



## AVISO BUSQUEDA DE PERSONAL A HONORARIOS

### REGIÓN DE O'HIGGINS

#### Cargo "Terapeuta Ocupacional - CIP CRC de Graneros"

Interesados enviar antecedentes, vía correo electrónico a [seleccion.dr6@sename.cl](mailto:seleccion.dr6@sename.cl), con copia a [seleccion@sename.cl](mailto:seleccion@sename.cl), indicando en el Asunto: "Honorario Postulación Terapeuta Ocupacional – CIP CRC de Graneros".

La recepción de los antecedentes será solo desde el día **31 de marzo de 2017**, hasta las 18:00 horas del día **06 de Abril de 2017**.

#### 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](http://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	30.03.2017
2. Recepción de Antecedentes	31.03.2017 al 06.04.2017
3. Análisis de Antecedentes	07.04.2017 al 11.04.2017
4. Evaluación psicolaborales	12.04.2017 al 19.04.2017
5. Entrevista	20.04.2017 al 24.04.2017

**Jornada de trabajo:** 44 horas semanales.

**Período:** Hasta el 31 de diciembre del 2017.

**Remuneración bruta mensual:** \$1.200.000.-

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.

<b>Código</b>	<b>PC/ CENTRO/ TERAPEUTA OCUPACIONAL</b>
<b>Versión</b>	<b>00/2012</b>

## 1. IDENTIFICACION DEL CARGO

<b>NOMBRE DEL CARGO</b>	TERAPEUTA OCUPACIONAL
<b>NIVEL JERARQUICO</b>	Otros Cargos
<b>UNIDAD DE DESEMPEÑO</b>	CENTRO REGIMEN CERRADO
<b>CARGO DE LA JEFATURA DIRECTA</b>	JEFE/A TÉCNICO

## 2. DESCRIPCION DEL CARGO

### 2.1. PROPÓSITO PRINCIPAL DEL CARGO:

Aplicar correctamente técnicas, métodos y actuaciones que favorecen respecto de los/as jóvenes privados de libertad, la restauración de funciones, la superación de déficit, la evaluación y significación de supuestos comportamentales, mediante el uso terapéutico de actividades de diversa índole, para el logro de mayores niveles de autonomía e independencia, conducentes a una exitosa reinserción en todos los ámbitos de la vida, físico, mental, laboral y social, focalizándose este cometido en la formación laboral, empleabilidad y emprendimiento.

### 2.2. FUNCIONES CLAVES DEL CARGO:

- Prestar servicios de apoyo consistentes en:
- Evaluación y valoración de las capacidades y habilidades funcionales que presentan los jóvenes privados de libertad, proyectando potencialidades y objetivos de trabajo consecuentes.
- Evaluación de las limitaciones de cada joven y formulación de un plan de compensación.
- Elaboración y evaluación de programas de tratamiento de rehabilitación con sus correspondientes objetivos individualizados y diferenciado.
- Entrenamiento y reeducación en el uso de habilidades básicas e instrumentales para la vida diaria.
- Confección, prescripción y operacionalización de apoyos técnicos, entrenamiento del/la joven, estableciendo indicadores de riesgo avance y logro.
- Formulación de propuestas para la superación de obstaculizadores en el desarrollo de la oferta regular.
- Asesoramiento a familias, equipo de intervención directa, profesionales de otras especialidades.
- Capacitación a los/las en temáticas específicas para lograr un mayor grado de reinserción socio-laboral posible (habilidades blandes por ejemplo).
- Diagnosticar individualizada y diferencialmente los puestos de trabajo y entorno.
- Planificar y/u operacionalizar el proceso de orientación, capacitación y/o ubicación laboral de los/las jóvenes.
- Formulación y/o gestión de propuestas de colaboración con instituciones públicas y/o privadas para la

promoción y desarrollo de programas de reinserción socioeducativa y/o sociolaboral para los jóvenes (programas de acompañamiento educativo y/o laboral)

- Realizar todas las demás funciones encomendadas por su jefatura directa y que digan relación con las señaladas anteriormente.

### 3. REQUISITOS PERSONALES DEL CARGO

- **Título:** Profesional de Terapeuta Ocupacional, conferido por entidad de educación superior del Estado o reconocida por éste.
- **Experiencia:** Presentar experiencia laboral a lo menos 1 año en el área social.
- **Requisitos deseables:**
  - Presentar experiencia laboral con jóvenes infractores de ley.
  - Presentar experiencia laboral en materia de formación laboral, empleabilidad y emprendimiento.

### 4. CATALOGO DE COMPETENCIAS

#### 4.1. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>ORIENTACIÓN AL CLIENTE</b>
---------------------------------	-------------------------------

<b>DEFINICION</b>	Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático
-------------------	--

<b>CRITERIO DE DESEMPEÑO</b>	<b>NIVEL DE DOMINIO</b>
Identifica y conoce claramente a sus clientes internos y/o externos	<b>ALTO</b>
Responde oportunamente a las peticiones de sus clientes internos y/o externos	<b>ALTO</b>
Brinda una atención cordial y efectiva al cliente.	<b>ALTO</b>
Escucha a sus clientes y busca soluciones satisfactorias a sus requerimientos	<b>ALTO</b>

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN</b>
---------------------------------	---------------------------------------

<b>DEFINICION</b>	Respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos de la Institución. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios
-------------------	---

<b>CRITERIO DE DESEMPEÑO</b>	<b>NIVEL DE DOMINIO</b>
Conoce la visión, misión, valores y objetivos de la Institución.	<b>ALTO</b>
Acepta las normas y procedimientos de la Institución, cumpliéndolas responsablemente.	<b>ALTO</b>
Se esfuerza en mejorar continuamente su desempeño, retroalimentando a los niveles superiores.	<b>ALTO</b>

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>
---------------------------------	--------------------------

<b>DEFINICION</b>	Colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos, en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo o grupo de trabajo.
-------------------	--

<b>CRITERIO DE DESEMPEÑO</b>	<b>NIVEL DE DOMINIO</b>
Conoce los objetivos de su equipo de trabajo.	<b>ALTO</b>
Expresa satisfacción y entusiasmo al realizar tareas en colaboración con otros	<b>ALTO</b>
Colabora activamente y genera condiciones con los miembros de su equipo, ofreciéndoles ayuda cuando éstos lo necesitan.	<b>ALTO</b>
Genera acciones de colaboración con sus pares y superiores.	<b>ALTO</b>

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>MANEJO DE CONFLICTOS</b>
---------------------------------	-----------------------------

<b>DEFINICION</b>	Mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo. Implica la capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia o que sean percibidas como desestabilizadoras de la organización.
-------------------	--

<b>CRITERIO DE DESEMPEÑO</b>	<b>NIVEL DE DOMINIO</b>
Manifiesta respeto por los demás en situaciones de controversia o desacuerdo.	<b>ALTO</b>
Aporta ideas que contribuyan a resolver la situación cuando se presentan problemas en su equipo de trabajo.	<b>ALTO</b>
Es flexible para cambiar su punto de vista a fin de llegar a acuerdos que ayuden a solucionar conflictos.	<b>MEDIO</b>
Se mantiene estable y en control de sí mismo cuando se presentan discusiones, o situaciones de tensión organizacional	<b>MEDIO</b>

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>ADAPTACION AL CAMBIO</b>
---------------------------------	-----------------------------

<b>DEFINICION</b>	Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.
-------------------	--

<b>CRITERIO DE DESEMPEÑO</b>	<b>NIVEL DE DOMINIO</b>
Acepta positivamente los cambios que impactan a la organización, o a sus funciones y tareas.	<b>ALTO</b>
Se mantiene actualizado e informa respecto de los cambios relacionados con las funciones y tareas que le competen.	<b>ALTO</b>
Identifica los beneficios que se asocian a los cambios impulsados por la Institución.	<b>MEDIO</b>
Expresa interés en las necesidades de capacitación propia y para	<b>ALTO</b>

enfrentar adecuadamente nuevas tareas y funciones.	
--	--

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>
---------------------------------	------------------------------

<b>DEFINICION</b>	Identificar, conocer y visibilizar prejuicios y estereotipos asociados al sexo, en un contexto y cultura determinada. Exige implementar medidas para evitar o superar cualquier inequidad que vulnere la igualdad de derechos entre hombres y mujeres sin importar la edad.
-------------------	---

<b>CRITERIO DE DESEMPEÑO</b>	<b>NIVEL DE DOMINIO</b>
Conoce los contenidos centrales de la perspectiva de género en las políticas públicas y lineamientos del Servicio.	<b>ALTO</b>
Utiliza un lenguaje no sexista en su discurso y conversaciones.	<b>ALTO</b>
Aplica sus conocimientos y experiencias y propone soluciones con enfoque de género de acuerdo a su trabajo.	<b>ALTO</b>
Flexibiliza criterios para enfrentar situaciones que revistan contenidos de género.	<b>ALTO</b>

#### 4.2. COMPETENCIAS ESPECIFICAS

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN</b>
---------------------------------	-------------------------------------

<b>DEFINICION</b>	Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de las áreas de gestión del trabajo, y proyectar el trabajo conviniendo procedimientos, medios, plazos y recursos requeridos para la acción. Incluye la implementación de mecanismos de seguimiento y monitoreo del trabajo.
-------------------	--

<b>PESO DE LA COMPETENCIA</b>	<b>COMPETENCIA FUNDAMENTAL</b>
-------------------------------	--------------------------------

CRITERIO DE DESEMPEÑO	NIVEL DE DOMINIO
Implementa mecanismos de mejora de la gestión y generación de cambios que permitan minimizar problemas futuros.	ALTO
Prevee puntos críticos de la gestión técnica y administrativa.	ALTO

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>EVALUACIÓN DISEÑO Y SEGUIMIENTO DE PROGRAMAS DE REHABILITACIÓN</b>
---------------------------------	---

<b>DEFINICION</b>	Analiza las capacidades, habilidades y limitaciones funcionales de los jóvenes, para definir un programa de tratamiento y su posterior seguimiento basado en criterios técnicos y estándares de su especialidad.
-------------------	--

<b>PESO DE LA COMPETENCIA</b>	<b>COMPETENCIA FUNDAMENTAL</b>
-------------------------------	--------------------------------

CRITERIO DE DESEMPEÑO	NIVEL DE DOMINIO
Evalúa las capacidades, habilidades y limitaciones funcionales de los jóvenes	ALTO
Definir un programa de tratamiento basado en criterios técnicos y estándares de su especialidad.	ALTO
Realizar seguimiento al programa implementado para su retroalimentación y mejoras pertinentes.	ALTO

<b>NOMBRE DE LA COMPETENCIA</b>	<b>VÍNCULO</b>
---------------------------------	----------------

<b>DEFINICION</b>	Establecer una relación caracterizada por un vínculo afectivo sano y normalizador
-------------------	---

<b>PESO DE LA COMPETENCIA</b>	<b>IMPORTANTE</b>
-------------------------------	-------------------

CRITERIO DE DESEMPEÑO	NIVEL DE DOMINIO
Entrega a los/as jóvenes orientaciones y directrices claras que les permitan incorporar normas y reglas básicas de convivencia.	ALTO

Entrega refuerzo positivo a los/as jóvenes cuando logran el objetivo planificado favoreciendo la reparación y el desarrollo de comportamientos prosociales.	<b>ALTO</b>
Contiene y responde a los requerimientos emocionales identificando las necesidades subyacentes a los comportamientos de los sujetos de intervención y procura brindar espacios de expresión y desarrollo de la emotividad.	<b>ALTO</b>

## 5. RECURSOS DE COMPETENCIAS

<b>RECURSOS TECNICOS</b>
Computación nivel de Usuario (Office)
Orientación por enfoque de calidad.
Manejo de indicadores y metas de calidad y eficiencia

<b>NORMATIVA Y DIRECTRICES INSTITUCIONALES</b>
Estructura organizacional del SENAME, definiciones estratégicas internas del servicio, misión, objetivos estratégicos, clientes o usuarios internos y externos
Ley de Responsabilidad Penal Adolescente N° 20.084 y su reglamento.
Política de calidad del Servicio Nacional de Menores
Política General de Seguridad de la Información (PGSI) del Servicio Nacional de Menores
Ley N° 20.285 sobre Transparencia y Acceso a la Información Pública

<b>HABILIDADES Y ACTITUDES</b>
Capacidad de Análisis y Síntesis
Trabajo bajo presión
Manejo Comunicacional

Orientación al logro y cumplimiento de metas
Iniciativa
Gestión y coordinación de Redes
Empatía
Autocontrol
Ética profesional