



**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PEÑAFLO R**  
**DIRECCIÓN DE FOMENTO PRODUCTIVO Y**  
**DESARROLLO ECONÓMICO LOCAL**  
**PROGRAMA FORTALECIMIENTO OMIL**

**AVISO DE POSTULACIÓN PROGRAMA FORTALECIMIENTO OMIL**

**1. MATERIA DE POSTULACIÓN**

La Municipalidad de Peñaflor llama a postular para proveer cargo vacante en el Programa Fortalecimiento de esta Municipalidad.

<b>Nº CARGOS</b>	<b>MODALIDAD</b>	<b>TIPO DE JORNADA</b>	<b>REQUISITOS</b>	<b>Honorarios</b>
1 profesional de Inclusión Laboral	Honorarios	22 horas	Profesional de las Ciencias Sociales o de la Salud, cuya carrera haya tenido, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste. Deseable: Título de Terapeuta Ocupacional o Ingeniería en prevención de Riesgos. Experiencia profesional en cargos relacionados con inclusión laboral de 1 año como mínimo.	\$496.000.- Brutos

**2. PUBLICACIÓN**

El aviso de postulación se publicará con **fecha 26 de julio al 28 de julio del 2021** en la página web de la Municipalidad de Peñaflor [www.penaflor.cl](http://www.penaflor.cl) y en las redes sociales de la Municipalidad de Peñaflor.

**3. Oponentes que puedan participar**

Podrán participar aquellos/as profesionales universitarios, con título de carreras del área de las ciencias sociales, económicas o de la administración, con experiencia laboral certificada en el ámbito productivo o emprendimiento mínima de dos años, experiencia de trabajo con mujeres desde el enfoque de género, con conocimientos en políticas públicas e instrumentos de fomento productivo, metodologías de trabajo con redes locales y posean además conocimiento a nivel usuario de programas computacionales.

**4. DESCRIPCIÓN DEL CARGO, PERFIL Y FUNCIONES:**

**4.1. DESCRIPCIÓN DEL CARGO**

Promover la inclusión de personas en situación de discapacidad y/o vulnerabilidad social en el mercado laboral, a través de la atención, orientación y evaluación de los/las usuarios/as.

**4.2. PERFIL DEL CARGO:**

**a) Requisitos Profesionales:**

- Profesional titulado/a de Terapeuta Ocupacional
- Con Experiencia profesional en cargos relacionados con inclusión laboral de 1 año como mínimo.
- Deseable Experiencia laboral en intermediación laboral, mercado laboral y/o atención de usuarios en búsqueda de empleo.
- Deseable Especialización y/o cursos de capacitación en inclusión laboral.
- Flexibilidad Horaria.

**b) Competencias laborales y nivel esperado**

	<b>Competencias Transversales</b>	<b>Nivel esperado</b>	<b>Competencias específicas</b>	<b>Nivel esperado</b>
<b>Profesional de Inclusión Laboral</b>	Comunicación efectiva	Alto	Entendimiento interpersonal	Alto
	Trabajo en equipo	Alto	Flexibilidad	Medio
	Iniciativa y aprendizaje permanente	Medio	Orientación a las personas	Medio

**c) Competencias transversales:**

<b><i>Comunicación efectiva</i></b>
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.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se expresa por escrito de una manera clara, utilizando un estilo apropiado para la Institución.</li> <li>✓ Presenta sus ideas a grupos de manera clara, concisa y organizada.</li> <li>✓ Resulta asertivo, dando a conocer perspectivas y opiniones de la forma correcta y en el momento adecuado.</li> </ul>

<b><i>Trabajo en equipo y colaboración</i></b>
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.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Muestra buena disposición cuando se le pide su colaboración.</li> <li>✓ Cooperar con los demás cuando hay tareas extraordinarias o urgencias, aun cuando no sea estrictamente su función</li> <li>✓ Contribuye con su esfuerzo en las tareas del grupo.</li> </ul>

<b><i>Iniciativa y aprendizaje permanente</i></b>
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.
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inicia acciones de mutuo propio, sin esperar que se lo pidan u ordenen.</li> <li>✓ Tiende a identificar con anticipación cuáles serán las acciones necesarias para lograr algo.</li> <li>✓ Se encarga de obtener nueva información y conocimientos que le permitan desarrollar sus tareas de manera óptima.</li> </ul>

**d) Competencias específicas:**

<b><i>Entendimiento interpersonal</i></b>
<b>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.</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 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.</li> <li>✓ Comprende los problemas. Sentimientos y preocupaciones subyacentes de otra persona, identificando sus fortalezas y debilidades.</li> <li>✓ Toma en cuenta los indicios de emociones o pensamientos de los demás para realizar un diagnóstico y explicar sus conductas.</li> </ul>

<b>Flexibilidad</b>
<b>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.</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Modifica sus objetivos o acciones para responder con rapidez a los cambios institucionales o de prioridad.</li> <li>✓ 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.</li> <li>✓ Aplica normas que dependen de cada situación o procedimientos para alcanzar los objetivos globales de la institución.</li> </ul>

<b>Orientación a las personas</b>
<b>Compromiso por hacer de los usuarios y sus necesidades el enfoque principal del trabajo, superando sus expectativas y generando relaciones de confianza a largo plazo, a través de una actitud de servicio cercana y empática.</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identifica las necesidades de las personas, actuando conforme a ellas.</li> <li>✓ Logra mantener una relación cercana y amena con las personas con las que trabaja.</li> <li>✓ Responde de manera efectiva ante la demanda de las personas.</li> </ul>

**e) Conocimientos y nivel esperado**

<b>Conocimientos</b>	<b>Nivel</b>
Ley de inclusión laboral	Alto
Registro Nacional de Discapacidad y pensión de invalidez	Alto
Servicio Nacional de Discapacidad (SENADIS)	Alto
Manejo de herramientas computacionales (Microsoft office)	Medio
Conocimientos Institucionalidad pública (normativa)	Medio
Políticas Públicas de empleo y Mercado laboral	Medio
Conocimientos de legislación laboral	Medio

**4.3. FUNCIONES PRINCIPALES DEL EQUIPO PROFESIONAL DEL PROGRAMA**

- Atender a personas en situación de discapacidad, adultos mayores, migrantes en búsqueda de empleo.
- Evaluar los perfiles y características de los usuarios en búsqueda de empleo, para ver las posibilidades de insertarse en un puesto de trabajo
- Entregar información respecto a la ley de inclusión laboral y registro nacional de la discapacidad.
- Derivación de personas en situación de discapacidad, adultos mayores, migrantes a puestos de trabajo.
- Seguimiento y acompañamiento de las personas derivadas y colocadas en un puesto de trabajo.
- Contactar y visitar empresas con la finalidad de establecer alianzas estratégicas que permitan un trabajo en conjunto en materia de inclusión laboral y gestión de vacantes de empleo.
- Realizar análisis de puestos de trabajo.
- Realizar charlas de concientización a las empresas y equipos de trabajo, para facilitar la inserción laboral de personas con discapacidad, adultos mayores, migrantes.

- Realizar talleres de apresto laboral a personas en situación de discapacidad, adultos mayores, migrantes, considerando la inclusión y accesibilidad de cada grupo a la actividad.
- Registrar y analizar información de usuarios en los sistemas que SENCE determine.
- Trabajar articuladamente con Orientadores/as Laborales y Ejecutivos de Atención a Empresas, para gestionar la derivación de usuarios y conocer las necesidades de las empresas en materia de requerimiento de RRHH y realizar vinculaciones pertinentes.
- Participar en actividades de intermediación laboral convocadas por SENCE donde su experticia técnica sea requerida.
- Apoyo administrativo a oficina OMIL.

## 5. DESCARGA DE LAS BASES

Los/as interesados/as podrán descargar las bases del aviso de postulación de la página web de la Municipalidad de Peñaflor, [www.penaflor.cl](http://www.penaflor.cl), desde el **día 26 de julio 2021**.

## 6. ANTECEDENTES REQUERIDOS DE LOS/AS POSTULANTES:

- Currículo Vitae.
- Fotocopia simple de Cédula de Identidad por ambos lados.
- Certificado de Antecedentes vigente.
- Fotocopia simple de Certificado de Título.
- Acreditación de Experiencia Laboral.
- Fotocopia simple de Certificados de Cursos y/o Seminarios *de conocimientos afines al cargo*.
- Acreditación de Domicilio.

## 7. PRESENTACIÓN DE POSTULACIÓN Y ANTECEDENTES

Los (as) interesados (as) deberán enviar sus antecedentes curriculares y documentación solicitada en el punto N°6 de las presentes bases administrativas a [seleccion@penaflor.cl](mailto:seleccion@penaflor.cl) indicando en el correo Postulación al cargo Profesional de Inclusión Programa Fortalecimiento OMIL.

El plazo de la postulación para enviar antecedentes vía correo electrónico será desde el día **26 de julio y se recibirán hasta el día 28 de julio**.

## 8. DE LA COMISIÓN EVALUADORA Y DE SELECCIÓN

De acuerdo a lo establecido en las Orientaciones Técnicas para la Ejecución Comunal del Programa Fortalecimiento Omil 2021 para la contratación de los/as Profesionales del equipo Ejecutor, la comisión evaluadora estará integrada por el Director De Fomento Productivo y Desarrollo Económico Local, la Encargada Comunal del Programa, Orientadora Laboral del Programa, representante de la Dirección de Personas y *representante Sence*.

## 9. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

### 9.1. EVALUACIÓN DE ADMISIBILIDAD:

Una vez recibidos los antecedentes de los (as) postulantes, la comisión de selección, procederá a revisar las postulaciones, seleccionando a aquellos postulantes que cumplan con todos y cada uno de los requisitos establecidos en las presentes bases del proceso de postulación.

### 9.2. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

Los/as postulantes preseleccionados/as serán evaluados/as de acuerdo a los factores y a las ponderaciones que se fijan a continuación:

#### A) EVALUACIÓN CURRICULAR: (40%).

Factor	Sub Factor	Indicador	Puntaje de evaluación	Puntaje Obtenido
Estudios	Tipo de Título	El título profesional corresponde	10	

		a Terapeuta Ocupacional o Ingeniero en Prevención de riesgos		
		El título profesional corresponde a otras carreras afines al perfil requerido	5	
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 4 años	5	
		Cuenta con menos de un año de experiencia laboral	3	
		No tiene experiencia laboral	1	
	Tipo de Experiencia	Presenta experiencia laboral en inclusión laboral mayor a 1 año	10	
		Presenta experiencia laboral en inclusión laboral menor a 1 año	5	
		Presenta experiencia laboral en materias distintas a inclusión laboral y/o salud ocupacional	3	
		No presenta experiencia laboral	1	
Formación complementaria	Conocimientos	Presenta certificados de estudios complementarios como los requeridos en el perfil de cargo	5	
		No cuenta con certificados de estudios complementarios.	0	
<b>Puntaje total</b>				

#### PUNTAJE PARA CALIFICAR COMO POSTULANTE IDONEO

Se considerará postulante Idóneo para ocupar el cargo, todos/as aquellos/as que en la evaluación curricular obtengan un puntaje igual o superior a 35 puntos.

#### B) ENTREVISTA PERSONAL: (60%).

##### Evaluación de entrevista por competencias

##### Competencias a evaluar:

**Transversales:** Comunicación efectiva, Trabajo en equipo, Iniciativa y aprendizaje permanente.

**Específicas:** Entendimiento interpersonal, flexibilidad y Orientación a las personas

##### Puntajes

<b>Competencia nivel alto: 3 puntos</b> <b>Competencia nivel medio: 2 puntos</b> <b>Competencia nivel bajo: 1 punto</b>	<b>Puntaje ideal: 15 puntos</b>
---	---------------------------------

#### PUNTAJE PARA CALIFICAR COMO POSTULANTE SELECCIONABLE:

Se considerará postulante seleccionable para ocupar el cargo, todos/as aquellos/as que en la entrevista obtengan un puntaje igual o superior al mínimo aceptado de 15 puntos.

Los/as postulantes seleccionables serán ordenados por estrictos órdenes de prelación del puntaje obtenido en el proceso de evaluación.

## 10. FECHA DE LA ENTREVISTA

Las entrevistas se realizarán **entre el 29 y 30 julio**, solo se entrevistará a los postulantes que en conformidad a las bases sean considerados idóneos, a los cuales se les avisará telefónicamente el horario de la entrevista.

Se realizarán un máximo de tres contactos telefónicos la no respuesta será considerada como desistimiento en la postulación, lo cual quedará registrado en la hoja de evaluación curricular.

Máximo se entrevistarán a 7 postulantes correspondiendo a los puntajes más altos de la evaluación curricular.

## 11. DE LA PONDERACIÓN Y 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
			<b>Puntaje final de la evaluación</b>

## 12. FORMACION DE TERNA

Una vez evaluados/as los/as postulantes para el cargo, todo el proceso deberá quedar registrado en un acta de selección.

## 13. RESOLUCIÓN DEL PROCESO DE POSTULACIÓN

Concluido el proceso de selección, la Municipalidad informará al SENCE la/s personas que serán contratada/s con cargo al Programa, junto con el informe correspondiente.

Sin embargo, el proceso de postulación podrá ser declarado total o parcialmente desierto, totalmente desierto por falta de postulantes idóneos y parcialmente desierto por falta de postulantes seleccionables; entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ningún postulante alcance los puntajes mínimos establecidos.

## 14. NOTIFICACIÓN AL SELECCIONADO/A

Una vez resuelto el proceso de postulación se notificará vía telefónica al postulante seleccionado/a.

## 15. ACEPTACIÓN DEL CARGO

El/la postulante seleccionado/a deberá manifestar su aceptación al cargo, presentándose al día hábil siguiente en la Oficina de Recursos Humanos desde la fecha de su notificación, si así no fuera, el Sr. Alcalde deberá nombrar al postulante que se encuentre en el primer lugar de la lista de espera.

La lista de espera tendrá una vigencia de seis meses en caso de producirse una vacante en el cargo de Profesional de Inclusión Laboral, por cualquier causal, siguiendo para su uso, el estricto orden de prelación que se expresa.