

PROFESIONAL ORIENTADOR LABORAL

I. Objetivo del Cargo

Contribuir en la ejecución del Programa Fortalecimiento OMIL, brindando orientación sociolaboral a los/as usuarios/as de la OMIL.

II. Funciones Principales

1. Orientar Socio laboralmente a usuarios buscadores de empleo.
<input type="checkbox"/> Aplicar instrumentos de evaluación de personalidad, habilidades, intereses, aptitudes y motivaciones, según cada caso.
<input type="checkbox"/> Evaluar perfiles laborales.
<input type="checkbox"/> Realizar talleres de apresto laboral y charlas destinadas a mejorar la empleabilidad.
<input type="checkbox"/> Derivar a otros dispositivos para resolución de obstaculizadores para el empleo.
<input type="checkbox"/> Registrar y analizar información de usuarios en los sistemas que SENCE determine.
<input type="checkbox"/> Acompañar la trayectoria laboral de los usuarios buscadores de empleo atendidos a través del seguimiento de estos.
<input type="checkbox"/> Actualizar permanentemente sus conocimientos del mercado laboral a nivel comunal, provincial, regional y nacional.
<input type="checkbox"/> Trabajar articuladamente con Ejecutivo/a de Empresas para conocer las necesidades de las empresas en materia de requerimiento de RRHH y realizar vinculaciones pertinentes.
<input type="checkbox"/> Participar en actividades de intermediación laboral convocadas por SENCE donde su experticia técnica sea requerida.

III. Requisitos

Estudios:	Profesional Psicólogo/a, especialización en el área Laboral*.
Experiencia:	Experiencia en 1 año mínimo en el área organizacional, y/o en cargo similar.
Deseabilidad:	Experiencia idealmente en dispositivos de intermediación laboral, o eventualmente en reclutamiento y selección de personal.

* **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), ya sea a través de portales de internet o prensa escrita y los profesionales que postularon al cargo que no cumplen con el perfil inicialmente requerido.

IV. Competencias Transversales y Nivel Esperado

Competencias	Nivel
Comunicación	Alto
Trabajo en equipo	Medio
Resolución de problemas	Medio
Iniciativa y aprendizaje permanente	Alto
Efectividad personal	Alto
Conducta segura y auto cuidado	Medio

V. Conocimientos Técnicos y Nivel Esperado

Conocimientos	Nivel
Conocimientos de 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)	Alto
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)
<p>Instrumentos de personalidad, por ejemplo:</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	No aplica
Otros instrumentos de su expertiz que el profesional estime pertinente, siempre en el contexto de la Orientación Laboral.	No aplica