

## Guía de Apoyo

1

### Contratación de Monitores Comunitarios Vínculos 11° Versión

Para la implementación y desarrollo del Modelo de Intervención del Programa Vínculos, se establece una estructura de estamentos institucionales que articulan la ejecución del Programa para que los adultos/as mayores, puedan acceder en forma preferente al conjunto de prestaciones sociales pertinentes a sus necesidades, y estén integradas a la red comunitaria de promoción y protección social.

Los actores participantes a nivel regional y comunal, son las Secretarías Regionales del Ministerio de Desarrollo Social, a través del Encargado Regional y los especialistas de grupos vulnerables, las Municipalidades ejecutoras, mediante el Encargado Comunal y los monitores comunitarios, y los Gestores del Servicio Nacional del Adulto Mayor, SENAMA, que acompañan técnica y gerontológicamente todo el proceso.

Para efectos de contar con profesionales de trato directo con las personas mayores, los ejecutores (Municipalidades), deben contratar a uno o varios **Monitores Comunitarios**, los cuales mediante un trabajo en terreno, ejecutarán el modelo de intervención de acuerdo a las normativas y manuales provenientes del Ministerio de Desarrollo Social.

El presente documento, tiene como finalidad aportar al proceso de selección de los monitores comunitarios, en su calidad de *actores fundamentales en el éxito de la trayectoria de acompañamiento que inician las personas mayores cuando aceptan a participar del Programa Vínculos*.

#### 1. Funciones del Monitor Comunitario

##### 1.1 Transversales

- a) Asistir a las capacitaciones efectuadas por el servicio de Asistencia Técnica y la SEREMI.
- b) Asistir a mesa técnicas comunales y/o regionales que se convocados, además de reuniones bilaterales respectivas

##### 1.2 En la Etapa de Diagnóstico

- a) Administrar el número de participantes asignados por el Encargado Comunal y validados por el especialista en grupos vulnerables.
- b) Coordinarse con especialistas de grupos vulnerables, para la validación de la fase diagnóstica, que considera las siguientes acciones y/o aplicación de los siguientes instrumentos:
  - I. Gestionar el contacto inicial con las personas mayores asignadas.
  - II. Aplicar el Instrumento de Diagnóstico a las personas mayores que firmaron la Carta de Compromiso.
  - III. Gestionar la firma del Plan de Intervención definido de acuerdo a los resultados del Instrumento de Diagnóstico.
  - IV. Disponer toda la información en la plataforma informática dispuesta para esta etapa.

---

<sup>1</sup> Documento formulado a partir de las bases aprobadas mediante Resolución Exenta N° 0505/04.07.16 que Aprueba Convocatoria para Proveer los cargos de Especialistas en grupos Vulnerables, elaborado por la Subsecretaría de Servicios Sociales del Ministerio de Desarrollo Social.

### 1.3 Etapa de Seguimiento y Acompañamiento

- a) Desarrollar el modelo de intervención de acuerdo a la metodología diseñada para el Acompañamiento Psicosocial y Sociolaboral en cada persona mayor participante del Programa.
- b) Acompañar y apoyar a las personas mayores en la definición y logro del Plan de Desarrollo y/o Plan Laboral/Ocupacional, de acuerdo a las prioridades e intereses de ellos.
- c) Estimular y motivar la participación activa del usuario en las iniciativas e instancias comunitarias.
- d) Mantener al día el registro informático y los medios físicos de verificación (cuadernillo), velando por la veracidad de los datos consignados.
- e) Resguardar los medios de verificación y todos los documentos descritos en el presente documento.
- f) Conocer las redes comunitarias existentes en el entorno de la persona mayor, contactando al usuario con aquellas organizaciones de interés.
- g) Participar en a las redes locales y provinciales de temáticas de adulto mayor, con el finalidad de aportar con actividades complementarias a los usuarios del Programa, como turismo social, plazas ciudadanas, entre otras.
- h) Participar en las instancias de formación y capacitación a las que sea convocado/a por la Asistencia Técnica y/o por la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social.

### 1.4 Etapa de Evaluación y Cierre:

- a) Realizar las sesiones individuales y grupales de valoración del proceso, que insuman el proceso de evaluación de las personas mayores participantes del Programa.
- b) Realizar el proceso de cierre técnico y metodológico con las personas mayores participantes del Programa.
- c) Apoyar al Encargado Comunal en el cierre administrativo y financiero del Convenio.
- d)

## 2. Perfil y Reclutamiento de los Monitores Comunitarios

Para el ejercicio del rol del Monitor/a Comunitario/a, el o los profesionales deberán adecuarse a los perfiles establecidos por el Ministerio de Desarrollo Social, descritos a continuación:

- **Título Profesional**, Técnico o Licenciado del Área de las Ciencias Sociales o de Salud.
- **Experiencia laboral** preferente en : 
  - ✓ Experiencia en trato directo con Personas Mayores, o.
  - ✓ Experiencia en intervención comunitaria y/o psicosocial, especialmente con población vulnerable, o
  - ✓ Experiencia Articulación de redes locales públicas y privadas.
- Manejo en computación a nivel de usuario, office e internet.
- Disponibilidad horaria diurna para la atención de los usuarios, asistencia a reuniones y capacitaciones. 
  - Habilidades Sociales:** 
    - ✓ Pro actividad
    - ✓ Capacidad de Trabajo en equipo.
    - ✓ Empatía.
    - ✓ Liderazgo.
    - ✓ Tolerancia a la Frustración.

## 2.1 Perfil del Monitor de Acompañamiento Sociolaboral

Dependiendo del número de usuarios a intervenir, características profesionales, capacidades, experiencia y disponibilidad horaria, un Monitor Comunitario de Acompañamiento Psicosocial, podrá realizar el Acompañamiento Sociolaboral, por lo tanto, debe cumplir con las mismas habilidades y conocimientos expuestos en el perfil del Monitor Psicosocial y deberá ser aprobado por la institución encargada de la Asistencia Técnica en coordinación con la Secretaría Regional Ministerial de Desarrollo Social respectiva.

Para el caso de profesionales que no realicen la intervención psicosocial, podrán postular al cargo de acuerdo a las siguientes condiciones:

- Título Profesional**, Técnico o Licenciado del Área de las Ciencias Sociales o de Salud.
- Experiencia laboral** preferente en :
  - ✓ Instituciones de Salud con proyectos comunitarios y/o de atención a usuarios o,
  - ✓ Instituciones que realizan rehabilitación o tratamiento a personas mayores como un Centro Comunitario de Rehabilitación o,
  - ✓ Proyectos de desarrollo económico y/o productivos
  - ✓ Contar con experiencia en el área comunitaria
- Manejo en computación a nivel de usuario, office e internet.
- Disponibilidad horaria diurna para la atención de los usuarios y asistencia a reuniones y capacitaciones.
- Habilidades Sociales:**
  - ✓ Pro actividad.
  - ✓ Capacidad de Trabajo en equipo.
  - ✓ Empatía.
  - ✓ Liderazgo.
  - ✓ Tolerancia a la Frustración.

### 3. Proceso de Selección y Contratación

La selección de los Monitores es responsabilidad de los Organismos Ejecutores del Programa (Municipios), no obstante el proceso de reclutamiento deberá estar acompañado y asesorado por los profesionales de la institución encargada de la Asistencia Técnica y los Especialistas en Grupos Vulnerables, en coordinación con el Encargado de la Secretaría Regional Ministerial. Para concretar esta asesoría se propone la siguiente ruta para la selección de los candidatos.

La Selección es un proceso que contempla 5 etapas, las que se llevan en fases sucesivas, por lo que el cumplimiento de antecedentes exigidos para postular (admisibilidad) o de la puntuación mínima para las demás etapas determinará el paso a las etapas siguientes:

- a) Etapa de Postulación: Recepción de Antecedentes
- b) Etapa de Admisibilidad: Revisión de antecedentes y documentos requeridos para postular al cargo
- c) Etapa de análisis Curricular
- d) Etapa entrevista
- e) Etapa de Selección, notificación y de cierre.

Aquellos postulantes que no presenten todos los antecedentes requeridos para postular al cargo de Monitor Comunitario, en los plazos establecidos en las presentes orientaciones, no serán admisibles y no podrán pasar a la siguiente etapa.

El concurso podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneas, es decir, cuando, los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases. En tal caso, se dictará el acto Administrativo correspondiente y se publicará en la página web del Municipio.

Será responsabilidad de la comisión a cargo de la SEREMI generar acta de cada una de las etapas. Estas actas se desarrollarán una vez concluida cada etapa y deberán contener los acuerdos, puntajes de los evaluados (cuando corresponda) y observaciones del proceso y deberán ser firmadas por lo integrantes de la comisión.

La comisión evaluadora está conformada al menos por tres personas, una representantes del Municipio que corresponde al Encargado del Programa en la comuna, un Profesional de la Asistencia Técnica y uno en representación de la SEREMI, que puede ser el Encargado Regional del Programa o bien un Especialista en Grupos Vulnerables.

El Municipio estará a cargo de la primera, segunda y tercera etapa de selección, posterior a ello el EGV y la Asistencia Técnica deben presenciar mediante la comisión evaluadora las siguientes dos etapas de selección.

#### **a) Etapa de postulación**

El llamado del concurso para el cargo de Monitor Comunitario se encontrará publicado en un medio de comunicación masiva (Diario oficial de la comuna y/o en la página web oficial del Municipio, etc.), en él se deben publicar los requisitos de postulación, lo que también podrán ser retirados en dependencias municipales.

##### **1. Procedimiento para postulación**

Para realizar la postulación, los interesados deben entregar los antecedentes solicitados, en sobre cerrados que haga referencia al nombre del cargo al que postula en el exterior, indicando:

“Municipalidad de \_\_\_\_\_ Postula al cargo de Monitor Comunitario para el Programa Vínculos del Ministerio de Desarrollo Social”

##### **2. Documentos requeridos para postular.**

I. Copia CI

II. Certificado de Antecedentes (VIF) III.  
Certificado de Título.

IV. Currículum Vitae

V. Certificado acrediten la experiencia en intervención comunitaria y/o en temas relativos a la Persona Mayor.

### b) Etapa de Admisibilidad.

Esta etapa consiste en la recepción y posterior revisión de antecedentes de los postulantes, la cual será realizada por el Municipio que realiza el llamado a concurso del Monitor Comunitario. Una vez cumplido el plazo de presentación de antecedentes, el Municipio debe comenzar la revisión y posterior calificación de los documentos presentados por los postulantes, ello de acuerdo a un acta de puntuación que se adjunta como anexo al presente documento. Los postulantes que no presenten todos los antecedentes requeridos quedarán automáticamente fuera de la selección y evaluación del proceso. No se considera como certificado o documentos que acredite experiencia laboral, contratos de trabajo, boletas de honorarios ni certificado e cotizaciones. Cualquiera que no cumpla con las condiciones antes señaladas se clasificará como inadmisibles del proceso de selección.

### b) Etapa de Análisis Curricular

Consiste en la evaluación de las características del postulante y de su adecuación al perfil del cargo. Esta evaluación debe contemplar y otorgar puntaje según dos ámbitos:

- 1 Formación educacional: Se evaluará el nivel de estudios que posee el postulante, de acuerdo a los requisitos señalados en el perfil del profesional.
- 2 Experiencia Laboral Relacionada: Se evaluará la experiencia laboral relacionada, según lo especificado en el perfil del cargo.

No se considerará el nivel de estudios y/o experiencia laboral, si esta referencia no se encuentra debidamente acreditada, es decir, no se presente certificado según lo señalado el punto a) Etapa de postulación, punto 2. Documentos requeridos para postular.

ÁNALISIS CURRICULAR		
Factores (ámbito)	Criterio	Puntuación de la evaluación
Formación de Estudios.	Título profesional, técnico o licenciado del área de las ciencias sociales o de salud.	10 profesional o nivel salud. <sup>2</sup>
	Título profesional, técnico o licenciado en otras áreas.	5
Experiencia laboral relacionada	Experiencia laboral de más de tres años en: 1. Trato directo con personas mayores; 2. Intervención comunitaria y/o psicosocial, especialmente con población Vulnerable; 3. Articulación de redes locales públicas y privadas.	10 <sup>3</sup>
	Experiencia laboral en menos de tres años en: 1. trato directo con personas mayores; 2. Intervención comunitaria y/o psicosocial, especialmente con población Vulnerable; 3. Articulación de redes locales públicas y privadas.	5

### d) Etapa entrevista

Esta etapa se realizará en presencia de toda la comisión evaluadora, en función de una pauta de entrevista estructurada, la cual está compuesta por cuatro preguntas y será adjunta al acta de puntuación del postulante que ingresa a esta penúltima etapa del proceso. La entrevista debe evaluar competencias técnicas y habilidades personales para desempeñar el cargo de manera adecuada. Esta entrevista será en forma sola y únicamente presencial, de forma individual. Las etapas son sucesivas, por lo tanto si el postulante no

Perfil del Monitor Comunitario estipulado en el punto 4.1.1 pág. 13, Resolución Exenta N°0778/14.09.16 que aprueba Orientaciones de Implementación, Metodología y Procedimientos de Gestión del modelo de intervención del Subsistema Seguridades y Oportunidades, para el usuario de 65 años o más edad, del artículo 4° Letra A, de la ley N°20.595.

<sup>2</sup> En caso de la contratación de Monitor Comunitario sólo para intervención ASL, debe aplicarse el perfil señalado en la pág. n°14, Resolución Exenta N°0778/14.09.16.

presenta a la etapa de entrevista, obtendrá puntaje 0 y no avanzará a la siguiente etapa, quedando eliminado del proceso concursal.

Cada uno de los integrantes de la Comisión deberá calificar al entrevistado con una nota de 1 a 10, siendo el 1 el puntaje más bajo y el 10 el puntaje más alto. Al promedio de las notas aplicadas por cada integrante de la Comisión de le asignará una puntuación según la tabla siguiente, la cual constituirá el puntaje final.

Promedio de notas de la Comisión	Puntaje Final
<b>Nota promedio entre 9 y 10</b>	20
<b>Nota promedio entre 7 y 8.9</b>	15
<b>Nota promedio entre 5 y 6.9</b>	10
<b>Nota promedio menor a 5</b>	0

El puntaje mínimo de aprobación de la etapa es 10.

#### e) Etapa de selección, notificación y cierre.

##### 1. Selección

- Esta etapa tiene como finalidad de construir la nómina final de candidatos elegibles, utilizando una tabla global de evaluación. En éstas se incluirán los puntajes obtenidos en la etapa de evaluación que comprende la etapa de análisis curricular, y de entrevista con la comisión.
- Posteriormente, se obtendrá una calificación final de/la postulante considerando las siguientes ponderaciones:

Tabla Global de Evaluación	Ponderación
<b>Análisis Curricular</b>	50%
<b>Entrevista</b>	50%
<b>Total</b>	100%

- Con los datos obtenidos de la tabla de evaluación, el Comité de Selección de la comuna respectiva elaborará un acta con nómina de los postulantes que pasaron todas las etapas en orden decreciente, de mayor a menos puntaje. Ésta nómina será presentada en forma íntegra a la SEREMI/SENAMA respectiva, y en paralelo la Municipalidad debe seleccionar al postulante con mayor puntaje para cubrir el cargo de Monitor Comunitario.

- El Municipio será el responsable del cumplimiento de los plazos y actas por cada uno del/los postulantes, por etapa del proceso realizada, manteniendo informado a su asistencia técnica y su respectiva SEREMI, mediante correo electrónico.

## 2. Notificación y Cierre.

- La Municipalidad deberá notificar al postulante seleccionado.
- Una vez realizada la notificación el postulantes deberá manifestar la aceptación o rechazo del cargo, entregando en caso de aceptación, todos los documentos para la contratación, señalados en el punto N°2, de la letra A, del presente documento, en original y/o copia legalizada.
- Es responsabilidad del Municipio enviar las actas del o los postulantes seleccionados a la SEREMI/SENAMA respectiva, en conjunto a la nómina de seleccionados, en función de que se

generen vacantes para el cargo, esto último en el caso de que algún seleccionado no acepte el cargo o bien acepte y posterior a ello renuncie.

- Los resultados del proceso se darán a conocer dentro de los 15 días siguientes a finalizado el proceso de selección de postulantes.

## 4. Cronograma del proceso de selección

Etapa	Plazos
<b>Publicación del concurso</b>	01 día hábil siguiente de totalmente tramitado el presente acto de administrativo
<b>Postulación y Recepción de Antecedentes</b>	03 días hábiles desde la fecha de publicación del presente acto.
<b>Etapa de Admisibilidad y Análisis Curricular</b>	01 día hábil desde la fecha de cierre de la postulación y recepción de antecedentes.
<b>Etapa de Entrevista</b>	01 día hábil desde la fecha de término de la etapa anterior.
<b>Selección, Notificación y Cierre</b>	01 día hábil desde la fecha de término de la etapa de selección.

Sin perjuicio de lo anterior los plazos pueden ser sujetos a modificaciones, siempre y cuando se publiquen las modificaciones en los respectivos medios.