos	Mañana, tarde o noche, según necesidades del servicio

Una eventual continuidad durante 2027 estará sujeta a las necesidades del servicio, disponibilidad presupuestaria y autorizaciones que correspondan; no constituye renovación automática.

3. OBJETIVO DE LAS FUNCIONES

Colaborar en el desarrollo de acciones preventivas territoriales y de apoyo comunitario en la comuna de El Tabo, mediante labores de observación, patrullaje preventivo, identificación y comunicación oportuna de factores de riesgo, y primera respuesta dentro del ámbito de sus atribuciones, sin sustituir las funciones propias de las policías u otros organismos competentes.

4. REQUISITOS Y PERFIL DE POSTULACIÓN

4.1. Requisitos generales

- Acreditar enseñanza media completa.

- Presentar certificado de antecedentes y cumplir las exigencias legales de idoneidad y ausencia de inhabilidades aplicables a las funciones.
- Contar con disponibilidad para cumplir turnos de mañana, tarde o noche, según la planificación y el régimen jurídico que corresponda.
- Cumplir los demás requisitos previstos en la normativa aplicable al personal que ejerza funciones de seguridad municipal, cuando corresponda.

4.2. Perfil y competencias deseables

- Capacidad de observación, prevención y comunicación de situaciones de riesgo.
- Buen trato, autocontrol, criterio y respeto en la atención a vecinos/as y usuarios/as.
- Disposición para el trabajo en equipo y la coordinación con otras unidades municipales.
- Manejo adecuado de conflictos, respuesta ante contingencias y respeto por los protocolos de seguridad.

Experiencia en seguridad pública o privada, patrullaje preventivo, vigilancia comunitaria u otras funciones afines. Esta experiencia será deseable y no constituirá un requisito excluyente. También se valorarán las capacitaciones en prevención, seguridad comunitaria, primeros auxilios y atención de público.

5. FUNCIONES PRINCIPALES

- Detectar y comunicar factores de riesgo que puedan facilitar la ocurrencia de hechos delictuales o afectar la seguridad de la comunidad.
- Realizar rondas preventivas y labores de observación y vigilancia comunitaria en los sectores definidos por la Dirección de Seguridad Pública, dentro de las competencias legales del cargo.
- Brindar primera asistencia y colaborar en actuaciones de primeros auxilios, de acuerdo con su capacitación y los protocolos establecidos.
- Registrar e informar de forma oportuna las novedades y situaciones observadas durante el servicio, resguardando la confidencialidad de la información.
- Cumplir los protocolos operativos, instrucciones legítimas y medidas de seguridad aplicables a las actividades en terreno.

6. ANTECEDENTES PARA POSTULAR

Las personas interesadas deberán presentar los siguientes documentos:

- Currículum vitae actualizado, con datos de contacto vigentes.
- Copia de la cédula de identidad por ambos lados.
- Certificado de antecedentes vigente.
- Certificado de nacimiento.
- Certificado de estudios que acredite enseñanza media completa o equivalente.
- Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral relacionada.
- Certificados de cursos o capacitaciones vinculados al cargo.

- Certificado de AFP
- Certificado de afiliación a FONASA O ISAPRE

7. LUGAR Y PLAZO DE RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

La documentación deberá ingresarse presencialmente en la Oficina de Partes de la Ilustre Municipalidad de El Tabo, ubicada en Avenida Las Cruces Norte N° 401, localidad de Las Cruces, comuna de El Tabo, los días Viernes 20 y lunes 23 de noviembre de 2026, de 08:30 a 14:00 horas.

Los antecedentes deberán entregarse en sobre cerrado, indicando en su exterior el nombre completo de la persona postulante y la referencia: "Postulación Patrullero/a - Dirección de Seguridad Pública 2026".

No se recibirán postulaciones fuera de las fechas y el horario establecidos. La Oficina de Partes dejará constancia de la recepción, correspondiendo al Departamento de Personal revisar la admisibilidad de los antecedentes.

8. PROCESO DE SELECCIÓN Y PAUTA DE EVALUACIÓN

8.1. Etapa I. Revisión de admisibilidad (excluyente)

El Departamento de Personal o la comisión designada verificará la presentación oportuna y completa de los documentos obligatorios, así como el cumplimiento de los requisitos mínimos establecidos. Solo quienes sean declarados/as admisibles avanzarán a la siguiente etapa. Esta revisión no otorga puntaje.

8.2. Etapa II. Evaluación psicolaboral OMIL (filtro excluyente)

Las personas admisibles serán citadas a una evaluación psicolaboral, consistente en la aplicación de instrumentos y/o entrevistas que resulten pertinentes al perfil de las funciones, realizada por un/a profesional competente a través del Departamento OMIL.

OMIL comunicará al Departamento de Personal únicamente el resultado final de habilitación para la continuidad del proceso, bajo las categorías "APTO/A" y "NO APTO/A":

APTO/A: la persona postulante continúa a las etapas de evaluación curricular y entrevista.

NO APTO/A: la persona postulante no continúa en el proceso, por tratarse de un filtro excluyente.

La evaluación no asignará puntaje y sus resultados no se sumarán al puntaje final. Los instrumentos aplicados y antecedentes psicológicos serán reservados, y su tratamiento se ajustará a las exigencias de confidencialidad y protección de datos personales. Las citaciones se comunicarán a los contactos indicados por cada postulante.

La evaluación de OMIL constituye un filtro interno del proceso y no sustituye la acreditación de idoneidad física y psicológica mediante el informe del Servicio de Salud correspondiente cuando sea exigible conforme a la Ley N° 21.802.

8.3. Etapa III. Evaluación curricular (máximo 60 puntos)

Solo participarán quienes hayan obtenido resultado "APTO/A" en la evaluación psicolaboral.

A. Experiencia deseable en seguridad (máximo 40 puntos):

Experiencia relacionada acreditada	Puntaje
No acredita experiencia relacionada	0
Menos de 1 año	10
Desde 1 año y hasta 2 años	25
Más de 2 años	40

Se valorará la experiencia acreditada en seguridad pública o privada, seguridad comunitaria, patrullajes preventivos, vigilancia comunitaria, atención de emergencias u otras labores directamente relacionadas. La experiencia previa en seguridad es deseable, no excluyente: quienes no la acrediten podrán continuar en el proceso y obtendrán 0 puntos en este factor.

B. Cursos y capacitaciones pertinentes (máximo 20 puntos):

Cursos o capacitaciones acreditadas	Puntaje
No acredita cursos relacionados	0
Acredita 1 curso relacionado	10
Acredita 2 o más cursos relacionados	20

Se considerarán cursos y capacitaciones debidamente acreditados, relacionados con primeros auxilios, prevención del delito, seguridad comunitaria, gestión de emergencias, resolución de conflictos, atención a la comunidad u otras materias pertinentes a las funciones del cargo.
Cada curso o capacitación será contabilizado una sola vez.

Puntaje mínimo para avanzar a la siguiente etapa
Para acceder a la siguiente etapa del proceso de selección, los/as postulantes deberán obtener un **puntaje mínimo de 20 puntos en la evaluación curricular**, correspondiente a la suma de los factores A y B.

Aquellos/as postulantes que obtengan un puntaje inferior a 20 puntos no podrán avanzar a la siguiente etapa del proceso de selección.

El cumplimiento del puntaje mínimo habilitará al postulante para ser considerado/a en la etapa de entrevista personal ante la Comisión Evaluadora, sin que ello implique necesariamente su convocatoria, la que se efectuará conforme a las condiciones establecidas en las presentes bases.

8.4. Etapa IV. Entrevista personal (máximo 40 puntos)

Los/as postulantes que hayan **aprobado la evaluación psicolaboral** y obtenido un **puntaje mínimo de 20 puntos en la evaluación curricular** podrán ser convocados/as a una entrevista personal ante la Comisión Evaluadora designada para el proceso de selección, con el propósito de evaluar sus competencias, conocimientos, habilidades y aptitudes en relación con las funciones y exigencias del cargo al que postulan.

Criterio	Puntaje máximo
Reconocimiento y comunicación de situaciones de riesgo; criterio preventivo	**15**
Comunicación, trabajo en equipo y trato respetuoso con la comunidad	**10**
Respuesta ante contingencias y apego a protocolos	**10**
Disponibilidad, motivación y responsabilidad frente a turnos y servicio	**5**
TOTAL	**40**

8.5. Puntaje final y propuesta de selección

El puntaje final será la suma de la evaluación curricular (máximo 60 puntos) y entrevista (máximo 40 puntos), con un total máximo de 100 puntos. La evaluación psicolaboral de OMIL será únicamente habilitante y excluyente, sin asignación de puntaje.

Para integrar la nómina de postulantes elegibles, Debera obtener un mínimo de 60 puntos y haber cumplido todos los filtros obligatorios. La comisión elaborará un ranking de elegibles y remitirá los antecedentes a la autoridad competente para seleccionar, según la cantidad de cupos disponibles y la normativa aplicable, hasta 20 personas.

En caso de empate, se preferirá, sucesivamente, el mayor puntaje en experiencia relacionada, el mayor puntaje en entrevista y el mayor puntaje en capacitación. La participación en el proceso y la inclusión en la nómina de elegibles no generan por sí mismas derecho a contratación.

9. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

Hito	Fecha / condición
Publicación y Recepción de antecedentes en Oficina de Partes	20 y 23 de noviembre de 2026, de 08:30 a 14:00 horas
Revisión de admisibilidad	24 de noviembre de 2026
Evaluación psicolaboral OMIL	25 noviembre de 2026
Evaluación curricular	25 noviembre de 2026
Entrevistas	26 y 27 de noviembre de 2026
Propuesta de selección	30 de noviembre de 2026
Inicio de funciones previsto	1 de diciembre de 2026

La Municipalidad podrá modificar fechas posteriores a la recepción de antecedentes por razones fundadas y debidamente comunicadas a las personas participantes.

10. CONSIDERACIONES FINALES

La Municipalidad podrá verificar la autenticidad de la documentación presentada y solicitar antecedentes aclaratorios cuando proceda.

Las etapas deberán registrarse en actas, con aplicación uniforme de los criterios establecidos y resguardo de los antecedentes personales de las personas participantes.

El proceso podrá declararse total o parcialmente desierto si no existen postulantes suficientes que cumplan los requisitos y filtros establecidos.

La incorporación de las personas seleccionadas quedará sujeta al cumplimiento de todas las exigencias legales, a la disponibilidad presupuestaria y a la dictación o suscripción de los actos que correspondan.

