



REPUBLICA DE CHILE
MUNICIPALIDAD DE ARICA
ALCALDIA

DECRETO N° **4105** /2014 -

ARICA, 20 DE MARZO DE 2014.-

EXENTO

VISTOS:

- a) Convenio de Colaboración Técnica y Financiera para la Implementación del Sistema Integrado de Prevención "Chile Previene en la Escuela", de fecha 17 de Diciembre de 2013, entre la Dirección Nacional del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol y la Ilustre Municipalidad de Arica
- b) Ordinario N° 384, de fecha 17 de Febrero de 2014, de Asesoría Jurídica
- c) Acuerdo N° 071, tomado en Sesión Ordinaria N° 07, de fecha 05 de marzo de 2014, del Concejo Municipal
- d) Providencia Alcaldicia N° 6335-I, de fecha 19 de Marzo de 2014
- e) Las facultades que me confieren la Ley N° 18.695 "Orgánica Constitucional de Municipalidades" y sus modificaciones

DECRETO:

APRUEBASE el Convenio de Colaboración Técnica y Financiera para la Implementación del Sistema Integrado de Prevención "Chile Previene en la Escuela", de fecha 17 de Diciembre de 2013, entre la Dirección Nacional del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol y la Ilustre Municipalidad de Arica

Tendrán presente este Decreto Alcaldicio la Dirección de Administración y Finanzas, Contraloría Municipal, Asesoría Jurídica, SECPLAN y Secretaría Municipal

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



CARLOS CASTILLO GALLEGUILLOS
SECRETARIO MUNICIPAL

FNJ/JGG/bcm:-



FERNANDO NUÑEZ JARAMILLO
ALCALDE DE ARICA (S)



**CONVENIO DE COLABORACIÓN TÉCNICA Y FINANCIERA PARA LA
IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA INTEGRADO DE PREVENCIÓN
"CHILE PREVIENE EN LA ESCUELA", ENTRE EL SERVICIO NACIONAL
PARA LA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN DEL CONSUMO DE
DROGAS Y ALCOHOL
Y LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ARICA**

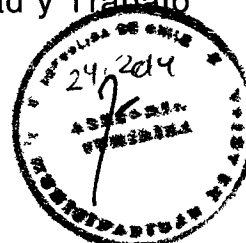
En Santiago de Chile, a 17 de diciembre de 2013, entre el **Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol**, RUT N° 61 980 170-9, representado por su Directora Nacional, doña Francisca Florenzano Valdés, ambos domiciliados en Agustinas N° 1235, piso N° 9, comuna y ciudad de Santiago, por una parte, y la Ilustre Municipalidad de **Arica**, en adelante también "la Municipalidad", RUT N° 69 010 100-9, representada por su Alcalde don **Salvador Urrutia Cárdenas**, ambos con domicilio en calle **Sotomayor N° 415**, comuna de **Arica**, de paso en esta, por la otra, se ha convenido en lo siguiente

PRIMERO: El **Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol**, en adelante también "SENA" es un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado de la ejecución de las políticas en materia de prevención del consumo de estupefacientes, sustancias sicotrópicas e ingesta abusiva de alcohol, y de tratamiento, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas por dichos estupefacientes y sustancias sicotrópicas. Le corresponde también la elaboración de una Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol.

En cumplimiento de dicho objeto, corresponde al Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, celebrar acuerdos o convenios con instituciones públicas o privadas, incluyendo las Municipalidades, que digan relación directa con la ejecución de las políticas, planes y programas de prevención del consumo de drogas y alcohol, así como el tratamiento, rehabilitación y reinserción social de las personas afectadas por la drogadicción y el alcoholismo.

A su turno, la Municipalidad de **Arica**, es una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la respectiva comuna.

SEGUNDO: La Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol 2011-2014 del Supremo Gobierno aboga por un nuevo Sistema Integrado de Prevención denominado "Chile Previene" a través del cual se busca obtener una visión sistémica, integral y organizada de la prevención del consumo de drogas y alcohol en el país, que tenga su expresión y correlato en los distintos ámbitos donde se desenvuelve la vida de las personas y en donde prevenir ha demostrado ser efectivo **Escuela, Comunidad y Trabajo**.



Es en dicho contexto que se ha diseñado el Sistema Integrado de Prevención “Chile Previene en la escuela”, que es un modelo de gestión y desarrollo de oferta programática específica que pretende lograr en los establecimientos educacionales un trabajo articulado, coherente y que responda de forma efectiva a las necesidades de niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad

El objetivo del Sistema Integrado de Prevención “Chile Previene en la escuela”, en adelante también “el Sistema Integrado”, es trabajar en los factores de riesgo y los factores protectores de los estudiantes y así evitar que éstos desarrollen conductas de riesgo asociadas al consumo de drogas y alcohol que generalmente derivan en violencia, infracciones a la ley, problemas de salud mental o física y deserción escolar

TERCERO: En tal virtud, el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol y la I Municipalidad de **Arica** han acordado la implementación del Sistema Integrado de Prevención “Chile Previene en la escuela” en la referida comuna

El Sistema Integrado busca intervenir en tres conductas de riesgo que se presentan al interior de los establecimientos educacionales. Estas intervenciones tendrán por objetivo

- 1 Disminuir el consumo de drogas y alcohol
- 2 Disminuir los niveles de violencia al interior de los establecimientos educacionales, y
- 3 Disminuir la deserción o abandono escolar

CUARTO Para la implementación del Sistema Integrado de Prevención “Chile Previene en la escuela”, SENDA entregará a la I Municipalidad un monto total anual de **\$27 262.800**, siempre que la Ley de Presupuestos del Sector Público, para el año 2014, contemple los recursos necesarios para tal efecto

La cantidad antes referida será cursada en dos parcialidades, correspondientes al 70% y al 30% del monto total antes indicado

Lo anterior, es sin perjuicio de la facultad de SENDA de modificar el total a transferir en atención a la disponibilidad presupuestaria

La primera parcialidad, equivalente al 70% del monto total, será entregada a la Municipalidad dentro de los quince días siguientes a la fecha de total tramitación del acto administrativo que aprueba el presente Convenio, y sujeto a la condición que la Municipalidad se encuentre al día en la rendición documentada de los recursos entregados en virtud de Convenios celebrados anteriormente con el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol

La segunda parcialidad, equivalente a un 30% del monto total, será entregada a la Municipalidad una vez que SENDA haya aprobado el segundo “**Informe de Evaluación Trimestral**” que se refiere la cláusula octava, y sujeto a la condición que la Municipalidad se encuentre al día en la rendición documentada de los recursos correspondientes a la primera parcialidad entregada, de acuerdo a lo establecido en la cláusula undécima del presente instrumento



Con todo, en el caso de que SENDA hubiese requerido la presentación de otros Informes, de acuerdo a lo establecido en el párrafo segundo de la cláusula novena, la Municipalidad deberá haber presentado tal Informe y éste deberá haber sido aprobado por SENDA para proceder al traspaso de cualquiera de las remesas ya indicadas

QUINTO: Los recursos que en virtud del presente instrumento se entregarán a la Municipalidad deberán ser destinados a la contratación de los recursos humanos necesarios para la implementación del Sistema Integrado de Prevención “Chile Previene en la escuela”, los que dependerán directamente de la Municipalidad para todos los efectos legales, y, en general, sólo en gastos que guarden relación con la ejecución del Sistema Integrado, los cuáles se encuentran detallados en el documento denominado “Orientaciones para la implementación del Sistema ‘Chile Previene en la Escuela’”, documento que, firmado por la Municipalidad, es de conocimiento de las partes comparecientes

La Municipalidad se compromete a ejecutar íntegramente los recursos entregados por SENDA para la implementación del Sistema Integrado. En dicho sentido, se deja expresa constancia que la correcta y total ejecución de dichos recursos será considerada para la evaluación y continuidad del Sistema Integrado, así como para la asignación de recursos durante el año 2015, si se acordase la continuidad del Sistema Integrado para dicho año

SEXTO: La persona que se desempeñe en la ejecución del Sistema Integrado de Prevención “Chile Previene en la escuela” se denominará “Gestor”, y a él corresponderá, especialmente, supervisar, gestionar y monitorear la implementación del Sistema Integrado en la respectiva comuna

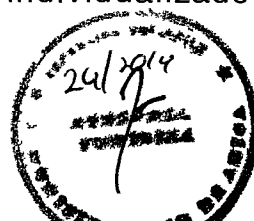
SENDA determinará los establecimientos educacionales en los que se deberá implementar el Sistema Integrado

Las funciones específicas que deberá cumplir el Gestor se encuentran detalladas en el documento denominado “Orientaciones para la implementación del Sistema ‘Chile Previene en la Escuela’”

Las personas que desempeñen la función de Gestor del Sistema Integrado serán seleccionadas de común acuerdo entre la Municipalidad y SENDA, de acuerdo al procedimiento de selección y contratación que se indica en el documento denominado “Orientaciones para la implementación del Sistema ‘Chile Previene en la Escuela’”

Una vez seleccionado el Gestor, la Municipalidad debe celebrar con él un contrato a honorarios hasta el día 31 de diciembre de 2014. En el respectivo contrato a honorarios la Municipalidad deberá incorporar una cláusula en la que estipule que el Gestor gozará de los beneficios consistentes en feriados, licencias médicas, permisos por descanso de maternidad y otros beneficios que la ley confiere a los funcionarios municipales, sin que esto signifique hacer aplicables a dicha persona los preceptos estatutarios que son propios de los funcionarios de esa condición

Además, en el respectivo contrato a honorarios, se deberá estipular que el Gestor será evaluado periódicamente por parte de la Municipalidad, de acuerdo a los criterios contenidos en el documento individualizado en la cláusula decimocuarta del presente instrumento



La Municipalidad, asimismo, se obliga a otorgar al Gestor las facilidades necesarias para asistir a los programas de capacitación y reuniones de seguimiento y evaluación del Sistema Integrado que realice SENDA, con derecho a percibir sus honorarios

La Municipalidad también se obliga a que en los establecimientos educacionales de su dependencia, el Gestor del Sistema Integrado disponga de un espacio físico adecuado para el desempeño de sus funciones

Las partes dejan constancia que si la Municipalidad decidiera poner término anticipado al contrato suscrito con el Gestor, deberá contar con el acuerdo previo de SENDA

Finalmente, las partes acuerdan que el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol podrá solicitar fundadamente a la Municipalidad que ponga término anticipado al contrato a honorarios suscrito con el Gestor, cuando el desempeño de éste no guarde relación con la política de prevención del consumo de drogas y alcohol de SENDA

Si, por cualquier causa, se pusiera término al contrato suscrito entre la Municipalidad y el Gestor, la Municipalidad deberá informar este hecho inmediatamente a la correspondiente Dirección Regional de SENDA, a objeto de dar inicio al procedimiento de selección y contratación del nuevo Gestor que lo reemplazará

SÉPTIMO: Déjase establecido que SENDA no contrae obligación alguna de carácter laboral, previsional, de salud, tributaria, ni de ninguna otra naturaleza en relación con las personas que por cuenta de la Municipalidad ejecutarán las funciones convenidas por el presente Convenio. En tal sentido, se deja expresa constancia que dichas personas no tienen la calidad de funcionarios del SENDA

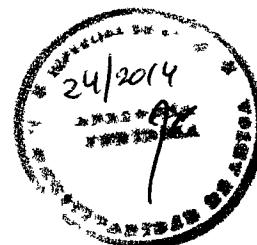
OCTAVO La Municipalidad deberá entregar a SENDA tres **Informes de Evaluación Trimestral**, dentro de los primeros quince días de los meses de abril, julio y octubre del año 2014

Dentro de los primeros diez días del mes de enero del año 2015, la Municipalidad deberá presentar un Informe Final, el que deberá incluir una evaluación completa de la implementación, ejecución y aplicación del Sistema Integrado

Cada uno de los informes ya señalados deberá incluir, a lo menos, lo siguiente

- a) El detalle de las actividades realizadas en el marco del Sistema Integrado, y,
- b) La evaluación de desempeño del o los Gestores del Sistema Integrado, según se expresa en el párrafo sexto de la cláusula sexta

La evaluación de desempeño de cada Gestor deberá realizarse de acuerdo a las pautas contenidas en el documento denominado "Orientaciones para la implementación del Sistema 'Chile Previene en la Escuela'"



SENDA deberá aprobar los respectivos informes dentro de los 20 días siguientes a la fecha de su entrega, o en su defecto, formular observaciones al mismo

Las observaciones al Informe deberán comunicarse a la Municipalidad mediante Oficio del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, y la Municipalidad tendrá un plazo de 10 días para aceptar las observaciones modificando el correspondiente informe o contestar las mismas mediante Oficio dirigido también a SENDA. Ante la entrega del nuevo informe o del Oficio de contestación a las observaciones, se seguirá el mismo procedimiento establecido en el párrafo anterior

En el evento de que hayan transcurridos 45 días desde la presentación del respectivo "Informe de Evaluación Trimestral" y se mantengan las observaciones formuladas por SENDA, este Servicio se encuentra facultado para poner término anticipado al presente convenio, de acuerdo al procedimiento indicado en la cláusula duodécima

NOVENO: SENDA desarrollará funciones de capacitación, seguimiento y coordinación para asesorar la implementación de las diversas etapas del Sistema Integrado, evaluar su aplicación y controlar sus resultados, a fin de proponer a la Municipalidad las modificaciones y reorientaciones que se estimen pertinentes. El cumplimiento por parte de la Municipalidad de estas modificaciones y reorientaciones será considerado por SENDA para la evaluación y continuidad del Sistema Integrado

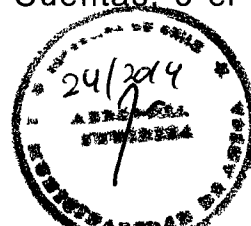
Sin perjuicio de lo expuesto en la cláusula octava, SENDA podrá requerir a la Municipalidad la presentación de otros Informes sobre materias específicas del Sistema Integrado. La presentación de tales informes deberá requerirse con, a lo menos, diez días de anticipación a la fecha en que se determine que deben ser entregados por la Municipalidad. El procedimiento de aprobación de dichos Informes se regirá por lo establecido en la cláusula anterior

DÉCIMO: El presente convenio tendrá vigencia desde la fecha de total tramitación del último acto administrativo aprobatorio del mismo y hasta el total cumplimiento de las obligaciones que se acuerden en este instrumento

Sin perjuicio de ello, y por razones de buen servicio relacionadas con la continuidad del Sistema Integrado, la Municipalidad se obliga a implementarlo a contar del día 1 de enero de 2014. En este sentido, las partes dejan constancia que, al momento de la rendición de gastos, la Municipalidad podrá presentar documentos sustentatorios de los mismos emitidos desde esa fecha

Con todo, SENDA solamente podrá proceder a la transferencia de recursos una vez que el acto administrativo, dictado por este Servicio, se encuentre totalmente tramitado

UNDÉCIMO: La Municipalidad se obliga a rendir cuenta documentada de la inversión de los recursos recibidos en los términos dispuestos por la Resolución N° 759, de 23 de diciembre de 2003, publicada en el Diario Oficial de 17 de enero de 2004, de la Contraloría General de la República, que Fija Normas de Procedimiento sobre Rendición de Cuentas, o el texto



que lo reemplace, y conforme a las orientaciones generales de rendición que imparta este Servicio

Los documentos sustentarios de los gastos no podrán tener una fecha posterior al día 19 de diciembre de 2014

La Municipalidad deberá proceder a la restitución de los recursos no ejecutados, no rendidos u observados definitivamente, a más tardar, dentro de los primeros cinco días del mes de enero del año 2015

DUODÉCIMO: SENDA podrá poner término anticipado en forma unilateral al presente Convenio, administrativamente y sin forma de juicio, en caso de que concurra alguna de las siguientes causales

1 - Porque la Municipalidad no inicia o suspenda la ejecución del Sistema Integrado por un período superior a 10 días corridos

2 - Por presentarse un estado de notoria insolvencia de la Municipalidad

3 - Por exigirlo el interés público o la seguridad nacional

4 - Por fuerza mayor o caso fortuito

5 - Por la no aprobación, por parte de SENDA, de cualquiera de los "Informes de Evaluación Trimestral" a que se refiere la cláusula octava, siempre que hayan transcurrido 45 días desde su presentación por parte de la Municipalidad y se haya procedido conforme al inciso sexto de la misma cláusula

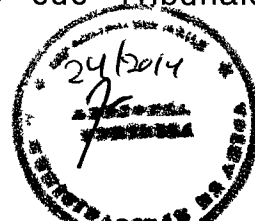
6 - Por incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en el presente convenio, por causas o hechos imputables a la Municipalidad. Al respecto, las partes consideran como incumplimiento grave, especialmente, el incumplimiento, por parte de la Municipalidad, de las obligaciones que se señalan en la cláusula sexta de este instrumento. En igual sentido, se entenderá que existe incumplimiento grave si la Municipalidad, durante dos meses seguidos, no envía el comprobante de ingreso de los recursos percibidos y el informe mensual de su inversión, en los términos señalados en la cláusula undécima

Para estos efectos, y en cualquiera de los casos señalados anteriormente, SENDA deberá notificar a la Municipalidad el acto administrativo fundado que pone término anticipado al presente convenio

Asimismo, el presente convenio también podrá terminarse por mutuo acuerdo de las partes

Las partes dejan constancia que si se pusiera término anticipado al presente instrumento, y la Municipalidad hubiera recibido la entrega de recursos, ésta entidad deberá hacer devolución de lo percibido previa deducción del importe de los gastos, aprobados por SENDA, en que ya hubiere incurrido a la fecha de término del Convenio y que digan relación con la debida ejecución del Sistema Integrado

DECIMOTERCERO: Las partes declaran que para todos los efectos derivados del presente Convenio se encuentran domiciliadas en la ciudad de Santiago y que se someten a la jurisdicción de sus Tribunales Ordinarios de Justicia



Las partes también dejan constancia que, salvo que se exprese que se trate de días corridos, los plazos de días establecidos en el presente convenio son de días hábiles, entendiéndose que son inhábiles los días sábados, los domingos y los festivos

DECIMOCUARTO: Se deja constancia que el documento denominado "Orientaciones para la implementación del Sistema 'Chile Previene en la Escuela'", debidamente firmado por la Municipalidad, es de conocimiento de las partes comparecientes. Este documento, únicamente en lo que respecta a la distribución de los conceptos de gastos en que la Municipalidad podrá incurrir con cargo a los recursos que le entregará este Servicio y a la individualización de las personas contratadas para la implementación del Sistema Integrado, de ser procedente, podrá ser modificado, previa solicitud escrita de la Municipalidad, debidamente fundamentada, la cual deberá ser aprobada de la misma forma por la Dirección Regional de SENDA correspondiente a la comuna en que se implementa el Programa


DECIMOQUINTO: La representación con la que comparece doña Francisca Florenzano Valdés, por el Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, SENDA, consta de su nombramiento como Directora Nacional, dispuesto por Decreto Supremo N° 58, de 18 de enero de 2012, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública

La representación con que comparece don Salvador Urrutia Cárdenas como Alcalde de la I Municipalidad de Arica, consta de lo dispuesto en Decreto Alcaldicio N° 9074/12, de fecha 6 de diciembre de 2012, de la I Municipalidad de Arica

Siendo ampliamente conocidas de las partes las personerías antedichas, éstas estiman innecesaria su inserción

DECIMOSEXTO: El presente Convenio se firma en dos ejemplares de idéntico tenor y contenido, quedando uno de ellos en poder de cada una de las partes comparecientes


Salvador Urrutia Cárdenas
ALCALDE
I MUNICIPALIDAD DE ARICA


Francisca Florenzano Valdés
DIRECTORA NACIONAL
SERVICIO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN
DEL CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL


24/12/14
MUNICIPALIDAD DE ORMAIZTEGUI


MUNICIPALIDAD DE ORMAIZTEGUI



Orientaciones para la implementación del Sistema "Chile Previene en la Escuela"

REGIÓN	Arica Parinacota
COMUNA	Arica

ENERO 2014



I. ASPECTOS TÉCNICOS

La Estrategia Nacional de Drogas y Alcohol 2011-2014 aborda, entre otras temáticas la prevención del consumo problemático de drogas y alcohol, poniendo a disposición múltiples políticas, programas, proyectos y acciones que se implementarán progresivamente con la mirada puesta siempre en tener un impacto real en las personas, familias y la comunidad en general

Para ello, establece los tres principales ámbitos de acción en materia de prevención, a saber, (1) Chile Previene en la Comunidad, (2) Chile Previene en el Trabajo y (3) Chile Previene en la Escuela. Cada uno de ellos constituye un subsistema de prevención, que se enfoca en distintos espacios donde se desenvuelve la vida de las personas y que son efectivos de abordar

Específicamente, el **ámbito Chile Previene en la Escuela tiene como objetivo el desarrollo de una cultura preventiva mediante el énfasis formativo en aspectos que promueven la toma de decisiones informada, el autocuidado y el cultivo de relaciones sociales sanas.** En este sentido, la Escuela se reconoce como un espacio privilegiado para el fomento de una cultura preventiva debido a que es la manera más eficiente y sistemática para llegar a los niños y jóvenes, permite implementar un amplio espectro de políticas educativas y dado que la prevención del uso de sustancias debe comenzar tempranamente, antes de que las creencias y expectativas sobre su uso se establezcan en los niños y jóvenes

En este sentido el Sistema Chile Previene en la Escuela (CHPE), se constituye como un modelo de gestión y desarrollo de oferta programática específica que pretende lograr en los establecimientos educacionales un trabajo articulado, coherente y que responda de forma efectiva a las necesidades de niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad, con el propósito de prevenir las conductas de riesgo y consumo en los estudiantes mediante el enfoque de factores protectores y de riesgo

Esta iniciativa busca empoderar a los miembros de los establecimientos educacionales para abordar de manera efectiva los problemas de conducta que presentan sus estudiantes, y los factores que preceden la aparición de éstas, sobre la base de un diagnóstico de factores de riesgo y factores protectores. El sistema tiene como objetivos

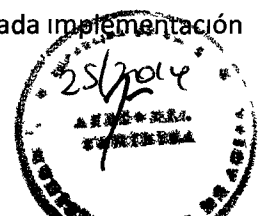
- 1 Disminuir el consumo de drogas y alcohol
- 2 Disminuir la violencia escolar
- 3 Disminuir la deserción escolar

El Sistema se plantea como una intervención que funciona y se adapta a los diferentes establecimientos en la medida que se realiza un plan de acción y los programas son seleccionados en base a un diagnóstico que mide factores de riesgo y protectores presentes en estos establecimientos, los cuales se relacionan a largo plazo con la aparición de conductas de riesgo antes mencionadas

La estrategia consiste en la inserción de un gestor en los establecimientos educacionales para que, en base a un diagnóstico específico de la comunidad escolar, desarrolle una oferta programática articulada y coherente que responda de forma efectiva a las necesidades de niños y jóvenes en situación de vulnerabilidad

1.1. Población Objetivo

El Sistema CHPE se focaliza en establecimientos de enseñanza básica municipales y particular subvencionados más vulnerables del país, que alcanzan un índice de vulnerabilidad IVE-Sinae sobre el 74%. Se espera que los establecimientos focalizados alcancen al menos una matrícula de 200 alumnos y que se encuentren en comunas con SENDA-Previene para asegurar una adecuada implementación



Actualmente, el sistema es implementado en 483 establecimientos, en 96 comunas y en las 15 regiones del país

1.2. Metodología de la Implementación

En términos metodológicos, el sistema se plantea como una intervención que funciona y se adapta a los diferentes establecimientos en la medida que identifica las distintas necesidades de intervención y el estado en que se encuentra la escuela al iniciar la intervención

La implementación del Sistema CHPE tiene una duración de 4 años, la cual considera tres años de implementación efectiva en el establecimiento y un cuarto año de seguimiento. En dicho periodo se desarrollan las cuatro etapas que constituyen al sistema, las cuales se detallan a continuación

- **Etapas I: Instalación del Sistema**

La instalación del sistema le corresponde a los establecimientos que ingresan en el 2014. Dicha etapa considera dos ejes principales a lograr al cabo del primer año de instalación, en primer lugar busca **sustentar un vínculo sólido con la comunidad educativa, que facilite la implementación del Sistema CHPE y el desarrollo de las diferentes acciones, con la participación de todos sus actores.** Así, el Gestor puede validarse al interior de la comunidad educativa, contando con la confianza de sus integrantes. Una vez que el gestor esté validado por la comunidad educativa, será más probable que el CHPE pueda posicionarse y hacerse visible al interior de la escuela

En segundo lugar, procura fortalecer el compromiso de la comunidad educativa con una mirada preventiva, permitiendo así desarrollar un **trabajo de habilitación en conocimientos, actitudes y competencias diversas que hagan posible la construcción de cultura preventiva acorde a las necesidades que la propia comunidad escolar releva.** Por lo que además de generar un acercamiento a los distintos estamentos que la conforman y de sumarla a la implementación del CHPE, debe capacitarla en contenidos preventivos

Los procesos y/o acciones específicas asociadas a la implementación de la etapa son las siguientes

- a) **Presentación del Sistema CHPE:** Se debe realizar la presentación del Sistema CHPE a la comunidad educativa, acotada a la realidad del establecimiento. Se sugiere realizar esta presentación en 2 instancias distintas, de modo de asegurar la llegada a la mayor cantidad de integrantes de la misma
- b) **Habilitación de la Comunidad Educativa:** Para complementar y fortalecer el vínculo construido con la comunidad educativa, se plantea que la Etapa I considere la *habilitación* de distintos conocimientos y habilidades que le permita a todos los actores desarrollar las competencias necesarias para llevar a cabo estrategias orientadas, finalmente, a la construcción de una Cultura Preventiva
- c) **Conformación de la Mesa de Trabajo.** Se debe trabajar, para una correcta conformación de la Mesa de la Comunidad Educativa. Esta instancia tendrá un rol decisivo en el éxito de la implementación del Sistema CHPE, por lo que alcanzar su organización funcional es el objetivo a cumplir. El Gestor debe desarrollar un trabajo de carácter inclusivo, donde los distintos estamentos del establecimiento sean considerados, y donde puedan participar de manera activa

- **Etapas II. Desarrollo del Perfil del Establecimiento**



El desarrollo del Perfil del Establecimiento, al igual que la etapa de Instalación del Sistema, corresponde sólo a los establecimientos que se incorporarán en el 2014. Cabe destacar, que ambas etapas se desarrollan de manera paralela en el primer año de implementación del sistema.

La segunda etapa tiene como objetivo **diagnosticar el estado en el que se encuentra el establecimiento al iniciar la implementación del sistema**. En primer lugar, el gestor **caracteriza aspectos estructurales mediante la identificación de las principales dificultades y barreras que impiden que se lleve a cabo una correcta implementación del Sistema CHPE**. Además se espera que el gestor realice una caracterización del establecimiento que aborde aspectos vinculados con el clima organizacional, convivencia, la participación de los apoderados, etc.

En segundo lugar, se realiza el **diagnóstico de factores protectores y de riesgo el cual permite identificar el estado en la que se encuentra la comunidad educativa y el establecimiento en general**. De manera de que a partir de ellos se pueda desarrollar el modelo de trabajo en base a la priorización de los factores a abordar. El cual estará disponible para su descarga en la plataforma SISPREV.

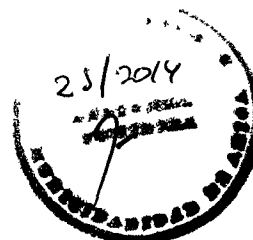
Por último, se debe realizar una sesión de la mesa educativa para la presentación de los resultados del diagnóstico y la priorización de los factores a abordar.

- **Etapa III: Elaboración e Implementación del Plan de Acción**

El Plan de Acción es el documento que orienta el trabajo durante el segundo y tercer año de implementación. Para poder planificar es necesario que la comunidad educativa conozca en detalle los resultados arrojados por el Informe Diagnóstico y priorizar aquellos que sea necesario abordar de acuerdo a su contexto y necesidades particulares. A partir del 2014, se espera realizar un seguimiento acabado de las acciones dispuestas para abordar los factores priorizados mediante SISPREV, de manera que sea posible establecer el grado de avance en la implementación del plan de acción. A continuación se mencionan los principales puntos que el Plan de Acción debe considerar:

- a) Priorización de Factores:** refiere a la elección de los factores protectores y de riesgo que se abordarán durante los próximos años. Se deben priorizar 3 Factores Protectores y 2 Factores de Riesgo, de manera que en el año de implementación se logren abordar 5 factores en total. Para cada factor priorizado (ya sea Protector o de Riesgo) se deberán implementar 2 estrategias preventivas.
- b) Catastro y Articulación con Redes Locales:** se requiere elaborar un registro con las instituciones presentes en el establecimiento, identificando el tipo de intervención de cada institución. Una vez realizado el catastro de redes se debe establecer con cuáles de ellas se establecerá un trabajo colaborativo, para lo cual se debe desarrollar una planificación de las acciones a desarrollar que permita monitorear su ejecución. Esta planificación debe quedar incorporada en la versión final del Plan de Acción 2014.
- c) Implementación de Programas Preventivos SENDA:** el gestor debe velar por la apropiada implementación de la oferta programática de SENDA, con el fin de dinamizar y asegurar que los procesos se realicen de la manera más eficiente posible y en las fechas planificadas. Sin embargo, el gestor no debe concentrar la implementación de los programas en su figura, sino que debe ser un catalizador de la ejecución promoviendo y apoyando la realización de las acciones planificadas, relevando la figura del encargado de prevención.

- **Etapa IV: Evaluación de Implementación y Egreso del Sistema CHPE**



El Proceso de Egreso se presenta como una etapa que da cierre a los 3 años de implementación del Sistema CHPE, a través del cual es posible evaluar la implementación del sistema y los logros alcanzados en el período. Se constituye como una instancia de reflexión y análisis sobre la implementación del sistema, las proyecciones y desafíos futuros de los establecimientos que egresan, como las necesidades de apoyo de aquellos que deben permanecer dentro del Sistema.

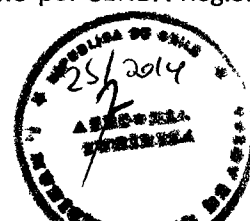
Con el fin de estimar las condiciones en que un establecimiento CHPE enfrenta su proceso de egreso del Sistema se toman en cuenta aspectos cuantitativos y cualitativos. Los datos cuantitativos tienen que ver con la información recopilada en SISPREV, y que da cuenta del grado de avance en la implementación. Por otro lado, los criterios cualitativos están relacionados con aspectos vinculados al trabajo en terreno, donde se toma en cuenta la realidad de cada establecimiento y las necesidades territoriales de intervención. La resolución final del nivel de desarrollo alcanzado de cada escuela es tomada por una Mesa Técnica de Egreso compuesta por el encargado regional del CHPE, el gestor CHPE y el Coordinador Previene comunal. Una vez finalizada la resolución de la Mesa Técnica de Egreso, se determinan tres Niveles de Desarrollo:

- a) **Nivel Egreso:** establecimientos se encuentran en condiciones de implementar estrategias preventivas de manera autónoma, por lo que el Gestor ya no estará presente, sin embargo, serán acompañados por el SENDA-Previene comunal. Este Plan de Seguimiento, dura un año y estará orientado a potenciar la articulación de actividades con redes locales, además de visibilizar en mayor medida la figura del encargado de Prevención de cada establecimiento y monitorear el funcionamiento de la mesa educativa.
- b) **Nivel Intermedio:** establecimientos que han alcanzado un desarrollo considerable en cuanto a la implementación de estrategias y gestión preventivas, sin embargo, aún no se encuentran en condiciones de continuar de manera autónoma. Por lo que deberán desarrollar un Plan de Nivelación para el año 2014. Este plan tiene por objetivo desarrollar junto a los establecimientos un trabajo intensivo que permita el refuerzo de acciones preventivas que le permitan para sostener en el tiempo el avance alcanzado hasta el momento.
- c) **Nivel Insuficiente:** establecimientos que no ha cumplido con los requisitos mínimos de la implementación del sistema, los cuales tendrán dos alternativas: renovar el compromiso con la implementación del programa y ser incluidos en el Plan de Nivelación, o dejar de participar en el sistema CHPE.

1.3. Informes de evaluación de Convenio

El Convenio será evaluado y monitoreado mediante cuatro informes trimestrales, los que consistirán en un reporte del avance de la implementación de las acciones preventivas asociadas al programa. Este avance estará determinado por la información disponible en la plataforma digital SISPREV, la cual deberá ser cargada por los profesionales responsables de la ejecución del programa, reflejando la labor realizada hasta la fecha de corte. Además se deberá adjuntar a estos informes, la evaluación trimestral del desempeño de los profesionales en función de la adecuada implementación de las actividades, y otros aspectos asociados a su quehacer, los cuales se detallan en el punto 2.2 de este documento.

Se espera que el Municipio vele por la correcta ejecución de las actividades en los plazos determinados para esto, de manera que los informes de evaluación trimestral deberán ser firmados tanto por la contraparte municipal –responsable de la implementación del programa–, como por SENDA Regional –encargado de la supervisión técnica del mismo–.



En caso de existir un retraso en el cumplimiento de los avances esperados para cada periodo, SENDA Nacional enviará un "Reporte de Aviso" con el propósito de alertar al Municipio y motivar el cumplimiento de los procesos atrasados

A continuación se presentan las fechas de los cortes trimestrales, en conjunto con el avance esperado para cada periodo, además de los plazos de entrega establecidos para enviar el informe a SENDA Nacional

Primer Corte: 31 MARZO

Porcentaje de cumplimiento esperado de las actividades:

- 100% Instalación del sistema en los establecimientos Presentación equipo directivo y comunidad educativa
- 100% de los planes de acción 2013 elaborados
- 100% de la planificación anual de los establecimientos realizada

Plazo de envío: primeros 15 días hábiles del mes de ABRIL

Segundo Corte: 30 JUNIO

Porcentaje de cumplimiento esperado de las actividades.

- 100% de la caracterización establecimientos realizada
- 50% avance en la implementación de las acciones del plan de acción

Plazo de envío: primeros 15 días hábiles del mes de JULIO

Tercer Corte: 30 SEPTIEMBRE

Porcentaje de cumplimiento esperado de las actividades:

- 100% de los establecimientos 2014 cuentan con informe de resultados diagnóstico
- 75% avance en la implementación de las acciones del plan de acción

Plazo de envío: primeros 15 días hábiles del mes de OCTUBRE

Cuarto Corte: 31 DICIEMBRE

Porcentaje de cumplimiento esperado de las actividades.

- 100% avance en la implementación de las acciones del plan de acción
- Entrega informe final

Plazo de envío: primeros 15 días hábiles del mes de ENERO



II. CONTRATACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROFESIONALES

En primer lugar se presentan las orientaciones para la contratación de los profesionales que se incorporaran al programa durante el año 2014. En segundo lugar, se entrega los criterios para la evaluación de desempeño de los profesionales a cargo de la ejecución del programa. Finalmente, se adjuntan los formatos para la evaluación de la contratación y del desempeño profesional.

2.1 Contratación

El proceso de contratación de profesionales para la implementación de las actividades asociadas al sistema Chile Previene en la Escuela (CHPE) incluye tres fases de selección: 1) convocatoria, 2) evaluación curricular y 3) entrevista técnica. Mediante el desarrollo de estas fases, la contraparte municipal en conjunto con un representante de SENDA, deben conformar una terna de profesionales en función de los tres puntajes más altos obtenidos. Finalmente, SENDA Regional escogerá a un candidato de esta terna para ocupar el cargo.

Todo el proceso de contratación no deberá exceder 15 días hábiles. En caso de no presentarse ningún profesional que cumpla con los requisitos mínimos para optar al cargo, se podrá declarar desierto el concurso y realizar un nuevo proceso.

2.1.1 Convocatoria (máximo 5 días hábiles)

Se recomienda que este proceso se inicie de forma simultánea con la tramitación del convenio, con el objetivo de no retrasar la ejecución del programa.

La convocatoria deberá iniciarse durante los 5 días hábiles posteriores a encontrarse vacante el cargo. La documentación requerida para postular es la siguiente:

- Currículum Vitae
- Fotocopia legalizada (ante notario) de título profesional o grado académico
- Fotocopia de Cedula de Identidad por ambos lados
- Declaración jurada simple de no consumo de drogas
- Certificado de antecedentes personales
- Fotocopia simple de certificados que acrediten formación adicional (doctorado, magíster, diplomado, post-títulos), cuando lo hubiere

Se deja expresa constancia que, en relación a la contratación de los profesionales que participen en la ejecución del programa y cuyas funciones involucren una relación directa y habitual con menores de edad, será el Municipio quien deberá dar estricto cumplimiento a las disposiciones de la Ley N° 20.594, que crea inhabilidades para condenados por delitos sexuales contra menores y establece registro de dichas inhabilidades, en especial lo dispuesto en su artículo 2°, que introduce modificaciones al Decreto Ley N° 645, de 1925, sobre el Registro General de Condenas. Por lo tanto, es la contraparte municipal quien deberá ingresar y consultar el "registro de inhabilidades para trabajar con menores de edad".

Por otra parte, el tipo de contratación que se ofrece a los profesionales consiste en:

- Honorarios Suma Alzada
- Jornada Completa
- Dedicación Exclusiva
- Ingreso Mensual bruto según las orientaciones del SENDA



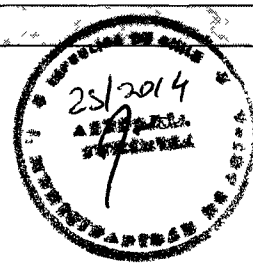
A continuación se presenta el perfil para el cargo de profesional o gestor CHPE

PERFIL DEL CARGO

I. GRADO DE INCIDENCIA DE LA FUNCIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS ENTREGADOS	Alta incidencia, la realización de sus funciones es fundamental para el cabal cumplimiento del Programa
---	---

II. REQUISITOS Y ESPECIFICACIONES PROFESIONALES PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO	
De Educación	UNIVERSITARIA Profesional Psicólogo, Trabajador Social, Profesor o profesional del área de las ciencias sociales afín a intervenciones psicosociales
Especialización	Deseable especialización en drogas y/o trabajo con jóvenes
De Experiencia	Experiencia en trabajo con jóvenes y/o en programas-proyectos de prevención y/o tratamiento del consumo de drogas Deseable experiencia de trabajo con comunidades educativas
Otras Especificaciones	Manejo de procesos de planificación, organización, coordinación, seguimiento y control de programas y/o proyectos sociales, principalmente vinculados al ámbito de drogas

III. HABILIDADES REQUERIDAS PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO	
Dimensión 1: Técnica Preventiva. Conocimiento de la oferta programática de la Institución, manejo de conceptos asociados a, conocimiento de estrategias y técnicas de trabajo preventivo, conocimiento sobre los requerimientos específicos de los entornos educativos y gestión escolar	
Variables Asociadas	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Conocimientos técnicos para el cargo ➤ Trabajo con Establecimientos Educativos 	
Dimensión 2: Aptitudes Laborales Capacidad de adaptación a las normativas legales e institucionales, capacidad de gestión de crisis, actitud personal con los miembros del grupo de trabajo, forma de relacionarse y trabajar con el equipo para generar productos y lograr objetivos comunes	
Variables Asociadas	
<ul style="list-style-type: none"> a) Manejo de crisis b) Relaciones interpersonales y trabajo en equipo c) Capacidad de planificación y gestión 	



<p>Dimensión 3· Características Personales.</p> <p>Capacidades creativas, comunicar oralmente, trabajar con los distintos estamentos de la comunidad educativa, conducirse probamente, comprometerse con los objetivos institucionales y profesionales</p>
<p>Variables Asociadas</p> <p>a) Creatividad</p> <p>b) Comunicación</p> <p>c) Probidad</p> <p>d) Compromiso</p>

Con el fin de esclarecer las variables y/o habilidades evaluadas, a continuación se entrega una breve descripción de aquellas más relevantes para la ejecución del programa

- **Conocimiento Técnicos.** capacidad para generar credibilidad en los demás sobre la base de los conocimientos técnicos de su especialidad
- **Compromiso** expresar como propios los objetivos de la organización Apoyar la implementación de decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos de la Institución Verificar la puesta en marcha de las acciones acordadas Cumplir con sus compromisos, tanto personales como profesionales
- **Proactividad** capacidad para trabajar de manera automotivada, con baja supervisión Capacidad para actuar por adelantado, anticipándose a crisis o problemas
- **Comunicación:** capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad
- **Trabajo en Equipo** Ser capaz de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzo y recursos, en pos de objetivos comunes, desenvolviéndose en diferentes escenarios, con diferentes personas y logrando el objetivo Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo y de la organización, adaptándose en la medida que la situación lo requiera (flexibilidad) Es la intención de trabajar cooperativamente y desarrollar colaboración e interdependencia, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente
- **Probidad** Presentar una conducta funcionaria intachable basada en la honestidad y lealtad en el ejercicio del cargo, orientando las propias acciones al cumplimiento de los objetivos de la institución, a la mejor prestación de servicios y realizando las funciones con dedicación y eficiencia Asimismo existe una preeminencia del interés general por sobre el individual
- **Planeación y Organización** Establecer planes de acción para sí mismo y para otros con objeto de garantizar que el trabajo se realice correctamente, para ello se requiere fijar prioridades, discriminar y reconocer inconsistencias, decidir sobre las tareas y recursos disponibles, programar y mantener la constancia en el logro de resultados
- **Trabajo bajo Presión** Capacidad de mantener un desempeño estable bajo presión u oposición (Ej Presión de tiempo o ambigüedad) disminuir el estrés de una manera que sea aceptable para las persona y se logre los resultados esperados



2 1 2 Evaluación Curricular (5 días hábiles máximo)

Previo al proceso de entrevistas técnicas, se deberá llevar a cabo la evaluación del currículum de los postulantes y la selección de los puntajes más altos

En esta etapa, el Municipio y el representante de SENDA evaluarán los siguientes factores (todos ellos establecidos en el perfil del cargo)

- Estudios y cursos de formación
- Experiencia laboral
- Antecedentes personales

Se seleccionarán los puntajes que continuarán en la siguiente etapa de selección, mientras que aquellos que se encuentren por debajo del puntaje mínimo establecido quedarán automáticamente descartados

A continuación se presenta el modelo para la evaluación curricular y su respectiva puntuación

Fase	Dimensión	Variable	Descripción de factores evaluados	Puntaje	Sumatoria de las variables	Puntaje mínimo de aprobación por dimensión			
Evaluación curricular	Requisitos y especificaciones profesionales para el desempeño del cargo	Formación profesional	Posee título profesional psicólogo, trabajador social o profesor	70	100	50			
			Posee título profesional de otra carrera de las ciencias sociales	40					
			Posee título profesional afín a las intervenciones sociales	20					
			No posee título profesional	0					
		Formación específica para el cargo	Cursos de especialización, diplomados o postítulos en temas relacionados con prevención del consumo de drogas y/o educación	30					
			Cursos de especialización, diplomados o postítulos en general	15					
			No posee cursos de especialización, diplomado o postítulos	0					
		Experiencia Laboral	Experiencia Laboral	Experiencia laboral en el ámbito de prevención, drogas y/o educación demostrable superior a 3 años			100	100	50
				Experiencia laboral en el ámbito de prevención, drogas y/o educación demostrable superior a 1 años			70		
				Experiencia laboral en el ámbito público demostrable superior a 3 años			50		
	Experiencia laboral en el ámbito público demostrable superior a 1 año			30					
	Experiencia demostrable inferior a un año			0					
	PUNTAJE MÁXIMO DE LA FASE				200				
	PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN				100				
	PUNTAJE TOTAL OBTENIDO								

2 1 3 Entrevista Técnica (5 días hábiles máximo)



En esta etapa se evaluarán las habilidades técnicas y personales necesarias para el desempeño de la función. La entrevista será efectuada conjuntamente entre el Municipio y el representante de SENDA. El propósito es identificar las competencias mínimas de acuerdo al perfil de selección definido.

A partir del análisis de los antecedentes presentados, en conjunto con la evaluación de la entrevista a cargo de la comisión, se procederá a realizar el análisis para la aprobación o rechazo del profesional (en función de los puntajes obtenidos), seleccionando así a los tres puntajes más altos en función de la pauta de evaluación profesional (la cual se anexa en el presente documento). Posteriormente se emitirá un informe del proceso y los resultados. SENDA Regional deberá referir una copia de este informe al Área de Prevención de SENDA Nacional.

La contratación del profesional se realizará por medio del Municipio correspondiente, de acuerdo a las orientaciones entregadas por SENDA Nacional para tal efecto, en las cuales se consigna la pertinencia técnica y administrativa, por cuanto las acciones que desarrolla el profesional deben estar enmarcadas en los lineamientos técnicos e institucionales de SENDA.

Consideraciones para la aplicación de la pauta de entrevista técnica

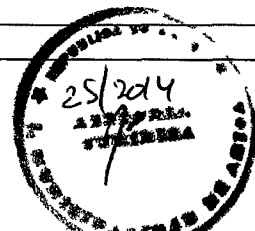
Para el correcto uso y manejo de la pauta de entrevista existen algunas recomendaciones que deben tomarse en cuenta a fin de aumentar su efectividad, así como la preservación de normas y valores de la institución.

- Para la realización de la entrevista, previamente se designará a uno de los participantes como el responsable de realizar la toma de notas de las respuestas del postulante entrevistado en la forma más detallada posible.
- Todas las preguntas de la pauta de entrevista deberán ser realizadas a cada postulante, a fin de mantener la equidad en el proceso de selección, ya que así todos los postulantes serán sometidos al mismo instrumento o grupo de preguntas. Por otra parte, ya que la investigación ha demostrado que el comportamiento pasado es predictivo del comportamiento futuro, las preguntas están basadas en conductas y a su vez evitarán que omita información importante o realice preguntas que pudieran ser consideradas discriminatorias o no relacionadas con el trabajo.
- Las frases introductorias que encontrarán en cada recuadro, le servirán para mantener la transparencia en el momento de la entrevista, señalándole previamente al entrevistado a lo que será sometido y lo que se espera de él.
- El trato cordial y amable es indispensable para generar un clima de cooperación y confianza a fin de obtener la mayor cantidad y calidad posible de información durante la entrevista.
- Debe tener en cuenta que la confianza establecida y dada por el entrevistado es un aspecto que se debe mantener a situaciones futuras, por lo que el manejo respetuoso de la información aportada es de gran importancia.
- Al cierre, refiérase a la continuación del proceso y envío de la terna con los mejores puntajes, y a la ratificación o rechazo por parte de la comisión. Agradezca la disposición a participar de la postulación e informe que los resultados serán comunicados a los postulantes cualesquiera sean estos.

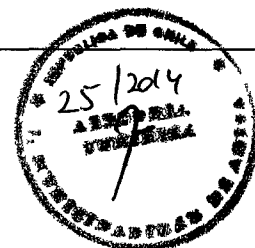
A continuación se presenta la pauta para la realización de la entrevista técnica de selección.

Pauta de entrevista

ANTECEDENTES GENERALES	
Nombre	
Apellidos	
Teléfono(s)	
e-mail	



Cargo actual	
Entrevistadores	
Fecha entrevista	
EXPERIENCIA EDUCACIONAL A continuación le haremos algunas preguntas relacionadas con su historial académico y de formación para este cargo	
En su opinión, ¿qué aspectos de su educación lo han preparado para este cargo?	
EXPERIENCIA LABORAL "A continuación le haremos algunas preguntas que nos permitirán conocer un poco más de usted. A propósito de lo que ha sido su experiencia de trabajo. Para ello, desearíamos obtener información sobre los cargos que ha desempeñado, sus principales tareas y responsabilidades".	
Cargos desempeñados	
¿Qué cosas le agradaron más? ¿Cuáles menos? ¿Por qué? (para cada cargo)	
¿Ha tenido algún logro importante en términos laborales? ¿Cómo lo obtuvo?	
MOTIVACIÓN LABORAL A continuación hay una lista de preguntas diseñadas para ayudar a identificar la motivación del postulante; para ver si el tipo de cosas que él disfruta haciendo estarán presentes en este cargo (Por ejemplo, si una persona dice que disfruta su actual cargo porque le gusta salir a terreno y organizar su propia agenda, un trabajo de oficina con una importante cantidad de rutinas probablemente no le proveerá de mucha satisfacción)	
¿Qué conoce usted acerca del trabajo al que está postulando? Se espera que el/la postulante hable del cargo en particular y del abordaje de la prevención del consumo de drogas y alcohol con población vulnerable	
¿Qué le motivó a postular a este trabajo? (se espera que el/la postulante exprese motivación por el trabajo preventivo con adolescentes en contextos de vulnerabilidad)	
¿Cuáles cree usted que son los mayores problemas que encontraría en este cargo? ¿Cómo los enfrentaría?	
TRABAJO EN EQUIPO A continuación se presentan una serie de preguntas relacionadas con el trabajo en equipo y la participación y adecuación del postulante a estos aspectos.	
Háblenos acerca de uno de los grupos de trabajo más difíciles con los que le haya tocado trabajar, ¿por qué era un equipo difícil?, ¿Qué hizo usted?	
Danos ejemplos de cuando sus ideas fueron rechazadas en una discusión. ¿Cómo reaccionó usted? ¿Qué hizo para instalar su idea?	
¿Qué podría aportar Ud. al trabajo en equipo y cómo este podría influir en Usted?	
ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO	
Relate alguna ocasión en que ha tenido que trabajar con un plazo determinado. ¿Cómo organizó usted su tiempo?	
TOLERANCIA AL TRABAJO BAJO PRESIÓN Explorar la capacidad del postulante a enfrentarse y manejar las situaciones de presión laboral	
¿Recuerda alguna situación laboral en la que haya tenido que resistir una presión del medio muy fuerte y prolongada?, ¿cómo abordó la situación? ¿Cómo calificaría su desempeño en esas condiciones?	
AUTOEVALUACIÓN Con las siguientes preguntas, se busca explorar la capacidad de autocrítica del postulante. Vale decir, la capacidad real de evaluar sus capacidades y habilidades. Ello es particularmente importante, considerando que para desarrollarse y aprender es necesario tomar conciencia de lo que necesitamos mejorar.	
Describa 3 competencias profesionales suyas	
Todos tenemos características que nos gustaría cambiar o mejorar. Dígame tres	

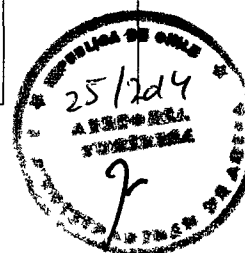


¿Cuáles diría Ud que son sus aspectos mas positivos, las cualidades tanto personales como profesionales, que hacen de usted un buen candidato para este cargo? Coméntenos tres

Ahora bien, con el propósito de evaluar la entrevista de cada participante, se presenta a continuacion la pauta para la puntuacion de la entrevista técnica

Pauta de Puntuación

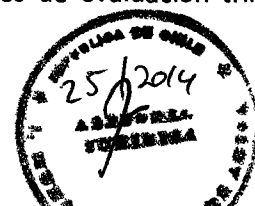
Fase	Dimensión	Variable	Descripción de factores evaluados	Puntaje	Sumatoria de las variables	Puntaje mínimo de aprobación por dimensión
Entrevista técnica	Dimensión 1 Técnica Preventiva	Conocimientos técnicos para el cargo	Conoce, entiende y distingue los lineamientos técnicos de los programas de prevención (Focalización, profundización, temporalidad)	60	100	50
			Conoce parcialmente los lineamientos técnicos de los programas de prevención	30		
			No conoce los lineamientos técnicos de los programas de prevención	0		
		Trabajo con Establecimientos Educativos	Conoce y distingue el enfoque de factores de riesgo y protección y las estrategias asociadas a la intervención preventiva	40		
			Conoce solo algunos de los conceptos asociados al enfoque de factores de riesgo y protección y las estrategias asociadas a la intervención preventiva	20		
			Desconoce o maneja de forma muy precaria los conceptos asociados al enfoque de factores de riesgo y protección y las estrategias asociadas a la intervención preventiva	0		
	Dimensión 2 Aptitudes Laborales	Manejo de crisis	Es capaz de proponer soluciones adecuadas, oportunas y coherentes frente a una crisis durante la implementación de programas en población escolar	40	100	50
			Propone soluciones parciales frente a una crisis durante la implementación de programas en población escolar	20		
			No es capaz de proponer soluciones frente a una crisis durante la implementación de programas en población escolar	0		
		Relaciones interpersonales y trabajo en equipo	Manifiesta una actitud positiva frente a las relaciones interpersonales y es capaz de distinguir beneficios concretos de los productos elaborados en equipo	30		
			Es capaz de distinguir beneficios concretos de los productos elaborados en equipo	15		
			No es capaz de distinguir beneficios concretos vinculados al trabajo en equipo	0		
Capacidad de planificación y gestión	Maneja de forma integral los recursos conceptuales y técnicos relacionados con la planificación y la gestión de proyectos sociales	30				



		(focalización de recursos, objetivos, supuestos, metodologías, líneas de base, soportes conceptuales, procesos, resultados)			
		Maneja algunos conceptos vinculados a la planificación y gestión de proyectos sociales	15		
		No maneja conocimientos sobre planificación y gestión de proyectos sociales	0		
Dimensión 3 Características Personales	Innovación	Propone abordajes creativos que enriquecen los lineamientos generales del programa	25	100	60
		Propone abordajes novedosos que no obstante se escapan de los lineamientos generales del programa	15		
		No es capaz de proponer ningún abordaje novedoso	0		
	Comunicación	Argumenta coherentemente y expone de forma clara sus opiniones, vinculándolas constantemente con las posturas de otros para ofrecer interpretaciones integradas	25		
		Argumenta de manera coherente y logra expresar claramente su postura	15		
		No es capaz de argumentar de forma coherente y expresar claramente su postura	0		
	Probidad	Es capaz de analizar un conflicto de interés, una negligencia profesional y problema de deshonestidad e inconsecuencia con su equipo de trabajo e institución	25		
		Es capaz de distinguir problemas de deshonestidad e inconsecuencia en el actuar personal y profesional	15		
		No es capaz de distinguir problemas de deshonestidad e inconsecuencia en el actuar personal y profesional	0		
	Compromiso	Vincula el cumplimiento de los compromisos institucionales que asume en su desempeño laboral con su integridad personal y ética profesional	25		
		Distingue la importancia de cumplir con los compromisos institucionales y profesionales que requiere su cargo	15		
		No vincula la calidad de su trabajo con el cumplimiento de compromisos institucionales	0		
PUNTAJE MÁXIMO DE LA FASE			300		
PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN			160		
PUNTAJE TOTAL OBTENIDO					

2.2 Evaluación de desempeño

Como se mencionó anteriormente, durante el año 2014 se realizará una evaluación trimestral del desempeño de los profesionales a cargo de la implementación del programa, para la cual se contará con una pauta de evaluación, la cual deberá aplicarse en cuatro momentos, a saber Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre. Estas evaluaciones se adjuntarán a los informes de evaluación trimestrales.



descritos anteriormente Cabe señalar que estas evaluaciones deberán realizarse a través de las siguientes tablas, para posteriormente digitarse en archivo Excel Estas tablas serán visadas tanto por el Municipio como por el nivel Regional SENDA

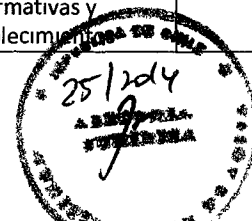
Por último, y en caso de que la evaluación sea deficiente (según la pauta de evaluación de desempeño), considerandose oportuno desvincular al profesional, se deberá elaborar un acta en la cual el Municipio y el nivel Regional de SENDA expresen y firmen el acuerdo Este documento deberá ser enviado tanto al área de Gestión Territorial como al Área de Prevención de SENDA Nacional para informar de esta decisión Esta acta debe ser enviada dentro de los primeros 5 días hábiles posterior a la desvinculación

Datos Generales

Nombre Profesional					
Comuna					
Región					
Nombre Evaluador					
Resultado Evaluación	Bueno		Adecuado		Requiere Supervisión
OBSERVACIONES					

Técnica preventiva

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADORES	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	MARCAR X
TÉCNICA PREVENTIVA	Conocimientos Técnicos para el Cargo	Aplicación de orientaciones técnicas del Sistema CHPE	Mas del 90% de las acciones y actividades que realiza dan cuenta de las orientaciones técnicas del programa	
			Entre el 50 y 90% de las acciones y actividades que realiza dan cuenta de las orientaciones técnicas del programa	
			Menos del 50% de las acciones y actividades que realiza dan cuenta de las orientaciones técnicas del programa	
		Conocimiento de la oferta programática de la Institución	Conoce toda la oferta programática de SENDA y sus sistemas de referencia	
			Conoce la oferta programática de SENDA pero no sus sistemas de referencia	
			No conoce la oferta programática de SENDA	
	Trabajo con Establecimientos Educativos	Aplicación de conceptos asociados a estrategias preventivas	Utiliza en forma integral los conceptos del enfoque de factores de riesgo y protección, y estrategias asociadas a la prevención	
			Utiliza parcialmente conceptos del enfoque de factores de riesgo y protección y estrategias asociadas a la prevención	
			No aplica conceptos del enfoque de factores de riesgo y protección y estrategias asociadas a la prevención	
		Aplicación estrategias y técnicas de trabajo preventivo	Utiliza estrategias de trabajo preventivo con la comunidad educativa	
			Utiliza parcialmente estrategias de trabajo preventivo con la comunidad educativa	
			No utiliza estrategias de trabajo preventivo con la comunidad educativa	
		Capacidad de adaptación a las	Conoce y responde a las normativas y requerimientos de los establecimientos	



	normativas y requerimientos los establecimientos educacionales	educacionales para el desarrollo de las acciones	
		Conoce y responde parcialmente a las normativas y requerimientos de los establecimientos educacionales para el desarrollo de las acciones	
		No conoce las normativas y requerimientos de los establecimientos educacionales para el desarrollo de las acciones	

Aptitudes laborales

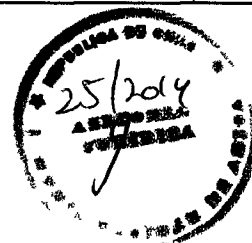
DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADORES	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	MARCAR X
APTITUDES LABORALES	Manejo Crisis	Capacidad de Gestion de Crisis	Frente a una crisis durante la implementacion del programa, actua en forma rapida y adecuada	
			Frente a una crisis durante la implementacion del programa, actua en forma lenta o poco acertada	
			Frente a una crisis durante la implementacion del programa, se mantiene ajeno o actua de forma negligente	
	Relaciones Interpersonales y Trabajo en Equipo	Grado en que su actitud personal y su forma de relacionarse con los demas contribuye a la armonia entre los miembros del grupo de trabajo	Demuestra una excelente capacidad para relacionarse positivamente con sus compañeros(as) de trabajo, contribuyendo en forma relevante a la armonia del grupo	
			Mantiene relaciones interpersonales centradas en el trabajo, sin producir conflictos relevantes y con una preocupacion normal por colaborar a la mantencion de un buen clima laboral	
			Demuestra poca preocupacion por mantener relaciones interpersonales armonicas con sus compañeros(as) de trabajo y tiene conflictos con el resto de su equipo	
		Grado en que su forma de relacionarse y trabajar con los demas contribuye al desarrollo de productos en comun y al logro de objetivos comunes	Demuestra una excelente capacidad para relacionarse en forma positiva con sus compañeros(as) de trabajo, contribuyendo al logro de objetivos comunes	
			Demuestra algun grado de habilidad para relacionarse en forma positiva con sus compañeros(as) de trabajo, contribuyendo al logro de objetivos comunes	
			Demuestra poco interes por relacionarse con su equipo de trabajo y no logra contribuir al logro de objetivos comunes	
	Capacidad de Planificación y Gestión	Elaboracion de planes de accion	Elabora planes de acción junto a la comunidad educativa de forma coherente y oportuna en funcion de sus necesidades y capacidades	
			Elabora planes de accion junto a la comunidad educativa pero no logra incorporar de forma adecuada sus necesidades y capacidades	
			No elabora planes accion junto a la comunidad educativa de forma adecuada sus necesidades y capacidades	
		Desarrollo de los planes de accion	Desarrolla los planes de accion en los plazos requeridos y sin acumulacion de actividades	

25/2014

			Desarrolla los planes de accion en los plazos requeridos pero tiende a la acumulacion de actividades	
			Desarrolla los planes de accion sin considerar plazos y con acumulacion de actividades en cortos periodos de tiempo	
		Ingreso de informacion al sistema de seguimiento SISPREV	Ingresa informacion del programa al SISPREV en los plazos estipulados y sin errores que imposibiliten su posterior utilizacion	
			Ingresa informacion del programa al SISPREV en los plazos estipulados pero presenta errores que dificultan su posterior utilizacion	
			Ingresa informacion del programa al SISPREV fuera de los plazos estipulados	

Características personales

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADORES	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	MARCAR X
CARACTERÍSTICAS PERSONALES	Innovación	Capacidad de Innovacion	Busca e implementa soluciones creativas frente a situaciones adversas respetando los lineamientos generales del programa	
			Busca e implementa soluciones creativas frente a situaciones adversas, pero tensiona los lineamientos generales del programa	
			No busca ni implementa soluciones creativas frente a situaciones adversas	
	Comunicación	Capacidad de comunicacion oral	Siempre escucha posturas diversas, hace preguntas y expresa conceptos e ideas de forma efectiva	
			Ocasionalmente escucha posturas diversas, hace preguntas y expresa conceptos e ideas de forma efectiva	
			No escucha posturas diversas ni hace preguntas No logra expresar de forma clara sus conceptos e ideas	
		Capacidad de comunicar y trabajar con grupos	Comprende la dinamica de grupos y el diseño efectivo de reuniones y actividades grupales	
			Comprende la dinamica de grupos pero no logra el diseño efectivo de reuniones y actividades grupales	
			No comprende la dinamica de grupos lo que afecta el diseño efectivo de reuniones y actividades grupales	
	Probidad	Capacidad de conducirse probamente	Se conduce siempre de manera honesta y consecuente, privilegiando el interes comun por sobre el particular	
			Ocasionalmente se conduce de manera honesta y consecuente, privilegiando el interes comun por sobre el particular	
			No se conduce de manera honesta y consecuente No privilegia el interes comun por sobre el particular	
	Compromiso	Capacidad de comprometerse con los objetivos institucionales y profesionales	Cumple siempre con los compromisos institucionales y profesionales que requiere su cargo	
			Cumple ocasionalmente con los compromisos institucionales y profesionales que requiere su cargo	
			No cumple con los compromisos institucionales y profesionales que requiere su cargo	



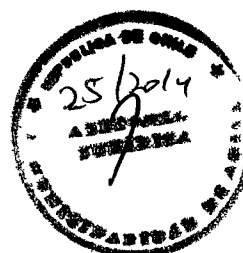
III. ORIENTACIONES ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS

Los convenios del Sistema Integrado Chile Previene en la escuela siguen las pautas generales de los convenios de la institución. La firma de los convenios de continuidad comenzará su ejecución a partir del mes de enero hasta diciembre de 2014. Las nuevas comunas que incorporen el Sistema podrán partir en el mes de marzo, dependiendo de las disponibilidades presupuestarias. Se podrán hacer modificaciones presupuestarias dependiendo de la ejecución y orientaciones del nivel nacional.

En el contexto del desarrollo y ejecución de las acciones definidas en el convenio de colaboración técnica y financiera para el desarrollo del Sistema Integrado Chile Previene en la escuela, es que se deben realizar informes de rendición de gastos de acuerdo a lo establecido en el Convenio respectivo y a la normativa vigente dictada por la Contraloría General de la República referida a rendición de gastos realizados con fondos públicos (Resolución N° 759, del 23 de Diciembre del 2003).

La distribución de los gastos definidos en el presente documento, podrá ser modificada durante la ejecución del Programa, según lo definido en el Convenio de Colaboración suscrito por la municipalidad y SENDA, esto ya que en algunas ocasiones el comportamiento real de los gastos pueda tener diferencias justificadas respecto a lo estimado. Los Municipios podrán realizar hasta **dos** modificaciones durante la implementación del programa. Éstas en ningún caso se podrán solicitar en forma posterior al término de vigencia del convenio. Dicha modificación de la distribución, aprobados inicialmente se podrá realizar para todos los conceptos de gastos, es decir, Recursos Humanos, Gastos Operacionales y Gastos en Actividades.

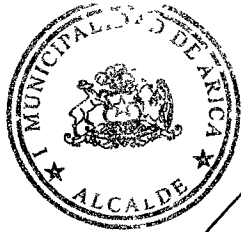
Las modificaciones de montos de los gastos en que se pueden incurrir con cargo a los recursos que entrega SENDA serán aprobados regionalmente, y deberán ser solicitadas por escrito por los municipios a la Dirección Regional de SENDA la que será la encargada revisar y aprobar o rechazar técnica y financieramente las solicitudes realizadas, y dar respuesta al municipio e informar al SENDA Nacional cuando corresponda.



DETALLE DE RECURSOS "CHILE PREVIENE EN LA ESCUELA"

ITEM PRESUPUESTARIO	APORTE SENDA (en \$)	APORTE MUNICIPIO (en \$)	TOTALES
HONORARIOS GESTOR(ES)	25.930.800		(*)
GASTOS OPERACIONALES	666.000		(*)
GASTO ACTIVIDADES	666.000		(*)
MONTO TOTAL	27.262.800	(*)	(*)

(*) Se deben realizar todas las sumas



[Handwritten signature]

Nombre y Firma Sr. (a) Alcalde (sa)





Orientaciones para la implementación del Programa de Prevención Selectiva e Intervención Temprana “A Tiempo”

REGIÓN	Arica Parinacota
COMUNA	Arica





I. ASPECTOS TÉCNICOS

El presente documento tiene como propósito entregar orientaciones para la regulación de los aspectos técnicos y presupuestarios a los que debe ceñirse la Municipalidad en la implementación del Programas de Prevención Selectiva e Intervención Temprana "A Tiempo" (AT) durante el año 2014. En tal sentido, a continuación se especifican las actividades que el Programa debe realizar, la cobertura estimada, la metodología y las evaluaciones asociadas a su ejecución. Finalmente, se detallan los aspectos presupuestarios asociados.

El propósito del Programa AT, es la detección precoz y el trabajo preventivo especializado del consumo de drogas y alcohol en adolescentes escolarizados. Estos se pesquisarán evaluando presencia y/o acumulación de factores de riesgo de consumo de drogas y otras conductas de riesgo. Definiendo, de esta manera, quienes requieren de acciones de mayor duración y profundidad, y de abordaje temprano focalizado, a fin de prevenir o reducir los daños que éstas puedan causar.

Por su parte, los propósitos específicos de este Programa son:

- a) Desarrollar un trabajo preventivo de carácter individual, grupal, familiar y de conformación de redes, considerando como sujetos de abordaje a los adolescentes y sus familias.
- b) Implementar intervenciones tempranas en el marco de la prevención selectiva dirigidas a adolescentes y sus familias, dentro del contexto escolar, que concentran factores de riesgo que los hacen más vulnerables a presentar conductas de riesgo a temprana edad, tales como el consumo de drogas, de no mediar un trabajo de carácter preventivo.
- c) Realizar la detección precoz y las referencias asistidas correspondientes en aquellos usuarios que presenten un consumo de alto riesgo.

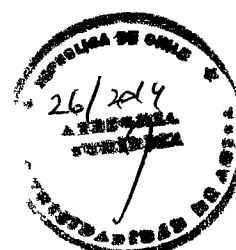
1.1 Población objetivo

La población objetivo del programa AT son aquellos establecimientos educacionales de la comuna, focalizados por SENDA a partir de la pertinencia para la implementación de acciones preventivas de carácter selectivo, y que implementan el Programa SENDA Previene en la Comunidad, además de estar ejecutando el Sistema Integrado de Prevención "Chile Previene en la Escuela" (en adelante CHPE).

Cabe señalar que, al ser una estrategia de intervención de carácter selectivo, este programa contempla una focalización de su Población Usuaría, la cual se realiza a partir de la aplicación de un instrumento de tamizaje que permite detectar la acumulación de factores de riesgo en los estudiantes. Por lo tanto, los usuarios finales son todos aquellos estudiantes de 7°, 8° básico y 1° y 2° medio (en aquellos casos que corresponda) seleccionados por este instrumento y confirmados por la profundización diagnóstica.

Este instrumento de tamizaje detecta acumulación de factores de riesgo en las siguientes dimensiones:

- Individual
- Familiar
- Grupo de Pares





- Conducta de consumo

Es así que las vías de ingreso para éstos son

- Por selección a través de la aplicación del instrumento de Tamizaje (2014)
- Por continuidad a partir de los resultados de la re-aplicación 2013 del instrumento de Tamizaje
- Por pesquisa diagnóstica del equipo profesional a cargo de la implementación del programa

Ahora bien, es necesario mencionar que en los casos de usuarios de continuidad del año 2013, no se debe aplicar nuevamente el instrumento de Tamizaje en marzo del año 2014, ya que se entiende que a partir de la re-aplicación del Tamizaje, aún mantienen una acumulación de factores de riesgo que justifica continuar con las intervenciones

1.2 Metodología de la Implementación

En terminos metodológicos, las intervenciones de este programa se concentran en que los usuarios generen desempeños propios que permitan visualizar sus capacidades y logros, lo que supone una aproximación radicalmente distinta a las intervenciones tradicionales de carácter clínica o que se dedican a la “transmisión de contenidos” e informaciones

En este contexto, las acciones preventivas apuntan al desarrollo de competencias específicas, las que son logradas a través de una serie de actividades planificadas a través de un Plan de Intervención Individual (PII) estructurado en objetivos de aprendizaje a alcanzar

Es así que el éxito de la intervención preventiva de este programa radica en el logro de aprendizajes en los usuarios, con el propósito de habilitarlos a los usuarios para la gestión de su autocuidado, potenciando su participación ciudadana y desarrollando de forma sostenida estilos de vida saludables, fomentado así la capacidad para tomar decisiones responsables

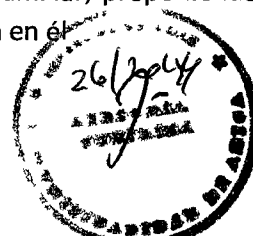
Por lo anterior, al final de la intervención, los usuarios serán capaces de

- Construir y utilizar estrategias preventivas para evitar y/o disminuir el consumo de drogas y alcohol a través del sostenimiento del autocuidado en su entorno cercano

Para el logro de esta competencia terminal, es necesario que el programa AT aborde el fortalecimiento y desarrollo de diversas sub-competencias que conducen al logro final. A su vez, cada una de las sub-competencias se desglosa en una serie de objetivos de aprendizaje, los que describen desempeños prácticos en los estudiantes y que permiten evaluar la calidad y eficacia de las intervenciones

Sub-competencias

- Conoce y utiliza los recursos personales (cognitivos, emocionales y relacionales) para actuar de forma saludable en su entorno cotidiano
- Demuestra una postura personal con respecto a su grupo de pares en relación a su autocuidado, tomando decisiones por sí mismo
- Reconoce los factores protectores presentes en su entorno familiar, proponiendo alternativas de solución (acordes a su edad) a los conflictos que se susciten en él



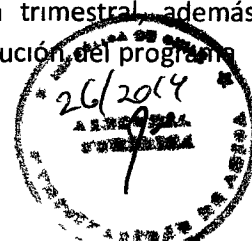


- Conoce los servicios que ofrecen las redes sociales de apoyo disponibles en función del reconocimiento de sus propios requerimientos y/o los de su entorno cercano, y que pueden aportar a mejorar su bienestar personal

Cabe señalar que las actividades de este componente son sucesivas al interior de cada establecimiento educacional, y no así en relación al componente en general. Esto quiere decir, por ejemplo, que una vez concluido el proceso de aplicación del Tamizaje en una escuela, los profesionales pueden iniciar inmediatamente el proceso de Profundización Diagnóstica con los usuarios, sin esperar a que el proceso global de Tamizaje (que incluye a todos los establecimientos educacionales seleccionados) culmine, por lo que se pueden iniciar procesos paralelos entre los distintos establecimientos educacionales.

Para el logro del programa se deben considerar los siguientes pasos:

- Establecimiento de convenios de colaboración: SENDA Nacional establecerá los convenios de colaboración con los Municipios respectivos para la implementación del Programa.
- Establecimientos Educativos para implementación: La selección de establecimientos Educativos es realizada por SENDA en función de la implementación del programa Chile Previene en la Escuela.
- Instalación: El programa AT desarrolla acciones de instalación en los establecimientos educacionales para su presentación, sensibilizando y capacitando a directivos y docentes en el funcionamiento del programa y la temática de prevención selectiva del consumo de drogas en general.
- Consentimiento informado: Posteriormente, se comienza el proceso de solicitud de consentimiento informado de participación a los apoderados de los estudiantes de los establecimientos seleccionados.
- Tamizaje: Aplicación del instrumento de tamizaje en los estudiantes de los niveles educacionales ya mencionados. El propósito es determinar quienes presentan acumulación de factores de riesgo asociados al consumo de drogas.
- Diagnóstico: Con los estudiantes que son detectados en la fase anterior, se realiza un proceso de profundización diagnóstica para determinar los cursos de acción y levantar la información necesaria para la elaboración del plan de intervención individual. Para aquellos casos en que el diagnóstico arroje sospecha de consumo problemático, los usuarios serán referidos a la red de salud para su confirmación diagnóstica mediante un proceso de referencia asistida.
- Construcción de plan de intervención individual (PII): Este plan se construye en conjunto con los usuarios, y considera los factores de protección que se fortalecerán para disminuir los factores de riesgo arrojados en el diagnóstico. Este PII deberá contener los objetivos y estrategias de cada usuario y permitirá orientar la intervención específica con éste.
- Implementación de acciones preventivas: El programa AT se desarrolla actividades individuales, grupales y, en caso de ser necesario, familiares con los usuarios, las cuales deben estar en coherencia con los objetivos planificados en el PII.
- Seguimiento: El proceso de seguimiento y monitoreo considera informes periódicos a través del sistema SISPREV, los cuales serán analizados de manera trimestral.
- Evaluación: El programa considera un proceso de evaluación trimestral, además de una evaluación de desempeño de los profesionales a cargo de la ejecución del programa. Para este





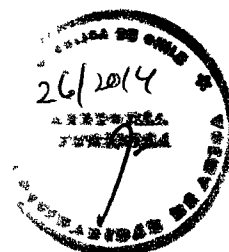
proceso se entrega un instrumento de evaluación de desempeño desarrollado especialmente para tal efecto con sus respectivos puntajes de corte

Ahora bien, este programa considera las siguientes actividades y fechas críticas

- Instalación en establecimientos educacionales y red comunal la instalación de los profesionales en el ámbito comunal y en el establecimiento educacional se debe realizar durante el **primer trimestre del año 2014**.
- Aplicación Tamizaje el tiempo estimado para esta actividad **no debe exceder al primer trimestre del año 2014**.
- Desarrollo profundización diagnóstica con usuarios esta actividad puede iniciarse apenas terminada la aplicación del instrumento de Tamizaje en el establecimiento educacional. Este proceso **no debe demorar más allá del 31 de mayo**. Misma fecha para el cierre de ingresos de nuevos usuarios al programa
- Elaboración del plan de intervención individual (PII) el desarrollo de esta actividad debe iniciarse posterior al proceso de profundización diagnóstica, y **debe concluir a más tardar el 31 de julio**.
- Implementación de acciones preventivas las acciones planificadas en el PII **deben iniciarse a más tardar el 1 de agosto, concluyendo durante el mes de diciembre del año 2014**.
- Seguimiento y monitoreo Cada tres meses (**marzo, junio, septiembre y diciembre**) se solicitará un informe de avance, el cual se contrastará con la información recibida a través del SISPREV

En relación con lo anterior, y considerando las actividades críticas por comuna, el desglose por actividad es el siguiente

- Instalación en establecimientos educacionales mínimo de 3 establecimientos por comuna
- Aplicación Tamizaje totalidad de estudiantes del nivel de 7° básico de los establecimientos educacionales participantes
- Desarrollo profundización diagnóstica con usuarios 75% de los estudiantes seleccionados por el instrumento de Tamizaje construyen su Plan de Intervención Individual
- Elaboración del plan de intervención individual (PII) el 100% de los usuarios seleccionados posterior al proceso diagnóstico deben contar con PII
- Implementación de acciones preventivas las intervenciones planificadas en el plan de intervención individual deben cumplirse, salvo egreso prematuro y justificado por parte del usuario
- Seguimiento y monitoreo Cada estudiante debe contar con el seguimiento de su PII ingresado al sistema SISPREV
- Referencia Asistida La totalidad de los estudiantes que presentan sospecha diagnóstica de un consumo problemático de drogas, cuentan con la gestión correspondiente para ser referidos a la red de salud pertinente





1.3 Informes de evaluación de Convenio

El Convenio será evaluado y monitoreado mediante cuatro informes trimestrales, los que consistirán en un reporte del avance de la implementación de las acciones preventivas asociadas al programa. Este avance estará determinado por la información disponible en la plataforma digital SISPREV, la cual deberá ser cargada por los profesionales responsables de la ejecución del programa, reflejando la labor realizada hasta la fecha de corte. Además se deberá adjuntar a estos informes, la evaluación trimestral del desempeño de los profesionales en función de la adecuada implementación de las actividades, y otros aspectos asociados a su quehacer, los cuales se detallan en el punto 2.2 de este documento.

Se espera que el Municipio vele por la correcta ejecución de las actividades en los plazos determinados para esto, de manera que los informes de evaluación trimestral deberán ser firmados tanto por la contraparte municipal –responsable de la implementación del programa–, como por SENDA Regional –encargado de la supervisión técnica del mismo–.

En caso de existir un retraso en el cumplimiento de los avances esperados para cada periodo, SENDA Nacional enviará un “Reporte de Aviso” con el propósito de alertar al Municipio y motivar el cumplimiento de los procesos atrasados.

A continuación se presentan las fechas de los cortes trimestrales, en conjunto con el avance esperado para cada periodo, además de los plazos de entrega establecidos para enviar el informe a SENDA Nacional.

Primer Corte: 31 MARZO

Porcentaje de cumplimiento esperado de las actividades:

- 100% Instalación en establecimientos educacionales y comuna
- 100% Aplicación Tamizaje

Plazo de envío: primeros 15 días hábiles del mes de ABRIL

Segundo Corte: 30 JUNIO

Porcentaje de cumplimiento esperado de las actividades:

- 100% De las profundizaciones diagnósticas realizadas
- 50% De los usuarios seleccionados, posterior a la profundización diagnóstica, cuentan con PII

Plazo de envío: primeros 15 días hábiles del mes de JULIO

Tercer Corte: 30 SEPTIEMBRE

Porcentaje de cumplimiento esperado de las actividades:

- 100% De los usuarios seleccionados, posterior a la profundización diagnóstica, cuentan con PII
- 50% De avance en la implementación de acciones preventivas planificadas

Plazo de envío: primeros 15 días hábiles del mes de OCTUBRE

Cuarto Corte: mes 31 DICIEMBRE

Porcentaje de cumplimiento esperado de las actividades:

- 100% De avance en la implementación de acciones preventivas
- Entrega informe final

Plazo de envío: primeros 15 días hábiles del mes de ENERO





II. CONTRATACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROFESIONALES

En primer lugar se presentan las orientaciones para la contratación de los profesionales que se incorporarán al programa durante el año 2014. En segundo lugar, se entregan los criterios para la evaluación de desempeño de todos los profesionales a cargo de la ejecución del programa, ya sea para los que continúan desde el 2013, como para aquellos que ingresarán el 2014. Finalmente, se adjuntan los formatos para la evaluación de la contratación y del desempeño profesional.

2.1 Contratación

El proceso de contratación, exclusivo de los nuevos profesionales 2014, se realizará a través de concurso público, el cual incluirá tres fases de selección: 1) convocatoria, 2) evaluación curricular y 3) entrevista técnica. Mediante el desarrollo de estas fases, la contraparte municipal en conjunto con un representante de SENDA, deberán conformar una terna de profesionales en función de los tres puntajes más altos obtenidos. Finalmente, SENDA Regional escogerá a un candidato de esta terna para ocupar el cargo.

Todo el proceso de contratación no deberá exceder 15 días hábiles. En caso de no presentarse ningún profesional que cumpla con los requisitos mínimos para optar al cargo, se podrá declarar desierto el concurso y realizar un nuevo proceso.

2.1.1 Convocatoria (máximo 5 días hábiles)

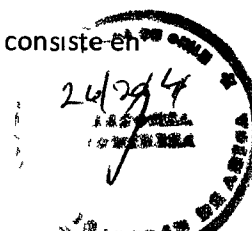
Se recomienda que este proceso se inicie de forma simultánea con la tramitación del convenio, con el objetivo de no retrasar la ejecución del programa.

La convocatoria deberá iniciarse durante los 5 días hábiles posteriores a encontrarse vacante el cargo. La documentación requerida para postular es la siguiente:

- Currículum Vitae
- Fotocopia legalizada (ante notario) de título profesional o grado académico
- Fotocopia de Cedula de Identidad por ambos lados
- Declaración jurada simple de no consumo de drogas
- Certificado de antecedentes personales
- Fotocopia simple de certificados que acrediten formación adicional (doctorado, magíster, diplomado, post-títulos), cuando lo hubiere

Se deja expresa constancia que, en relación a la contratación de los profesionales que participen en la ejecución del programa y cuyas funciones involucren una relación directa y habitual con menores de edad, será el Municipio quien deberá dar estricto cumplimiento a las disposiciones de la Ley N° 20.594, que crea inhabilidades para condenados por delitos sexuales contra menores y establece registro de dichas inhabilidades, en especial lo dispuesto en su artículo 2°, que introduce modificaciones al Decreto Ley N° 645, de 1925, sobre el Registro General de Condenas. Por lo tanto, es la contraparte municipal quien deberá ingresar y consultar el "registro de inhabilidades para trabajar con menores de edad".

Por otra parte, el tipo de contratación que se ofrecerá a los profesionales consiste en





- Honorarios Suma Alzada
- Jornada Completa
- Dedicación Exclusiva
- Ingreso Mensual bruto según las orientaciones del SENDA

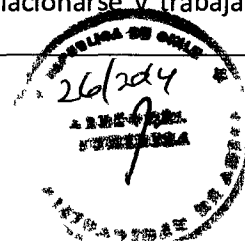
A continuación se presenta el perfil para el cargo de profesional A Tiempo

PERFIL DEL CARGO

I. GRADO DE INCIDENCIA DE LA FUNCIÓN EN LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS ENTREGADOS	Alta incidencia, la realización de sus funciones es fundamental para el cabal cumplimiento del Programa
---	---

II. REQUISITOS Y ESPECIFICACIONES PROFESIONALES PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO	
De Educación	UNIVERSITARIA Profesional Psicólogo, Trabajador Social o del área de las ciencias sociales afín a intervenciones psicosociales
Especialización	Deseable especialización en drogas y/o trabajo con jóvenes
De Experiencia	Experiencia en trabajo con jóvenes y/o en programas-proyectos de prevención y/o tratamiento del consumo de drogas Deseable experiencia de trabajo con comunidades educativas
Otras Especificaciones	Manejo de procesos de planificación, organización, coordinación, seguimiento y control de programas y/o proyectos sociales, principalmente vinculados al ámbito de drogas

III. HABILIDADES REQUERIDAS PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO	
Dimensión 1. Técnica Preventiva. Conocimiento de la oferta programática de la Institución, manejo de conceptos asociados a intervenciones preventivas de carácter selectivo, conocimiento de estrategias y técnicas de trabajo preventivo, conocimiento sobre los requerimientos específicos de los entornos educacionales y el trabajo con niñez y juventud	
Variables Asociadas a) Conocimientos técnicos para el cargo b) Trabajo con usuarios y Establecimientos Educacionales	
Dimensión 2: Aptitudes Laborales Capacidad de adaptación a las normativas legales e institucionales, capacidad de gestión de crisis, actitud personal con los miembros del grupo de trabajo, forma de relacionarse y trabajar con el equipo para generar productos y lograr objetivos comunes	

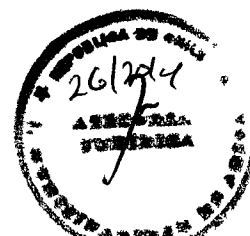




VARIABLES ASOCIADAS a) Manejo de crisis b) Relaciones interpersonales y trabajo en equipo c) Capacidad de planificación y gestión
Dimensión 3. Características Personales. Capacidades creativas, comunicar oralmente, trabajar con jóvenes (en grupos e individualmente), conducirse probamente, comprometerse con los objetivos institucionales y profesionales
VARIABLES ASOCIADAS a) Creatividad b) Comunicación c) Probidad d) Compromiso

Con el fin de esclarecer las variables y/o habilidades evaluadas, a continuación se entrega una breve descripción de aquellas más relevantes para la ejecución del programa

- **Conocimiento Técnico.** capacidad para generar credibilidad en los demás sobre la base de los conocimientos técnicos de su especialidad
- **Compromiso** expresar como propios los objetivos de la organización Apoyar la implementación de decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes Prevenir y superar obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos de la Institución Verificar la puesta en marcha de las acciones acordadas Cumplir con sus compromisos, tanto personales como profesionales
- **Proactividad** capacidad para trabajar de manera automotivada, con baja supervisión Capacidad para actuar por adelantado, anticipándose a crisis o problemas
- **Comunicación.** capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva, exponer aspectos positivos La habilidad de saber cuándo y a quién preguntar para llevar adelante un propósito la capacidad de escuchar al otro y comprenderlo Comprender la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones Incluye la capacidad de comunicar por escrito con concisión y claridad
- **Trabajo en Equipo** Ser capaz de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzo y recursos, en pos de objetivos comunes, desenvolviéndose en diferentes escenarios, con diferentes personas y logrando el objetivo Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo y de la organización, adaptándose en la medida que la situación lo requiera (flexibilidad) Es la intención de trabajar cooperativamente y desarrollar colaboración e interdependencia, como opuesto a trabajar separadamente o competitivamente
- **Probidad** Presentar una conducta funcionaria intachable basada en la honestidad y lealtad en el ejercicio del cargo, orientando las propias acciones al cumplimiento de los objetivos de la institución, a la mejor prestación de servicios y realizando las funciones con dedicación y eficiencia Asimismo existe una preeminencia del interés general por sobre el individual





- **Planeación y Organización** Establecer planes de acción para sí mismo y para otros con objeto de garantizar que el trabajo se realice correctamente, para ello se requiere fijar prioridades, discriminar y reconocer inconsistencias, decidir sobre las tareas y recursos disponibles, programar y mantener la constancia en el logro de resultados
- **Trabajo bajo Presión** Capacidad de mantener un desempeño estable bajo presión u oposición (Ej Presión de tiempo o ambigüedad) disminuir el estrés de una manera que sea aceptable para las persona y se logre los resultados esperados

2 1 2 Evaluación Curricular (5 días hábiles máximo)

Previo al proceso de entrevistas técnicas, se deberá llevar a cabo la evaluación del currículum de los postulantes y la selección de los puntajes más altos

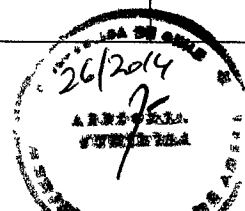
En esta etapa, el Municipio y el representante de SENDA evaluarán los siguientes factores (todos ellos establecidos en el perfil del cargo)

- Estudios y cursos de formación
- Experiencia laboral
- Antecedentes personales

Es así que se seleccionarán los puntajes que continuarán en la siguiente etapa de selección, mientras que aquellos que se encuentren por debajo del puntaje mínimo establecido quedaran automáticamente descartados

A continuación se presenta el modelo para la evaluación curricular y su respectiva puntuación

Fase	Dimensión	Variable	Descripción de factores evaluados	Puntaje	Sumatoria de las variables	Puntaje mínimo de aprobación por dimensión		
Evaluación curricular	Requisitos y especificaciones profesionales para el desempeño del cargo	Formación profesional	Posee titulo profesional psicologo, o trabajador social	70	100	50		
			Posee titulo profesional de otra carrera de las ciencias sociales	40				
			Posee titulo profesional afin a las intervenciones sociales	20				
			No posee titulo profesional	0				
		Formación específica para el cargo	Cursos de especialización, diplomados o postitulos en temas relacionados con jovenes y/o prevencion del consumo de drogas	30				
			Cursos de especialización, diplomados o postitulos en general	15				
			No posee cursos de especializacion, diplomado o postitulos	0				
		Experiencia Laboral	Experiencia laboral en el ambito de prevención, jovenes y/o drogas demostrable superior a 3 años	100			100	50





		Experiencia laboral en el ambito de prevención, jóvenes y/o drogas demostrable superior a 1 años	70		
		Experiencia laboral en el ambito publico demostrable superior a 3 años	50		
		Experiencia laboral en el ambito publico demostrable superior a 1 año	30		
		Experiencia demostrable inferior a un año	0		
PUNTAJE MÁXIMO DE LA FASE			200		
PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN			100		
PUNTAJE TOTAL OBTENIDO					

2 1 3 Entrevista Técnica (5 días hábiles maximo)

En esta etapa se evaluarán las habilidades técnicas y personales necesarias para el desempeño de la función. La entrevista será efectuada conjuntamente entre el Municipio y el representante de SENA. El propósito es identificar las competencias mínimas de acuerdo al perfil de selección definido.

A partir del análisis de los antecedentes presentados, en conjunto con la evaluación de la entrevista a cargo de la comisión, se procederá a realizar el análisis para la aprobación o rechazo del profesional (en función de los puntajes obtenidos), seleccionando así a los tres puntajes más altos en función de la pauta de evaluación profesional (la cual se anexa en el presente documento). Posteriormente se emitirá un informe del proceso y los resultados. SENA Regional deberá referir una copia de este informe al Área de Prevención de SENA Nacional.

La contratación del profesional se realizará por medio del Municipio correspondiente, de acuerdo a las orientaciones entregadas por SENA Nacional para tal efecto, en las cuales se consigna la pertinencia técnica y administrativa, por cuanto las acciones que desarrolla el profesional deben estar enmarcadas en los lineamientos técnicos e institucionales de SENA.

Consideraciones para la aplicación de la pauta de entrevista técnica

Para el correcto uso y manejo de la pauta de entrevista existen algunas recomendaciones que deben tomarse en cuenta a fin de aumentar su efectividad, así como la preservación de normas y valores de la institución.

- Para la realización de la entrevista, previamente se designará a uno de los participantes como el responsable de realizar la toma de notas de las respuestas del postulante entrevistado en la forma más detallada posible.
- Todas las preguntas de la pauta de entrevista deberán ser realizadas a cada postulante, a fin de mantener la equidad en el proceso de selección, ya que así todos los postulantes serán sometidos al mismo instrumento o grupo de preguntas. Por otra parte, ya que la investigación ha demostrado que el comportamiento pasado es predictivo del comportamiento futuro, las preguntas están basadas en conductas y a su vez evitarán que omita información importante o realice preguntas que pudieran ser consideradas discriminatorias o no relacionadas con el trabajo.



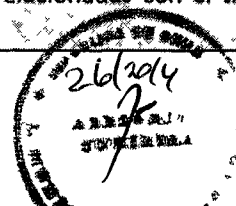


- Las frases introductorias que encontrarán en cada recuadro, le servirán para mantener la transparencia en el momento de la entrevista, señalándole previamente al entrevistado a lo que será sometido y lo que se espera de él
- El trato cordial y amable es indispensable para generar un clima de cooperación y confianza a fin de obtener la mayor cantidad y calidad posible de información durante la entrevista
- Debe tener en cuenta que la confianza establecida y dada por el entrevistado es un aspecto que se debe mantener a situaciones futuras, por lo que el manejo respetuoso de la información aportada es de gran importancia
- Al cierre, refiérase a la continuación del proceso y envío de la terna con los mejores puntajes, y a la ratificación o rechazo por parte de la comisión. Agradezca la disposición a participar de la postulación e informe que los resultados serán comunicados a los postulantes cualesquiera sean estos

A continuación se presenta la pauta para la realización de la entrevista técnica de selección

Pauta de entrevista

ANTECEDENTES GENERALES	
Nombre	
Apellidos	
Teléfono(s)	
e-mail	
Cargo actual	
Entrevistadores	
Fecha entrevista	
EXPERIENCIA EDUCACIONAL A continuación le haremos algunas preguntas relacionadas con su historial académico y de formación para este cargo	
En su opinión, ¿qué aspectos de su educación lo han preparado para este cargo?	
EXPERIENCIA LABORAL "A continuación le haremos algunas preguntas que nos permitirán conocer un poco más de usted. A propósito de lo que ha sido su experiencia de trabajo. Para ello, desearíamos obtener información sobre los cargos que ha desempeñado, sus principales tareas y responsabilidades".	
Cargos desempeñados	
¿Qué cosas le agradaron más? ¿Cuales menos? ¿Por que? (para cada cargo)	
¿Ha tenido algún logro importante en términos laborales? ¿Como lo obtuvo?	
MOTIVACIÓN LABORAL A continuación hay una lista de preguntas diseñadas para ayudar a identificar la motivación del postulante; para ver si el tipo de cosas que él disfruta haciendo estarán presentes en este cargo (Por ejemplo, si una persona dice que disfruta su actual cargo porque le gusta salir a terreno y organizar su propia agenda, un trabajo de oficina con una importante cantidad de rutinas probablemente no le proveerá de mucha satisfacción)	
¿Que conoce usted acerca del trabajo al que esta postulando? Se espera que el/la postulante hable del cargo en particular y del abordaje de la prevención del consumo de drogas y alcohol con población vulnerable	
¿Que le motivo a postular a este trabajo? (se espera que el/la postulante exprese motivación por el trabajo preventivo con adolescentes en contextos de vulnerabilidad)	
¿Cuales cree usted que son los mayores problemas que encontraria en este cargo? ¿Cómo los enfrentaría?	
TRABAJO EN EQUIPO A continuación se presentan una serie de preguntas relacionadas con el trabajo en equipo y la participación y adecuación del postulante a estos aspectos.	





Háblenos acerca de uno de los grupos de trabajo más difíciles con los que le haya tocado trabajar, ¿por que era un equipo difícil?, ¿Qué hizo usted?

Danos ejemplos de cuando sus ideas fueron rechazadas en una discusion ¿Como reacciono usted? ¿Que hizo para instalar su idea?

Que podría Aportar Ud al trabajo en equipo y como este podría influir en Usted

ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

Relate alguna ocasion en que ha tenido que trabajar con un plazo determinado ¿Como organizó usted su tiempo?

TOLERANCIA AL TRABAJO BAJO PRESIÓN Explorar la capacidad el postulante a enfrentarse y manejar las situaciones de presión laboral

¿Recuerda alguna situación laboral en la que haya tenido que resistir una presión del medio muy fuerte y prolongada?, ¿como abordó la situacion? ¿Cómo calificaria su desempeño en esas condiciones?

AUTOEVALUACIÓN Con las siguientes preguntas, se busca explorar la capacidad de autocrítica del postulante Vale decir, la capacidad real de evaluar sus capacidades y habilidades. Ello es particularmente importante, considerando que para desarrollarse y aprender es necesario tomar conciencia de lo que necesitamos mejorar.

Describa 3 competencias profesionales suyas

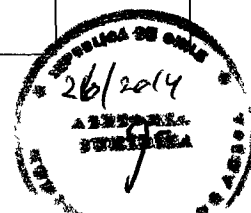
Todos tenemos características que nos gustaria cambiar o mejorar Dígame tres

¿Cuales diria Ud que son sus aspectos mas positivos, las cualidades tanto personales como profesionales, que hacen de usted un buen candidato para este cargo? Coméntenos tres

Ahora bien, con el propósito de evaluar la entrevista de cada participante, se presenta a continuación la pauta para la puntuación de la entrevista técnica

Pauta de Puntuación

Fase	Dimensión	Variable	Descripción de factores evaluados	Puntaje	Sumatoria de las variables	Puntaje mínimo de aprobación por dimensión
Entrevista técnica	Dimensión 1: Técnica Preventiva	Conocimientos técnicos para el cargo	Conoce, entiende y distingue los lineamientos técnicos de los programas de prevención selectiva (Focalización, profundización, temporalidad)	60	100	50
			Conoce parcialmente los lineamientos técnicos de los programas de prevención selectiva	30		
			No conoce los lineamientos técnicos de los programas de prevención selectiva	0		
		Trabajo con usuarios y Establecimientos Educativos	40			



		intervencion breve			
		Conoce solo algunos de los conceptos asociados al modelo biopsicosocial, el enfoque de factores de riesgo y proteccion, y las estrategias asociadas a la intervencion breve	20		
		Desconoce o maneja de forma muy precaria los conceptos asociados al modelo biopsicosocial, el enfoque de factores de riesgo y proteccion, y las estrategias asociadas a la intervencion breve	0		
Dimensión 2. Aptitudes Laborales	Manejo de crisis	Es capaz de proponer soluciones adecuadas, oportunas y coherentes frente a una crisis durante la implementacion de programas en poblacion escolar	40	100	50
		Propone soluciones parciales frente a una crisis durante la implementacion de programas en poblacion escolar	20		
		No es capaz de proponer soluciones frente a una crisis durante la implementacion de programas en poblacion escolar	0		
	Relaciones interpersonales y trabajo en equipo	Manifiesta una actitud positiva frente a las relaciones interpersonales y es capaz de distinguir beneficios concretos de los productos elaborados en equipo	30		
		Es capaz de distinguir beneficios concretos de los productos elaborados en equipo	15		
		No es capaz de distinguir beneficios concretos vinculados al trabajo en equipo	0		
	Capacidad de planificacion y gestión	Maneja de forma integral los recursos conceptuales y técnicos relacionados con la planificación y la gestion de proyectos sociales (focalizacion de recursos, objetivos, supuestos, metodologias, lineas de base, soportes conceptuales, procesos, resultados)	30		
		Maneja algunos conceptos vinculados a la planificación y gestión de proyectos sociales	15		
		No maneja conocimientos sobre planificacion y gestion de proyectos sociales	0		
	Dimensión 3: Característica	Innovación	Propone abordajes creativos que enriquecen los lineamientos generales del programa		
Propone abordajes novedosos que no obstante se escapan de			15		

s Personales.		los lineamientos generales del programa	
		No es capaz de proponer ningún abordaje novedoso	0
	Comunicación	Argumenta coherentemente y expone de forma clara sus opiniones, vinculandolas constantemente con las posturas de otros para ofrecer interpretaciones integradas.	25
		Argumenta de manera coherente y logra expresar claramente su postura	15
		No es capaz de argumentar de forma coherente y expresar claramente su postura	0
	Probidad	Es capaz de analizar un conflicto de interes, una negligencia profesional y problema de deshonestidad e inconsecuencia con su equipo de trabajo e institución	25
		Es capaz de distinguir problemas de deshonestidad e inconsecuencia en el actuar personal y profesional	15
		No es capaz de distinguir problemas de deshonestidad e inconsecuencia en el actuar personal y profesional	0
	Compromiso	Vincula el cumplimiento de los compromisos institucionales que asume en su desempeño laboral con su integridad personal y etica profesional	25
		Distingue la importancia de cumplir con los compromisos institucionales y profesionales que requiere su cargo	15
		No vincula la calidad de su trabajo con el cumplimiento de compromisos institucionales	0
	PUNTAJE MÁXIMO DE LA FASE		300
	PUNTAJE MÍNIMO DE APROBACIÓN		160
PUNTAJE TOTAL OBTENIDO			





2.2 Evaluación de desempeño

Como se mencionó anteriormente, durante el año 2014 se realizará una evaluación del desempeño de todos los profesionales a cargo de la implementación del programa (2013 y 2014), para la cual se contará con una pauta de evaluación la cual deberá aplicarse en cuatro momentos, a saber Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre. Estas evaluaciones se adjuntarán a los informes de evaluación trimestral descritos anteriormente. Cabe señalar que estas evaluaciones deberán realizarse a través de las siguientes tablas, para posteriormente digitarse en archivo Excel. Estas tablas serán visadas tanto por el Municipio como por el nivel Regional SENDA.

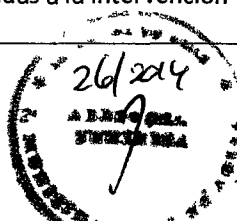
Por último, y en caso de que la evaluación sea deficiente (según la pauta de evaluación de desempeño), considerándose oportuno desvincular al profesional, se deberá elaborar un acta en la cual el Municipio y el nivel Regional de SENDA expresen y firmen el acuerdo. Este documento deberá ser enviado tanto al área de Gestión Territorial como al Área de Prevención de SENDA Nacional para informar de esta decisión. Esta acta debe ser enviada dentro de los primeros 5 días hábiles posterior a la desvinculación.

Datos Generales

Nombre Profesional					
Comuna					
Región					
Nombre Evaluador					
Resultado Evaluación	Bueno		Adecuado		Requiere Supervisión
OBSERVACIONES					

Técnica preventiva

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADORES	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	MARCAR X
TÉCNICA PREVENTIVA	Conocimientos Técnicos para el Cargo	Aplicación de orientaciones técnicas del programa A Tiempo	Más del 90% de las acciones y actividades que realiza dan cuenta de las orientaciones técnicas del programa	
			Entre el 50 y 90% de las acciones y actividades que realiza dan cuenta de las orientaciones técnicas del programa	
			Menos del 50% de las acciones y actividades que realiza dan cuenta de las orientaciones técnicas del programa	
	Conocimiento de la oferta programática de la Institución	Conoce toda la oferta programática de SENDA y sus sistemas de referencia		
		Conoce la oferta programática de SENDA pero no sus sistemas de referencia		
		No conoce la oferta programática de SENDA		
Trabajo con usuarios y Establecimientos Educativos	Aplicación de conceptos asociados a intervenciones preventivas de	Utiliza en forma integral los conceptos del modelo biopsicosocial, del enfoque de factores de riesgo y protección, y estrategias asociadas a la intervención breve		



		caracter selectivo	Utiliza parcialmente conceptos del modelo biopsicosocial, del enfoque de factores de riesgo y protección, y estrategias asociadas a la intervención breve	
			No aplica conceptos del modelo biopsicosocial, del enfoque de factores de riesgo y protección, y estrategias asociadas a la intervención breve	
		Aplicación estrategias y técnicas de trabajo preventivo	Utiliza estrategias de trabajo preventivo con adolescentes y sus familias	
			Utiliza estrategias de trabajo preventivo con adolescentes o con familias	
			No utiliza estrategias de trabajo preventivo con adolescentes o sus familias	
		Capacidad de adaptación a las normativas y requerimientos de los establecimientos educacionales	Conoce y responde a las normativas y requerimientos de los establecimientos educacionales para el desarrollo de las intervenciones	
			Conoce y responde parcialmente a las normativas y requerimientos de los establecimientos educacionales para el desarrollo de las intervenciones	
			No conoce las normativas y requerimientos de los establecimientos educacionales para el desarrollo de las intervenciones	

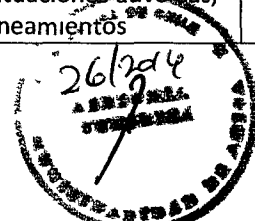
Aptitudes laborales

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADORES	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	MARCAR X
APTITUDES LABORALES	Manejo Crisis	Capacidad de Gestión de Crisis	Frente a una crisis durante la implementación del programa, actúa en forma rápida y adecuada	
			Frente a una crisis durante la implementación del programa, actúa en forma lenta o poco acertada	
			Frente a una crisis durante la implementación del programa, se mantiene ajeno o actúa de forma negligente	
	Relaciones Interpersonales y Trabajo en Equipo	Grado en que su actitud personal y su forma de relacionarse con los demás contribuye a la armonía entre los miembros del grupo de trabajo	Demuestra una excelente capacidad para relacionarse positivamente con sus compañeros(as) de trabajo, contribuyendo en forma relevante a la armonía del grupo	
			Mantiene relaciones interpersonales centradas en el trabajo, sin producir conflictos relevantes y con una preocupación normal por colaborar a la mantención de un buen clima laboral	
			Demuestra poca preocupación por mantener relaciones interpersonales armonicas con sus compañeros(as) de trabajo y tiene conflictos con el resto de su equipo	

		Grado en que su forma de relacionarse y trabajar con los demás contribuye al desarrollo de productos en comun y al logro de objetivos comunes	Demuestra una excelente capacidad para relacionarse en forma positiva con sus compañeros(as) de trabajo, contribuyendo al logro de objetivos comunes		
			Demuestra algún grado de habilidad para relacionarse en forma positiva con sus compañeros(as) de trabajo, contribuyendo al logro de objetivos comunes		
			Demuestra poco interés por relacionarse con su equipo de trabajo y no logra contribuir al logro de objetivos comunes		
	Capacidad de Planificación y Gestión	Elaboracion de planes de intervencion individual		Elabora planes de intervencion individual junto a los usuarios de forma coherente y oportuna en función de sus necesidades y capacidades	
				Elabora planes de intervencion individual junto a los usuarios, pero no logra incorporar de forma adecuada sus necesidades y capacidades	
				Elabora planes de intervencion individual sin los usuarios	
		Desarrollo de los planes de intervencion		Desarrolla los planes de intervencion en los plazos requeridos y sin acumulacion de actividades	
				Desarrolla los planes de intervencion en los plazos requeridos pero tiende a la acumulacion de actividades	
				Desarrolla los planes de intervencion sin considerar plazos y con acumulacion de actividades en cortos periodos de tiempo	
		Ingreso de informacion al sistema de seguimiento SISPREV		Ingreso informacion del programa y usuarios al SISPREV en los plazos estipulados y sin errores que imposibiliten su posterior utilizacion	
				Ingreso informacion del programa y usuarios al SISPREV en los plazos estipulados pero presenta errores que dificultan su posterior utilizacion	
				Ingreso informacion del programa y usuarios al SISPREV fuera de los plazos estipulados	

Características personales

DIMENSION	VARIABLE	INDICADORES	DESCRIPCION DEL INDICADOR	MARCAR X
CARACTERÍSTICAS PERSONALES	Innovación	Capacidad de Innovacion	Busca e implementa soluciones creativas frente a situaciones adversas respetando los lineamientos generales del programa	
			Busca e implementa soluciones creativas frente a situaciones adversas, pero tensiona los lineamientos	



		generales del programa	
		No busca ni implementa soluciones creativas frente a situaciones adversas	
Comunicación	Capacidad de comunicación oral	Siempre escucha posturas diversas, hace preguntas y expresa conceptos e ideas de forma efectiva	
		Ocasionalmente escucha posturas diversas, hace preguntas y expresa conceptos e ideas de forma efectiva	
		No escucha posturas diversas ni hace preguntas No logra expresar de forma clara sus conceptos e ideas	
	Capacidad de comunicar y trabajar con grupos	Comprende la dinámica de grupos y el diseño efectivo de reuniones y actividades grupales	
		Comprende la dinámica de grupos pero no logra el diseño efectivo de reuniones y actividades grupales	
		No comprende la dinámica de grupos lo que afecta el diseño efectivo de reuniones y actividades grupales	
Probidad	Capacidad de conducirse probadamente	Se conduce siempre de manera honesta y consecuente, privilegiando el interés común por sobre el particular	
		Ocasionalmente se conduce de manera honesta y consecuente, privilegiando el interés común por sobre el particular	
		No se conduce de manera honesta y consecuente No privilegia el interés común por sobre el particular	
Compromiso	Capacidad de comprometerse con los objetivos institucionales y profesionales	Cumple siempre con los compromisos institucionales y profesionales que requiere su cargo	
		Cumple ocasionalmente con los compromisos institucionales y profesionales que requiere su cargo	
		No cumple con los compromisos institucionales y profesionales que requiere su cargo	





III. ORIENTACIONES ADMINISTRATIVAS Y FINANCIERAS

Los convenios del Programa de prevención selectiva e intervención temprana 'A Tiempo' siguen las pautas generales de los convenios de la institución. La firma de los convenios de continuidad comenzará su ejecución a partir del mes de enero hasta diciembre de 2014. Las nuevas comunas que incorporen el Sistema podrán partir en el mes de marzo, dependiendo de las disponibilidades presupuestarias. Se podrán hacer modificaciones presupuestarias dependiendo de la ejecución y orientaciones del nivel nacional.

En el contexto del desarrollo y ejecución de las acciones definidas en el convenio de colaboración técnica y financiera para el desarrollo del Sistema Integrado Chile Previene en la escuela, es que se deben realizar informes de rendición de gastos de acuerdo a lo establecido en el Convenio respectivo y a la normativa vigente dictada por la Contraloría General de la República referida a rendición de gastos realizados con fondos públicos (Resolución N° 759, del 23 de Diciembre del 2003).

La distribución de los gastos definidos en el presente documento, podrá ser modificada durante la ejecución del Programa, según lo definido en el Convenio de Colaboración suscrito por la municipalidad y SENDA, esto ya que en algunas ocasiones el comportamiento real de los gastos pueda tener diferencias justificadas respecto a lo estimado. Los Municipios podrán realizar hasta dos modificaciones durante la implementación del programa. Éstas en ningún caso se podrán solicitar en forma posterior al término de vigencia del convenio. Dicha modificación de la distribución, aprobados inicialmente se podrá realizar para todos los conceptos de gastos, es decir, Recursos Humanos, Gastos Operacionales y Gastos en Actividades.

Las modificaciones de montos de los gastos en que se pueden incurrir con cargo a los recursos que entrega SENDA serán aprobados regionalmente, y deberán ser solicitadas por escrito por los municipios a la Dirección Regional de SENDA la que será la encargada revisar y aprobar o rechazar técnica y financieramente las solicitudes realizadas, y dar respuesta al municipio e informar al SENDA Nacional cuando corresponda.





Presupuesto y distribución de recursos según ítem presupuestario

ITEM	APORTE SENDA		TOTALES
	Ítem 24.03.003	Ítem 24.03.001	
RECURSOS HUMANOS	0	17.287.200	17.287.200
GASTOS OPERACIONALES	444.000	0	444 000
GASTO ACTIVIDADES	444.000	0	444.000
MONTO TOTAL	888.000	17.287.200	18.175.200



Nombre y Firma Sr. (a) Alcalde(sa)

