



AVISO BUSQUEDA DE PERSONAL A HONORARIOS

REGIÓN METROPOLITANA

Cargo “Tallerista Especialista en Fotografía “ CIP CRC Santiago

Interesados enviar antecedentes, vía correo electrónico a seleccion.drm@sename.cl, indicando en el Asunto:
“Honorario Postulación Tallerista Especialista en Fotografía, CIP CRC Santiago.

La recepción de los antecedentes será solo desde el día **06 de Agosto de 2018**, hasta las 18:00 horas del día **13 de Agosto del 2018**.

Antecedentes a enviar:

- Currículum Vitae Actualizado.
- Fotocopia simple del título o certificado de estudios solicitados en perfil.
- Certificado de capacitaciones (curso, diplomado, magíster y/o doctorado).
- Certificado de habilitación para trabajar con menores de edad (*lo puede obtener en www.registrocivil.cl, - Servicios en Línea - Consulta registros en línea - Inhabilidades para trabajar con menores de edad - Pinchar donde dice Link, debe completar todos sus datos en el punto 1. Datos del solicitante persona natural y en el punto 3. Datos del consultado*)

Calendario:

1. Aviso de la Vacante	06.08.2018
2. Recepción de Antecedentes	07.08.2018 al 13.08.2018
3. Análisis de Antecedentes	14.08.2018 al 17.08.2018
4. Evaluación psicolaboral	20.08.2018 al 24.08.2018
5. Entrevista	27.08.2018 al 29.08.2018

Jornada de trabajo: 22 horas semanales.

Período: Hasta el 31 de diciembre del 2018.

Remuneración bruta mensual: \$ 400.000-

Es importante mencionar que este documento es solo un aviso. Por lo tanto, no se publicarán los resultados del proceso en la página web: se contactará directamente a los postulantes.



PERFILES DE CARGO
BASADO EN COMPETENCIAS SENAME

.- IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

NOMBRE DEL CARGO	TALLERISTA ESPECIALIALISTA EN FOTOGRAFIA
UNIDAD DE DESEMPEÑO	CIP CRC SANTIAGO
CARGO DE LA JEFATURA DIRECTA	JEFE TECNICO/A

2.-DESCRIPCIÓN DEL CARGO

A partir de la Planificación, organización y ejecución de un Taller de Artes Audiovisuales los y las jóvenes incorporen herramientas y técnicas de fotografía, producción audiovisual, entre otras, con el objetivo que desarrollen habilidades en general, como la estética, la organización, etc. y habilidades sociales como el respeto por el otro, trabajo en equipo, seguimiento de instrucciones, tolerancia a la frustración, entre otras.

2.1 PROPÓSITO PRINCIPAL DEL CARGO

Complementar la oferta programática considerando oportunidad de que los y las jóvenes participen en espacios que le permitan adquirir herramientas en el área de fotografía, comunicación audiovisual, técnicas artísticas y visuales, entre otras con el fin de habilitar a los y las jóvenes con habilidades técnicas para que logren desarrollar en el medio libre estas competencias y así favorecer el proceso de reinserción socio laboral y poder posicionarse en el medio competitivo, favoreciendo el proceso de desistimiento. En definitiva un taller de artes audiovisuales que permita desarrollar habilidades técnicas y también la creatividad favoreciendo el desarrollo global de los jóvenes.

2.2. FUNCIONES CLAVES DEL CARGO

- 1.-Realizar intervención directa a través de talleres donde utilizarán diferentes herramientas.
- 2.-Potenciar la comunicación con los pares.
- 3.-Realizar las planificaciones del taller de acuerdo a las características de los jóvenes.
- 4.-Realizar evaluaciones de satisfacción usuaria de cada uno de los jóvenes de acuerdo a los objetivos planteados.
- 5.-Participar de forma activa en reuniones con equipo interventor.
- 6.-Promover y motivar la participación activa de los y las jóvenes
- 7.-Desarrollar estrategias motivacionales para modelar conductas hacia lo Pro social.
- 8.-Observar y registrar las conductas de los y las jóvenes con el propósito de retroalimentar el desarrollo del PII y/o Plan de actividades, de acuerdo a criterios Técnicos.
- 9.- Identificar el logro de objetivos de intervención a través de las actividades del Taller



PERFILES DE CARGO
BASADO EN COMPETENCIAS SENAME

3.- REQUISITOS PERSONALES DEL CARGO

EDUCACIÓN	Título de una carrera de, a lo menos, 08 semestres de duración otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.
FORMACIÓN	Profesional
EXPERIENCIA	1 año en cargos similares. Deseable experiencia con población infanto-juvenil.

4.- CATÁLOGO DE COMPETENCIAS

- 1.-Trabajo en Equipo
- 2.-Manejo de conflictos
- 3.- Adaptación al cambio
- 4.-Perspectiva de género
- 5.-Vínculo
- 6.-Promoción de comportamientos Pro sociales
- 7.-Observación
- 8.-Planificación de la Intervención
- 9.-Ejecución de actividades Formativas

4.1 COMPETENCIAS TRANSVERSALES

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	SERVICIO HACIA LAS PERSONAS
DEFINICIÓN	Posee una comprensión y un actuar concordante con una concepción de derechos humanos, en especial de los derechos de infancia. Capacidad de demostrar sensibilidad por las necesidades y/o demandas de los demás, adoptando una actitud servicial, logrando detectar y resolver los requerimientos y expectativas de manera asertiva, preocupándose por entender y dar solución a éstos.
CRITERIO DE DESEMPEÑO	
Explora las necesidades y/o demandas de las personas respondiendo a los requerimientos y entregando soluciones concretas y eficientes.	
Establece criterios que le permiten evaluar las necesidades y niveles de satisfacción de las personas.	
Comprende y se interesa por satisfacer las necesidades, demandas y/o requerimientos de las personas, aun cuando no sea solicitado de manera explícita.	
Es asertivo a la hora de proponer ideas nuevas o proyectos que competen tanto a su equipo, como a otras áreas dentro de la institución.	
Realiza cada acción en el ámbito de su trabajo considerando el impacto que ésta pueda tener en las personas	



PERFILES DE CARGO
BASADO EN COMPETENCIAS SENAME

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	ORIENTACIÓN A LA EXCELENCIA Y MEJORA CONTINUA
DEFINICIÓN	Capacidad para orientar los comportamientos propios y de otros hacia el logro o superación de los resultados esperados, en concordancia con la misión y visión del servicio, con foco en la mejora continua a través de la innovación.

CRITERIO DE DESEMPEÑO	
Genera herramientas y estrategias que permiten el cumplimiento de los objetivos y metas establecidas, haciendo las cosas consistentemente bien de forma diferente	
Organiza de forma eficiente y creativa los recursos asignados, para el desarrollo de sus funciones y tareas.	
Participa proactivamente en la planificación y definición de metas del área de trabajo a la que pertenece, contribuyendo con ideas de valor.	
Demuestra interés permanente en mejorar buscando alternativas de formación y capacitación, orientadas a lograr un desempeño sobresaliente.	
Aporta soluciones que permitan alcanzar altos estándares de calidad en su ámbito de desempeño.	

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN A LAS DEMANDAS DEL CONTEXTO
DEFINICIÓN	Capacidad para comprender y apreciar diferentes perspectivas y condiciones del entorno y reinventarse, a fin de adaptarse de forma rápida y eficiente. Implica realizar una revisión crítica de su propia actuación.

CRITERIO DE DESEMPEÑO	
Colabora activamente con los miembros de su equipo apoyando la adecuación a nuevas situaciones y/o contextos.	
Genera y/o participa de espacios de intercambio de opinión, aportando ideas que contribuyan a enfrentar situaciones o contextos diferentes.	
Se adapta de forma oportuna a los cambios, comprendiendo el sentido de estos y aportando de manera positiva a la implementación o en su defecto se suma al cambio.	
Muestra disposición a flexibilizar en las funciones y/o tareas que debe realizar en beneficio del logro de objetivos de su área de trabajo y en pos de la organización.	



PERFILES DE CARGO
BASADO EN COMPETENCIAS SENAME

4.2 COMPETENCIA CENTRO DE ADMINISTRACIÓN DIRECTA

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	HABILIDAD PARA ENFRENTAR Y RESOLVER SITUACIONES COMPLEJAS
DEFINICIÓN	Capacidad para identificar y manejar situaciones de presión, contingencia y conflictos, y, al mismo tiempo proponer soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas a las necesidades de los usuarios y los objetivos de la Institución.

CRITERIO DE DESEMPEÑO
Identifica estrategias y acciones para enfrentar situaciones de crisis, dando respuesta oportuna a las contingencias que se presentan, considerando el compromiso con su equipo de trabajo y los usuarios del Centro.
Mantiene autocontrol en todas las situaciones que debe enfrentar en su contexto de trabajo, siendo capaz de dar respuesta o derivar a quien corresponda en el caso de no poder solucionarlo.
Controla las emociones personales y evita las reacciones negativas ante oposición, y hostilidad de los demás, resistiendo las condiciones constantes de estrés.
Actúa con sentido de urgencia, discriminando las distintas situaciones que debe intervenir, priorizando adecuadamente las situaciones que requieren mayor urgencia.
Identifica diversas variables y opciones, considerando las circunstancias, los recursos disponibles y su posible impacto para luego seleccionar la alternativa más adecuada en materia de toma de decisiones.
Mantiene una actitud positiva y persevera ante las adversidades del entorno, generando un impacto mínimo en el desarrollo de su intervención, siendo capaz de reponerse y restablecer su trabajo.

4.3 COMPETENCIA ESPECÍFICA

NOMBRE DE LA COMPETENCIA	COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
DEFINICIÓN	Capacidad para actuar de acuerdo a los valores específicos de la institución, mostrando compromiso y responsabilidad para atender los requerimientos de la población por sobre lo esperado.

CRITERIO DE DESEMPEÑO
Comprende y aplica los principios y valores propios de su profesión, adecuando su accionar al escenario laboral en que se encuentra.
Transmite cercanía y disponibilidad en el desarrollo de sus acciones atendiendo de forma oportuna y preventiva, en las contingencias e incluso en las eventualidades.
Demuestra compromiso por las personas, brindando una atención integral en el proceso y el logro de los resultados esperados.
Logra reconocer a la persona como un sujeto de derechos, siendo empático y prudente en su actuar y en las respuestas necesarias para abordar eficazmente las necesidades de las personas



5.- CONOCIMIENTOS TÉCNICOS NECESARIOS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

BASADO EN COMPETENCIAS SENAME

-
- Definiciones estratégicas internas del Servicio, misión, objetivos estratégicos.
 - Organización del Servicio: áreas, unidades, funciones, clientes o usuarios internos y externos, procesos y actividades.
 - Ley de derechos y deberes de los pacientes 20.584.
 - Reglamento de estupefacientes (D.S 404/84).
 - Reglamento de psicotrópicos (D.S 405/84).
 - Norma de autorización sanitaria.
 - Dominio farmacología aplicada.
 - Manejo de estadísticas de salud.
 - Manejo de Office nivel usuario.

6.- NORMATIVAS Y DIRECTRICES INSTITUCIONALES (SEGÚN LÍNEA TÉCNICA DEL CARGO)

6.1 GENERALES

- Ley N° 18.575: Ley Orgánica Constitucional de Bases generales de la Administración del Estado.
- Ley N° 18.834: Estatuto Administrativo.
- D.F.L. N° 29 fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley nº 18.834, sobre estatuto administrativo
- Ley N° 19.653 sobre probidad administrativa aplicable de los órganos de la administración del Estado.
- Decreto Ley N° 2.465 Crea el Servicio Nacional de Menores y fija el texto de su ley orgánica.
- Política General de Seguridad de la Información (PGSI) del Servicio Nacional de Menores.
- Política de calidad del Servicio Nacional de Menores.

6.2 ESPECÍFICAS PROTECCIÓN DE DERECHOS

- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Ley N° 19.968 crea los tribunales de familia.
- Ley N° 19.620 dicta normas sobre adopción de menores.
- Ley N° 16.618 Ley de Menores.
- Ley N° 20.032 Establece sistema de atención a la niñez y adolescencia a través de la red de colaboradores del SENAME, y su régimen de subvención.
- Decreto N°944 (Reglamento Ley de Adopción).
- Decreto N°841 (Reglamento Ley N°20.032).

6.3 ESPECÍFICAS RESPONSABILIDAD PENAL ADOLESCENTE

- Ley N° 20.084 y su reglamento.
- Convención sobre los Derechos del Niño.
- Directrices de las Naciones Unidas para la prevención de la delincuencia juvenil; Directrices de Riad.
- Reglas mínimas de las Naciones Unidas para la administración de la justicia de menores; Reglas de Beijing.
- Reglas de las Naciones Unidas para la protección de los menores