

Orientación Técnica para Programas de Tratamiento de Drogas

PROCESO DE SELECCIÓN

Corporación Servicio Paz y Justicia
Serpaj Chile



UNIDAD DE DROGAS

2010

PROCESO DE SELECCIÓN**Índice**

I	Introducción	4
II	Procedimiento de selección	
	2.1 Aviso de Apertura de plaza laboral	5
	2.2 Revisión de perfil del cargo	6
	2.3 Difusión	6
	2.4 Recepción de antecedentes y primer filtrado	7
III	Conformación Equipo Seleccionador	9
IV	Desarrollo del Proceso de Selección	
	4.1 Entrevista de Selección	10
	4.2 Informe de Entrevista	14
V	Descripción de Instrumentos utilizados	
	5.1 DISC	15
	5.2 MMPI	16
	5.3 Análisis de pruebas	16
VI	Resolución de Seleccionados	17
VII	Proceso de Inducción	18
VIII	Del acompañamiento Técnico	20

PROCESO DE SELECCIÓN

IX	Normativa para estudiantes en Práctica y Pasantías	
	9.1 Estudiantes en Práctica	21
	9.2 Pasantías	21
X	Postulaciones a proyectos complementarios	23
XI	Anexos	
	Anexo 1: Aviso de Vacante	25
	Anexo 2: Perfiles	
	Perfil Coordinador (a)	26
	Perfil Médico / Psiquiatra	28
	Perfil Trabajador (a) Social	30
	Perfil Psicólogo (a)	32
	Perfil Terapeuta Ocupacional	34
	Perfil Técnico en Rehabilitación de Drogas	35
	Perfil Educador /Monitor	36
	Perfil Manipulador (a) de alimentos	37
	Anexo 3: Competencias generales	38
	Anexo 4: Formato Informe de entrevista	40
	Anexo 5: Guia Entrevista	41
XII	Bibliografía	44
	Equipo Asesor en Serpaj Nacional	45

PROCESO DE SELECCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

El presente manual corresponde a un primer acercamiento respecto de los procedimientos de reclutamiento, selección y administración del recurso humano en la Corporación Servicio Paz y Justicia Serpaj Chile para la unidad de drogas.

El objetivo de este manual es lograr unificación de prácticas en temas de selección y administración de recursos humanos para estandarizar, ordenar y crear lenguajes comunes en estos procesos, vitales para el desarrollo y fortalecimiento de la institución.

La información aquí explicitada es parte de un plan piloto el cual se reestructurará, en principio, a partir del segundo semestre del presente año. La reestructuración y edición de los procesos propuestos se llevará a cabo a través de los aportes que generen los distintos equipos de la institución a lo largo de todo el país.

De acuerdo a lo anterior, una vez que los equipos pongan en práctica estos procedimientos vayan revisando la factibilidad de su aplicación y generando aportes para enriquecer el manual oficial de procedimientos de selección de recursos humanos en Serpaj.

PROCESO DE SELECCIÓN

II. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

De acuerdo a lo planteado por Chiavenato(2007) Reclutamiento, como parte del proceso de selección, “es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Básicamente es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar. Para que el reclutamiento sea eficaz, debe atraer un contingente suficiente de candidatos, para abastecer de manera adecuada el proceso de selección”

A continuación haremos referencia a las etapas que conforman un proceso de selección:

2.1. **Aviso de Apertura de Plaza Laboral**

En el instante en que se genera la apertura de un puesto laboral dentro de un equipo, el encargado de cubrir esa vacante deberá dar aviso inmediato a la coordinación de la unidad de drogas a nivel nacional para coordinar en conjunto todo el proceso.

El aviso del puesto vacante al encargado de unidad podrá realizarse vía telefónica, pero siempre deberá ser respaldado por algún medio escrito (mail, fax, carta). La información que obligatoriamente se debe reportar corresponde a:

- Causal de salida del antiguo ocupante
- Nombre del cargo vacante
- Carga horaria
- Sueldo

En el anexo 1 se muestra el formato de carta de aviso.

PROCESO DE SELECCIÓN

2.2. Revisión de perfil del cargo

Una vez explicitada la apertura del cargo disponible se procede a revisar el perfil del cargo vacante, este deberá ser analizado en su validez para las funciones y competencias requeridas en ese momento.

Los perfiles de cargo deben ser objeto de actualización periódica debido a que las organizaciones y los entornos no son estáticos, por ende la información contenida en ellos va variando acorde a cómo cambian las demandas del entorno.

Los perfiles se describen en anexo 2.

2.3. Difusión

En cuanto a los canales de difusión, se establece que las fuentes de reclutamiento serán dos: la publicación interna y la publicación externa.

a. Publicación Interna: Corresponde a la invitación a postular al cargo vacante a miembros actuales de la institución. Su objetivo es otorgar oportunidades de conocer nuevas alternativas de ejercicio profesional.

b. Publicación Externa: Corresponde a la invitación a postular al cargo vacante a personas que no pertenecen a la institución y su objetivo es atraer a trabajadores competentes que provengan de un ámbito fuera del espectro institucional. Toda publicación de oferta de empleo deberá efectuarse en principio y prioritariamente dando aviso a ejecutores de la red local,

PROCESO DE SELECCIÓN

comunal y regional y a la red de especialidad esto es, Servicios de Salud, Conace, Sename etc. Como segunda prioridad están las bolsas de trabajo.

Tanto las publicaciones internas como externas, enviadas desde las coordinaciones de programa de tratamiento contarán con el apoyo del nivel central para su publicación en sitios pertinentes.

c. Determinar contenido de las publicaciones

Deberá informar lo siguiente:

- o Nombre del cargo
- o Programa de desempeño
- o Requisitos (de experiencia, formación, personales, documentos)
- o Condiciones contractuales (en caso de no estipular la renta, se deberá informar al momento de citar a entrevista),
- o Plazos
- o Lugar de recepción de antecedentes.

2.4 Recepción de antecedentes y primer filtrado.

Recepción de CV para un cargo específico: una vez publicado el aviso los curriculum vitae que se recepcionen deberán consolidarse en una base de datos. Los encargados de la recepción deberán generar un archivo específico para el cargo.

PROCESO DE SELECCIÓN

El primer filtrado debe responder a los requerimientos estipulados en el perfil del cargo. A todos aquellos que no cumplan con el perfil se les debe enviar un mail de aviso y sus currículum vitae pueden ser desechados pues no responden a los requerimientos institucionales.

La carpeta del cargo vacante sólo debe conservar los currículum vitae de las personas que pasan el primer filtrado y deberá ser actualizada cada 6 meses.

Recepción de CV espontáneos: Los currículum vitae recibidos espontáneamente se consolidarán en una base de datos (carpeta, archivo digital) que debe ser actualizada una vez al año.

PROCESO DE SELECCIÓN

III. CONFORMACIÓN EQUIPO SELECCIONADOR

La comisión que realizará la selección de coordinadores de programa estará conformada por el director(a) regional y la encargada de la unidad de drogas.

En el caso de que el cupo que se deba completar sea el de un miembro de equipo, la comisión deberá estar compuesta por el director(a) del programa, y un representante del equipo regional Serpaj. Este equipo seleccionador tendrá como objetivo entregar una terna priorizada a la unidad de drogas.

PROCESO DE SELECCIÓN

IV. DESARROLLO DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Selección “es una actividad de oposición, de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por tanto, de restringirla”(Chiavenato, 2007). La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño.

La selección es un paso crítico debido a que inclinarse por una opción desafortunada puede impedir el ingreso a la organización de una persona con gran potencial o permitir el ingreso a alguien con influencia negativa. Por ello es importante seguir los pasos aquí propuestos y retroalimentar a la unidad de drogas cuando se considere que debe generarse algún cambio o enriquecer alguna etapa del proceso.

Cada vez que exista un cupo laboral se contemplará, además de la evaluación de los antecedentes curriculares de los postulantes (etapa de reclutamiento), la aplicación de instrumentos de selección. Se entiende por instrumento de selección todas las pruebas y otros métodos utilizados que permitan evaluar la idoneidad de un candidato para ocupar un cargo.

Los instrumentos de medición nos ayudaran a obtener información de los postulantes a un determinado puesto si sus habilidades, capacidades y conocimientos son las apropiadas para lo que el puesto requiere.

4.1. Entrevista de Selección

La entrevista de selección que aquí se detalla está basada en el **Modelo de Competencias** teniendo como medio de indagación el formato de **Entrevista de Eventos Conductuales**.

PROCESO DE SELECCIÓN

La Entrevista de Eventos Conductuales corresponde a una entrevista semi-estructurada orientada a detectar las competencias más críticas de un cargo.

Es importante recordar que el perfil del cargo se debe tener presente durante todo el proceso para ir retroalimentando y actualizando posteriormente las características propuestas.

Entrevista de Eventos Conductuales

Si bien la Entrevista de Eventos Conductuales distinguen cinco etapas con objetivos diferenciados para cada uno, los entrevistadores deberán estar atentos a **cómo se presentan** (en caso de que se evidencien) las **competencias** requeridas en el perfil del cargo en el transcurso de toda la entrevista. Las etapas cinco etapas son las siguientes:

1. Introducción:

Entrega al entrevistado información respecto del proceso de entrevista_ esto es, duración de la misma y quienes participan en ella_ y la posterior aplicación de pruebas psicométricas.

2. Responsabilidades laborales: En esta etapa se hace una revisión del curriculum del entrevistado, indagando en los cambios y en las funciones que ha cumplido durante su vida laboral.

En este punto es recomendable enfocarse en el último trabajo del entrevistado.

PROCESO DE SELECCIÓN

Con las personas que no tienen experiencia laboral se sugiere focalizar la consulta en la práctica, en la memoria o en actividades extra-programáticas, para ir conociendo en qué se ha desempeñado.

Es importante en este punto de la indagación que el entrevistador este atento a las motivaciones que va refiriendo el entrevistado: a **cómo se sintió en ese momento, saber por qué se fue o se piensa ir, cómo era o es ese trabajo**, identificar qué es lo **que lo mantenía o mantiene satisfecho del trabajo**.

Si se trata de alguien con mucha experiencia, advertir los distintos períodos laborales, cuánta gente ha tenido a cargo y cuánto ha durado en esos puestos, para posteriormente centrarse en su última experiencia.

En resumen la segunda etapa indaga respecto la historia laboral y funciones.

3. **Etapa principal:** Consta de dos partes: eventos positivo/negativo y competencias propiamente tal. En ambas partes se espera que el entrevistador logre captar si el entrevistado cumple o no con las competencias críticas del cargo.

Primera parte

- Indagación de eventos: Se pide al entrevistado que relate **2 o 3** situaciones laborales donde haya sentido que se desempeño satisfactoriamente, **lo positivo**. Luego se le pide al entrevistado que relate **2 o 3** situaciones donde considere que fracaso, **lo negativo**. Las preguntas se plantean en tiempo pasado y comenzando siempre por los eventos positivos.

Ejemplos:

PROCESO DE SELECCIÓN

- i. ¿Recuerda alguna situación en que se haya sentido particularmente exitoso porque obtuvo resultados superiores a los inicialmente esperados? (tres eventos)
- ii. ¿Recuerda alguna situación en que se haya sentido frustrado porque No alcanzó los resultados esperados? (tres eventos).

Es importante que una vez terminado el relato de una situación positiva o negativa, el entrevistador incorpore los puntos a, b, c, d, e, f que más abajo se describen. A continuación se ejemplifican las preguntas que podrían ser utilizadas para indagar esos puntos.

- a. **Situación** “¿cómo comenzó la situación?” (contexto)
- b. **Involucrados** “¿quiénes participaron?”
- c. **Tarea** “¿qué deberías haber hecho?” (lo que debiese hacer según el rol)
- d. **Vivencia** “¿qué pensó y sintió?”
- e. **Acción** “¿qué hizo?”
- f. **Resultado** “¿qué resultados obtuvo?” (lo que pasó positivo o negativo)

Segunda parte

- Indagación de competencias: Se sugiere tener presente de manera general competencias mínimas, según corresponda a cada perfil. Ver anexo 3.

(En elaboración propuesta de evaluación)

PROCESO DE SELECCIÓN

4. **Compatibilidad Motivacional**: en esta etapa se indaga el grado de coincidencia entre expectativas del postulante y lo que la organización puede ofrecer, tanto en términos organizacionales, de cargo y de ubicación geográfica.

Es importante preguntar directamente al postulante:

“¿Cuál crees que tu sería un trabajo ideal?”

“¿Cuál sería el trabajo menos ideal para ti?”

“¿Qué es lo que más te ha motivado en tus cargos anteriores?”

Lo indagado en instancias preliminares también respalda la información respecto a intereses y expectativas de esta etapa.

5. **Cierre**: Es el contexto final de la evaluación. En este punto se debe indicar cómo termina el proceso, dar más información del cargo, dejar claro el Marco de la institución (visión y misión) y acotar expectativas.

Se sugiere formato guía para tomar apuntes durante la entrevista anexo 5.

4.2 Informe de Entrevista

Se debe enviar a la unidad de drogas, junto con la las hojas de respuesta de las pruebas psicométricas, un informe donde se describan a grandes rasgos como se presentaron las competencias críticas del cargo. Se sugiere formato anexo 4.

PROCESO DE SELECCIÓN

V. DESCRIPCIÓN DE LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS

Esta etapa implica la aplicación de dos pruebas psicométricas de personalidad, DISC y MMPI I, cada uno con distintos procedimientos de aplicación (Pruebas y hojas de respuesta se encuentran en el archivo test de personalidad inserto en el CD).

En el caso del DISC **es imprescindible que una vez que se aplica, el encargado se cerciore que los 28 ítems fueron contestados, ya que la información es analizada computacionalmente y si faltase una respuesta o se contestara mal el test no podrá ser sometido a análisis.**

Respecto de la aplicación del MMPI, queda sujeto a la decisión del encargado ver en qué momento se aplica la prueba, y en qué forma (grupal o individual) dado que es auto aplicación. Se sugiere se aplique a la terna priorizada de forma grupal.

Para ambos instrumentos sólo deberá remitir la hoja de respuesta de la terna priorizada a la unidad de drogas, quien emitirá un informe con los resultados en un plazo máximo de cinco días.

5.1. DISC

Dentro de las pruebas psicolaborales encontramos distintos inventarios, que son cuestionarios autoadministrados de aplicación individual o bien colectiva. DISC es un tipo de inventario diseñado para recabar información respecto a tendencias o potencial de conductas laborales, que si bien dentro de la familia de pruebas laborales es relativamente nuevo, permite tener información complementaria sobre preferencias laborales.

PROCESO DE SELECCIÓN

El modelo DISC permite de una manera ágil y sencilla determinar que candidatos son más idóneos desde el punto de vista de su personalidad para un puesto determinado.

El DISC clásico está basado en un modelo de 4 cuadrantes, que describe de manera fidedigna cuatro estilos de comportamiento humano: dominante (D), influyente (I) estable (S) concienzudo (c). El comportamiento de algunas personas corresponde a uno o más de uno de estos estilos.

5.2. MMPI

El **Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota**, es uno de los test de personalidad más utilizado en el campo de la salud mental, diseñado para la identificación de perfil de personalidad y la detección de psicopatologías. Es un instrumento de amplio espectro, constituido por 566 afirmaciones que la persona postulante debe clasificar como Verdaderas o Falsas según sean aplicables o no a sí mismo.

5.3. Análisis de pruebas

Una vez recepcionadas las hojas de respuesta por la unidad de drogas se emitirá un informe en un plazo no mayor a cinco días.

PROCESO DE SELECCIÓN**VI. RESOLUCIÓN DE SELECCIONADOS**

Directores Programa de Tratamiento de Drogas: La resolución del seleccionado escogido para ser parte de la institución será de criterio conjunto entre directores regionales Serpaj, unidad de drogas, representante legal, en consulta de ser necesario con directorio.

Miembros de Equipo: La resolución de qué seleccionado será el escogido para ser parte de la institución será de criterio conjunto entre la unidad de drogas y el director del programa. El director deberá enviar un informe a la unidad de drogas indicando su jerarquía de preferencias, justificando su preselección. Lo que el director/a del programa reporte serán insumos esenciales para tomar la decisión final.

PROCESO DE SELECCIÓN

VII. PROCESO DE INDUCCIÓN

Proceso entendido como la orientación que se realiza con los trabajadores de reciente ingreso durante el período de desempeño inicial, también llamado periodo de prueba.

En él se busca ayudar al nuevo trabajador o bien al personal que ha sido transferido a diferentes posiciones dentro de la organización. El objetivo principal es brindar al trabajador una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñará, la misión / visión social de la Corporación y la estructura de ésta.

La responsabilidad de llevar a cabo el proceso de inducción y orientación cuando se incorpore personal al equipo técnico, corresponderá a los coordinadores de cada centro con apoyo de la unidad de drogas.

El proceso de inducción de los coordinadores de centro/programas será de responsabilidad de la unidad de drogas, y contará con actividades de pasantías a un programa de las mismas características.

El proceso de inducción tendrá la siguiente Estructura:

Información sobre la Corporación Servicio Paz y Justicia:

- o Misión y Visión.
- o Historia: Desarrollo latinoamericano y desarrollo local
- o Actividad que desarrolla: Posición que ocupa en el contexto político como ejecutor de políticas públicas.
- o Filosofía

PROCESO DE SELECCIÓN

- Organigrama General

Comunicaciones/ personal:

- o Fuerza laboral
- o Cuadros directivos.
- o Oferta programática

Desempeño Específico:

En cuanto al cargo específico que va a desempeñar el trabajador, es preciso destacar la siguiente información:

- o Explicación de las actividades a su cargo y su relación con los objetivos de la Corporación.
- o Manuales operativos, protocolos, normas técnicas, referencias y red local de los convenios específicos que implementa el centro.
- o Retribución (sueldo, rango, clasificación).
- o Rendimiento exigible: Información sobre medidas a aplicar sobre rendimiento en el cargo.
- o Información sobre las funciones que cumple la Unidad a la cual está adscrito.
- o Seguridad, normas, reglamentos que debe cumplir para preservar su seguridad personal y la del resto del personal. Reglamentos de Orden y Seguridad de la Institución: Derechos y Deberes
- o Otros

Nota: En el caso de la incorporación de otros miembros del equipo, la unidad de drogas reforzará la inducción técnica brindada por el director del programa, de manera presencial o virtual en caso de no poder desplazarse.

PROCESO DE SELECCIÓN**VIII. Del acompañamiento Técnico**

En relación al acompañamiento técnico, este será proporcionado por la unidad de drogas quien podrá realizar visitas informadas a los centros en funcionamiento a objeto de prestar apoyo y asesoría que se requieran.

Los directores de centros en conocimiento del director regional, tendrán un plazo máximo de un mes a contar de la fecha de supervisión / asesoría para implementar los cambios indicados.

Sólo en casos, en que las modificaciones impliquen movimiento de personal (con sus costos legales asociados) podrá ampliarse el plazo, según las particulares características de cada Centro.

PROCESO DE SELECCIÓN

IX. NORMATIVA PARA ESTUDIANTES EN PRÁCTICA Y PASANTÍAS

9.1 Estudiantes en Práctica

De los establecimientos de educación técnica /superior (institutos y universidades):

El establecimiento realiza un protocolo de colaboración entre éste y la Corporación, el cual debe contener los objetivos de la práctica, derechos y obligaciones de ambas partes.

Además la entidad debe formalizar la solicitud de práctica y lo que ésta implica mediante una carta, donde también explicita todo lo relacionado con los seguros de protección para con el estudiante.

De los practicantes:

El estudiante en práctica en ningún caso podrá reemplazar las funciones y tareas de algún cargo técnico o profesional en el centro o proyecto. Sólo se entenderá como un complemento a las acciones desarrolladas y **siempre** deberán disponer de una contraparte profesional que desde Serpaj realice las tareas de monitoreo y supervisión de su práctica.

9.2 Pasantías

Las pasantías constituyen una valiosa posibilidad para promover el intercambio técnico, experiencial y humano entre los miembros de los equipos de trabajo de Serpaj Chile.

Los criterios para formalizarlo son:

PROCESO DE SELECCIÓN

- Tomar acuerdo con unidad de drogas.
- Acuerdo entre dos o más equipos regionales o centros.
- Definir el perfil o cargo entre los cuales se realizará el intercambio.
- Se sugiere períodos de pasantías que no excedan los 5 días, a objeto de no alterar la continuidad en la atención.
- Los Centros deberán proveer de alojamiento, alimentación y gastos de transporte a quienes desarrollen el intercambio.
- Elaborar informe evaluativo del intercambio. En la elaboración de este documento debe participar el/la pasante y el equipo local.

PROCESO DE SELECCIÓN**X. POSTULACIÓN A PROYECTOS COMPLEMENTARIOS**

Para todos los convenios de proyectos con la institucionalidad pública y privada, que se desee postular en cada región, los coordinadores/as del programa de tratamiento deberán previamente:

- a. Informar a la unidad de drogas la complementariedad técnica de la iniciativa a desarrollar. Se sugiere promover ámbito de Integración (cultura, recreación, tiempo libre, micro emprendimiento, empleabilidad entre otros)
- b. Informar por escrito al representante legal respecto de las características generales de la iniciativa, las condiciones locales para desarrollar el proyecto, la duración, monto involucrado, alianzas institucionales, tipos de pólizas y garantías, etc.
- c. Remitir copia completa del proyecto presentado a la institución financiera.
- d. Remitir copia del convenio.
- e. Destinar al menos un 5% del presupuesto total de cada proyecto al fondo de administración central de la Corporación.
- f. Remitir informes de evaluación.

Las garantías (pólizas de seguros, pagarés, letras de cambio etc.) deben ser constituidas con los fondos de los propios proyectos adjudicados. En caso que exista impedimento para hacerlo, se deberá confeccionar un presupuesto interno alternativo que permita esa operación.

PROCESO DE SELECCIÓN

ANEXOS

PROCESO DE SELECCIÓN

ANEXO 1
AVISO DE VACANTE

Tocopilla, 13 de julio de 2010

De: Director Programa xxx

A: Unidad de Drogas

Estimados

Junto con saludar, me dirijo a ustedes para informar de la apertura de la siguiente plaza laboral:

Causal de salida del antiguo ocupante: Renuncia voluntaria

Cargo vacante: Asistente Social

Carga horaria: jornada completa (45 horas)

Sueldo: \$550.000 (bruto)

Atte.

Pedro Pérez Soto

Director Programa Ambulatorio XXXX

Tocopilla

PROCESO DE SELECCIÓN

ANEXO 2

PROPUESTA DE PERFILES

CARGO	COORDINACIÓN CENTRO DE TRATAMIENTO PARA CONSUMIDORES PROBLEMÁTICOS DE DROGAS.
OBJETIVO DEL CARGO	
Liderar y formar parte del equipo biopsicosocial que implementa el programa de tratamiento para personas con consumo problemático de drogas, específicamente jóvenes con infracción de ley, realizando actividades conducentes a la coordinación, administración, e intervención con el equipo.	
FUNCIONES CRÍTICAS DEL CARGO	
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener el funcionamiento con calidad técnica del equipo tratante. • Registrar oportunamente la información en los sistemas de registros en línea (Sistrat) • Trabajar en coordinación permanente con los equipos sociales jurídicos y sanitarios vinculados a la intervención de los jóvenes con infracción de ley. • Orientar la intervención del equipo terapéutico, velando por el adecuado funcionamiento del programa según lineamientos técnicos y objetivos del tratamiento. • Mantener registro detallado y actualizado de los casos ingresados al programa. • Informar al equipo jurídico / sanitario de la evolución del tratamiento del usuario. • Promover acciones para el trabajo en red de los actores involucrados en el proceso. • Fortalecer al equipo en las acciones de intervención social tales como intervención con referentes significativos y acciones psicoeducativas. • Colaborar en la petición de insumos tales como: elaboración de informes, presentaciones, planificaciones entre otras. • Velar por la adecuada utilización de los insumos necesarios para la ejecución de su actividad. • Otras funciones encomendadas por la dirección nacional /regional de Serpaj. 	
REQUISITOS FORMALES	
Profesional del área social con un mínimo de 5 años de estudios universitarios, titulado. Con conocimientos en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas, infracción de ley y mirada de desarrollo.	
Competencias Técnicas	Deseable experiencia en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas. Conocimiento de la ley de responsabilidad juvenil. Conocimiento en temática de intervención integral con adolescentes en vulnerabilidad. Manejo teórico práctico de integración social. Manejo teórico y práctico en conformación de redes. Conocimientos en gestión de la calidad. Deseable manejo teórico y práctico perspectiva de género. Conocimientos de computación (Office).

PROCESO DE SELECCIÓN

COMPETENCIAS EN GESTIÓN Y DIRECCIÓN	Ética y Probidad. Compromiso Institucional. Orientación al Desarrollo. Trabajo en Equipo. Capacidad de organización, planificación y control. Capacidad de toma de decisiones. Capacidad de reserva y confidencialidad en temas que se le encomienden. Respeto por los conductos regulares.
COMPETENCIAS DE PERSONALIDAD O APTITUDES	Habilidades sociales. Tolerancia a la frustración. Capacidad de resolución de conflictos. Flexibilidad y capacidad de adaptación. Buen trato.

PROCESO DE SELECCIÓN

CARGO	PSIQUIATRA/ MÉDICO CON FORMACIÓN EN ADICCIONES
OBJETIVO DEL CARGO	
Formar parte del equipo biopsicosocial que ejecuta el programa de tratamiento para personas con consumo problemático de drogas.	
FUNCIONES CRÍTICAS DEL CARGO	
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar confirmación diagnóstica de consumo problemático de drogas. • Detectar si existen signos de intoxicación aguda por drogas. • Indicar la existencia de trastornos secundarios por sustancia psicoactivas (Daño orgánico, Trastorno psiquiátrico) o co morbilidad Psiquiátrica. • Brindar contención farmacológica. • Evaluación y seguimiento de la farmacoterapia. • Realizar referencia / derivación en casos de alta complejidad. • Especificar la modalidad de tratamiento especializado, según evaluación clínica diagnóstica. • Elaborar informes. • Fortalecer al equipo en las acciones de su especialidad. • Mantener información actualizada en fichas. 	
REQUISITOS	
Académicos	<p>Médico titulado; de preferencia médico psiquiatra o médico general con experiencia en tratamiento de adicciones.</p> <p>Con formación posttular en Salud Mental; tratamiento de consumidores problemáticos de drogas.</p> <p>Deseable conocimiento en el ámbito judicial.</p>
Experiencia Laboral	Experiencia de al menos dos años en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas.
Conocimientos Técnicos	<p>Manejo teórico y práctico de criterios diagnósticos para abuso / dependencia de sustancias.</p> <p>Manejo teórico y práctico de co morbilidad psiquiatría y patología dual.</p> <p>Manejo teórico de compromiso biopsicosocial ligada al consumo problemático de drogas.</p> <p>Manejo teórico y práctico de perspectiva evolutiva en adicciones.</p>

PROCESO DE SELECCIÓN

COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES	COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
Ética y probidad	Manejo de criterios clínicos en adicciones
Compromiso organizacional	Capacidad de toma de decisiones
Trabajo en equipo	Tolerancia a la frustración
Orientación de servicio	Capacidad de resolución de conflictos

PROCESO DE SELECCIÓN

CARGO	ASISTENTE SOCIAL
OBJETIVO DEL CARGO	
<p>Formar parte del equipo biopsicosocial responsable de brindar tratamiento para personas con consumo problemático de drogas e infracción de ley que cumplan con los criterios de elegibilidad jurídica, realizando actividades conducentes al logro de objetivos terapéuticos y seguimiento de los usuarios en programa.</p>	
FUNCIONES CRÍTICAS DEL CARGO	
<ul style="list-style-type: none"> • Construcción conjunta y ejecución de un programa terapéutico acorde a las orientaciones técnicas para el tratamiento de drogas, incorporando las variables de vulnerabilidad social e infracción de ley. • Realización y actualización de diagnósticos socio – familiares y planes de intervención. • Realización de entrevistas de ingreso e inducción al tratamiento, utilizando estrategias motivacionales con los/las jóvenes y sus familias. • Realización de intervenciones familiares tendientes a: reconocimiento de la estructura y dinámica familiar; identificación y activación de recursos disponibles. • Intervenciones individuales y vistas domiciliarias que favorezcan el seguimiento y mantención del tratamiento. • Colaborar en situaciones de crisis y de situaciones especiales (VIF, abuso, entre otros), favoreciendo la derivación a oferta especializada. • Acciones tendientes a facilitar la inserción de las/los jóvenes y sus familias en el contexto social – comunitario por medio de la activación y fortalecimiento de redes. • Coordinación con operadores jurídicos en la derivación y entrega de información sobre procesos terapéuticos, por medio de la realización de informes y reuniones conjuntas. • Información actualizada de los procesos individuales de los usuarios del programa. • Realización de intervenciones psicosociales a nivel individual y familiar en el seguimiento y ejecución de planes de intervención. • Realización de visitas domiciliarias e intervenciones en terreno 	
REQUISITOS	
Académicos	<p>Asistente Social titulado/a. Con formación en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas.</p>
Experiencia Laboral	<p>Experiencia de al menos un año en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas. Deseable experiencia con jóvenes e infracción de ley.</p>

PROCESO DE SELECCIÓN

Conocimientos Técnicos	Manejo teórico y práctico de modelos de tratamiento Manejo teórico y práctico en conformación de redes Manejo teórico y práctico de integración social Deseable manejo práctico de la entrevista motivacional Deseable manejo teórico y práctico perspectiva de genero Deseable manejo teórico y práctico de perspectiva evolutiva en adicciones.
Nivel Computacional	Básico (nivel usuario) Manejo programa Excel
Competencias Organizacionales	Competencias Específicas
Ética y probidad Compromiso institucional Trabajo en equipo Orientación de servicio	Habilidades sociales Capacidad de gestión Capacidad de toma de decisiones Tolerancia a las frustración Capacidad de resolución de conflictos Pro actividad

PROCESO DE SELECCIÓN

CARGO	PSICÓLOGO/A
OBJETIVO DEL CARGO	
<p>Formar parte del equipo biopsicosocial responsable de brindar tratamiento para personas con consumo problemático de drogas e infracción de ley que cumplan con los criterios de elegibilidad jurídica, realizando actividades conducentes al logro de objetivos terapéuticos y seguimiento de los usuarios en programa.</p>	
FUNCIONES CRÍTICAS DEL CARGO	
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación clínica diagnóstica. • Coordinación con los distintos profesionales del equipo en la realización de diagnóstico integral y requerimientos de evaluación clínica durante las etapas del programa de tratamiento. • Aplicación de baterías diagnósticas requeridas y pertinentes, interpretando y evaluando los resultados. • Realización de psicoterapia grupal e individual. • Conformar dupla psicosocial con psiquiatras, asistentes sociales y otros técnicos para brindar apoyo al tratamiento. • Analizar y prevenir posibles recaídas. • Informe de valoración. • Favorecer acciones para el trabajo en red de los actores involucrados en el proceso. • Fortalecer al equipo en las acciones de intervención motivacional (entrevista / estrategias motivacionales). • Colaborar en situaciones de crisis y de situaciones especiales (VIF, abuso, entre otros), favoreciendo la derivación a oferta especializada. • Coordinación con operadores jurídicos en la derivación y entrega de información sobre procesos terapéuticos, por medio de la realización de informes y reuniones conjuntas. 	
REQUISITOS	
Académicos	<p>Psicólogo titulado/a</p> <p>Con formación posttítulo en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas.</p>
Experiencia Laboral	<p>Experiencia de al menos un año en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas.</p> <p>Experiencia en el ámbito adolescencia e infracción de ley.</p>
Conocimientos Técnicos	<p>Manejo teórico y práctico de modelos de intervención en adicciones.</p> <p>Manejo teórico y práctico de los sistemas internacionales de clasificación de enfermedades mentales CIE X y DSMIV.</p> <p>Manejo teórico y práctico de perspectiva evolutiva en adicciones.</p> <p>Manejo práctico de la entrevista motivacional.</p> <p>Deseable manejo teórico y práctico perspectiva de género.</p>

PROCESO DE SELECCIÓN

Nivel Computacional	Básico (nivel usuario) Manejo programa Excel
Competencias Organizacionales	Competencias Específicas
Ética y probidad Compromiso institucional Trabajo en equipo Orientación de servicio	Manejo de criterios clínicos en adicciones Habilidades Sociales Capacidad de toma de decisiones Tolerancia a las frustración Capacidad de resolución de conflictos

PROCESO DE SELECCIÓN

CARGO	TERAPEUTA OCUPACIONAL	
OBJETIVO DEL CARGO		
Formar parte del equipo biopsicosocial responsable de brindar Tratamiento para personas con consumo problemático de drogas, con infracción de ley que cumplan con los criterios de elegibilidad jurídica, realizando actividades conducentes al logro de objetivos terapéuticos.		
FUNCIONES CRÍTICAS DEL CARGO		
<ul style="list-style-type: none"> • Diseño y elaboración de diagnóstico ocupacional y plan de intervención. • Coordinación con los distintos profesionales del equipo para la realización de diagnóstico integral. • Diseño y ejecución de intervenciones psicoeducativas y recreativas. • Informes de valoración. • Favorecer acciones para el trabajo en red de los actores involucrados en el proceso. • Colaborar en situaciones de crisis y de situaciones especiales (VIF, abuso, entre otros), favoreciendo la derivación a oferta especializada. • Información actualizada de los procesos individuales de los usuarios del programa. 		
REQUISITOS		
Académicos	Terapeuta Ocupacional titulado/a. Deseable formación en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas.	
Experiencia Laboral	Deseable experiencia en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas. Deseable experiencia en el ámbito adolescencia e infracción de ley. Deseable manejo teórico y práctico perspectiva de género.	
Conocimientos Técnicos	Manejo teórico modelos de intervención en adicciones. Manejo teórico y práctico de perspectiva evolutiva en adicciones. Manejo teórico y práctico Modelo de Ocupación Humana. Manejo teórico y práctico sistema de clasificación y categorización (CIF, CIE).	
Nivel Computacional	Básico (nivel usuario). Manejo programas Excel.	
Competencias Organizacionales		Competencias Específicas
Ética y probidad Compromiso institucional Trabajo en equipo Orientación de servicio		Habilidades sociales Manejo de criterios clínicos en Adicciones Tolerancia a la frustración Capacidad de resolución de conflictos

PROCESO DE SELECCIÓN

CARGO	TÉCNICO EN REHABILITACIÓN	
OBJETIVO DEL CARGO		
Formar parte del equipo biopsicosocial responsable de brindar Tratamiento para personas con consumo problemático de drogas, con infracción de ley que cumplan con los criterios de elegibilidad jurídica, realizando actividades conducentes al logro de objetivos terapéuticos y seguimiento de los usuarios en programa.		
FUNCIONES CRÍTICAS DEL CARGO		
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con los distintos profesionales del equipo en la realización de diagnóstico integral. • Conformar dupla con asistente social, terapeuta ocupacional y/o psicólogo para brindar apoyo al tratamiento. • Prevenir posibles recaídas. • Administración bajo indicación médica de farmacoterapia oral. • Intervenciones grupales psicoeducativas, recreativas. • Fortalecer al equipo en las acciones de intervención motivacional y de autoayuda (estrategias motivacionales). • Colaborar en situaciones de crisis y de situaciones especiales. • Información actualizada de los procesos individuales de los usuarios del programa. 		
REQUISITOS		
Académicos	Técnico en Rehabilitación Titulado.	
Experiencia Laboral	Experiencia de al menos un año en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas. Deseable experiencia en el ámbito adolescencia e infracción de ley.	
Conocimientos Técnicos	Manejo instrumental de las terapias en el tratamiento de las adicciones. Manejo teórico y práctico de perspectiva evolutiva en adicciones. Deseable manejo teórico y práctico perspectiva de género. Manejo teórico y práctico de los sistemas internacionales de clasificación	
Nivel Computacional	Básico (nivel usuario). Manejo programas Excel.	
Competencias Organizacionales		Competencias Específicas
Ética y probidad Compromiso institucional Trabajo en equipo Orientación de servicio		Capacidad de toma de decisiones Manejo de criterios en Adicciones Habilidades sociales Tolerancia a la frustración Capacidad de resolución de conflictos

PROCESO DE SELECCIÓN

CARGO	EDUCADOR/MONITOR	
OBJETIVO DEL CARGO		
Formar parte del equipo biopsicosocial responsable de brindar tratamiento para personas con consumo problemático de drogas, con infracción de ley que cumplan con los criterios de elegibilidad jurídica, realizando actividades conducentes al logro de objetivos terapéuticos y seguimiento de los usuarios en programa.		
FUNCIONES CRÍTICAS DEL CARGO		
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación con los distintos profesionales del equipo en la realización del programa de tratamiento. • Mantener rutina diaria diseñada con los usuarios en Programa. • Prevenir posibles recaídas. • Intervenciones grupales recreativas. • Colaborar en situaciones de crisis y de situaciones especiales. • Información actualizada de bitácora diaria. 		
REQUISITOS		
Académicos	Titulado / egresado de carreras técnicas o profesionales.	
Experiencia Laboral	Experiencia de al menos un año en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas. Deseable experiencia en el ámbito adolescencia e infracción de ley.	
Conocimientos Técnicos	Manejo instrumental de intervenciones grupales. Manejo instrumental de contención emocional. Manejo teórico y práctico de perspectiva evolutiva en adicciones.	
Competencias Organizacionales		Competencias Específicas
Ética y probidad Compromiso institucional Trabajo en equipo Orientación de servicio		Habilidades sociales Capacidad de toma de decisiones Manejo de criterios en Adicciones Tolerancia a la frustración Capacidad de resolución de conflictos

PROCESO DE SELECCIÓN

CARGO		MANIPULADORA DE ALIMENTOS	
OBJETIVO DEL CARGO			
Preparación de alimentos para las personas con consumo problemático de drogas pertenecientes a programas residenciales de tratamiento.			
FUNCIONES CRÍTICAS DEL CARGO			
<ul style="list-style-type: none"> • Preparación de comidas principales según orientación nutricional. 			
REQUISITOS			
Experiencia Laboral		Contar con acreditación. Experiencia de al menos un año preparación de alimentos para personas.	
Competencias Organizacionales		Competencias Específicas	
Ética y probidad Compromiso institucional Trabajo en equipo Orientación de servicio		Habilidades sociales Capacidad de toma de decisiones Tolerancia a la frustración Capacidad de resolución de conflictos	

PROCESO DE SELECCIÓN**Anexo 3****Competencias generales**

COMPROMISO INSTITUCIONAL: Quehacer profesional comprometido con la misión y políticas de la institución. Habilidad para transmitir y convocar en función de lo anterior, comprometida con el logro de objetivos comunes.

- a. Adecuación Laboral
- b. Disposición a eventos institucionales
- c. Capacidad respetar conductos regulares de comunicación
- d. Capacidad de reserva y confidencialidad en temas que se le encomienden.

ORIENTACIÓN AL DESARROLLO: Capacidad para integrar un sentido de desarrollo vinculado al desempeño laboral, en equilibrio entre la tarea y las relaciones

- a. Adaptación al cambio
- b. Proactividad
- c. Manejo de situaciones

TRABAJO EN EQUIPO: Habilidad para interactuar con todos los roles y miembros de Serpaj. Capacidad para suscitar colaboración en situaciones de trabajo con otros, estar al servicio del trabajo colectivo, negociar y colaborar con formas comunicacionales apropiadas

- a. Capacidad de colaborar
- b. Habilidad para empoderar el trabajo en equipo
- c. Capacidad de planificación y organización
- d. Habilidades comunicacionales

PROCESO DE SELECCIÓN

CUALIDADES TÉCNICAS: Nivel de cumplimiento de tareas y labores (cuantitativas/ cualitativas), considerando las oportunidades presentadas en el período

- a. Calidad del trabajo en los productos comprometidos (cantidad - calidad)
- b. Orientación hacia los sujetos de atención
- c. Oportunidad de productos comprometidos
- d. Orientación hacia las redes

PERFIL TÉCNICO PERTINENTE (cargo Directores):

Competencias que en su globalidad de destrezas técnicas (amplitud y profundidad de conocimientos) expresan un perfil adecuado a los desafíos del cargo

- b) Capacidad de análisis técnico-político
- c) Habilidades de negociación
- d) Credibilidad técnica
- e) Habilidad analítica

PROCESO DE SELECCIÓN**Anexo 4****Formato informe entrevista**

Centro			
Programa			
Cargo Vacante			
Terna priorizada	1	2	3
	Nombre	Nombre	Nombre
Características relevantes			
Responsable			

Adjuntar C. Vitae

PROCESO DE SELECCIÓN

ANEXO 5
Guía Entrevista

ETA-PA	RESPUESTA	
1	<p>Introducción, relatar de que va a tratar todo el proceso de entrevista.</p>	
2	<p>Responsabilidades laborales: historia laboral. motivaciones, cómo se sintió, por qué se fue, cómo era ese trabajo, cuanto ha durado, funciones (identificar que lo mantenía satisfecho).</p>	
3	<p>eventos: 2 o 3 situaciones laborales ¿Recuerda alguna situación en que se haya sentido particularmente exitoso porque obtuvo resultados superiores a los inicialmente esperados?</p>	1 +
	<p>a. Situación (contexto) “¿cómo comenzó la situación?” Involucrados Tarea (rol del cargo, es lo que dice mi rol que haría) Vivencia “¿qué pensó y sintió?” Acción ¿(lo que hizo) “¿qué hizo?”</p>	2 +
	<p>Resultado “¿qué resultados obtuvo?”</p>	3 +

PROCESO DE SELECCIÓN

<p>¿Recuerda alguna situación en que se haya sentido frustrado porque No alcanzó los resultados esperados? (tres eventos).</p> <p>Situación (contexto) “¿cómo comenzó la situación?”</p> <p>Involucrados</p> <p>Tarea (rol del cargo, es lo que dice mi rol que haría)</p> <p>Vivencia “¿qué pensó y sintió?”</p> <p>Acción ¿(lo que hizo) “¿qué hizo?”</p> <p>Resultado “¿qué resultados obtuvo?”</p>	1	
	-	
	2	
	-	
	3	
	-	
Competencias		

PROCESO DE SELECCIÓN

4	Compatibilidad Motivacional	“¿cuál sería tu trabajo ideal?”
		“¿cómo sería el trabajo menos ideal para ti?”
		“¿Qué es lo que más te ha motivado en tus cargos anteriores?”

PROCESO DE SELECCIÓN

Bibliografía

- Véliz, Vanessa, (2008). Informe Práctica Profesional "Diagnóstico Organizacional Corporación Serpaj Chile.", Escuela de Psicología, Facultad de Medicina. Universidad de Valparaíso.
- Chiavenato, Idalberto,(2007). Administración De Recursos Humanos El Capital Humano De Las Organizaciones. Editorial Mcgraw-hill. México.
- Werther, William, Davis, Keith, (2000). "Administración de personal y recursos humanos". Editorial Mac Grawhill. México .
- Alles, Martha, (2005). "Diccionario de Comportamientos Gestión por Competencias". Editorial Granica. Buenos Aires.

PROCESO DE SELECCIÓN

Equipo Asesor en Serpaj Nacional

Vanessa Véliz Martínez

Psicóloga

vanessa.veliz@serpajchile.cl

Marisol Torres Castro

Psicóloga

marisol.torres@serpajchile.cl

Fono: 32- 2156239 / 32- 2156245