

PROCESO DE SELECCIÓN

Programas de Tratamiento de Drogas

Corporación Servicio Paz y Justicia
Serpaj Chile



UNIDAD DE DROGAS

2011-2012

PROCESO DE SELECCIÓN

Índice

I	Introducción	4
II	Procedimiento de selección	
2.1	Aviso de Apertura de plaza laboral	5
2.2	Reclutamiento	5
2.2.1	Revisión de perfil del cargo	6
2.2.2	Difusión	6
2.2.3	Recepción de antecedentes y primer filtrado	8
2.3	Conformación equipo Seleccionador	8
2.4	Selección	9
2.5	Verificación de referencias	9
2.6	Traslados Internos	10
2.7	Entrevista de Selección	11
2.8	Aplicación Test de Drogas	14
2.9	Sobre contrataciones	15
III	Descripción de Instrumentos utilizados	
3.1	DISC	16
3.2	MMPI II	16
3.3	Sobre aplicación de test	17
IV	Resolución de seleccionados	17
V	Proceso de Inducción	18
VI	Del acompañamiento Técnico	20
VII	Normativa para estudiantes en Práctica y Pasantías	20
7.1.	Estudiantes en Práctica	20

PROCESO DE SELECCIÓN

7.2.	Pasantía	21
VIII	Postulaciones a proyectos complementarios	21
XI	Anexos	
	Anexo 1: Descriptores de cargos y Perfiles	
	Descripción de cargo Coordinador	23
	Perfil de cargo Coordinador	28
	Descripción de cargo Asistente Social	29
	Perfil de cargo Asistente Social	32
	Descripción de cargo Psicólogo/a	33
	Perfil de cargo Psicólogo/a	36
	Descripción de cargo Terapeuta Ocupacional	37
	Perfil de cargo Terapeuta Ocupacional	40
	Descripción de cargo Psiquiatra	41
	Perfil de cargo Psiquiatra	43
	Descripción de cargo Tec. en rehabilitación	44
	Perfil de cargo Tec. en Rehabilitación	47
	Descripción de cargo Educador	48
	Perfil de cargo Educador	50
	Descripción de cargo Educador diferencial o Psicopedagogo/a	51
	Perfil de cargo Educador diferencial o Psicopedagogo/a	53
	Descripción de cargo Man. de Alimentos	54
	Perfil de cargo Man. De Alimentos	56
	Anexo 2: Guía entrevista	57
	Anexo 3: Competencias generales	60
	Anexo 4: Lista profesionales capacitados por región	64
	Bibliografía	65

PROCESO DE SELECCIÓN

I. Introducción

Las presentes orientaciones contenidas en este documento, constituyen una guía sobre procedimientos de reclutamiento, selección y administración del Recurso Humano en la Corporación Servicio Paz y Justicia-Serpaj Chile para la Unidad de Drogas.

Dentro de los objetivos que persigue esta orientación esta el ordenamiento de prácticas en temas de selección y administración de recursos humanos a objeto de estandarizar y definir lenguajes comunes a estos procesos, vitales para el desarrollo y fortalecimiento de la institución. Por lo tanto, lo anterior se enmarca en la necesidad institucional de estructurar y modernizar la Gestión del Recurso Humano dentro de Serpaj-Chile.

Es importante considerar estas orientaciones en el orden establecido para lograr condiciones igualitarias de ingreso o traslado de los postulantes, para evitar confusiones comunicacionales, a fin de que el mérito, la idoneidad y la no discriminación sean los elementos centrales en su desarrollo.

PROCESO DE SELECCIÓN

II. Procedimientos de Selección

A continuación, se dan a conocer las etapas que conforman el 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 de trabajo, el encargado de cubrir esa vacante deberá dar aviso inmediato a la coordinación de la Unidad de Drogas a nivel nacional con copia a RRHH para coordinar en conjunto todo el proceso. Este aviso deberá ser respaldado por algún medio escrito (mail, fax, carta, oficio).

La información que obligatoriamente se debe reportar corresponde a:

- Causal de salida del antiguo ocupante
- Nombre del cargo vacante
- Carga horaria
- Sueldo
- Tipo de contrato/convenio

2.2. Reclutamiento

De acuerdo a lo planteado por Chiavenato(2007) el 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".

PROCESO DE SELECCIÓN

2.2.1. Revisión de perfil del cargo

Una vez hecha explícita 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 y como guía fundamental para el filtrado curricular y las posteriores entrevistas (perfiles se encuentra descritos en anexo adjunto).

2.2.2. Difusión

La difusión corresponde a la etapa de propagación de la oferta laboral a través de los canales de difusión tanto internos como externos. Se priorizará la difusión externa a través de la página corporativa.

a. Estructura de publicación de la oferta laboral

La información que se hará llegar al encargado de comunicaciones debe venir en el siguiente formato:

Servicio Paz y Justicia, Serpaj-Chile, realiza apertura de concurso para proveer el cargo de _____ para el Programa _____, ubicado en _____.

Requisitos:

- Acreditaciones requeridas (títulos, certificados, documentos)
- Experiencia requerida
- Habilidades requeridas.
- Disponibilidad requerida.
- Condiciones contractuales (en caso de no estipular la renta, se deberá informar al momento de citar a entrevista)

Enviar CV actualizado a: _____ indicando referencias.

Hasta el día _____

b. Publicación Interna: Corresponde a la invitación a postular al cargo vacante a miembros actuales de la institución. Su objetivo es otorgar oportunidades de conocer y desarrollar nuevas alternativas de ejercicio profesional, tanto en lugares como modalidades distintas.

PROCESO DE SELECCIÓN

Esto se ejecuta enviando un mail con el aviso al correo institucional todos@serpajchile.cl

c. Publicación Externa: Corresponde a la invitación a postular al cargo vacante a personas que no pertenecen a la institución, su objetivo es atraer a personal competente que provengan de un ámbito fuera del espectro institucional.

La principal vía de publicación será obligatoriamente la página web institucional www.serpajchile.cl, para que un aviso se publique se debe hacer llegar, en el formato indicado en el punto a, a Sergio Vargas Zamorano encargado de la Unidad de Comunicaciones al correo comunicaciones@serpajchile.cl.

Todos los avisos de cargos vacantes se publican en la pagina web dentro de la sección **“Trabaje con nosotros”** que se encuentra en el inicio de la página web institucional, y aparece como se muestra en la fotografía.



PROCESO DE SELECCIÓN

Posteriormente, dar aviso a ejecutores de la red local, comunal y regional y a la red de especialidad esto es, Servicios de Salud, CONACE, SENAME, etc. Para que revisen el aviso en nuestra pagina web.

2.2.3. 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 (una carpeta).

El primer filtrado debe responder a los requerimientos estipulados tras el análisis del perfil del cargo. Los curriculum que no superen este filtrado pueden ser desechados puesto que no responden a los requerimientos institucionales.

La carpeta del cargo sólo debe conservar los currículum vitae de las personas que pasen el primer filtrado. Esta carpeta de currículum vitae estará vigente por 6 meses.

2.3. Conformación Equipo Seleccionador

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 Coordinador(a) del programa, y un representante del equipo regional de Serpaj. Este equipo seleccionador tendrá como objetivo entregar una terna priorizada a la Unidad de Drogas.

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.

PROCESO DE SELECCIÓN

2.4. Selección

Una definición de Selección entregada por Chiavenato(2007) indica que “es una actividad de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por tanto, de restringirla”(La selección busca entre los candidatos participantes del proceso a los más aptos para los puestos que se oferten, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del equipo de trabajo.

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 para enriquecer las etapas del proceso.

Además de la evaluación de los antecedentes curriculares de los postulantes (etapa de reclutamiento), el proceso conlleva la aplicación de Instrumentos de selección. Se entiende por instrumento de selección todas las pruebas y otros métodos utilizados ya sean entrevistas y test psicológicos, que permitan evaluar la idoneidad de un candidato para ocupar un cargo .

2.5. Verificación de Referencias

Se debe solicitar referencias a los postulantes como requisito indispensable. La verificación de referencias consiste en consultar generalmente vía telefónica a anteriores jefaturas del postulante respecto de su desempeño. Estas deben solicitarse a las personas con quienes haya tenido vinculación laboral directa con el postulante.

PROCESO DE SELECCIÓN

2.6. Traslados Internos

A partir de lo estipulado en el Reglamento de Procedimientos Administrativos de Serpaj Chile se dispone la posibilidad de realizar traslados a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, siempre que mantengan una evaluación de desempeño considerada positiva. Para esto, el procedimiento a seguir es el siguiente:

- Al menos con una anticipación de tres meses, se debe anunciar a su Director Regional la posibilidad de realizar un traslado. Esta solicitud debe realizarla directamente el Director Regional del lugar de origen del trabajador (donde se encuentra trabajando), adjuntando una carta de respaldo suya y/o del Director del proyecto en donde prestó servicios el trabajador.
- El Director Regional del lugar en donde deba trasladarse el trabajador, deberá intencionar el ingreso laboral dando prioridad a esta solicitud, en forma particular en aquellas regiones donde existan más alternativas de proyectos.
- En ningún caso procederá el despido injustificado de algún profesional o técnico para "generar un cupo laboral".
- El trabajador trasladado no deberá realizar la aplicación de Test u otros instrumentos de ingreso en el caso que ya lo hubiese efectuado anteriormente.
- Tampoco se le deberá integrar a grupos de pre-selección, ya que existiendo el cupo laboral su ingreso al proyecto se deberá efectuar en forma automática.
- En términos administrativos contables, no tiene la figura de "traslado", sino que se finiquita al trabajador/a y se incorpora el nuevo proyecto con un plazo inicial de 2 meses a honorarios para salvaguardar la pertinencia técnica del perfil de éste con las necesidades del proyecto y dinámicas del equipo, y que efectivamente se dé el cumplimiento de compromisos en el proyecto anterior. Una vez ratificada su incorporación, se elabora un contrato indefinido y este último proyecto asumirá su

PROCESO DE SELECCIÓN

indemnización.

- Se solicita que estas operaciones de cambio de proyecto se realicen en lo formal a los cierres de mes, por lo que cualquier disminución de carga horaria para facilitar la incorporación progresiva al otro proyecto, deberá asumirse en términos de pago de remuneraciones por el proyecto de donde proviene el trabajador (esto en el caso en que el asumir la totalidad de horas del otro proyecto implique una carga horaria superior a la 44 horas).

2.7 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**.

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 distingue 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 cinco etapas son las siguientes:

PROCESO DE SELECCIÓN

- 1. Introducción:** Se 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 currículum 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.

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, en caso de ejercer roles de jefatura, y cuánto ha durado en esos puestos, para posteriormente centrarse en su última experiencia.
- 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 desempeñó satisfactoriamente, **lo positivo**. Luego se le pide al entrevistado que relate **2 o 3** situaciones donde considere que fracaso o no logró los resultados esperados, **lo negativo**. Las preguntas se plantean en tiempo pasado y comenzando siempre por los eventos positivos.

Ejemplos:

- i. ¿Recuerda alguna situación en que se haya sentido particularmente exitoso porque obtuvo resultados superiores a los inicialmente esperados? (tres eventos)

PROCESO DE SELECCIÓN

- 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.

Es importante que el evaluador tenga en cuenta que las competencias están planteadas de menor grado a mayor, por ende el primer párrafo indicaría la competencia en un menor nivel que la del siguiente párrafo y así sucesivamente. La idea es tratar de ubicar en que nivel se encuentra el evaluado con el objeto de reconocer fortalezas y debilidades.

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.

PROCESO DE SELECCIÓN

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 ver **anexo 2**.

2.8 Aplicación Test de drogas

Es importante incluir en la información que se entrega a los postulantes a cargos que puede existir la aplicación de test de drogas de orina, ya sea al momento de definir su postulación en una terna o bien al azar durante el transcurso del año. Lo anterior en el entendido que el postulante conozca que existe esa posibilidad y que decida libremente vincularse o no a la Corporación, dado que es una conducta no compatible con el cargo al ser parte de un equipo de tratamiento en el contexto de infracción de ley, puesto que puede vincular a la Corporación con figuras delictivas relacionadas a tráfico. De igual manera, en el contexto de trabajo con menores de edad pudiendo vincular a la Corporación con alguna figura de facilitación de consumo y, por lo tanto, inhabilitarnos como garantes de derechos.

Es importante tener en cuenta que existen equipos de tratamiento de la Corporación que incluyen estos test de drogas como un elemento más en el proceso de selección.

Para incorporar este elemento en el proceso de selección se sugiere :

PROCESO DE SELECCIÓN

- Informar en la entrevista de selección que el test es un elemento posible de utilizar y dar los fundamentos del caso, señalados en párrafos anteriores.
- La aplicación del test de orina debe ser realizado en un laboratorio
- Generalmente se solicita test para dos sustancias; THC y COC
- Con el resultado definir la incorporación del postulante priorizado.
- Los resultados quedan archivados en la carpeta de RRHH del centro a modo de respaldo.

2.9 Sobre Contrataciones

Se deberá informar al Director Regional, enviando un correo con el currículum de la persona que sea seleccionada para un nuevo puesto de trabajo, antes de ser notificado el interesado o el equipo de trabajo. No se autorizará la contratación o pagos de remuneraciones a personas que no hayan tenido la previa aprobación del Director Regional.

III. Descripción de los Instrumentos Utilizados

Esta etapa implica la aplicación de dos pruebas psicométricas de personalidad, DISC y MMPI II, cada una con distintos procedimientos de aplicación.

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-2, 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 de auto-aplicación. Se sugiere se aplique a la terna priorizada de forma grupal, siguiendo las instrucciones establecidas en la Orientación Técnica "Evaluación Psicolaboral" .

PROCESO DE SELECCIÓN

Ambos instrumentos (DISC y MMPI-2) y las orientaciones para su uso se encuentran en la página web www.serpajchile.cl en la sección biblioteca.

3.1. DISC

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

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) Conciencioso (C). El comportamiento de algunas personas corresponde a uno o más de uno de estos estilos.

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.

3.2. MMPI-2

El **Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota** MMPI-2 es una versión actualizada y revisada en profundidad de uno de los instrumentos más importantes y utilizados que existen para evaluar la personalidad. Se han introducido mejoras: nuevos elementos para evaluar áreas no contempladas antes; indicadores de validez más completos; nuevas escalas suplementarias de gran utilidad; redacción de los elementos más elaborada y actual; baremos actuales basados en una amplia muestra representativa de la población.

PROCESO DE SELECCIÓN

Este instrumento aporta una gran riqueza de información sobre la estructura de la personalidad y sus posibles trastornos. Es un instrumento de amplio espectro, constituido por 567 afirmaciones que la persona postulante debe clasificar como Verdaderas o Falsas según sean aplicables o no a sí mismo. El MMPI-2 integra la experiencia de 50 años de investigación con la frescura de una nueva versión adaptada a los principios y tendencias más modernas.

3.3. Sobre aplicación de Test

En cuanto a la tabulación y elaboración de Informes sobre los test aplicados a los postulantes el procedimiento esta a cargo de las personas capacitadas en MMPI-2.

En anexo 4 se enumeran los psicólogos/as capacitados, los cuales deben hacerse cargo de la elaboración de los informes psicolaborales de su respectiva región.

Sobre Informes

Una vez emitidos los informes, se deberá hacer llegar una copia a RRHH, la cual quedará como respaldo del procedimiento. El informe deberá adjuntar la hoja de tabulación que emite el MMPI-2.

IV. Resolución de Seleccionados

Directores Programa de Tratamiento de Drogas: La resolución del seleccionado escogido para formar parte de la institución será de criterio conjunto entre directores regionales de Serpaj-Chile, la Unidad de Drogas y el Representante Legal, en consulta de ser necesario con Directorio.

Miembros de Equipo: La resolución de qué seleccionado será el escogido para formar parte de la institución será de criterio conjunto entre el coordinador/a del programa y la Unidad de Drogas. El

PROCESO DE SELECCIÓN

coordinador/a deberá enviar un informe a la unidad de drogas indicando su jerarquía de preferencias, justificando su preselección. Lo que el coordinador/a del programa reporte serán insumos esenciales para tomar la decisión final.

Como se menciona anteriormente el Director regional es el único que puede dar la autorización final que permitirá iniciar un convenio contractual entre trabajador y Serpaj-Chile.

V. 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 acompañar 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 incorpora 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 al cual se inserta.

El proceso de inducción tendrá la siguiente Estructura:

PROCESO DE SELECCIÓN

- Misión y Visión.
- Historia: Desarrollo latinoamericano y desarrollo local
- Actividad que desarrolla: Posición que ocupa en el contexto político como ejecutor de políticas
- públicas.
- Organigrama General
- Fuerza laboral
- Cuadros directivos.
- Oferta programática

Desempeño Específico:

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

- Explicación de las actividades a su cargo y su relación con los objetivos de la Corporación.
- Manuales operativos, protocolos, orientaciones, normas técnicas, convenios específicos que implementa el centro, referencias y red local de los
- Retribución (sueldo, rango, clasificación).
- Rendimiento exigible: Información sobre medidas a aplicar sobre rendimiento en el cargo, es decir la evaluación de retroalimentación y de desempeño.
- Información sobre las funciones que cumple la Unidad a la cual está adscrito.
- 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.
- Otros

PROCESO DE SELECCIÓN

VI. Del acompañamiento Técnico

En relación al acompañamiento técnico, este será proporcionado por el equipo asesor que compone la Unidad de Drogas quien podrá realizar visitas informadas a los centros en funcionamiento a objeto de prestar apoyos, acompañamientos y las asesorías 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, previo acuerdo de las partes.

VII. Normativa para estudiantes en Práctica y pasantías

7.1 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

PROCESO DE SELECCIÓN

desarrolladas y **siempre** deberán disponer de una contraparte profesional que desde Serpaj realice las tareas de monitoreo y supervisión de su práctica.

7.2 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:

- 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 él/la pasante y el equipo local.

VIII. 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 a las características generales de la

PROCESO DE SELECCIÓN

iniciativa 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.

Anexo 1 Descriptores de cargo y perfiles

DESCRIPTOR DEL CARGO COORDINADOR

I. IDENTIFICACION DEL CARGO.

Nombre del cargo	Coordinador/a de centro de Tratamiento para consumidores problemáticos de drogas
Unidad a la que pertenece	Unidad de Drogas
Jefatura directa	Director regional/ Encargada de Unidad de Drogas
Rango horas semanales:	22 – 44 hrs
Rango aproximado renta bruta mensual:	\$ 275.000/830.000*

II. OBJETIVO GENERAL 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.

III. FUNCIONES Y TAREAS CRITICAS DEL CARGO.

Gestión Técnica

- Asegurar una adecuada implementación, consolidación y proyección del rol del Programa en el territorio (regional, comunal, local), de acuerdo al diálogo entre las orientaciones técnicas y administrativas de la contraparte técnica y financista, los lineamientos de la Unidad de Drogas, y las particularidades locales, y centrada en las personas con las que se trabaja.
- Evaluar la calidad de las intervenciones Terapéuticas en desarrollo, estableciendo oportunidades de mejora y acciones a seguir.
- Planificar, orientar, asesorar, y monitorear la implementación técnica del PITI y la Planificación Estratégica del establecimiento.
- Liderar procesos de discusión técnica al interior del equipo, a partir del análisis de los casos, asegurando procesos terapéuticos de calidad.

*rango sueldo mas bajo por 22 hrs y el mas alto por 44 hrs.

PROCESO DE SELECCIÓN

- Mantener actualizado sus conocimientos teóricos y prácticos, fomentando el desarrollo permanente en los ámbitos de su competencia.
- Mantener información actualizada de las tendencias en torno a salud mental, infracción de ley y vulnerabilidad social.
- Asegurar que el PITI y la Planificación Estratégica se mantenga actualizada y acorde con la realidad de la región.
- Elaborar y aplicar (Según corresponda) instrumentos que permitan conocer el grado de satisfacción de los usuarios y sus familias.
- Velar por la implementación de actividades terapéuticas centradas en la misión de SERPAJ.
- Evaluación de preingresos, definiendo la pertinencia del ingreso o derivación, según corresponda.
- Velar por una entrega de información formal (documento escrito, fechado y firmado) a las contrapartes del convenio (Conace, Sename, Salud).
- Registrar en libro de acta cada reunión sostenida con equipos Sename, salud y Conace con las respectivas firmas de los participantes.
- Informar a la Unidad de drogas ante posible plan de contingencia o plan de trabajo indicado por contraparte Conace.
- Formalizar a la Corporación cualquier solicitud o acuerdo regional respecto a la ampliación de planes o reasignación.
- Contar previamente con la aprobación de la Unidad de drogas antes de cambiar domicilio de los centros.

Gestión de Personas

- Conformar, liderar, organizar y coordinar equipos de trabajo que apoyen los distintos procesos terapéuticos del programa poniendo en el centro las necesidades educativas de los usuarios con los que se trabaja y el cuidado del equipo ejecutor.
- Asignar y priorizar las responsabilidades específicas a cada miembro del equipo, en función de las necesidades internas del centro y de los niveles de intervención, efectuando un seguimiento a las tareas asignadas.

PROCESO DE SELECCIÓN

- Gestionar y participar de las estrategias de autocuidado del equipo.
- Gestionar a las personas a su cargo, liderando y participando activamente en los procesos de selección, inducción, capacitación, retroalimentación, evaluación y desvinculación, de acuerdo a los lineamientos e indicaciones entregadas por la Unidad de Drogas, orientándolas hacia los requerimientos de la Institución.

Gestión Administrativo-Financiera

- Planificar y administrar los recursos financieros y administrativos del Programa, en función de las directrices financieras provistas por la Corporación SERPAJ y Contraparte financista, asegurando un uso adecuado, una distribución equitativa del recurso (financiero, material) y apostando a intervenciones de calidad centradas en las personas.
- Organizar y coordinar sus labores diarias de acuerdo a los procedimientos y políticas establecidas por su jefatura directa.
- Realizar labores administrativas de soporte, garantizando contar con información actualizada, ordenada, y recursos de forma oportuna, respondiendo a los requerimientos externos e internos a la institución (Carpetas de usuarios, planes de tratamiento personalizados, rendiciones, registro Sistrat entre otros.)
- Velar por la firma diaria del libro de asistencias del personal contratado, de registrar días de licencia y de permisos.
- Supervisar y realizar informes a tribunales según corresponda.
- Redactar oficios según corresponda.
- Supervisión y control del programa de alimentación según corresponda a la modalidad.
- Registro de planilla de locomoción.

Gestión Institucional y Política Del programa

- Realizar labores de representación institucional a nivel local, de acuerdo a las orientaciones de la Unidad de Drogas y SERPAJ, difundiendo la misión institucional, y aspirando a la incidencia política sobre las prácticas y discursos en temáticas de Tratamiento de consumo problemático de Drogas, infanto-adolescencia, No Violencia Activa y Derechos entre otros.
- Asegurar el involucramiento y participación activa del programa, a la vez que se generan y mantienen alianzas estratégicas con los actores políticos y técnicos más relevantes en el territorio (local, comunal, regional), y que se relacionan con los ámbitos de competencia del programa.

PROCESO DE SELECCIÓN

- Mantener comunicación directa y en terreno con los miembros del equipo, transmitiendo y socializando las políticas y procedimientos del programa y la Corporación SERPAJ a su equipo de trabajo.
- Informar de manera permanente, respecto de las orientaciones adoptadas por la Unidad de Drogas y por lo niveles directivos de la Corporación
- Participar en actividades de promoción de la Cultura de la Paz y los Derechos Humanos que implementen tanto el programa como la institución.
- Participar en jornadas de capacitación, perfeccionamiento, actualizaciones y de encuentro convocadas tanto por la red como por la Corporación SERPAJ.
- Colaborar oportunamente en la petición de insumos tales como: elaboración de informes, material informativo para publicaciones en la página web, presentaciones, planificaciones entre otras.

IV. RESPONSABILIDADES.

Responsable por:

A.- Información o decisiones.
<ul style="list-style-type: none"> • Información de Usuarios (Base de datos Sistrat y Carpetas individuales) • Información relacionada al personal, a los jóvenes, niñas, niños y sus familias • Información relacionada a la gestión de SERPAJ CHILE • Mantener confidencialidad con la información de los casos en su conjunto
B.- Relaciones o contactos
<ul style="list-style-type: none"> • Respetar conductos regulares de la Corporación, es decir toda información relevante debe ser expuesta formalmente a la Dirección regional de Serpaj, a la Unidad de Drogas y con posterioridad a la red de ser necesario. • Mantener un buen nivel de relación y contacto a nivel de redes de apoyo, tribunales y usuarios
C.- Valores o fondos
<ul style="list-style-type: none"> • Probidad en el manejo de Cheques, remuneraciones, pagos de servicios y gastos operativos del proyecto.
D.- Equipos, materiales y tecnología
<ul style="list-style-type: none"> • Computador, impresora y materiales de oficina (tinta, papel, cuadernos, lápices), bienes muebles e inmuebles como insumos fungibles que pertenecen al proyecto.

PROCESO DE SELECCIÓN

VII. RIESGOS ASOCIADOS AL CARGO:

- | |
|---|
| |
| <ul style="list-style-type: none">• Riesgos asociados al trabajo en contextos de salud mental, infracción de ley y vulnerabilidad social. |

PROCESO DE SELECCIÓN**PERFIL DEL CARGO COORDINADOR****I. REQUISITOS GENERALES****Formación académica**

Estudios mínimos requeridos	Básicos	
	Medios	
	Técnicos	X
	Universitarios	
	Especializaciones	

Descripción

Profesional o técnico Titulado del área social como Asistente Social, Psicólogo o Técnico en Rehabilitación.

Conocimientos Técnicos Específicos.

- Deseable experiencia en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas
- Conocimiento de la ley de responsabilidad juvenil
- Conocimiento en temáticas 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 calidad
- Deseable manejo teórico y práctico perspectiva de género
- Conocimientos de computación

II. EXPERIENCIA REQUERIDA

Experiencia mínima	2 años
Tipo de experiencia previa	Al menos 2 años de experiencia en ámbito de tratamiento de consumidores problemáticos de drogas, infracción de ley. Experiencia de al menos un año en conducción de equipos.

PROCESO DE SELECCIÓNDESCRIPCION DEL CARGO ASISTENTE SOCIALI. IDENTIFICACION DEL CARGO.

Nombre del cargo	Asistente Social
Unidad a la que pertenece	Unidad de Drogas
Jefatura directa	Coordinador/a Programa / Unidad de Drogas
Rango horas semanales:	22 – 44 hrs
Rango aproximado renta bruta mensual:	\$ 250.000/765.000*

II. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO.

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.

III. FUNCIONES Y TAREAS CRITICAS DEL CARGO.

- 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.
- Participación en el diseño y elaboración de informes de Estado de Avance del Plan de Tratamiento Individual cuando éste se requiera o fuese solicitado.
- Realización y actualización de diagnósticos socio-familiares y planes de intervención familiares (Elaboración genograma y eco mapa).
- Realización de entrevista de ingreso e inducción al tratamiento utilizando estrategias motivacionales con jóvenes y familia.
- Realización de intervenciones familiares tendientes a reconocimiento de estructura y dinámica familiar, identificación y activación de recursos disponibles.
- Intervenciones individuales y visitas domiciliarias que favorezcan el seguimiento y mantenimiento del

*rango sueldo mas bajo por 22 hrs y el mas alto por 44 hrs.

PROCESO DE SELECCIÓN

- Colaborar en situaciones de crisis y situaciones específicas (VIF, abuso, entre otros,) favoreciendo la derivación a oferta específica.
- 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.
- Coordinación con operadores jurídicos en la derivación y entrega de información sobre procesos terapéuticos, por medio de la realización de informes (PITI, evaluación de procesos, diagnósticos, etc.) y reuniones conjuntas.
- Participación en reuniones técnicas y clínicas.
- Participación en audiencias judiciales cuando sean requeridas.
- Realizar labores administrativas de registro de prestaciones, u otros informes requeridos.
- Registrar las actividades desarrolladas en cada intervención en carpetas de usuarios y en sistema en línea -Sistrat-, cumpliendo con el llenado mensual que el sistema requiere
- Iniciar y reforzar vínculo terapéutico, para lograr adherencia del joven.
- Realizar labores de articulación de soportes intersectoriales a nivel comunal/regional, para el desarrollo y protección de los usuarios/as y las comunidades donde ellos se insertan.
- Realizar gestión con las redes que interviene y que se relacionan con los usuarios.
- Aplicación de encuestas de satisfacción a usuarios y sus familias según corresponda.
- Colaborar en el proceso de evaluación del programa, de acuerdo a distribución de tareas acordadas por la dirección del programa.
- Diseño, coordinación, ejecución y evaluación de talleres específicos, de acuerdo a las necesidades de los usuarios o sus familias según corresponda.
- Participación, diseño, coordinación y ejecución de actividades promocionales con la comunidad relacionada al usuario cuando corresponda.
- Participar en la planificación de autocuidados
- Colaborar en actividades de promoción de la cultura de la Paz y los Derechos Humanos que implementan tanto el programa como la institución.
- Participar en Jornadas de capacitación, perfeccionamiento, actualizaciones y de encuentro convocados tanto por la red como por la Corporación Serpaj-Chile.
- Firma diaria del libro de asistencia en caso de personal contratado.
- Registro de planilla de locomoción

PROCESO DE SELECCIÓN**IV. RESPONSABILIDADES.**

Responsable por:

A.- Información o decisiones.
<ul style="list-style-type: none"> • Información de Usuarios (Base de datos Sistrat y Carpetas individuales) • Mantener confidencialidad con la información de los casos en su conjunto
B.- Relaciones o contactos
<ul style="list-style-type: none"> • Respetar conductos regulares de la Corporación, es decir toda información relevante debe ser expuesta formalmente a la Dirección regional de Serpaj, a la Unidad de Drogas y con posterioridad a la red de ser necesario. • Mantener un buen nivel de relación y contacto a nivel de redes de apoyo, tribunales y usuarios
C.- Valores o fondos
<ul style="list-style-type: none"> • Probidad en manejo de dineros de fondos a rendir
D.- Equipos, materiales y tecnología
<ul style="list-style-type: none"> • Computador, impresora y materiales de oficina (tinta, papel, cuadernos, lápices).

VII. RIESGOS ASOCIADOS AL CARGO:

Riesgos asociados al trabajo en contextos de salud mental, infracción de ley y vulnerabilidad social.

PROCESO DE SELECCIÓN

PERFIL DEL CARGO ASISTENTE SOCIAL

I. REQUISITOS GENERALES

Formación Académica

Estudios mínimos requeridos	Básicos	
	Medios	
	Técnicos	
	Universitarios	X
	Especialización	

Descripción

Profesional del área social con título de Asistente Social o Trabajador Social

Conocimientos Técnicos Específicos

- Manejo teórico-práctico en modelos de tratamiento
- Manejo teórico y práctico en conformación de redes
- Manejo teórico y práctico en integración social
- Deseable manejo práctico de la entrevista motivacional
- Deseable manejo teórico y práctico perspectiva de género
- Deseable manejo teórico y práctico de la perspectiva evolutiva en adicciones
- Deseable conocimiento de la ley de responsabilidad juvenil

II. EXPERIENCIA REQUERIDA

Experiencia mínima	1 año
Tipo de experiencia previa	Al menos 1 año de experiencia en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas. Deseable experiencia con jóvenes infractores de ley.

PROCESO DE SELECCIÓN**DESCRIPCION DEL CARGO PSICÓLOGO/A.****I. IDENTIFICACION DEL CARGO.**

Nombre del cargo	Psicólogo/a
Unidad a la que pertenece	Unidad de Drogas
Jefatura directa	Coordinador/a Programa / Unidad de Drogas
Rango horas semanales:	22 – 44 hrs
Rango aproximado renta bruta mensual:	\$ 260.000/765.000*

II. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO.

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.

III. FUNCIONES Y TAREAS CRITICAS DEL CARGO.

- 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.
- Planificación, diseño y ejecución de intervenciones psicológicas a usuarios.
- Realización de psicoterapia individual, familiar y grupal.
- Aplicación de baterías diagnósticas requeridas pertinentes, interpretando y evaluando los resultados, para posteriormente materializar el proceso a través de informes psicológicos.
- Conformar dupla psicosocial con psiquiatra, asistentes sociales y otros técnicos, para brindar apoyo al tratamiento.
- Analizar y prevenir posibles recaídas
- Realizar informe de valoración.
- Fortalecer al equipo en las acciones de intervención motivacional (entrevista/estrategias motivacionales)
- Colaborar en situaciones de crisis y situaciones específicas (VIF, abuso, entre otros,) favoreciendo la derivación a oferta especializada.

*rango sueldo mas bajo por 22 hrs y el mas alto por 44 hrs.

PROCESO DE SELECCIÓN

- Coordinación con operadores jurídicos en la derivación y entrega de información sobre procesos terapéuticos, por medio de la realización de informes y reuniones conjuntas.
- Participación en reuniones técnicas y clínicas.
- Participar en evaluaciones de selección de personal según corresponda.
- Participación en audiencias judiciales cuando sean requeridas.
- Realizar labores administrativas de registro de prestaciones e informes requeridos (PITI, evaluación de proceso, psicológicos, etc.).
- Registrar las actividades desarrolladas en cada intervención en carpetas de usuarios y en sistema en línea Sistrat.
- Asesoramiento y acompañamiento conjunto a equipo de educadores.
- Preparar al joven para la etapa de egreso y seguimiento.
- Realizar labores de articulación de soportes intersectoriales a nivel comunal/regional, para el desarrollo y protección de los usuarios/as y las comunidades donde ellos se insertan.
- Realizar gestión y seguimiento de las redes que intervienen y se relacionan con los usuarios en sus temáticas de salud.
- Colaborar en la actualización de la carpeta de cada joven con informes o documentos que sean requeridos.
- Aplicación de encuestas de satisfacción a usuarios y sus familias según corresponda.
- Colaborar en el proceso de evaluación del programa, de acuerdo a distribución de tareas acordadas por la dirección del programa.
- Diseño, coordinación, ejecución y evaluación de talleres específicos, de acuerdo a las necesidades de los usuarios o sus familias según corresponda.
- Participación en actividades promocionales con la comunidad.
- Participar en planificación de autocuidados
- Colaborar en actividades de promoción de la cultura de la Paz y los Derechos Humanos que implementan tanto el programa como la institución.
- Participar en Jornadas de capacitación, perfeccionamiento, actualizaciones y de encuentro convocados tanto por la red como por la Corporación Serpaj-Chile.
- Firma diaria del libro de asistencia en caso de personal contratado.
- Registro de planilla de locomoción

PROCESO DE SELECCIÓN**IV. RESPONSABILIDADES.****Responsable por:**

A.- Información o decisiones.
<ul style="list-style-type: none"> • Información de usuarios (Base de datos Sistrat y Carpetas individuales) • Mantener confidencialidad con la información de los casos en su conjunto
B.- Relaciones o contactos
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener un buen nivel de relación y contacto a nivel de redes de apoyo, tribunales y usuarios • Respetar conductos regulares de la Corporación, es decir toda información relevante debe ser expuesta formalmente a la Dirección regional de Serpaj, a la Unidad de Drogas y con posterioridad a la red de ser necesario.
C.- Valores o fondos
<ul style="list-style-type: none"> • Probidad en manejo de dineros de fondos a rendir
D.- Equipos, materiales y tecnología
<ul style="list-style-type: none"> • Computador, impresora y materiales de oficina (tinta, papel, cuadernos, lápices).

VII. RIESGOS ASOCIADOS AL CARGO:

Riesgos asociados al trabajo en contextos de salud mental, infracción de ley y vulnerabilidad social.

PROCESO DE SELECCIÓN

PERFIL DEL CARGO PSICÓLOGO/A

I. REQUISITOS GENERALES

Formación académica

Estudios mínimos requeridos	Básicos	
	Medios	
	Técnicos	
	Universitarios	
	Especializaciones	X

Descripción	<p>Profesional del área social con título de Psicólogo.</p> <p>Deseable formación postular en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas.</p>
--------------------	--

Conocimientos Técnicos Específicos.

<ul style="list-style-type: none"> • Manejo teórico-práctico en modelos de intervención en adicciones • Manejo teórico y práctico de los sistemas internacionales de clasificación de enfermedades mentales CIE X y DSM-IV • Deseable manejo teórico y práctico de la perspectiva evolutiva en adicciones • Deseable manejo práctico de la entrevista motivacional • Deseable manejo teórico y práctico perspectiva de género • Deseable conocimiento de la ley de responsabilidad juvenil • Manejo computacional a nivel usuario
--

II. EXPERIENCIA REQUERIDA

Experiencia mínima	1 año
Tipo de experiencia previa	<p>Al menos 1 año de experiencia en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas.</p> <p>Deseable experiencia en el ámbito adolescencia e infracción de ley.</p>

PROCESO DE SELECCIÓN**DESCRIPCION DEL CARGO TERAPEUTA OCUPACIONAL****I. IDENTIFICACION DEL CARGO.**

Nombre del cargo	Terapeuta Ocupacional
Unidad a la que pertenece	Unidad de Drogas
Jefatura directa	Coordinador/a Programa / Unidad de Drogas
Rango horas semanales:	22 – 44 hrs
Rango aproximado renta bruta mensual:	\$ 260.000/600.000*

II. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO.

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.

III. FUNCIONES Y TAREAS CRITICAS DEL CARGO.

- Diseño y elaboración de diagnóstico ocupacional y plan de intervención.
- Orientación y tratamiento bajo la perspectiva de la terapia ocupacional a los usuarios del centro.
- Supervisar las rutinas del centro de tal manera que se promuevan estilos de vida saludable y que apoyen el desarrollo exitoso del tratamiento en conjunto con los demás actores.
- Diseño y ejecución de intervenciones psicoeducativas y recreativas
- Mantener actualizada información del componente ocupacional la carpeta individual
- Evaluación Clínica Diagnóstica
- Coordinación con los distintos profesionales del equipo en la realización de diagnóstico integral.
- Realizar informe de valoración.
- Colaborar en situaciones de crisis y situaciones específicas (VIF, abuso, entre otros,) favoreciendo la derivación a oferta especializada.
- Acciones tendientes a la inserción de jóvenes y familia sen el contexto social-comunitario por medio de la activación y fortalecimiento de redes.

*Rango sueldo mas bajo por 22 hrs y el mas alto por 44 hrs.

PROCESO DE SELECCIÓN

- Participación en reuniones técnicas y clínicas.
- Registrar las actividades desarrolladas en cada intervención en carpetas de usuarios y en sistema en línea Sistrat, cuando corresponda.
- Asesoramiento y acompañamiento a equipo de educadores.
- Realizar labores de articulación de soportes intersectoriales a nivel comunal/regional, para el desarrollo y protección de los usuarios/as y las comunidades donde ellos se insertan.
- Colaborar en la actualización de la carpeta de cada joven con informes o documentos que sean requeridos.
- Aplicación de encuestas de satisfacción a usuarios y sus familias según corresponda.
- Colaborar en el proceso de evaluación del programa, de acuerdo a distribución de tareas acordadas por la dirección del programa.
- Diseño, coordinación, ejecución y evaluación de talleres específicos, de acuerdo a las necesidades de los usuarios o sus familias según corresponda.
- Participación, diseño de actividades promocionales con la comunidad según corresponda.
- Participar en la planificación de autocuidados
- Colaborar en actividades de promoción de la cultura de la Paz y los Derechos Humanos que implementan tanto el programa como la institución.
- Participar en Jornadas de capacitación, perfeccionamiento, actualizaciones y de encuentro convocados tanto por la red como por la Corporación Serpaj-Chile.
- Firma diaria del libro de asistencia
- Registro de planilla de locomoción

PROCESO DE SELECCIÓN**III. RESPONSABILIDADES.****Responsable por:**

A.- Información o decisiones.
<ul style="list-style-type: none"> • Información de usuarios (Base de datos Sistrat y carpetas individuales) • Mantener confidencialidad con la información de los casos en su conjunto
B.- Relaciones o contactos
<ul style="list-style-type: none"> • Respetar conductos regulares de la Corporación, es decir, toda información relevante debe ser expuesta formalmente a la Dirección Regional de Serpaj, a la Unidad de Drogas y con posterioridad a la red de ser necesario. • Mantener un buen nivel de relación y contacto a nivel de redes de apoyo y usuarios
C.- Valores o fondos
<ul style="list-style-type: none"> • Probidad en manejo de dineros de fondos a rendir
D.- Equipos, materiales y tecnología
<ul style="list-style-type: none"> • Computador, impresora y materiales de de oficina (tinta, papel, cuadernos, lápices).

IV. RIESGOS ASOCIADOS AL CARGO

Riesgos asociados al trabajo en contextos de salud mental, infracción de ley y vulnerabilidad social.

PROCESO DE SELECCIÓN

PERFIL DEL CARGO TERAPEUTA OCUPACIONAL

I. REQUISITOS GENERALES

Formación académica

Estudios mínimos requeridos	Básicos	
	Medios	
	Técnicos	
	Universitarios	X
	Especializaciones	

Descripción

Profesional de las ciencias de la salud con título de Terapeuta Ocupacional

Conocimientos Técnicos Específicos.

- Manejo teórico en modelos de intervención en adicciones
- Manejo teórico y práctico de los sistemas de clasificación y categorización (CIF, CIE)
- Manejo teórico y práctico del Modelo de Ocupación Humana
- Deseable manejo teórico y práctico perspectiva de género

II. EXPERIENCIA REQUERIDA

Experiencia mínima	Práctica profesional en temáticas del programa.
Tipo de experiencia previa	Deseable experiencia en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas. Deseable experiencia en el ámbito adolescencia e infracción de ley

PROCESO DE SELECCIÓN**DESCRIPCION DEL CARGO PSIQUIATRA****I. IDENTIFICACION DEL CARGO**

Nombre del cargo	Psiquiatra
Unidad a la que pertenece	Unidad de Drogas
Jefatura directa	Coordinador/a Programa / Unidad de Drogas
Rango horas semanales:	Según nº de usuarios a atender
Rango aproximado renta bruta mensual:	Valor Hora según realidad local

II. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO

Formar parte del equipo biopsicosocial que ejecuta el programa de tratamiento para personas con consumo problemático de drogas.

III. FUNCIONES Y TAREAS CRITICAS DEL CARGO.

- Realizar confirmación diagnóstica de consumo problemático de drogas.
- Diagnóstico clínico patología en salud mental: Indicar la existencia de trastornos secundarios por sustancias psicoactivas (daño orgánico, trastornos psiquiátrico) o con comorbilidad psiquiátrica
- Diseño de intervención en su especialidad
- Detectar y tratar signos de intoxicación aguda por drogas.
- Indicar interconsulta cuando corresponda (salud física y mental)
- Brindar contención farmacológica y control de esta.
- Realizar referencia/derivación en casos de alta complejidad.
- Especificar la modalidad de tratamiento especializado, según evaluación clínica diagnóstica.
- Orientación a los usuarios y sus familias sobre el tratamiento psiquiátrico, el uso de fármacos.

PROCESO DE SELECCIÓN

- Elaborar informes
- Fortalecer al equipo en las acciones de su especialidad
- Mantener información actualizada en fichas clínicas.
- Colaborar en situaciones de crisis.
- Participar en reunión de traspaso de casos.
- Participar en Jornadas de capacitación, perfeccionamiento, actualizaciones y de encuentros convocados tanto por la red como por la Corporación Serpaj-Chile.

IV. RESPONSABILIDADES

Responsable por:

A.- Información o decisiones.
<ul style="list-style-type: none"> • Información de usuarios (carpetas individuales) • Mantener confidencialidad con la información de los casos en su conjunto
B.- Relaciones o contactos
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener un buen nivel de relación y contacto a nivel de redes de apoyo y usuarios • Respetar conductos regulares de la Corporación, es decir toda información relevante debe ser expuesta formalmente a la Dirección regional de Serpaj, a la Unidad de Drogas y con posterioridad a la red de ser necesario.
C.- Valores o fondos
<ul style="list-style-type: none"> • No corresponde
D.- Equipos, materiales y tecnología
<ul style="list-style-type: none"> • Computador, impresora y materiales de oficina (tinta, papel, cuadernos, lápices).

V. RIESGOS ASOCIADOS AL CARGO

Riesgos asociados al trabajo en contextos de salud mental, infracción de ley y vulnerabilidad social.

PROCESO DE SELECCIÓN**PERFIL DEL CARGO PSIQUIATRA****I. REQUISITOS GENERALES****Formación académica**

Estudios mínimos requeridos	Básicos	
	Medios	
	Técnicos	
	Universitarios	
	Especialización	X

Descripción

Profesional del área médica con título de médico psiquiatra o médico general con experiencia en tratamiento de adicciones.

Con formación postular en salud mental; tratamiento de consumidores problemáticos de drogas.

Deseable conocimientos en el ámbito judicial

Conocimientos Técnicos Específicos.

- Manejo teórico-práctico de criterios diagnósticos para abuso/dependencia de sustancias.
- Manejo teórico y práctico de comorbilidad psiquiátrica y patología dual
- Manejo teórico de compromiso biopsicosocial ligada al consumo problemático de drogas
- Manejo teórico y práctico de perspectiva evolutiva de adicciones.
- Manejo teórico y práctico de perspectiva de género

II. EXPERIENCIA REQUERIDA

Experiencia mínima	2 años
Tipo de experiencia previa	Al menos 2 años de experiencia en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas.

PROCESO DE SELECCIÓN**DESCRIPCION DEL CARGO TÉCNICO EN REHABILITACIÓN****I. IDENTIFICACION DEL CARGO.**

Nombre del cargo	Técnico en Rehabilitación
Unidad a la que pertenece	Unidad de Drogas
Jefatura directa	Coordinador/a Programa / Unidad de Drogas
Horas semanales:	44 hrs
Rango aproximado renta bruta mensual:	\$ 154.000/520.000*

II. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO.

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.

III. FUNCIONES Y TAREAS CRITICAS DEL CARGO.

- Coordinación con los distintos profesionales del equipo en la realización de diagnóstico integral.
- Conformar dupla con asistente social, terapeuta ocupacional y/o psicólogos 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 ayuda (estrategias motivacionales).
- Colaborar en situaciones de crisis y de situaciones especiales.
- Información actualizada de los procesos individuales de los usuarios del programa.
- Realizar informes de avance
- Llevar registro de actividades realizadas durante el turno.
- Acciones tendientes a la inserción de jóvenes y familia por medio de la activación y fortalecimiento de redes.

*rango sueldo mas bajo por 22 hrs y el mas alto por 44 hrs.

PROCESO DE SELECCIÓN

- Participación en reuniones técnicas y clínicas.
- Registrar las actividades desarrolladas en cada intervención en carpetas de usuarios y en sistema en línea Sistrat cuando corresponda.
- Iniciar y reforzar vínculo terapéutico para lograr adherencia del joven.
- Aplicación de encuestas de satisfacción de usuarios y sus familias según corresponda.
- Colaborar en el proceso de evaluación del programa, de acuerdo a distribución de tareas acordadas por la dirección del programa.
- Coordinación, ejecución y evaluación de talleres específicos, de acuerdo a las necesidades de los usuarios o sus familias según corresponda.
- Participar en la planificación de autocuidados
- Colaborar en actividades de promoción de la cultura de la Paz y los Derechos Humanos que implementan tanto el programa como la institución.
- Participar en Jornadas de capacitación, perfeccionamiento, actualizaciones y de encuentro convocados tanto por la red como por la Corporación Serpaj-Chile.
- Firma diaria del libro de asistencia en caso de personal contratado.
- Registro de planilla de locomoción.

IV. RESPONSABILIDADES.**Responsable por:****A.- Información o decisiones.**

- Información de usuarios en carpetas individuales
- Mantener confidencialidad con la información de los casos en su conjunto

B.- Relaciones o contactos

- Mantener un buen nivel de relación y contacto a nivel de redes de apoyo y usuarios
- Respetar conductos regulares de la Corporación, es decir toda información relevante debe ser expuesta formalmente a la Dirección regional de Serpaj, a la Unidad de Drogas y con posterioridad a la red de ser necesario.

PROCESO DE SELECCIÓN

C.- Valores o fondos

- Probidad en manejo de dineros de fondos a rendir

D.- Equipos, materiales y tecnología

- Computador, impresora y materiales de oficina (tinta, papel, cuadernos, lápices).

V. RIESGOS ASOCIADOS AL CARGO

Riesgos asociados al trabajo en contextos de salud mental, infracción de ley y vulnerabilidad social.

PROCESO DE SELECCIÓN**PERFIL DEL CARGO TÉCNICO EN REHABILITACIÓN****I. REQUISITOS GENERALES****Formación académica**

Estudios mínimos requeridos	Básicos	
	Medios	
	Técnicos	X
	Universitarios	
	Especialización	

Descripción

Técnico en rehabilitación titulado

Conocimientos Técnicos Específicos.

- Manejo instrumental de las terapias en el tratamiento de adicciones
- Deseable manejo teórico y práctico de la perspectiva evolutiva en adicciones
- Deseable manejo teórico y práctico perspectiva de género
- Manejo teórico y práctico de los sistemas internacionales de clasificación

II. EXPERIENCIA REQUERIDA

Experiencia mínima	1 año
Tipo de experiencia previa	Al menos 1 año de experiencia en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas. Deseable experiencia en el ámbito adolescencia e infractores de ley.

PROCESO DE SELECCIÓN**DESCRIPCION DEL CARGO EDUCADOR****I. IDENTIFICACION DEL CARGO**

Nombre del cargo	Educador/a –Operador Terapéutico
Unidad a la que pertenece	Unidad de Drogas
Jefatura directa	Coordinador/a Programa / Unidad de Drogas
Rango horas semanales:	22 – 44 hrs
Rango aproximado renta bruta mensual:	\$ 132.000/407.000*

II. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO

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.

III. FUNCIONES Y TAREAS CRITICAS DEL CARGO

- 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.
- Colaborar en situaciones de crisis y de situaciones especiales.
- Información actualizada de bitácora diaria.
- Administración bajo indicación médica de farmacoterapia oral
- Intervenciones grupales psicoeducativas, recreativas.
- Participación en reuniones técnicas y clínicas.
- Registrar las actividades desarrolladas en cada intervención en carpetas de usuarios.
- Iniciar y reforzar vínculo terapéutico para lograr adherencia del joven.
- Participación y ejecución de actividades promocionales con la comunidad según corresponda.
- Participar en planificación de autocuidados.
- Colaborar en actividades de promoción de la cultura de la Paz y los Derechos Humanos que implementan tanto el programa como la institución.

*rango sueldo mas bajo por 22 hrs y el mas alto por 44 hrs.

PROCESO DE SELECCIÓN

- Participar en Jornadas de capacitación, perfeccionamiento, actualizaciones y de encuentro convocados tanto por la red como por la Corporación Serpaj-Chile.
- Firma diaria del libro de asistencia en caso de personal contratado.
- Registro de planilla de locomoción

IV. RESPONSABILIDADES.

Responsable por:

A.- Información o decisiones.
<ul style="list-style-type: none"> • Información de usuarios en carpetas individuales y bitácoras • Mantener confidencialidad con la información de los casos en su conjunto
B.- Relaciones o contactos
<ul style="list-style-type: none"> • Respetar conductos regulares de la Corporación, es decir toda información relevante debe ser expuesta formalmente a la Dirección regional de Serpaj, a la Unidad de Drogas y con posterioridad a la red de ser necesario. • Mantener un buen nivel de relación y contacto a nivel de redes de apoyo y usuarios
C.- Valores o fondos
<ul style="list-style-type: none"> • Probidad en manejo de dineros de fondos a rendir
D.- Equipos, materiales y tecnología
<ul style="list-style-type: none"> • Computador, impresora y materiales de oficina (tinta, papel, cuadernos, lápices).

V. RIESGOS ASOCIADOS AL CARGO

Riesgos asociados al trabajo en contextos de salud mental, infracción de ley y vulnerabilidad social.

PROCESO DE SELECCIÓN

PERFIL DEL CARGO EDUCADOR

I. REQUISITOS GENERALES

Formación académica

Estudios mínimos requeridos	Básicos	
	Medios	X
	Técnicos	
	Universitarios	
	Especialización	

Descripción

Deseable estudios en carreras del ámbito social/educacional o técnica vinculada al ámbito de la salud.

Conocimientos Técnicos Específicos.

- Manejo instrumental de intervenciones grupales
- Manejo instrumental de contención emocional
- Manejo teórico y práctico de la perspectiva evolutiva en adicciones

II. EXPERIENCIA REQUERIDA

Experiencia mínima	1 año
Tipo de experiencia previa	Al menos 1 año de experiencia en tratamiento de consumidores problemáticos de drogas. Deseable experiencia en el ámbito adolescencia e infractores de ley. Deseable estudios en carreras del ámbito social/educacional o técnica vinculada al ámbito de la salud.

PROCESO DE SELECCIÓN**DESCRIPCION DEL CARGO EDUCADOR/A DIFERENCIAL-PSICOPEDAGOGA/O****I. IDENTIFICACION DEL CARGO**

Nombre del cargo	Educador/a Diferencial -Psicopedagoga/a
Unidad a la que pertenece	Unidad de Drogas
Jefatura directa	Coordinadora/a Programa / Unidad de Drogas
Horas semanales:	22 hrs
Rango aproximado renta bruta mensual:	\$214.200

II. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO

Formar parte del equipo psicosocial responsable de brindar nivelación de estudios para personas con consumo problemático, con infracción a la ley que cumplan criterios de elegibilidad jurídica.

III. FUNCIONES Y TAREAS CRITICAS DEL CARGO

- Nivelación de estudios de los usuarios bajo la modalidad de exámenes libres.
- Evaluaciones psicopedagógicas.
- Reforzar áreas educacionales descendidas.
- Intervenciones y actividades Grupales de carácter pedagógico.
- Talleres motivacionales.
- Apoyo en materiales de trabajo para el joven.
- Colaborar en situaciones de crisis
- Realizar coordinaciones con la dupla psicosocial del programa para organizar actividades a realizar con los jóvenes.
- Participación en reuniones técnicas y clínicas.
- Registrar las actividades desarrolladas en cada intervención en carpetas de usuarios.
- Acompañamiento a jóvenes para lograr un vinculo adherencia al proceso de aprendizaje.
- Aplicación de encuestas de satisfacción de usuarios y sus familias según corresponda.
- Participar en la planificación de autocuidados.
- Colaborar en actividades de promoción de la cultura de la Paz y los Derechos Humanos que implementan tanto el programa como la institución.

*rango sueldo mas bajo por 22 hrs

PROCESO DE SELECCIÓN

- Participar en Jornadas de capacitación, perfeccionamiento, actualizaciones y de encuentro convocados tanto por la red como por la Corporación Serpaj-Chile.
- Firma diaria del libro de asistencia en caso de personal contratado.
- Registro de planilla de locomoción.

IV. RESPONSABILIDADES.

Responsable por:

A.- Información o decisiones.
<ul style="list-style-type: none"> • Información de usuarios en carpetas individuales • Mantener confidencialidad con la información de los casos en su conjunto
B.- Relaciones o contactos
<ul style="list-style-type: none"> • Respetar conductos regulares de la Corporación, es decir toda información relevante debe ser expuesta formalmente a la Dirección regional de Serpaj, a la Unidad de Drogas y con posterioridad a la red de ser necesario. • Mantener un buen nivel de relación y contacto a nivel de redes de apoyo y usuarios
C.- Valores o fondos
<ul style="list-style-type: none"> • Probidad en manejo de dineros de fondos a rendir
D.- Equipos, materiales y tecnología
<ul style="list-style-type: none"> • Computador, impresora y materiales de oficina (tinta, papel, cuadernos, lápices).

V. RIESGOS ASOCIADOS AL CARGO

Riesgos asociados al trabajo en contextos de salud mental, infracción de ley y vulnerabilidad social.

PROCESO DE SELECCIÓN

PERFIL DEL CARGO ED. DIFERENCIAL O PSICOPEDAGOGÍA.

I. REQUISITOS GENERALES

Estudios mínimos requeridos	Básicos	
	Medios	
	Técnicos	
	Universitarios	X
	Especialización	

Descripción	
Profesional titulado de Ed. Diferencial o Psicopedagogía.	

Conocimientos Técnicos Específicos.

<ul style="list-style-type: none"> • Manejo instrumental de diagnóstico psicopedagógico • Manejo instrumental de contención emocional • Manejo teórico de la perspectiva evolutiva en adicciones.
--

II. EXPERIENCIA REQUERIDA

Experiencia mínima	1 año
Tipo de experiencia previa	Al menos 1 años de experiencia pedagógica con población vulnerable. Deseable experiencia en el ámbito adolescencia e infractores de ley.

PROCESO DE SELECCIÓN**DESCRIPCION DEL CARGO MANIPULADORA DE ALIMENTOS****I. IDENTIFICACION DEL CARGO**

Nombre del cargo	Manipuladora de alimentos
Unidad a la que pertenece	Unidad de Drogas
Jefatura directa	Coordinadora/a Programa / Unidad de Drogas
Horas semanales:	22 hrs
Rango aproximado renta bruta mensual:	\$80.000/105.000*

II. OBJETIVO GENERAL DEL CARGO

Encargada de la preparación de alimentos para las personas con consumo problemático de drogas pertenecientes a programas residenciales de tratamiento.

III. FUNCIONES Y TAREAS CRITICAS DEL CARGO

- Informar oportunamente a dirección sobre stocks de alimentos.
- Resguardar los alimentos para su correcto uso.
- Preparación de comidas principales según orientación nutricional de la Corporación.
- Colaborar en situaciones de crisis y de situaciones especiales.
- Colaborar en actividades de promoción de la cultura de la Paz y los Derechos Humanos que implementan tanto el programa como la institución.
- Participar en Jornadas de capacitación, perfeccionamiento, actualizaciones y de encuentro convocados tanto por la red como por la Corporación Serpaj-Chile.
- Firma diaria del libro de asistencia en caso de personal contratado.
- Registro de planilla de locomoción.

*rango sueldo mas bajo y el mas alto por 22 hrs.

PROCESO DE SELECCIÓN**IV. RESPONSABILIDADES.****Responsable por:**

A.- Información o decisiones.
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar lista pedido mensual • Stock productos alimenticios del centro • Correcta manipulación de los alimentos • Mantener adecuada limpieza de utensilios utilizados así como del lugar donde se prepara la alimentación • Informar oportunamente de riesgo asociado (Humedad, condición de gas, etc.)
B.- Relaciones o contactos
<ul style="list-style-type: none"> • Mantener un buen nivel de relación y contacto con usuarios • Mantener confidencialidad con la información de los casos en su conjunto • Respetar conductos regulares de la Corporación, es decir toda información relevante debe ser expuesta formalmente a la Dirección regional de Serpaj, a la Unidad de Drogas y con posterioridad a la red de ser necesario.
C.- Valores o fondos
<ul style="list-style-type: none"> • Probidad en manejo de dineros de fondos a rendir
D.- Equipos, materiales
<ul style="list-style-type: none"> • Útiles de Cocina, implementos, alimentos

V. RIESGOS ASOCIADOS AL CARGO

Riesgos asociados al trabajo con población que puede descompensarse.

PROCESO DE SELECCIÓN

PERFIL DEL CARGO MANIPULADORA DE ALIMENTOS

I. REQUISITOS GENERALES

Formación académica

Estudios mínimos requeridos	Básicos	
	Medios	X
	Técnicos	
	Universitarios	
	Especialización	

Descripción	
Contar con acreditación para manipular alimentos.	

Conocimientos Técnicos Específicos.

No presenta

II. EXPERIENCIA REQUERIDA

Experiencia mínima	1 año
Tipo de experiencia previa	Al menos 1 año de preparación de alimentos para personas.

PROCESO DE SELECCIÓN

ANEXO 2
Guía Entrevista

ETA-PA		RESPUESTA
1	Introducción , relatar de que va a tratar todo el proceso de entrevista.	
2	Responsabilidades laborales: historia laboral. motivaciones, cómo se sintió, por qué se fue, cómo era ese trabajo, cuánto ha durado, funciones (identificar que lo mantenía satisfecho).	

3	<p>eventos: 2 o 3 situaciones laborales</p> <p>¿Recuerda alguna situación en que se haya sentido particularmente exitoso porque obtuvo resultados superiores a los inicialmente esperados?</p> <p>a. Situación (contexto) “¿cómo comenzó la situación?”</p>	1 +	
	<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>	2 +	
		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 (Observaciones)		

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**ANEXO 3****Competencias generales a tener presente en la selección que luego serán evaluadas en el proceso de evaluación de desempeño****Competencia****Orientación a los resultados**

- Realiza correctamente el trabajo. Expresa frustración ante la ineficacia o la pérdida de tiempo (por ejemplo: lamentarse por haber perdido el tiempo y tratar de que no vuelva a repetirse) aunque no se realicen mejoras concretas. Estipular tiempo de realización de los trabajos.
- Logra estándares de desempeño y plazos establecidos, fijándose para sí y/o para los demás ciertos parámetros que se deben alcanzar. Trabaja con objetivos claramente establecidos y realistas; utiliza indicadores de gestión para medir y comparar los resultados obtenidos (por ejemplo, comparar su rendimiento actual con el pasado)
- Crea un ambiente organizacional que estimule la mejora continua de las prestaciones y la orientación a la eficiencia. Desarrolla, modifica o retroalimenta a los referentes pertinentes sobre procesos que contribuyan a la mejora de la eficiencia de las prestaciones brindadas.

Preguntas para la entrevista:

- ¿Quién fija sus resultados/metas a alcanzar? ¿usted qué opina de ellos? (en relación a si comparte criterios, si le Parecen alcanzables, etc.)
- ¿Cuál fue su grado de logros en el último ejercicio o período de evaluación? ¿Por qué piensa que alcanzó/no alcanzó los objetivos?
- Si alguien de la línea de mando fija nuevas metas, ¿usted cómo reacciona? Bríndeme un ejemplo de esta situación.
- Si su jefe directo fija nuevas metas que usted no comparte, ¿usted cómo reacciona? Bríndeme un ejemplo de esta situación.

PROCESO DE SELECCIÓN

Competencia

Orientación al usuario

- Provoca quejas y resistencia o abandono de los usuarios de sus servicios. Tiene escaso deseo de atender con rapidez y/o satisfacer las necesidades de los usuarios.
- Actúa a partir de los pedidos de los usuarios ofreciendo respuestas estándares a sus necesidades.
- Identifica las necesidades de los usuarios y se anticipa a ellas, aportando soluciones a la medida de sus requerimientos. Demuestra interés en atender a los usuarios con rapidez, diagnosticando correctamente las necesidades existentes y planteando soluciones adecuadas.
- Crea nuevas necesidades, abre nuevas perspectivas y genera adherencia en sus usuarios. Logra ser reconocido y apreciado por el valor que agrega y, de ese modo, ser recomendado a otros. Se muestra proactivo y atiende con rapidez a sus intervenidos, siendo cortés y demostrando inquietud por conocer su punto de vista y necesidades.

Preguntas para la entrevista:

- Defina quiénes reciben sus prestaciones tanto dentro como fuera de la organización. ¿De qué forma determina sus necesidades?
- ¿Qué relación tiene su área de ejercicio con otros sectores? ¿Con qué áreas interactúa en su tarea habitual ¿cómo se vincula?
- Describa alguna mejora que haya tenido que implementar por la insatisfacción particular de un usuario de la organización. ¿Qué implicó esta mejora? ¿Cómo se detectó esa necesidad?
- Indíqueme algún trabajo en el que su equipo haya superado las expectativas de un usuario o miembro de la Organización (indagar cual fue su rol).
- A participado de algún proceso de mejora de servicios, ¿cuál fue su participación?

PROCESO DE SELECCIÓN**Competencia****Tolerancia a la frustración**

- Su desempeño se deteriora en situaciones de mucha presión y escasos resultados, ya sea por los tiempos o por imprevistos de cualquier índole: desacuerdos, oposición, abandono, diversidad.
- Habilidad para continuar en pro de los objetivos aunque esté presionado por el tiempo, imprevistos y los escasos resultados, y mantener su desempeño alto en situaciones de mucha exigencia.
- Capacidad para reorganizar los objetivos previstos en situaciones de escasos resultados, presión de tiempo, inconvenientes imprevistos, desacuerdos, oposición, abandono y diversidad. Habilidad para mantener un desempeño alto en situaciones de escasos resultados.

Preguntas para la entrevista:

- Describa la situación laboral más tensa y con resultados menos visibles para la organización que haya tenido que resolver, ¿Cómo lo hizo?

-¿Recuerda alguna situación en particular en la que haya tenido que resistir una presión del entorno muy fuerte y Prolongada en donde los logros escasearon? ¿qué hacia?

-Si le asignan una tarea abrumadora, con límites de tiempo y resultados esperados ¿Cómo lo enfrenta? ¿que hace cuando no logra los resultados?

PROCESO DE SELECCIÓN

Competencia

Capacidad de planificación y organización

- Organiza el trabajo y administra adecuadamente los tiempos.
- Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades para, posteriormente, controlar la calidad del trabajo y verificar la información para asegurarse que se han ejecutado las acciones previstas.
- Administra simultáneamente diversos proyectos complejos, estableciendo de manera permanente mecanismos de coordinación y control de la información respecto de los procesos en curso.
- Anticipa los puntos críticos de una situación o problema con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, verificando datos y buscando información externa para asegurar la calidad de los procesos.

Preguntas para la entrevista:

-Indíqueme sobre algún proyecto de cuya implementación usted haya sido responsable. Precise pasos y tiempo del mismo, si se cumplieron los planes establecidos, cómo realizó la planificación, etc.

-Cuénteme respecto de alguna situación en que usted o a su área/sector le haya tocado implementar algo planeado y diseñado por otro y a usted le hayan asignado el control.

-Cuénteme acerca de algún periodo en que estuvo a cargo de más de un producto, como lo desarrollo, que funciono y que fallo, como se organizo.

PROCESO DE SELECCIÓN**ANEXO 4****Capacitados por región en MMPI II**

Región	Área	Programa /Proyecto	Persona Capacitada
Tarapacá	Drogas	PAIMP Lázaro Iquique	Luz Torres Millas
	Drogas	PAIML Fernando Aliaga Iquique	Pamela Hernández Gatica
Antofagasta	Infancia	PLA Raúl Silva Henríquez Tocopilla	Juan Malebrán Araya
	Drogas	PAIML y PR Rigoberta Menchu Antofagasta	Ana Ángel Vega
Atacama	Infancia	PIB Huasco	Cristian Espinosa Monroy
Coquimbo	Infancia	PLAE Luis Cárdenas La Serena	Héctor Pineda Rodríguez
	Infancia	DAM Gandhi Ovalle	Macarena Peña y Lillo Ebensperger
	Drogas	PR Juan Alsina Coquimbo	Katherine González Torrico
	Drogas	PAI Monseñor Alfonso Baeza Coquimbo	Jonathan Alday Alday
Valparaíso	Adm. Central		Marisol Torres/Vanessa Véliz
Biobío	Infancia	PIE Mario Benedetti	Byron Friz Valdebenito
	Infancia	PIE Mario Benedetti	Carola Conejeros Flores
Aysén	Infancia	PIE Nelson Mandela	Verónica Castro González
	Infancia	PIE Nelson Mandela	Claudia Sandoval Ovando

PROCESO DE SELECCIÓN

Bibliografía

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

PROCESO DE SELECCIÓN

Vanessa Véliz Martínez

Psicóloga

vanessa.veliz@serpajchile.cl

Marisol Torres Castro

Psicóloga

marisol.torres@serpajchile.cl

www.serpajchile.cl