



DECRETO ALCALDICIO N° 403

EL MONTE, 06 de abril de 2022.-

VISTOS Y CONSIDERANDO:

- 1.- El convenio del Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, Dirección Regional Metropolitana con fecha 23 de febrero de 2022, suscrito entre el SERNAMEG y la I. Municipalidad de el Monte.
- 2.- **Resolución exenta N°161/Región Metropolitana del 22 de marzo de 2022**, que aprueba el Convenio de transferencia de fondos y ejecución entre el SERNAMEG Regional Metropolitana Y La Ilustre Municipalidad de El Monte Área Mujer y Trabajo Programa 4 a 7 SERNAMEG.
- 3.- **El Decreto Alcaldicio N°363 de fecha 28 de marzo de 2022**, que aprueba la modificación de Convenio suscrito entre la I. Municipalidad de el Monte y el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género, para le ejecución del Programa 4 a 7.
- 4.- Lo descrito en los antecedentes técnicos: Convenio SERNAMEG-ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE EL MONTE para la ejecución del Programa 4 a 7 año 2022.
- 7.- **El Decreto Alcaldicio N°729 de fecha 30 de junio de 2021**, que establece que a contar de esa fecha asume Don Francisco Javier Gómez Ramírez, como alcalde de la comuna de El Monte.
- 9.- **El decreto n°140 de fecha 04 de febrero de 2022**, que establece el orden de subrogancia en las unidades y cargos que indica de la Municipalidad de El Monte.
- 10.- **TENIENDO PRESENTE: Lo estipula en el DFL N°1/2006 del Ministerio del Interior que fija el texto refundido de la ley N°18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus posteriores modificaciones.**

DECRETO:

- 1.- **LLÁMESE** a concurso para la postulación del cargo vacante de Monitor/a para desempeñarse en Programa 4 a 7 de I. Municipalidad de El Monte año 2022.
- 2.-**APRÚEBENSE** las bases de postulación administrativas para el cargo de Monitor/a del Programa 4 a 7, las cuales se detallan a continuación.

I. MUNICIPALIDAD DE EL MONTE
27 ABR 2022
HORA DIRECCION DE CONTROL

BASES DEL CONCURSO PÚBLICO

Condiciones de contratación:

Contrato	:	HONORARIOS
Modalidad	:	Jornada de 22 horas, lunes a viernes de 15:30 a 19:30 hrs. considerar 2 horas para coordinación que se ajustan a la disponibilidad del equipo.
Remuneración monitor/a	:	Bruta Mensual \$387.221.-
Periodo de contratación:		04 de mayo a 31 de diciembre 2022.

Perfil del Cargo Monitor/a:

- Técnico, técnico/a profesional y/o experto/a en trabajo social, educación infantil, asistente de párvulo y/o de otras áreas a fin, si demuestran mayor experiencia en trabajo con mujeres, niños/as.
- Titulado/a o egresado/a con conocimientos en el área recreativa- formativa, deporte o arte-cultura o estudiantes de educación superior en su último año de carrera. Al menos 1 año de experiencia en el trabajo con niños/as.
- Amplio manejo en técnicas grupales y metodologías participativas.
- Con experiencia en técnicas para abordar los talleres que realizarán (Organización Escolar, Talleres Temáticos, Promoción del Desarrollo Infantil Integral, Talleres de Artesanía).

Documentos que se deben presentar para la postulación:

- Currículum Vitae actualizado, (consignar correo electrónico y teléfono)
- Certificado de Título (fotocopia simple).
- Certificado de otros cursos, respaldos de estudios y experiencia laboral y/o comunitaria. (en caso de existir).
- Certificado de antecedentes.
- Certificado de inhabilidades.

Documentos excluyentes para la contratación:

- Declaración Jurada Simple de no estar afecta/o a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los art. 54756 de la Ley N° 18.575.
- Certificado de Antecedentes, Certificado de Violencia Intrafamiliar y Certificado de Inhabilidad para trabajar con menores de edad que indiquen que no tiene antecedentes. Fotocopia de cédula de Identidad por ambos lados.
- Certificado de título original.

INADMISIBILIDAD

La ausencia parcial o total de la documentación, implicara considera inadmisibile la postulación. Son inadmisibles las postulaciones de personas con menos de un año de experiencia en trabajo con niños, niñas y/o mujeres.

Perfil de competencias del cargo:

- **Flexibilidad** (Versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones y personas en forma rápida y adecuada, como en situaciones de emergencia. Aceptar e incorporar sugerencias para mejorar o re-direccionar su trabajo).
- **Capacidad lúdica e innovación** (Manejo de actividades recreativas motivantes con grupos de niños/as. Favorecer el aprendizaje por medio del juego con dinamismo y energía. Predisposición a emprender acciones, crear oportunidades y mejorar resultados en la implementación).
- **Manejo grupal** (Generación de ambiente de confianza adecuado para desarrollo de talleres. Claro en su comunicación y entrega de retroalimentación. Mediación de conflictos, establecimiento de límites claros y normas de **Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género Área Mujer y Trabajo Programa 4 a 7** Capacidad de mantener la atención y motivación, orientada a mantener el número de niños/as en el taller).
- **Responsabilidad** (Preocupación y dedicación por realizar las tareas encomendadas. Cumplimiento de plazos y horarios, aspiración para alcanzar el mejor resultado posible).
- **Trabajo en equipo** (Colaborar y cooperar con el equipo. Establecer relaciones basadas en el respeto mutuo y confianza. Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios).
- **Empatía** (Esfuerzo por reconocer y comprender a los demás y sus necesidades. Habilidad de escuchar activamente y considerar los pensamientos, sentimientos o preocupaciones de los demás. Sensibilidad para ponerse en el marco de referencia del otro).

Funciones, Responsabilidades y Resultados Esperados del Equipo:

- Participar del proceso de difusión del Programa
- Participar en proceso de inscripción de mujeres, niños y niñas según el perfil señalado y con los instrumentos dispuestos por el SERNAMEG, cumpliendo con los plazos establecidos.
- Participar del proceso de actualización de la situación laboral de las mujeres participantes del Programa (mayo-noviembre).
- Realizar estrategias de intervención definidas en las presentes Orientaciones Técnicas y Convenio.
- Informar y motivar a los/as niños/as de los talleres, mujeres, comunidad educativa.
- Planificar talleres y sus actividades de manera diaria, semanal o mensual.
- Participar en reuniones quincenales de equipo.
- Preparar y disponer en terreno del material necesario y suficiente de acuerdo a las actividades y cobertura. (Los materiales no deben ser tóxicos, deben ser hipoalergénicos y certificados).
- Llevar control de asistencia diaria de niños/as y de las mujeres en las actividades (para luego ser transferidas al/la coordinador/a, quien subirá al sistema informático) realizadas en el marco del componente Trabajo con mujeres.
- Resguardar que los talleres se ejecuten en espacios seguros e higiénicos.
- Supervisar a los niños/as durante los recreos de los talleres.
- Aplicar, si fuese necesario, pautas de evaluación a niñas y niños y participantes.
- Conocer el plan de emergencia/contingencia del establecimiento ante posibles accidentes o incidentes (accidentes personales, terremoto, incendio, paros, contingencia país, etc.).
- Velar por la mantención y orden de los espacios proporcionados para el Programa en la Escuela.
- Participar en actividades de capacitación en el marco del Programa.

Proceso:

Los curriculums de personas interesadas serán recepcionados de manera física en **dirección de Desarrollo Económico Local y Fomento Productivo (DIDEL & FP) dirección Los Libertadores N°421.**

FECHAS DEL PROCESO

Etapas del proceso	Fecha y plazo
Convocatoria y difusión de las bases	25 al 29 de abril 2022
Revisión Curricular	30 de abril 2022
Entrevistas	02 de mayo 2022
Selección del cargo	03 de mayo 2022
Comienzo de funciones	04 de mayo 2022

PAUTA DE EVALUACION

Entrevistas por competencias

Esta es una pauta de preguntas básicas por competencias que permite conocer las capacidades de los candidatos/as a un cargo. A través de ella, se establece una comunicación acotada al tiempo y objetivo, favoreciendo mantener la distancia adecuada dentro de un clima de calidez y confianza.

Se podrá destinar una reunión íntegra para entrevistar por competencias, o bien incluir esta herramienta en el transcurso de una entrevista. Asimismo, cabe señalar que ésta es una propuesta con ejemplos de preguntas para guiar el proceso de selección, por lo que no es necesario aplicarlas todas.

Para comenzar, se recomienda realizar preguntas referentes a la formación, experiencia profesional y motivación para postular del candidato/a. A continuación se sugieren algunas preguntas:

Formación	¿Dónde realizó sus estudios y por qué eligió dicha especialidad? Si pudiera volver a escoger, ¿tomaría la misma decisión u otra?
Experiencia profesional	Hábleme de sus experiencias profesionales. ¿Qué cargo es el último que desempeñó? ¿Cómo fue la experiencia? De todas sus experiencias profesionales hasta ahora, ¿Cuál es la que más le gustó y por qué?
Motivación para postular	¿Conoce usted el Programa 4 a 7, sabe de qué se trata? Cuénteme por qué quiso postular a este cargo, por qué le interesa ser parte del Programa. ¿Cuál cree que podría ser su aporte al "Programa 4 a 7"?

Luego de realizar estas preguntas introductorias, se recomienda comenzar la *Entrevista por competencias*. A continuación, se describen algunos ejemplos de preguntas según competencias para el cargo de y de Monitor/a del "Programa 4 a 7":

Entrevista por competencias Monitor/a

COMPETENCIAS	PREGUNTAS
Liderazgo	¿Puede recordar alguna ocasión en que haya motivado eficazmente a amigos o a compañeros de trabajo para alcanzar una meta difícil? ¿Cómo los motivó? Si no, ¿Cómo cree que podría haberlo hecho?

	<p>¿Qué características considera que debiera tener un buen líder? ¿Cómo sería un mal líder?</p> <p>¿Tuvo que hacerse cargo de algún grupo de personas en su trabajo o estudios? ¿Cómo lo manejó? Describa la situación.</p> <p>Cuénteme cómo reaccionaría si alguien de su equipo no acoge sus peticiones. ¿Qué haría?</p>
Flexibilidad	<p>¿Alguna vez tuvo que hacerse cargo de alguna tarea nueva o diferente a lo acostumbrado? ¿Qué fue lo que hizo? ¿Cómo lo manejó?</p> <p>Describa un desafío importante que haya asumido últimamente. ¿Qué elementos consideró para hacer frente a la situación? ¿Cómo lo manejó?</p> <p>Cuénteme de alguna vez que tuvo que cambiar de establecimiento, trabajo o lugar de residencia, ¿qué hizo para adaptarse a su nuevo entorno?</p> <p>¿Qué tareas manejó en su último trabajo que no estaban originalmente en la descripción de su cargo? ¿Cómo se sintió al respecto?</p>
Planificación-organización	<p>Cuénteme acerca de un proyecto del que haya sido responsable (estudiantil, laboral, voluntariado). Precise pasos y tiempos del mismo, si se cumplieron los planes, cómo se realizó la planificación, etc.</p> <p>Comente sobre alguna meta que se haya propuesto. ¿Cómo la logró? ¿Qué estrategias utilizó?</p>
Iniciativa-Innovación	<p>¿Qué elementos tomó en consideración para elegir su profesión? ¿Cuáles fueron las principales dificultades que enfrentó durante sus estudios/primeros años de trabajo? ¿Qué hizo para resolverlas?</p> <p>Describa una oportunidad en la cual se ha visto enfrentado a un problema complejo. ¿Cómo llegó a una solución apropiada o a una manera para seguir adelante? ¿Qué procesos/técnicas utilizó para lograrlo?</p> <p>Cuénteme sobre alguna situación en la que usted haya sido innovador. ¿Por qué cree que eso fue innovador? ¿Lo percibieron así los demás?</p> <p>Cuénteme cómo su propia experiencia escolar puede ayudarle en este trabajo. Deme un ejemplo.</p>
Responsabilidad	<p>¿Qué aprendió de sus primeros trabajos o estudios? ¿Por qué son relevantes esos aprendizajes para Ud.?</p> <p>¿De qué logros se siente orgulloso/a de su último trabajo/estudio?</p> <p>Describa las tres mayores responsabilidades de su último trabajo de coordinación. Si no tiene experiencia anterior, refiérase a cuáles cree que serían las mayores responsabilidades.</p>
	<p>Cuénteme de alguna tarea que haya tenido que realizar en equipo, ¿cuál era el resultado esperado? ¿Cuál fue su</p>

Trabajo en equipo	<p>responsabilidad en el equipo? ¿En qué contribuyó Ud. para lograr el resultado?</p> <p>Describa un logro importante laboral/académico que haya obtenido siendo miembro de un equipo.</p> <p>¿En qué ocasiones considera que su rendimiento es mejor: en asignaciones individuales o grupales? Ejemplifique.</p> <p>A veces es difícil integrarse en un equipo nuevo o en los que ya están conformados, cuénteme cómo Ud. lo ha logrado. Ejemplifique.</p>
--------------------------	---

EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

Una vez realizada la entrevista, es necesario evaluar los resultados encontrados a partir de las respuestas del postulante al cargo. Para eso, se sugiere rellenar la siguiente tabla con la siguiente escala de evaluación:

Grado A (Óptimo). Cuando el candidato posea un excepcional nivel de desarrollo en las acciones claves de la competencia, siendo una conducta instaurada totalmente en él/ella.

Grado B (Mínimo necesario). Cuando el candidato posea un nivel de desarrollo aceptable en las acciones claves de la competencia y necesario para el cargo.

Grado C (Insatisfactorio). Cuando el candidato posea un bajo nivel de desarrollo en las acciones claves de la competencia. La conducta aparece sólo algunas veces y necesita desarrollo.

Grado D (No se registra). Cuando no existe evidencia que permita mostrar el comportamiento esperado.

***Si existen al menos dos competencias en las cuales el candidato está calificado con Grado D y/o E, éste no podrá continuar el proceso de selección.**

Competencia	Grado			
	A	B	C	D
Liderazgo				
Flexibilidad				
Planificación y organización				
Iniciativa-innovación				
Responsabilidad y compromiso				
Trabajo en equipo				
PROMEDIO				

Nombre:

Comuna que postula:

Comuna que reside:

Profesión:

Taller:

Nota:

Rodolfo Cárdenas Lermenda

Romina Elisa Jofré Carvajal

Mario Ariel Camejo Correa

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.



MAX HERRERA FUENTES
SECRETARIO MUNICIPAL
I. MUNICIPALIDAD DE EL MONTE



FRANCISCO GÓMEZ RAMÍREZ
ALCALDE
I. MUNICIPALIDAD DE EL MONTE

FGR/MHF/MCC/rejc
DISTRIBUCION

- Dirección de Desarrollo Económico Local & FP
- Programa 4 a 7
- Oficina de Partes y Archivo