



República de Chile
I. Municipalidad de Vilcún
Dirección de Personas

DECRETO N°: 1433 /

VILCUN, 24 MAR 2025 /

VISTOS:

1. La Resolución exenta N° 125 de 22 de Febrero 2024, el cual Aprueba Convenio de colaboración con transferencias de recursos suscritos entre el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y la Municipalidad de Vilcun, en el marco del Programa Fortalecimiento Omil año 2024 y 2025.
2. La Resolución Exenta N° 63 de fecha 06 de marzo de 2025, que Dispone transferencia primera cuota, en el marco de ejecución del programa fortalecimiento OMIL 2024 - 2025 a la I. Municipalidad de Viulcun.
3. Las facultades que otorga la Ley Orgánica Constitucional de municipalidades Ley N°18.695 y sus respectivas modificaciones a través de la Ley N°19.130 que fue aprobada con fecha 19/03/1992; Diario Oficial de la República.

CONSIDERANDO:

1. La necesidad de la Municipalidad de Vilcún a través de la OMIL de contar con un Profesional Orientador Laboral para prestar el servicio de orientación laboral avanzada a los/as usuarios/as de la OMIL, contribuyendo al desarrollo de habilidades, competencias y técnicas educativas para afrontar una entrevista laboral de las personas en búsqueda de empleo.

DECRETO:

1. APRUÉBESE las Bases del Concurso Público para proveer cargo de Profesional Orientador Laboral del Programa Fortalecimiento OMIL de la Municipalidad de Vilcún.
2. DESÍGNESE a los funcionarios que formarán parte de la Comisión Evaluadora de Antecedentes de el Programa Fortalecimiento OMIL de la Municipalidad de Vilcún.

Director de Control Interno o quien lo subrogue.

Directora de Desarrollo Comunitario o quien la subrogue.

Director de Personas o quien lo subrogue.

Administrador Municipal.

Secretario Municipal.

3. PUBLÍQUESE las presentes Bases del Concurso Público en la página web de la Municipalidad de Vilcún (www.vilcun.cl) y Bolsa Nacional de Empleo (www.bne.cl).

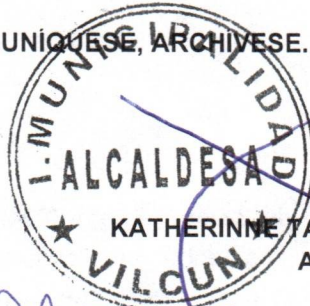


República de Chile
I. Municipalidad de Vilcún
Dirección de Personas

ANÓTESE, COMUNIQUESE, ARCHIVÉSE.



JORGE EDUARDO VALLEJOS CARRASCO
SECRETARIO MUNICIPAL (S)



KATHERINNE TATIANA MIGUELES MUÑOZ
ALCALDESA



LUIS H. GONZALEZ SILVA
DIRECTOR DE CONTROL INTERNO

KTMM/LHGS/JEVC/MAMS/mpmm

Distribución:

- Oficina de Partes.
- Recursos Humanos. ✓
- OMIL.
- Transparencia. •
- >>> ID-DB: 41883



Bases
Provisión de Cargo: Profesional Orientador Laboral
“Fortalecimiento Omil 2025”

PROYECTO.

La Ilustre Municipalidad de Vilcún requiere contratar a un profesional de Profesional Psicólogo/a, especialización en el área Laboral, con una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste, para desempeñarse en el **Programa Fortalecimiento OMIL**, dependiente de la Dirección de Desarrollo Comunitario de la comuna de Vilcún, según lo señalado en el convenio suscrito con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Región de la Araucanía, con el propósito de desempeñar el cargo de profesional Orientador Laboral, jornada completa.

ENTREGA DE BASES Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

El proceso de entrega de bases y la recepción de antecedentes se inicia el día 24 de marzo de 2025, hasta el día 28 de marzo de 2025, en horario de 08:30 a 14:00, en la oficina de Partes de la Municipalidad, ubicada en calle Lord Cochrane N° 255 de la Comuna de Vilcún.

Los antecedentes deberán ser remitidos en una copia, en sobre cerrado, indicando nombre del postulante y nombre del cargo al que postula y mediante el portal www.bne.cl, los antecedentes no serán devueltos a los postulantes.

LOS POSTULANTES DEBERÁN PRESENTAR LOS SIGUIENTES ANTECEDENTES:

- Currículum Vitae
- Fotocopia simple del Certificado de título profesional.
- Fotocopia simple de certificados que acrediten experiencia laboral.
- Fotocopia de Cédula de identidad.
- Los postulantes que se hayan desempeñado en oficinas Municipales de Intermediación Laboral Omil, deberán presentar certificado que acredite su desempeño.
- Cualquier antecedente complementario que refuerce la postulación.

COMISIÓN EVALUADORA:

La comisión estará constituida por los funcionarios de la Municipalidad de Vilcún:

Director de Control Interno
Directora de Desarrollo Comunitario
Director de Personas
Administrador Municipal
Secretario Municipal

Si por alguna circunstancia uno o más de los funcionarios indicados no pudieran estar presentes para conformar la comisión será reemplazado por su subrogante jerárquico.



Se aplicará una pauta de evaluación curricular a cada postulante al cargo, de acuerdo a los antecedentes curriculares; dicha pauta formará parte de los antecedentes a considerar por la comisión evaluadora, en conjunto con la entrevista personal.

El comité de selección, una vez evaluado los antecedentes, procederá a conformar una terna de preseleccionados con los postulantes que obtengan los tres puntajes más altos, lo que será presentada en primera instancia al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE – Región de La Araucanía, quien una vez revisado los antecedentes, los remite a la Sra. Alcaldesa para que, conforme a la normativa, elija de entre ellos al postulante que ocupará el cargo.

La administración se reserva el derecho de declarar desierto el concurso.

PROCESO DE SELECCIÓN.

Publicación del Concurso Publico de antecedentes	24 de marzo al 28 marzo de 2025.
Lugares de Publicación	En los Siguietes: - Portal de empleo www.bne.cl - Página web municipal www.vilcun.cl
Entrega de Bases, postulaciones y antecedentes	Entre el 24 de marzo 2025 y el 28 de marzo de 2025 ambas fechas inclusive en horario de 08:00 a 14:00 horas.
Cierre entrega de antecedentes	28 de marzo del 2025 a las 14:00 Horas
Evaluación de antecedentes	01 y 02 de abril 2025.
Selección del(la) postulante	10 de abril del 2025.
Asunción del cargo	15 abril 2025
Consultas	Laura Millares lmillares@vilcun.cl (45 2 456068)

DESCRIPCIÓN DEL CARGO: PROFESIONAL ORIENTADOR LABORAL.

- **Jornada: 1 Profesional Jornada completa.**
- **Remuneración: \$1.100.000 bruto, por jornada completa de los cuales se deducirá el 14,5 % Impuesto a la renta.**
- **Tipo de Contrato: Honorarios.**
- **Vigencia del Contrato: 15 de abril al 31 de diciembre 2025.**

OBJETIVO DEL CARGO:

Prestar el servicio de orientación laboral avanzada a los/as usuarios/as de la OMIL, contribuyendo al desarrollo de habilidades y competencias de las personas en búsqueda de empleo.

FUNCIONES:

1. Realizar orientación laboral avanzada, mediante la elaboración de perfiles, orientación vocacional y/o la profundización de las principales temáticas de empleabilidad (elaboración de currículum vitae acorde al perfil y objetivos del usuario/a, estrategias para la búsqueda activa de empleo y técnicas educativas para afrontar una entrevista laboral) u otra que sea pertinente según cada caso.
2. Identificar las principales necesidades de los/las usuarios/as en búsqueda de empleo, para realizar las acciones pertinentes que le permitan a las personas aumentar sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral
3. Gestionar de manera empática las emociones de los/las usuarios/as que puedan derivar del proceso de búsqueda de empleo.
4. Aplicar instrumentos de evaluación de personalidad, habilidades, intereses, aptitudes y motivaciones, según cada caso.
5. Evaluar perfiles laborales de los/las usuarios/as, para identificar sus principales competencias laborales.
6. Entregar información respecto a técnicas y herramientas que mejoren la empleabilidad de las personas y faciliten el proceso de búsqueda de empleo, utilizando el material de orientación laboral dispuesto por SENCE.
7. Derivar a otros dispositivos para resolución de obstaculizadores para el empleo, tales como Plataformas Busca Empleo de SENCE y otros servicios públicos o privados pertinentes según cada caso.
8. Registrar y analizar información de usuarios en el sistema de gestión de intermediación laboral de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE).
9. Acompañar la trayectoria laboral de los usuarios buscadores de empleo atendidos a través del seguimiento de estos.
10. Realizar talleres de apresto laboral y charlas destinadas a mejorar la empleabilidad, considerando las características del grupo objetivo al momento de planificar dicha actividad.
11. Trabajar articuladamente con Ejecutivo/a de Empresas para conocer las necesidades de las empresas en materia de requerimiento de RRHH y realizar vinculaciones pertinentes.
12. Participar en actividades de intermediación laboral convocadas por SENCE donde su experticia técnica sea requerida.
13. Actualizar permanentemente sus conocimientos del mercado laboral a nivel comunal, provincial, regional y nacional.

REQUISITOS:

Estudios:	Profesional Psicólogo/a, especialización en el área Laboral*, con una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.
Experiencia	Experiencia en 1 año mínimo en el área organizacional, y/o en cargo similar.
Deseabilidad	Experiencia idealmente en dispositivos de intermediación laboral, orientación laboral, empleabilidad o eventualmente en reclutamiento y selección de personal. Especialización y/o cursos en psicología organizacional, idealmente las temáticas antes mencionadas.

* **Nota:** En casos especiales, donde no se haya podido conseguir un profesional con el perfil antes descrito, se podría considerar la contratación de un/a Trabajador Social, idealmente con experiencia en el intermediación laboral o selección de personas, debidamente justificado y con restricciones respecto a la aplicación de instrumentos evaluación de personalidad, habilidades, intereses, aptitudes y motivaciones.

La justificación deberá incluir la evidencia de la(s) publicación(es) de la(s) oferta laboral(es), escrita través de la Bolsa Nacional de Empleo y los profesionales que postularon al cargo que no cumplen con el perfil inicialmente requerido.

I. Competencias laborales y Nivel Esperado:

	Competencias Transversales	Nivel Esperado	Competencias Específicas	Nivel Esperado
Orientador/a Laboral	Comunicación Efectiva	Alto	Entendimiento Interpersonal	Alto
	Trabajo en Equipo	Alto	Flexibilidad	Medio
	Iniciativa y Aprendizaje Permanente	Medio	Análisis y Resolución de Problemas	Medio

II. Competencias transversales:

Comunicación Efectiva

Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma adecuada. La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.

- ✓ Se expresa por escrito de una manera clara, utilizando un estilo apropiado para la Institución.
- ✓ Presenta sus ideas a grupos de manera clara, concisa y organizada.
- ✓ Resulta asertivo, dando a conocer perspectivas y opiniones de la forma correcta y en el momento adecuado.

Trabajo en Equipo y Colaboración

Capacidad de trabajar con los demás de manera eficaz y cooperativa estableciendo buenas relaciones de trabajo e intercambiando información, entendiendo que los equipos pueden generar resultados mejores en menor plazo.

- ✓ Muestra buena disposición cuando se le pide su colaboración.
- ✓ Coopera con los demás cuando hay tareas extraordinarias o urgencias, aun cuando no sea estrictamente su función
- ✓ Contribuye con su esfuerzo en las tareas del grupo.

Iniciativa y Aprendizaje Permanente

Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar y llevar a cabo conductas que le permitan obtener nuevos aprendizajes, pertinentes para el desarrollo de sus funciones. Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no sólo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras.

- ✓ Inicia acciones de mutuo propio, sin esperar que se lo pidan u ordenen.
- ✓ Tiende a identificar con anticipación cuáles serán las acciones necesarias para lograr algo.
- ✓ Se encarga de obtener nueva información y conocimientos que le permitan desarrollar sus tareas de manera óptima.

III. Competencias específicas:

Entendimiento interpersonal

Es la capacidad de escuchar adecuadamente, comprender y responder a pensamientos, sentimientos o intereses de los demás, aunque éstos no los hayan expresado o lo hayan hecho sólo parcialmente.

- ✓ Comprende los intereses de los demás modificando su propia conducta – dentro de las normas de la institución- y los ayuda a resolver problemas que le plantean o él mismo observa.
- ✓ Comprende los problemas., sentimientos y preocupaciones subyacentes de otra persona, identificando sus fortalezas y debilidades.
- ✓ Toma en cuenta los indicios de emociones o pensamientos de los demás para realizar un diagnóstico y explicar sus conductas.

Flexibilidad

Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera y promoviendo los cambios en la propia institución o las responsabilidades de su cargo.

- ✓ Modifica sus objetivos o acciones para responder con rapidez a los cambios institucionales o de prioridad.
- ✓ Decide qué hacer en función de la situación. Logra adaptarse a la situación o a las personas, no de forma acomodaticia sino para beneficiar la calidad de la decisión o favorecer la calidad del proceso.
- ✓ Aplica normas que dependen de cada situación o procedimientos para alcanzar los objetivos globales de la institución.

Análisis y solución de problemas

Capacidad de afrontar un problema buscando y obteniendo la información necesaria, identificando sus aspectos clave y sus relaciones causales con el fin de evaluarlo y solucionarlo correctamente.

- ✓ Logra recopilar toda la información relevante e identificar los asuntos o problemas fundamentales
- ✓ Identifica el problema o situación real, ocupando un proceso de análisis, despejando lo accesorio de lo fundamental.
- ✓ Organiza la información, Identificando las relaciones de causa - efecto. Capaz de comprender una situación dividiéndola en pequeñas partes o delineando sus implicaciones en cada paso.

IV. Conocimientos Técnicos y Nivel Esperado

Conocimientos	Nivel
Entrevista por competencias	Alto
Manejo de instrumentos de evaluación de personalidad, habilidades, intereses y motivaciones	Alto
Conocimientos en reclutamiento y selección de personas	Medio
Manejo de herramientas computacionales (Microsoft office)	Medio
Conocimientos Institucionalidad pública (normativa)	Alto
Políticas Públicas de empleo y Mercado laboral	Medio
Conocimientos de legislación laboral	Medio

Considerando que la expertiz en la evaluación de instrumentos de personalidad, habilidades y otros, es propia del profesional Psicólogo, se presenta un cuadro comparativo asociado a la aplicación de herramientas según el perfil de cargo contratado para la función de orientador laboral.

Psicólogo	Trabajador Social
Observación	Observación
Entrevistas	Entrevistas
FODA	FODA
Instrumentos de intereses y preferencias (Test de Holland, Test de Prediger)	Instrumentos de intereses y preferencias (Test de Holland, Test de Prediger)
Instrumentos de personalidad, por ejemplo: Test DISC, Test de personalidad de los 16 factores de Cattell – 16PF, Inventario de Personalidad para Vendedores – IPV, Indicador de Personalidad MBTI, entre otros que entreguen insumos al profesional para realizar una orientación más pertinente. Considerar que Test proyectivos de Lüscher, Zulliger o Rorschach son instrumentos utilizados en selección de personal, por lo que no deberían ser usados en el contexto de la orientación laboral. En caso excepcional, requiere la certificación correspondiente que acredite el manejo adecuado del profesional a cargo.	No aplica
Otros instrumentos de su expertiz que el profesional estime pertinente, siempre en el contexto de la Orientación Laboral.	No aplica

1.- PAUTA EVALUACIÓN CURRICULAR.

Admisibilidad del (la) Postulante:

Condición de Admisibilidad	Cumple Condición (si-no)
Está titulado(a) de la carrera profesional de Psicología, en casos excepcionales, de la carrera profesional de Trabajo Social (Adjuntar certificado de título correspondiente)	

Evaluación de Antecedentes Curriculares del (la) Postulante (Puntaje ideal: 35 puntos):

Factor	Sub Factor	Indicador	Puntaje de Evaluación
Estudios	Área de estudios	El título profesional corresponde a Psicólogo/a	10
		El título profesional corresponde a Trabajador/a Social	5
		Presenta título profesional de otra área, o no presenta título profesional	0
Experiencia profesional	Años de experiencia	Cuenta con cuatro o más años de experiencia laboral	10
		Cuenta con más de un año de experiencia laboral y menos de cuatro años	5
		Cuenta con menos de un año de experiencia laboral	3
		No tiene experiencia laboral	0
	Tipo de Experiencia	Presenta experiencia laboral como Profesional psicosocial del Programa FOMIL ² o Plataforma Laboral SENCE	10
		Presenta experiencia laboral en materias afines o relacionadas al programa	5
		Presenta experiencia laboral en materias distintas al Programa	3
		No presenta experiencia laboral	0
Formación complementaria	Conocimientos	Presenta certificados de especialización o cursos complementarios como los requeridos en el perfil de cargo	5
		No cuenta con certificados de estudios complementarios.	0



2.- EVALUACIÓN DE ENTREVISTA POR COMPETENCIAS – PROFESIONAL ORIENTADOR LABORAL

Aspectos a evaluar:

- **Motivación por el cargo.**
- **Competencias transversales:** Comunicación efectiva, Trabajo en equipo, Iniciativa y aprendizaje permanente.
- **Competencias específicas:** Entendimiento interpersonal, Flexibilidad, Análisis y resolución de problemas.

Puntajes:

Competencia nivel alto: 3 puntos Competencia nivel medio: 2 puntos Competencia nivel bajo: 1 punto	Puntaje ideal: 21 puntos
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------

RESUMEN DE LA EVALUACIÓN.

Etapa	Ponderación de cada etapa
Análisis curricular	40% del total de la evaluación
Entrevista por competencias	60% del total de la evaluación



MYRIAM INOSTROZA TORRES
DIRECTORA DE DESARROLLO COMUNITARIO (S)
MUNICIPALIDAD DE VILCÚN

PROFESIONAL ORIENTADOR LABORAL

I. Objetivo del Cargo

Prestar el servicio de orientación laboral avanzada a los/as usuarios/as de la OMIL, contribuyendo al desarrollo de habilidades y competencias de las personas en búsqueda de empleo.

II. Funciones Principales

Funciones
1. Realizar orientación laboral avanzada, mediante la elaboración de perfiles, orientación vocacional y/o la profundización de las principales temáticas de empleabilidad (elaboración de currículum vitae acorde al perfil y objetivos del usuario/a, estrategias para la búsqueda activa de empleo y técnicas educativas para afrontar una entrevista laboral) u otra que sea pertinente según cada caso.
2. Identificar las principales necesidades de los/las usuarios/as en búsqueda de empleo, para realizar las acciones pertinentes que le permitan a las personas aumentar sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral
3. Gestionar de manera empática las emociones de los/las usuarios/as que puedan derivar del proceso de búsqueda de empleo.
4. Aplicar instrumentos de evaluación de personalidad, habilidades, intereses, aptitudes y motivaciones, según cada caso.
5. Evaluar perfiles laborales de los/las usuarios/as, para identificar sus principales competencias laborales.
6. Entregar información respecto a técnicas y herramientas que mejoren la empleabilidad de las personas y faciliten el proceso de búsqueda de empleo, utilizando el material de orientación laboral dispuesto por SENCE.
7. Derivar a otros dispositivos para resolución de obstaculizadores para el empleo, tales como Plataformas Busca Empleo de SENCE y otros servicios públicos o privados pertinentes según cada caso.
8. Registrar y analizar información de usuarios en el sistema de gestión de intermediación laboral de la Bolsa Nacional de Empleo (BNE).
9. Acompañar la trayectoria laboral de los usuarios buscadores de empleo atendidos a través del seguimiento de estos.
10. Realizar talleres de apresto laboral y charlas destinadas a mejorar la empleabilidad, considerando las características del grupo objetivo al momento de planificar dicha actividad.
11. Trabajar articuladamente con Ejecutivo/a de Empresas para conocer las necesidades de

las empresas en materia de requerimiento de RRHH y realizar vinculaciones pertinentes.
12. Participar en actividades de intermediación laboral convocadas por SENCE donde su experticia técnica sea requerida.
13. Actualizar permanentemente sus conocimientos del mercado laboral a nivel comunal, provincial, regional y nacional.

III. Requisitos

Estudios:	Profesional Psicólogo/a, especialización en el área Laboral*, con una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.
Experiencia:	Experiencia en 1 año mínimo en el área organizacional, y/o en cargo similar.
Deseabilidad:	Experiencia idealmente en dispositivos de intermediación laboral, orientación laboral, empleabilidad o eventualmente en reclutamiento y selección de personal. Especialización y/o cursos en psicología organizacional, idealmente las temáticas antes mencionadas.

* **Nota:** En casos especiales, donde no se haya podido conseguir un profesional con el perfil antes descrito, se podría considerar la contratación de un/a Trabajador Social, idealmente con experiencia en el intermediación laboral o selección de personas, debidamente justificado y con restricciones respecto a la aplicación de instrumentos evaluación de personalidad, habilidades, intereses, aptitudes y motivaciones.

La justificación deberá incluir la evidencia de la(s) publicación(es) de la(s) oferta laboral(es), escrita través de la Bolsa Nacional de Empleo y los profesionales que postularon al cargo que no cumplen con el perfil inicialmente requerido.

IV. Competencias laborales y Nivel Esperado

	Competencias Transversales	Nivel esperado	Competencias específicas	Nivel esperado
Orientador/a Laboral	Comunicación efectiva	Alto	Entendimiento interpersonal	Alto
	Trabajo en equipo	Alto	Flexibilidad	Medio
	Iniciativa y aprendizaje permanente	Medio	Análisis y resolución de problemas	Medio

V. Competencias transversales:

Comunicación efectiva

Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma adecuada. La

habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito. Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad.

- ✓ Se expresa por escrito de una manera clara, utilizando un estilo apropiado para la Institución.
- ✓ Presenta sus ideas a grupos de manera clara, concisa y organizada.
- ✓ Resulta asertivo, dando a conocer perspectivas y opiniones de la forma correcta y en el momento adecuado.

Trabajo en equipo y colaboración

Capacidad de trabajar con los demás de manera eficaz y cooperativa estableciendo buenas relaciones de trabajo e intercambiando información, entendiendo que los equipos pueden generar resultados mejores en menor plazo.

- ✓ Muestra buena disposición cuando se le pide su colaboración.
- ✓ Cooperar con los demás cuando hay tareas extraordinarias o urgencias, aun cuando no sea estrictamente su función
- ✓ Contribuye con su esfuerzo en las tareas del grupo.

Iniciativa y aprendizaje permanente

Hace referencia a la actitud permanente de adelantarse a los demás en su accionar y llevar a cabo conductas que le permitan obtener nuevos aprendizajes, pertinentes para el desarrollo de sus funciones. Es la predisposición a actuar de forma proactiva y no sólo pensar en lo que hay que hacer en el futuro. Implica marcar el rumbo por medio de acciones concretas, no sólo de palabras.

- ✓ Inicia acciones de mutuo propio, sin esperar que se lo pidan u ordenen.
- ✓ Tiende a identificar con anticipación cuáles serán las acciones necesarias para lograr algo.
- ✓ Se encarga de obtener nueva información y conocimientos que le permitan desarrollar sus tareas de manera óptima.

VI. Competencias específicas:

Entendimiento interpersonal

Es la capacidad de escuchar adecuadamente, comprender y responder a pensamientos, sentimientos o intereses de los demás, aunque éstos no los hayan expresado o lo hayan hecho sólo parcialmente.

- ✓ Comprende los intereses de los demás modificando su propia conducta –dentro de las normas de la institución- y los ayuda a resolver problemas que le plantean o él mismo observa.
- ✓ Comprende los problemas, sentimientos y preocupaciones subyacentes de otra persona, identificando sus fortalezas y debilidades.
- ✓ Toma en cuenta los indicios de emociones o pensamientos de los demás para realizar un diagnóstico y explicar sus conductas.

Flexibilidad

Es la capacidad para adaptarse y trabajar en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera y promoviendo los cambios en la propia institución o las responsabilidades de su cargo.

- ✓ Modifica sus objetivos o acciones para responder con rapidez a los cambios institucionales o de prioridad.
- ✓ Decide qué hacer en función de la situación. Logra adaptarse a la situación o a las personas, no de forma acomodaticia sino para beneficiar la calidad de la decisión o favorecer la calidad del proceso.
- ✓ Aplica normas que dependen de cada situación o procedimientos para alcanzar los objetivos globales de la institución.

Análisis y solución de problemas

Capacidad de afrontar un problema buscando y obteniendo la información necesaria, identificando sus aspectos clave y sus relaciones causales con el fin de evaluarlo y solucionarlo correctamente.

- ✓ Logra recopilar toda la información relevante e identificar los asuntos o problemas fundamentales
- ✓ Identifica el problema o situación real, ocupando un proceso de análisis, despejando lo accesorio de lo fundamental.
- ✓ Organiza la información, identificando las relaciones de causa - efecto. Capaz de comprender una situación dividiéndola en pequeñas partes o delineando sus implicaciones en cada paso.

VII. Conocimientos Técnicos y Nivel Esperado

Conocimientos	Nivel
Entrevista por competencias	Alto
Manejo de instrumentos de evaluación de personalidad, habilidades, intereses y motivaciones	Alto
Conocimientos en reclutamiento y selección de personas	Medio
Manejo de herramientas computacionales (Microsoft office)	Medio
Conocimientos Institucionalidad pública (normativa)	Alto
Políticas Públicas de empleo y Mercado laboral	Medio
Conocimientos de legislación laboral	Medio

Considerando que la expertiz en la evaluación de instrumentos de personalidad, habilidades y otros, es propia del profesional Psicólogo, se presenta un cuadro comparativo asociado a la aplicación de herramientas según el perfil de cargo contratado para la función de orientador laboral.

Psicólogo	Trabajador Social
Observación	Observación
Entrevistas	Entrevistas
FODA	FODA
Instrumentos de intereses y preferencias (Test de Holland, Test de Prediger)	Instrumentos de intereses y preferencias (Test de Holland, Test de Prediger)
Instrumentos de personalidad, por ejemplo: Test DISC, Test de personalidad de los 16 factores de Cattell – 16PF, Inventario de Personalidad para Vendedores – IPV, Indicador de Personalidad MBTI, entre otros que entreguen insumos al profesional para realizar una orientación más pertinente. Considerar que Test proyectivos de Lüscher, Zulliger o Rorschach son instrumentos utilizados en selección de personal, por lo que no deberían ser usados en el contexto de la orientación laboral. En caso excepcional, requiere la certificación correspondiente que acredite el manejo adecuado del profesional a cargo.	No aplica
Otros instrumentos de su expertiz que el profesional estime pertinente, siempre en el contexto de la Orientación Laboral.	No aplica

PROFESIONAL EJECUTIVO DE ATENCIÓN A EMPRESAS

I. Objetivo del Cargo

Gestionar el contacto con las empresas para trabajar en conjunto con SENCE, con la finalidad de proveer vacantes a la OMIL para derivar a las personas en búsqueda de empleo.
Establecer y mantener el vínculo con el sector empresarial de la comuna.

Comuna :	
-------------	--

2. Admisibilidad del (la) Postulante:

Condición de admisibilidad	Cumple condición (si-no)
Está titulado(a) de la carrera profesional de Psicología, en casos excepcionales, de la carrera profesional de Trabajo Social (Adjuntar certificado de título correspondiente)	

3. Evaluación de Antecedentes Curriculares del (la) Postulante (Puntaje ideal: 35 puntos):

Factor	Sub Factor	Indicador	Puntaje de evaluación	Puntaje Obtenido
Estudios	Área de estudios	El título profesional corresponde a Psicólogo/a	10	
		El título profesional corresponde a Trabajador/a Social	5	
		Presenta título profesional de otra área, o no presenta título profesional	0	
Experiencia profesional	Años de experiencia	Cuenta con cuatro o más años de experiencia laboral	10	
		Cuenta con más de un año de experiencia laboral y menos de cuatro años	5	
		Cuenta con menos de un año de experiencia laboral	3	
		No tiene experiencia laboral	0	
	Tipo de Experiencia	Presenta experiencia laboral como Profesional psicosocial del Programa FOMIL ² o Plataforma Laboral SENCE	10	
		Presenta experiencia laboral en materias afines o relacionadas al programa	5	
		Presenta experiencia laboral en materias distintas al Programa	3	
Formación complementaria	Conocimientos	Presenta certificados de especialización o cursos complementarios como los requeridos en el perfil de cargo	5	
		No cuenta con certificados de estudios complementarios.	0	
			Puntaje total	

² (***) Adjunta documento que acredite participación como profesional psicosocial en el programa en años anteriores, emitido por la Municipalidad.

4. Evaluación de entrevista por competencias – Profesional Orientador Laboral

Aspectos a evaluar:

- **Motivación por el cargo.**
- **Competencias transversales:** Comunicación efectiva, Trabajo en equipo, Iniciativa y aprendizaje permanente.
- **Competencias específicas:** Entendimiento interpersonal, Flexibilidad, Análisis y resolución de problemas.

Puntajes

Competencia nivel alto: 3 puntos Competencia nivel medio: 2 puntos Competencia nivel bajo: 1 punto	Puntaje ideal: 21 puntos
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------

Competencias y preguntas	Evaluación Municipio
I. Motivación	Nivel de la motivación: Alta (3 puntos) __ Media (2 puntos) __ Baja (1 punto) __
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es su motivación principal para desempeñarse en este cargo?. ¿Qué es lo que conoce respecto al trabajo que realiza la OMIL y SENCE?. ¿Qué sabe respecto al Programa de Fortalecimiento OMIL? 	Observaciones:
II. Comunicación efectiva	Nivel de la competencia: Alto (3 puntos) __ Medio (2 puntos) __ Bajo (1 punto) __
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuénteme la situación más desafiante para ud. en la cual haya tenido que expresar sus ideas u opiniones ante un grupo o persona. ¿Cuál era la situación?, ¿Cuál era su rol?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? ▪ Relate algún episodio en el cual haya sido muy importante para ud. transmitir con claridad sus ideas y/o sentimientos. ¿Cuál era la situación?, ¿Cuál era su rol?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? 	Observaciones:
III. Trabajo en equipo	Nivel de la competencia: Alto (3 puntos) __ Medio (2 puntos) __ Bajo (1 punto) __
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coménteme una situación en la cual haya tenido que colaborar con compañeros de otras áreas de trabajo, para cumplir con objetivos que si bien no eran de su área, eran importantes para la organización. 	Observaciones:

<ul style="list-style-type: none"> Relate la experiencia que represente de mejor manera su desempeño en un equipo de trabajo. ¿Cuál era la situación?, ¿Cuál era su rol?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? 	
IV. Iniciativa y aprendizaje permanente	Nivel de la competencia: Alto (3 puntos) ___ Medio (2 puntos) ___ Bajo (1 punto) ___
<ul style="list-style-type: none"> Cuénteme cuáles eran los principales problemas con los que se encontraba día a día en su(s) último(s) empleo(s). ¿Qué hizo para resolverlos desde su cargo? ¿Qué acciones específicas realizó?, ¿Qué resultados obtuvo? Relate alguna situación en la cual haya tenido que averiguar nueva información para cumplir una tarea. ¿Cuál fue la situación?, ¿Cuál era su rol?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? 	Observaciones:
V. Entendimiento interpersonal	Nivel de la competencia: Alto (3 puntos) ___ Medio (2 puntos) ___ Bajo (1 punto) ___
<ul style="list-style-type: none"> Cuénteme el caso más complejo para ud. atendiendo a una persona. ¿Qué fue lo más complicado? ¿Cómo acogió los pensamientos y/o sentimientos del usuario/a? ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? Relate la experiencia más satisfactoria para ud. luego de atender a una persona. ¿Por qué fue la más satisfactoria?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado de sus acciones? 	Observaciones:
VI. Flexibilidad	Nivel de la competencia: Alto (3 puntos) ___ Medio (2 puntos) ___ Bajo (1 punto) ___
<ul style="list-style-type: none"> Coménteme algún episodio en el cual haya tenido que hacerse cargo de una tarea que inicialmente no le correspondía realizar. ¿Cuál fue la situación?, ¿Cómo lo tomó?, ¿Qué acciones realizó? ¿Cuál fue el resultado? Relate alguna situación en la cual haya tenido que cambiar su planificación de trabajo de un momento a otro por alguna contingencia. ¿Cuál fue la situación?, ¿Qué pensó y cómo se sintió al respecto?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? 	Observaciones:
VII. Análisis y solución de problemas	Nivel de la competencia:

	Alto (3 puntos) ___ Medio (2 puntos) ___ Bajo (1 punto) ___
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuénteme el problema más complejo que haya tenido que resolver dentro de sus experiencias laborales previas. ¿Cuál fue la situación?, ¿Cuál era su rol?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? ▪ Relate una experiencia atendiendo a una persona que haya sido desafiante para ud. por lo requerido por el usuario/a y las dificultades presentadas. ¿Por qué fue complejo?, ¿Cuál era la situación?, ¿Cómo organizó la información para responder de manera óptima?, ¿Qué acciones realizó?, ¿Cuál fue el resultado? 	Observaciones:
Puntaje total	Puntaje total Municipio:
Puntaje total:	

Resumen de la evaluación:

Etapa	Ponderación de cada etapa	Puntaje obtenido		Puntaje ponderado y final	
Análisis curricular	40% del total de la evaluación	Puntaje bruto		Puntaje bruto *	0,4
Entrevista por competencias	60% del total de la evaluación	Puntaje bruto		Puntaje bruto *	0,6
				Puntaje final de la evaluación	

Fecha de evaluación:	
Nombre y firma del Evaluador(es):	