

DESCRIPCIÓN Y PERFIL DE CARGO

UBICACIÓN DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN	
Nombre del cargo	Profesional Programa de Desarrollo e instructor/a Ley Entrevista Videograbada
Área	Programa de Desarrollo
Lugar de Desempeño	Amunátegui 465, Santiago. Con disponibilidad para trasladarse dentro del territorio nacional.
Dependencia Jerárquica	Coordinador(a) Programa de Desarrollo
Dependencia Funcional	Coordinador(a) Programa de Desarrollo
Remuneración bruta	\$2.590.560

MISIÓN DEL CARGO
<p>Profesional del Programa de Desarrollo, el cual tiene como misión diseñar, planificar, coordinar, apoyar y ejecutar, cursos y proyectos considerados estratégicos para la Academia Judicial.</p> <p>En su función de instructor/a su misión es planificar, gestionar, coordinar y ejecutar las instancias de formación general y especializada en metodología y técnicas de intermediación de la declaración judicial de niños, niñas y adolescentes establecidos en la Ley N° 21.057, su reglamento y protocolos; planificar y ejecutar retroalimentación experta del Programa de Formación Continua a intermediarios/as acreditados/as, y confeccionar los informes finales de las actividades de formación señaladas.</p>

Tiene personas a cargo	SI		NO	X
Cargo de sus colaboradores	-			

FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO		
N°	Función	Descripción
1	Ejecutar las actividades que le asigne la Gerencia Académica y la Dirección de la Academia.	Ejecutar las actividades de detección de necesidades y diseño de cursos de la Academia Judicial. Apoyar en la implementación de actividades de apoyo a la docencia. Ejecutar las actividades encomendadas por la Dirección de la Academia.
2	Ejecutar las actividades que le asigne el/a coordinador/a del Programa de Desarrollo.	Ejecutar las actividades de los proyectos del Programa de Desarrollo que le encomiende su coordinador/a.
3	Planificar, gestionar, coordinar, ejecutar y evaluar los cursos en modalidad presencial y en línea del Programa de capacitación de la Ley de Entrevista Videograbada.	En su rol de instructor/a planificar, gestionar, coordinar, ejecutar y evaluar el cursos básico e inicial de formación especializada (CIFE) en modalidad presencial y en línea.
4	Planificar, gestionar, coordinar y ejecutar el Programa de Formación Continua (PFC) en modalidad presencial y en línea.	En su rol de instructor/a planificar, gestionar, coordinar, realizar seguimiento y ejecutar el Programa de Formación Continua (PFC) en modalidad presencial y en línea.
5	Realizar las gestiones relacionadas con el proceso de acreditación y revalidación de los/as intermediarios/as.	En su rol de instructor/a realizar informes y controlar el proceso de acreditación de jueces/zas como intermediarios/as y su revalidación de acuerdo a lo establecido en la Ley y Reglamentos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
6	Apoyar en la coordinación interinstitucional y gestión de información relevante.	Apoyar en la coordinación con actores del sistema de entrevista video-grabada y otros programas de la Academia Judicial. Dar seguimiento de los procesos críticos. Generar y mantener actualizada información cuantitativa y cualitativa.

REQUISITOS TÉCNICOS PARA EL OCUPANTE DEL CARGO	
Educación	Experiencia
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad del Estado o reconocida por éste. ▪ Certificación de formación especializada en Ley de Entrevista Videgrabada. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 años de experiencia laboral verificable. ▪ Experiencia en el sistema de justicia penal. ▪ Experiencia verificable como docente o instructor/a en metodología y técnicas de entrevista investigativa videgrabada y de intermediación de la declaración judicial de niños, niñas y adolescentes. ▪ Experiencia verificable en capacitación de adultos. ▪ Deseable experiencia en gestión de proyectos.
Conocimientos	Otras Especificaciones
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento del Sistema Judicial y de Ley de Entrevista Videgrabada. ▪ Conocimiento en metodologías y técnicas de entrevista investigativa videgrabada e intermediación de la declaración judicial de niños, niñas y adolescentes. ▪ Conocimiento en aprendizaje de adultos presencial y en línea. 	

COMPETENCIAS TRANSVERSALES DEL FUNCIONARIO/A DE LA ACADEMIA JUDICIAL		
Competencia	Descripción	Conductas Esperadas
Colaboración	Capacidad para brindar apoyo a los otros, responder a sus necesidades y requerimientos, y solucionar sus problemas o dudas, actuando como facilitador/a para el logro de objetivos, a fin de crear relaciones basadas en la confianza.	<ul style="list-style-type: none"> • Brinda apoyo y ayuda a personas de su área y de otras relacionadas. • Muestra interés por las necesidades y requerimientos de sus colaboradores, apoyándolos en el cumplimiento de sus objetivos. • Crea relaciones de confianza. • Promueve el espíritu de colaboración dentro de su equipo y con otras áreas de la Academia, constituyéndose como un/a facilitador/a para el logro de objetivos. • Utiliza y sugiere mecanismos para fomentar la cooperación interdepartamental. • Es activo(a) en la generación de vínculos

		positivos con otras áreas relevantes de la Academia y en el contexto judicial.
Adaptación al Cambio	Capacidad para comprender que los cambios son parte del proceso de desarrollo de una organización, por lo que es necesario mantener atención a las variaciones y modificaciones del entorno, identificando oportunidades y previniendo riesgos, incorporando nuevas prácticas que permitan anticipar y responder eficientemente a los desafíos.	<ul style="list-style-type: none"> • Se adelanta a los cambios, identificando posibles escenarios y proponiendo estrategias que permitan un mejor enfrentamiento por parte de la institución. • Hace propios los cambios, asumiendo responsabilidad y compromiso en la implementación de nuevas prácticas. • Demuestra flexibilidad, asumiendo nuevas funciones o cambios en su rol, priorizando su alineación con las metas de la Academia. • Implementa los cambios necesarios dentro del equipo que permita un funcionamiento óptimo, de acuerdo a los nuevos desafíos.
Excelencia	Desarrollo del trabajo bajo altos estándares de calidad, buscando desarrollar las funciones y tareas de manera correcta, optimizando el uso del tiempo y de los recursos disponibles, buscando distinguirse por el trabajo bien hecho y la excelencia en el servicio.	<ul style="list-style-type: none"> • Establece altos estándares para el trabajo personal, del equipo y de proveedores, monitoreando el cumplimiento de éstos. • Motiva y refuerza la calidad del trabajo, fomentando la superación. • Resguarda el empleo eficiente del tiempo y de los recursos disponibles. • Fomenta que su área brinde un servicio de excelencia, aportando con criterios medibles para el equipo. • Evalúa frecuentemente avances y mejores prácticas dentro del entorno, de manera de incorporarlas al funcionamiento del equipo.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL CARGO		
Competencia	Descripción	Conductas Esperadas
Formación de relaciones y contactos	Capacidad para invertir tiempo en la generación y mantención de relaciones o redes de contacto que puedan ser útiles para el logro de las metas.	<ul style="list-style-type: none"> • Es activo en mantener una relación y comunicación cercana con áreas internas, potenciando un vínculo de apoyo mutuo para el logro de objetivos. • Desarrolla y mantiene vínculos dentro del poder judicial y en otros contextos relevantes, obteniendo información crítica que aporte a su quehacer. • Es activo en emplear sus redes de contacto

		para solucionar problemas y/o cumplir con objetivos.
Orientación a resultados	Comprometerse y poner energía en lograr resultados de calidad en todos los ámbitos de su gestión, esforzándose en forma constante por hacer bien el trabajo de principio a fin y por superar las expectativas.	<ul style="list-style-type: none"> • Trabaja con objetivos claros, realistas y desafiantes, reforzándolos en el equipo. • Planifica de acuerdo a las metas del área, estableciendo prioridades en los requerimientos. • Mantiene informada a su jefatura, reportando avances y problemáticas, siendo proactivo en la presentación de estrategias. • Busca alternativas de solución frente a los problemas, siendo activo en la implementación de la alternativa más adecuada. • Monitorea el cumplimiento y calidad de las metas establecidas, brindando retroalimentación a su equipo.
Método y Disciplina	Capacidad de efectuar su trabajo de manera profesional y rigurosa, que aporte valor a la institución.	<ul style="list-style-type: none"> • Es riguroso y disciplinado en mantenerse actualizado en su conocimiento. • Brinda una asesoría de calidad, evidenciando expertise en su conocimiento. • Fomenta la rigurosidad y desarrollo sistemático del trabajo dentro de su equipo, organizando eficientemente las distintas áreas a su cargo. • Proporciona análisis rigurosos y basados en evidencia, que permiten una adecuada toma de decisiones a la institución.
Autonomía - Iniciativa	Capacidad para actuar proactivamente cuando ocurren desviaciones, dificultades o problemas cotidianos, sin esperar orientación del jefe, evitando que problemas menores se agraven. Proponer mejoras, aunque	<ul style="list-style-type: none"> • Gestiona eficientemente los distintos ámbitos a su cargo, asumiendo responsabilidad por los resultados. • Propone habitualmente mejoras dentro de su área de responsabilidad, aunque no haya un problema concreto que necesite solución. • Actúa con autonomía para resolver los problemas y contingencias. • Monitorea el cumplimiento de compromisos y

	no haya un problema.	plazos.
Pensamiento Conceptual y Analítico	<p>Capacidad de detectar y comprender situaciones o problemas, estableciendo relaciones entre distintas variables, logrando una visión global. Capacidad para identificar aspectos claves frente a situaciones complejas, lo que permite priorizar. Así también, capacidad para traducir una situación global en aspectos concretos específicos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Es capaz de analizar y evaluar distintos problemas, situaciones y/o productos, identificando asuntos claves. • Logra emplear su experiencia en el ámbito judicial y sus conocimientos para identificar estratégicamente necesidades de capacitación, de manera de diseñar cursos que generen impacto. • Logra tomar perspectiva y priorizar requerimientos críticos. • Es capaz de traducir un requerimiento de capacitación en un diseño coherente, incorporando las variables críticas necesarias.