



**REPÚBLICA DE CHILE**  
**MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA**  
Subsecretaría de Evaluación Social  
División de Administración y Finanzas

**LLAMADO A PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO DE ANALISTA DE INVESTIGACIÓN SOCIAL**

**RESOLUCIÓN EXENTA Nº**

**SANTIAGO,**

**VISTO:**

Lo dispuesto en la Ley Nº 20.530, que crea el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y Modifica Cuerpos Legales que indica; en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 2012, del ex - Ministerio de Planificación, hoy Ministerio de Desarrollo Social, que fija plantas de personal de las Subsecretarías de Evaluación Social y de Servicios Sociales; en el Decreto Supremo Nº 15, de 2012, del Ministerio de Desarrollo Social que Aprueba Reglamento del artículo 4º de la Ley Nº 20.530, que crea el Ministerio de Desarrollo Social; en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el Decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo; Resolución Exenta SES Nº 436/2022 del 29 de diciembre del 2022 que Aprueba Procedimiento de Reclutamiento y Selección a Planta, Contrata y Honorarios de la Subsecretaría de Evaluación Social; en la Pauta de Selección para el cargo de Analista de Investigación Social para el Departamento de Investigación Social de la División de Observatorio Social de la Subsecretaría de Evaluación Social; en la Resolución Nº 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma razón de las materias de personal que indica; Resolución Nº 10 de 2017, de la Contraloría General de la República y Resolución Exenta Nº 314, de 6 de abril de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil que Aprueba Procedimiento de Elaboración de Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, conforme la facultad establecida en el artículo 2º, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley Nº 19.882 y Decreto Supremo Nº 10 de 2020, que Modifica Decreto Supremo Nº 15, de 2012, del Ministerio de Desarrollo Social.

**CONSIDERANDO:**

1. Que, resulta necesario proveer una vacante a contrata, Grado 10º de la Escala Única de Sueldos (E.U.S) para el Departamento de Investigación Social de la División de Observatorio Social de la Subsecretaría de Evaluación Social para desempeñar funciones como Analista de Investigación Social.
2. Que, de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución Exenta SES Nº 436/2022 del 29 de diciembre del 2022 que Aprueba Procedimiento de Reclutamiento y Selección a Planta, Contrata y Honorarios de la Subsecretaría de Evaluación Social, se ha generado Pauta de Selección para el cargo señalado.
3. Que, en el ejercicio de las facultades que me confiere la ley.

**RESUELVO:**

1º. - **Apruébese** la presente pauta de selección, cuyo texto es el siguiente:

<b>I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO</b>	
<b>Nombre del Cargo</b>	Analista de Investigación Social
<b>Objetivo del Cargo</b>	Diseñar y gestionar los procesos estadísticos de las encuestas del Departamento de Investigación Social.
<b>Tipo de Reclutamiento</b>	Publicado en <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>
<b>Nº de Vacantes</b>	1
<b>División /Departamento</b>	División de Observatorio Social/Departamento de Investigación Social
<b>Tipo de Vacante</b>	Contrata
<b>Grado</b>	10º
<b>Renta Promedio Bruta Mensual</b>	\$ 2.623.204



<b>Renta Bruta mes sin bono</b>	\$ 2.140.352- (Meses de enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre)
<b>Renta Bruta mes con bono</b>	\$ 3.588.909.- (Meses de marzo, junio, septiembre y diciembre)
<b>Formación Educativa</b>	Título profesional en antropología, psicología, sociología, economía, ingeniería civil Industrial, ingeniería comercial, ciencia política, geografía o administración pública.
<b>Especialización/Capacitación deseables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inglés intermedio.</li> </ul>
<b>Experiencia Profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se requiere experiencia profesional no inferior a 1 año.</li> <li>- Se solicita experiencia Específica en: <ul style="list-style-type: none"> <li>Experiencia profesional en análisis y gestión de encuestas dirigidas a población objetivo menor de 18 años, niños(as) y/o adolescentes.</li> <li>Experiencia en procesamiento de datos cuantitativos usando R y/o experiencia docente en R.</li> </ul> </li> </ul>

II. COMPETENCIAS TRANSVERSALES	
Definición	Nivel esperado
<u>Orientación a la Excelencia</u> Búsqueda permanente por realizar y entregar un trabajo de calidad, de acuerdo con los estándares definidos, lo que incluye una atención al detalle de la información y revisión constante de los procesos y tareas a cargo, contribuyendo a la mejora continua, con el fin de asegurar resultados de excelencia.	<u>Nivel 3: Avanzado</u> Busca realizar y entregar un trabajo de calidad, con rigurosidad y atención al detalle, realizando una revisión constante de los procesos, contribuyendo en algunos casos a la mejora continua de éstos.
<u>Comunicación Efectiva</u> Es la capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva. Transmite sus ideas con claridad y precisión, en forma verbal y escrita, verificando la comprensión de sus mensajes y utilizando un lenguaje que se ajusta a sus interlocutores.	<u>Nivel 3: Avanzado</u> Es capaz de transmitir sus ideas con claridad y precisión, en forma verbal y escrita, mostrando habilidades de escucha, ajustando su lenguaje dependiente del interlocutor, identificando los momentos y la forma adecuada para exponer diferentes situaciones, verificando que su mensaje haya sido comprendido de manera adecuada.
<u>Gestión de Redes</u> Genera y mantiene vínculos de trabajo con actores o unidades internas y externas a la Subsecretaría, los que se caracterizan por la cooperación y el respeto mutuo, ofreciendo y solicitando apoyo, cumpliendo los compromisos, a fin de contribuir al logro de objetivos institucionales.	<u>Nivel 3: Avanzado</u> Genera y mantiene vínculos de trabajo con actores o unidades internas y externas, mostrando una actitud de colaboración, cooperación y respeto, ofreciendo y solicitando apoyo, identificando y resolviendo oportuna y asertivamente las diferencias y conflictos.
<u>Planificación y Gestión Eficaz del Tiempo</u> Capacidad de organizar su trabajo y actividades relacionadas, logrando priorizar de acuerdo con la importancia y urgencia, definiendo los recursos requeridos e incluyendo mecanismos de seguimiento y verificación de la información, para responder de manera adecuada y en los tiempos definidos.	<u>Nivel 3: Avanzado</u> Organiza su trabajo y actividades, de acuerdo con la importancia y urgencia, definiendo de los recursos necesarios, utilizando mecanismos de seguimiento y verificación de la información, que les permiten responder de manera adecuada y en los tiempos definidos.
III. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	
Definición	Nivel esperado
<u>Análisis de la Información</u> Analiza, relaciona e interpreta información de manera de comprender diferentes situaciones o eventos. Asimismo, es capaz de interpretar información de diversa complejidad, para generar opciones o propuestas que permitan la toma de decisiones individuales o de su equipo.	<u>Nivel 3: Avanzado</u> Analiza e interpreta información de manera de comprender diferentes situaciones o eventos complejos y diversos, buscando información y organizando las partes de estas, proponiendo acciones concretas de resolución.



<p><b>Adaptación y Flexibilidad</b> Es la capacidad para adaptarse a los cambios, situaciones nuevas o distintas, y con personas o grupos diversos, flexibilizando su comportamiento y forma de actuar, entendiendo y valorando posturas distintas o puntos de vista encontrados, manteniendo un desempeño adecuado ante estas situaciones, logrando cumplir con los objetivos y resultados esperados.</p>	<p><b>Nivel 3: Avanzado</b> Logra adaptarse a los cambios, situaciones nuevas o distintas, o a personas o grupos diversos, de los que estaba acostumbrado/a, flexibilizando su comportamiento y forma de actuar, modificando sus objetivos o acciones para responder con rapidez a los cambios organizacionales o de prioridad, revisando situaciones pasadas para modificar su accionar ante situaciones nuevas, logrando mantener un comportamiento y desempeño adecuado, logrando cumplir con los objetivos y resultados esperados.</p>
<p><b>Trabajo en Equipo</b> Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y trabajar juntos, fomentando las relaciones de colaboración y un clima armónico de trabajo, considerando los aportes de las personas que se desempeñan dentro del equipo, para el logro de un objetivo en común.</p>	<p><b>Nivel 3: Avanzado</b> Colabora y coopera con los demás, formando parte de un grupo, contribuyendo con su experiencia, conocimientos e ideas, analizando y entendiendo las diferentes opiniones, mostrando interés por las diferentes perspectivas, desarrollando un ambiente amistoso, resolviendo los conflictos que pudieran aparecer, para el logro de un objetivo en común.</p>

#### IV. NIVELES DE CONOCIMIENTOS

##### GLOSA NIVELES DE CONOCIMIENTO

**Alto: Destacado.** Desempeño que demuestra un dominio de conocimientos, por lo que se sitúa en un nivel alto.

**Medio: Satisfactorio.** Desempeño que demuestra un nivel medio de conocimientos respecto de lo que corresponde a su cargo.

**Bajo: Elemental.** Desempeño poco satisfactorio en relación a los conocimientos que corresponden a su cargo.

CONOCIMIENTOS (conocimientos a evaluar en prueba técnica)	Niveles de conocimiento		
	Alto	Medio	Bajo
Metodología y gestión de encuestas de personas menores de 18 años		X	
Análisis con R	X		
Inglés		X	

#### V. FUNCIONES

1. Apoyar acciones y actividades de los proyectos de recolección de información cuantitativa, tanto en la gestión administrativa de proyectos, y en la gestión de los procesos técnicos, en especial en encuestas de población menor de 18 años.
2. Validación y análisis de bases de datos de encuestas o registros administrativos.
3. Elaboración de informes metodológicos de encuestas y otras fuentes secundarias.
4. Procesar diferentes fuentes de información para la caracterización socioeconómica en diferentes niveles de agregación territorial y en referencia a distintos grupos de población relevantes para la política social, en especial en temas de niños, niñas y adolescentes y de educación, provenientes de diferentes instrumentos como la Encuesta Casen, Encuesta de Bienestar Social, ELPI, EANNA, registros administrativos, entre otros.
5. Desarrollar, evaluar, validar, actualizar y documentar metodologías de levantamiento de información y de indicadores socioeconómicos utilizando diferentes fuentes de información.
6. Producir y elaborar informes o reportes metodológicos o de caracterización socioeconómica.
7. Prestar asistencia técnica y capacitaciones a usuarios internos y externos.
8. Realizar otras funciones requeridas por el/la jefe/a directo/a que sean propias en el funcionamiento del área.

#### VI. REQUISITOS GENERALES Y ESPECIFICOS

<p><b>Requisitos Generales</b></p>	<p><b>Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Ser ciudadano(a) o extranjero poseedor de un permiso de residencia.</li> <li>b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;</li> <li>c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;</li> <li>d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;</li> <li>e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;</li> <li>f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio</li> </ol>
------------------------------------	--



	<p>de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal.(Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).</p> <p><b>No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley Nº 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:</b></p> <p>a) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.</p> <p>b) Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.</p> <p>c) Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.</p> <p>d) Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.</p> <p>e) Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.</p>
<b>Requisitos Específicos</b>	Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente.

## VII. CONDICIONES GENERALES

<ol style="list-style-type: none"> <li>El proceso se realizará en la ciudad de Santiago, siendo los eventuales traslados de exclusivo costo de los/as postulantes.</li> <li>La jornada laboral es completa (44 hrs. semanales), de lunes a viernes y el lugar de desempeño es en las oficinas de la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, ubicadas en Catedral #1575, piso 6, en la comuna de Santiago.</li> <li><b>Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán deberán informarlo en su postulación, para efecto de facilitar la aplicación de las herramientas de selección y adaptar las condiciones físicas del lugar, garantizando la no discriminación por este motivo.</b></li> <li>La selección será preferente, ante igualdad de condiciones de mérito, de personas con discapacidad.</li> <li>La calidad de persona con discapacidad será verificada a través de la certificación a que se refieren los artículos 55 y 56 de la Ley Nº 20.422 y los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.</li> <li>Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.</li> <li>Una vez concluida la "IV Etapa Entrevista de Comisión de Selección" de este Concurso, esa Comisión propondrá a la Autoridad facultada para efectuar el nombramiento, un máximo de tres candidatos que hubieren obtenido los más altos puntajes respecto del cargo a proveer. En este contexto, la Autoridad designará al elegido con las más amplias facultades, entendiéndose que puede resultar seleccionado cualquiera de ellos.</li> <li>Serán notificados solamente los postulantes que avancen en las etapas y el/la postulante seleccionado/da para el cargo. Con todo, el Servicio podrá modificar los plazos señalados, por razones de buen servicio para asegurar el adecuado desarrollo del proceso de selección, cautelando la igualdad de oportunidades de los/as postulantes.</li> <li>El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos.</li> <li>Finalmente, indicar que, de este proceso de selección, se generará una lista de candidatos/as elegibles, desde la cual, el Servicio podrá, en el futuro, contactar a dichos postulantes, en caso de que un cargo quedara vacante</li> </ol>
--

## VIII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

<b>Admisibilidad</b>	Se consideran las preguntas a la persona postulante efectuadas al momento de la postulación en <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> y los documentos adjuntos. Además, se evalúa, el cumplimiento de los requisitos específicos y generales del cargo.
<b>Análisis Curricular</b>	Se evaluará la formación educacional, capacitación y experiencia, en base a la matriz de puntaje señalada en el punto XI. Dicha matriz de puntaje establece el puntaje a obtener en cada factor y Subfactor, así como el puntaje mínimo de aprobación.
<b>Evaluación Técnica</b>	Los contenidos a evaluar son aquellos relativos a las funciones a desempeñar, a la especialización y/o capacitación y a los conocimientos especificados en el perfil del cargo.
<b>Evaluación Psicolaboral</b>	Se evaluarán las competencias conductuales requeridas para el buen desempeño del cargo.
<b>Entrevista ante Comité de Selección</b>	Se evaluará el grado de ajuste del postulante al perfil del cargo.



IX. POSTULACIÓN	
<b>Documentos requeridos para postular</b>	<p>En la Página web de <a href="http://empleospublicos.cl">empleospublicos.cl</a>:</p> <p>• <b>Mantener CV Formato Registro Civil actualizado de acuerdo a las especificaciones del cargo. Dicha información se utilizará desde la etapa de admisibilidad, en adelante.</b></p> <p>Adjuntar los siguientes documentos, los cuales son utilizados en diferentes etapas del proceso de reclutamiento y selección:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Copia de Cédula de Identidad.</li> <li>• Formato libre de CV.</li> <li>• Copia simple del título profesional.</li> <li>• Certificados que acrediten especialización y/o capacitación.</li> <li>• Certificados que acrediten experiencia laboral.</li> </ul>
<b>Mecanismo de Postulación</b>	Los interesados deberán postular en el Portal de Empleos Públicos <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>
<b>Consultas</b>	Solo podrán realizar consultas al correo de contacto <a href="mailto:selecciones@desarrollosocial.cl">selecciones@desarrollosocial.cl</a>

X. COMITÉ DE SELECCIÓN
El Comité estará compuesto por la Jefatura de la División de Administración y Finanzas o quien esta designe, Jefatura del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas o quien esta designe, Jefatura de la División de Observatorio Social o quien esta designe, Jefatura del Departamento de Investigación Social o quien esta designe y el Encargado(a) de Reclutamiento y Selección.

XI. MATRIZ DE PUNTAJE						
ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA (POR FACTOR)
<b>I Análisis Curricular</b>	Estudios; cursos de Formación Educacional y de Capacitación	Formación Educacional	Título profesional en antropología, psicología, sociología, economía, ingeniería civil industrial, ingeniería comercial, ciencia política, geografía o administración pública.	15	20	15
		Especialización/capacitación	Inglés intermedio	5		
	Experiencia Profesional	Experiencia Profesional	Experiencia profesional de al menos 1 año.	10	20	15
			Experiencia en análisis y gestión de encuestas de población menor de 18 años, niños(as) y/o adolescentes.	5		
Experiencia en procesamiento de datos cuantitativos usando R y/o experiencia docente en R.	5					
<b>II Aplicación Prueba Técnica</b>	Conocimientos Técnicos	Evaluación de conocimientos	Obtiene un 90 por ciento o más de aprobación	20	20	10
			Obtiene entre 80 y 89 por ciento de aprobación	15		
			Obtiene entre 60 y 79 por ciento de aprobación	10		
			Obtiene menos de 60 por ciento de aprobación.	0		
<b>III Entrevista Psicolaboral</b>	Evaluación de Competencias	Evaluación de las competencias para el desempeño de la función.	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo.	20	20	15
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con observaciones para el cargo.	15		



			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo.	1		
<b>IV Entrevista Comisión de Selección</b>	Entrevista Comité	Entrevista de Evaluación de Aptitudes y Conocimientos Técnicos	Entrevista de aptitudes y conocimiento técnico lo define como idóneo para el cargo	20	20	15
			Entrevista de aptitudes y conocimiento técnico lo define como idóneo con observaciones para el cargo	15		
			Entrevista de aptitudes y conocimiento técnico lo define como NO idóneo para el cargo	1		

**Notas:**

1. Para ser considerado postulante idóneo, la persona deberá obtener el puntaje mínimo establecido en la última etapa del proceso, es decir, la "Entrevista con el Comité de Selección".
2. Las etapas del proceso son sucesivas, pero no sumatorias en puntaje, por lo que el/la postulante irá accediendo a las etapas siguientes cuando cumpla con el puntaje mínimo estipulado en cada etapa del proceso.
3. Para la ponderación de los factores y subfactores se considerará la matriz de puntaje, de acuerdo a lo definido en cada una de las etapas: Análisis Curricular, Aplicación Prueba Técnica, Entrevista Psicolaboral y Entrevista Comisión de Selección.
4. Es responsabilidad del postulante **mantener la información vigente en la página web de empleos públicos ya que se considerará para el análisis del proceso y postulación la información contenida en "Mi CV", "Preguntas al Postulante" y/o Planilla Excel** generada por la plataforma [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), que contine la información de las personas que postulan.
5. Es responsabilidad de la persona **presentar la documentación que acredite la formación, cursos de capacitación y especialización, ya que solamente se considerará para su ponderación aquellos certificados adjuntados en la postulación.**
6. En los **Certificados que acreditan experiencia, lo relevante es que sea emitido por un organismo (empleador) del cargo (firmados y timbrados por quien corresponda integrante de la institución), las funciones desempeñadas y el período (desde y hasta).** No se aceptan los certificados de las imposiciones, Resoluciones de Nombramiento, Decretos, Finiquitos y /o Cartas de Recomendación.
7. En relación a los subfactores de Formación y "Especialización /Capacitación", los puntajes asignados a cada uno de los criterios son sumatorios.
8. Respecto al subfactor "Experiencia específica", los puntajes asignados a cada uno de los criterios son sumatorios.
9. Para ser considerado en la etapa de análisis curricular, la persona debe responder las preguntas al postulante, de lo contrario no se evaluará su postulación. Las respuestas a las preguntas realizadas podrán ser consideradas como criterios de admisibilidad, según el cumplimiento de lo consultado.
10. Asimismo, solo accederán a la Etapa de Entrevista Psicolaboral los mejores puntajes obtenidos en la evaluación de conocimientos, hasta un máximo de 5 personas. Si hubiera empate, accederán aquellas personas que hayan obtenido mejor puntaje en experiencia profesional. Si se mantuviera el empate se considerará el puntaje en el factor Estudios; Cursos de Formación Educacional y de Capacitación. De mantenerse el empate con estos dos criterios, avanzaran la siguiente etapa la totalidad de las personas que se encuentren en tal situación.
11. En virtud de la entrada en vigor de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos), la institución consultará si la persona seleccionada posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su nombramiento, que la institución proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.
12. Es importante mencionar que, para poder postular a través del portal de empleos públicos, en caso de no poseer capacitación y/o especialización o experiencia profesional, debe ingresar un documento donde indique que no los presenta. De esta manera el portal permitirá su postulación.

**2°LLÁMESE** a proceso de reclutamiento y selección para proveer una vacante a contrata, Grado 10° de la Escala Única de Sueldos (E.U.S) para el Departamento de Investigación Social de la División de Observatorio Social de la Subsecretaría de Evaluación Social para desempeñar funciones como Analista de Investigación Social.

**3°PUBLÍQUESE** un aviso del presente proceso de reclutamiento y selección en los sitios web [www.ministeriodesarrollosocialyfamilia.cl](http://www.ministeriodesarrollosocialyfamilia.cl) y [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl).

**4°REMÍTASE** copia digital de la presente resolución al Gabinete de la Subsecretaría de Evaluación Social, a la División de Observatorio Social y a la Oficina de Partes.





## ANÓTESE Y COMUNÍQUESE



254189C87

Para validar el documento debe ingresar el código de barra en el sitio web:  
<https://socialdocventanilla.ministeriodesarrollosocial.gob.cl>



PAULA ANDREA POBLETE MAUREIRA  
SUBSECRETARIA DE EVALUACION SOCIAL  
GABINETE DE LA SUBSECRETARIA

**DISTRIBUCIÓN:**

GABINETE DE SUBSECRETARÍA DE EVALUACIÓN SOCIAL  
DIVISIÓN DE OBSERVATORIO SOCIAL  
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS  
OFICINA DE PARTES.

---

**E37887/2024**



2541B9C87

Para validar el documento debe ingresar el código de barra en el sitio web:  
<https://socialdocventanilla.ministeriodesarrollosocial.gob.cl>