



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 REALIDAD 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; Ley Nº 20.530, que crea el Ministerio de Desarrollo Social 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 Nº 02 del 06 de Enero del 2020 que Aprueba Manual de Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Contrata y Honorarios de la Subsecretaría de Evaluación Social; en la Pauta de Selección para el cargo Analista de Realidad Social del Departamento de Análisis Realidad Social de la División de Observatorio Social ; en la Resolución Nº 1.600, de 2008, 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 Gº 10 de la Escala Única de Sueldos (E.U.S) en el Departamento de Análisis de la Realidad Social de la División de Observatorio Social para desempeñar funciones de Analista de Realidad Social.
2. Que, de acuerdo a lo dispuesto en Resolución Exenta Nº 02 de 2020 que aprueba Manual de Procedimiento de Reclutamiento y Selección de 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:

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo	Analista de Realidad Social
Objetivo del Cargo	Generar, analizar e interpretar datos socioeconómicos cuantitativos con base en encuestas y otros registros de información en materias de competencia del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
Tipo de Reclutamiento	Publicado en www.empleospublicos.cl
Nº de Vacantes	1
División /Departamento	División de Observatorio Social/ Departamento de Análisis de la Realidad Social
Tipo de Vacante	Contrata
Grado	10º
Renta Promedio Bruta Mensual	\$ 2.245.587
Renta Bruta mes sin bono	\$ 1.832.242 (Meses de enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre)



Renta Bruta mes con bono	\$ 3.072.276 (Meses de marzo, junio, septiembre, diciembre)
Formación Educativa	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.
Especialización/Capacitación	Posgrado (Magíster o Doctorado) en Economía, Análisis Económico, Economía Aplicada, Sociología, Políticas Públicas o Métodos Cuantitativos. Capacitación a nivel de Diplomados y/o Cursos en análisis de encuestas sociales.
Experiencia Profesional	Experiencia profesional en Investigación social (metodología e implementación) y análisis de datos sociales cuantitativos. Experiencia en procesamiento de encuestas usando STATA y/o R.

II. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

<p>EXCELENCIA Búsqueda permanente por realizar el trabajo de forma eficiente, precisa y robusta orientando los esfuerzos a mejorar los procesos para obtener resultados sobresalientes.</p> <p>A) Cumple los plazos establecidos y logra estándares excepcionales. B) Optimiza e incorpora nuevas y mejores prácticas de trabajo. C) Obtiene resultados destacados.</p>
<p>TRABAJO EN EQUIPO Compromiso con las metas transversales de la institución, tanto intra-divisional como interdivisional, siendo responsable con el equipo, entregando sus capacidades y poniéndose a disposición de los demás.</p> <p>A) Contribuir con experiencia, conocimiento e ideas en proyectos que no son de su exclusiva responsabilidad. B) Cumplir en plazo y calidad con compromisos acordados dentro del equipo de trabajo. C) Coordinar acciones con otros equipos para lograr enriquecer los resultados.</p>
<p>ORIENTACIÓN AL SERVICIO Capacidad para entender la necesidad de nuestros usuarios y responder a sus requerimientos.</p> <p>A) Genera un esfuerzo adicional para entender los requerimientos del otro. B) Dispone de tiempo para apoyar al otro. C) Construye la solución junto al otro.</p>
<p>ADAPTACIÓN Respuesta positiva a los cambios y a las situaciones nuevas que contribuyen en mejorar la situación actual, facilitando a través de un proceso de aprendizaje continuo.</p> <p>A) Promueve el cambio como una condición positiva. B) Identifica y monitorea las situaciones reaccionando de forma rápida a través de ajustes inmediatos. C) Obtiene resultados positivos integrando de forma correcta la nueva información con la anterior.</p>

III. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

<p>PENSAMIENTO ANALÍTICO Comprensión de una situación en base a la fragmentación de los componentes, identificando de forma lógica y sistemática la relación entre ellos.</p> <p>A) Describe las causas y las variables de la situación o problema. B) Genera relaciones entre las partes involucradas. C) Identifica las relaciones que aportan a obtener resultados que agregan valor al análisis.</p>
<p>APRENDIZAJE CONTINUO Adquisición permanente de nuevo conocimiento y habilidades para implementar en el trabajo con el fin de mejorar los procesos y los resultados de la institución.</p> <p>A) Asimila con facilidad información, conceptos y comportamientos nuevos. B) Busca continuamente investigar las nuevas tendencias. C) Propone ideas creativas e innovadoras que sean aplicables al trabajo y que contribuyen en obtener mejores resultados.</p>
<p>INICIATIVA Predisposición a actuar proactivamente, entregando y proponiendo ideas o mejoras de forma autónoma sin necesidad de una solicitud formal.</p> <p>A) Analiza posibles consecuencias positivas y negativas cada vez que inicia un proyecto o trabajo. B) Genera planes diferentes en caso de ocurrir situaciones inesperadas. C) Está atento a los cambios del ambiente para responder eficientemente en caso necesario.</p>

IV. NIVELES DE CONOCIMIENTOS

GLOSAS 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 con los conocimientos que corresponden a su cargo.			
CONOCIMIENTOS	Niveles de conocimiento		
	Alto	Medio	Bajo



Uso de software de análisis estadístico STATA o R	X		
Conocimiento en análisis de Salud en encuestas sociales		X	
Conocimiento en análisis de encuestas sociales	X		
Conocimiento en el diseño de encuestas sociales	X		
Encuestas sociales nacionales		X	
Inglés		X	

V. FUNCIONES

1. Procesar, analizar e interpretar datos de diferentes fuentes de información para la caracterización socioeconómica del país, en diferentes niveles de agregación territorial y respecto de distintos grupos de población relevantes para la política social.
2. Desarrollar y documentar metodologías y rutinas de programación para el cálculo de indicadores socioeconómicos utilizando diferentes fuentes de información.
3. Analizar información social cuantitativa y cualitativa para la caracterización en diferentes niveles de agregación territorial y en referencia a distintos grupos de población relevantes para la política social, en especial en temas de Salud, provenientes de diferentes instrumentos, como Casen y la Encuesta de Bienestar Social.
4. Producir, a partir de los análisis realizados, reportes en diversos formatos (minutas, presentaciones, boletines, etc.).
5. Generar y elaborar minutas y reportes metodológicos.
6. Generar, a partir de los análisis realizados, reportes en diversos formatos (minutas, presentaciones, boletines, etc.).
7. Aportar al diseño y rediseño de instrumentos a ser implementados por la División Observatorio Social
8. Prestar asistencia técnica y capacitaciones a usuarios internos y externos.
9. Manejar registros administrativos para la construcción de indicadores.
10. Realizar otras funciones requeridas por la jefatura directa, que sean propias en el funcionamiento del área.

VI. REQUISITOS GENERALES Y ESPECIFICOS

Requisitos Generales	<p>Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:</p> <p>a) Ser ciudadano(a) o extranjero poseedor de un permiso de residencia.</p> <p>b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;</p> <p>c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;</p> <p>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;</p> <p>e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;</p> <p>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 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>No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado:</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>
Requisitos Específicos	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



1. El proceso se realizará en la ciudad de Santiago, siendo los eventuales traslados de exclusivo costo de los/as postulantes.
2. 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.
3. **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.**
4. La selección será preferente, ante igualdad de condiciones de mérito, de personas con discapacidad.
5. 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 N° 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.
6. Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.

VIII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN	
Admisibilidad	Revisión de las postulaciones, específicamente que cumplan con los requisitos legales y específicos para el desempeño de cargo.
Análisis Curricular	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.
Evaluación Técnica	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.
Evaluación Psicolaboral	Se evaluarán las competencias conductuales requeridas para el buen desempeño del cargo.
Entrevista ante Comité de Selección	Se evaluará el grado de ajuste del postulante al perfil del cargo.

IX. POSTULACIÓN	
Documentos requeridos para postular	<ul style="list-style-type: none"> • Cédula de Identidad. • CV formato libre. • Copia simple del título profesional. • Certificados que acrediten especialización y/o capacitación. • Certificados que acrediten experiencia laboral, si corresponde. • Certificado de situación militar al día (varones).
Mecanismo de Postulación	Los interesados deberán postular en el Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl
Consultas	Solo podrán realizar consultas al correo de contacto selecciones@desarrollosocial.gob.cl

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 Análisis de la Realidad Social o quien esta designe y el Encargado(a) de Reclutamiento y Selección.



XI. MATRIZ DE PUNTAJE						
ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO
				SUBFACTOR		APROBACION ETAPA (POR FACTOR)
I Análisis Curricular	Estudios; cursos de Formación Educacional, de Capacitación y Experiencia Laboral	Formación Educacional	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.	6	30	24
		Capacitación y Especialización	Posee grado de Magíster o Doctorado en Economía, Análisis Económico, Economía Aplicada, Sociología, Políticas Públicas o Métodos Cuantitativos.	7		
			Diplomados y/o cursos en análisis de encuestas sociales	4		
		Experiencia Profesional	Al menos 2 años de experiencia profesional en áreas de Investigación social (metodología e implementación) y/o análisis de datos sociales cuantitativos.	8		
			Al menos 2 años de experiencia en procesamiento de datos cuantitativos usando STATA o R.	5		
II.- Aplicación Prueba Técnica	Conocimientos Técnicos	Evaluación de conocimientos	Obtiene un 90 por ciento o más de aprobación.	25	25	10
			Obtiene entre 80 y 89 por ciento de aprobación.	15		
			Obtiene entre 70 y 79 por ciento de aprobación.	10		
			Obtiene menos de 69 por ciento de aprobación	5		
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo.	20		
III. Entrevista Psicolaboral	Evaluación de Competencias	Evaluación de las competencias para el desempeño de la función.	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con observaciones para el cargo.	15	20	15
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo.	0		
			Entrevista de aptitudes y conocimiento técnico lo define como idóneo para el cargo	25		
IV. Entrevista Comisión de Selección	Entrevista	Entrevista de Evaluación de Aptitudes y Conocimientos Técnicos	Entrevista de aptitudes y conocimiento técnico lo define como idóneo con observaciones para el cargo	15	25	15



XI. MATRIZ DE PUNTAJE						
ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO
				SUBFACTOR		APROBACION ETAPA (POR FACTOR)
			Entrevista de aptitudes y conocimiento técnico lo define como NO idóneo para el cargo			
			Entrevista de aptitudes y conocimiento técnico lo define como idóneo con observaciones para el cargo			
			Entrevista de aptitudes y conocimiento técnico lo define como NO idóneo para el cargo	15		
			Puntaje promedio obtenido en entrevista se ubica bajo 5,0 puntos.			

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 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 y experiencia, ya que solamente se considerará para su ponderación aquellos certificados adjuntados en la postulación.**
 6. Para acreditar la experiencia, lo relevante del Certificado es la acreditación formal por parte de 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 impositores, Resoluciones de Nomenclatura, Finiquitos y/o Cartas de Recomendación.
 7. En relación al subfactor de "Capacitación", los criterios son sumatorios.
 8. Respecto al subfactor "Experiencia Profesional deseable", los criterios son sumatorios.
 9. Para ser considerado en la etapa de análisis curricular la persona debe responder las preguntas al postulantes, de lo contrario no se evaluará su postulación. Las respuestas a las preguntas realizadas podrán ser consideradas como criterios de admisibilidad.
 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 Educativa y de Capacitación. De mantenerse el empate con estos dos criterios, avanzarán a la siguiente etapa la totalidad de las personas que se encuentren en tal situación.
- 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.

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 vacantes a contrata G° 10 (EUS) de la Escala Única de Sueldos (E.U.S) en el Departamento de Análisis de la Realidad Social de la División de Observatorio Social para desempeñar funciones de Analista de Realidad Social.

3°PUBLÍQUESE un aviso del presente proceso de reclutamiento y selección en los sitios web www.ministeriodesarrollosocialyfamilia.cl y www.empleospublicos.cl.

4°REMÍTASE copia digital de la presente resolución al Gabinete de la Subsecretaría de Evaluación Social, a la División de Administración y Finanzas, División de Observatorio Social, al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y a la Oficina de Partes.





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

DISTRIBUCIÓN:

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
OFICINA DE PARTES
GABINETE DE SUBSECRETARIA
DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIVISIÓN DE OBSERVATORIO SOCIAL

E111662/2022



25418202B

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



MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA

16 NOV 2022

TOTALMENTE TRAMITADO

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

MODIFICA RES EX N° 0245/2022 DEL 9/11/2022 QUE LLAMA A PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO DE ANALISTA DE REALIDAD SOCIAL

RESOLUCIÓN EXENTA N°

SANTIAGO,

VISTO:

Lo dispuesto en la Ley N° 20.530, que crea el Ministerio de Desarrollo Social y Familia y Modifica Cuerpos Legales que indica; Ley N° 20.530, que crea el Ministerio de Desarrollo Social y modifica cuerpos legales que indica; en el Decreto con Fuerza de Ley N° 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 N° 15, de 2012, del Ministerio de Desarrollo Social que Aprueba Reglamento del artículo 4° de la Ley N° 20.530, que crea el Ministerio de Desarrollo Social; en el Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; en el Decreto N°69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo; Resolución Exenta N°02 del 06 de Enero del 2020 que Aprueba Manual de Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Contrata y Honorarios de la Subsecretaría de Evaluación Social; en la Pauta de Selección para el cargo Analista de Realidad Social del Departamento de Análisis Realidad Social de la División de Observatorio Social ; en la Resolución N°1.600, de 2008, 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 N° 10 de 2017, de la Contraloría General de la República y Resolución Exenta N° 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 2°, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la ley N° 19.882 y Decreto Supremo N° 10 de 2020, que Modifica Decreto Supremo N° 15, de 2012, del Ministerio de Desarrollo Social y la Res Ex SES N° 0245/2022 del 09/11/2022 que llama a proceso de reclutamiento y selección para proveer cargo de Analista de Realidad Social.

CONSIDERANDO:

1. Que, resulta necesario proveer una vacante a contrata G° 10 de la Escala Única de Sueldos (E.U.S) en el Departamento de Análisis de la Realidad Social de la División de Observatorio Social para desempeñar funciones de Analista de Realidad Social. Que, de acuerdo a lo dispuesto en Resolución Exenta N° 02 de 2020 que aprueba Manual de Procedimiento de Reclutamiento y Selección de Contrata y Honorarios de la Subsecretaría de Evaluación Social, se ha generado Pauta de Selección para el cargo señalado.
2. Que, el llamado realizado mediante Resolución Exenta. SES N° 0245/2022 del 09/11/2022 presenta una matriz de puntaje que se debe modificar, a fin de contar con mayor claridad de los criterios a cumplir en el desarrollo del proceso, en alguna de sus etapas.
3. Que, en el ejercicio de las facultades que me confiere la ley.

RESUELVO:

1°. - Modifíquese la pauta de selección de la Resolución Exenta. SES N° 0245/2022 del 09/11/2022:

Donde dice:



254183A9D

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

XI. MATRIZ DE PUNTAJE						
ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO
				SUBFACTOR		APROBACION ETAPA (POR FACTOR)
II.- Aplicación Prueba Técnica	Conocimientos Técnicos	Evaluación de conocimientos	Obtiene un 90 por ciento o más de aprobación.	25	25	10
			Obtiene entre 80 y 89 por ciento de aprobación.	15		
			Obtiene entre 70 y 79 por ciento de aprobación.	10		
			Obtiene menos de 69 por ciento de aprobación	5		
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo.	20		
III. Entrevista Psicolaboral	Evaluación de Competencias	Evaluación de las competencias para el desempeño de la función.	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con observaciones para el cargo.	15	20	15
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo.	0		
			Entrevista de aptitudes y conocimiento técnico lo define como idóneo para el cargo	25		
IV. Entrevista Comisión de Selección	Entrevista	Entrevista de Evaluación de Aptitudes y Conocimientos Técnicos	Entrevista de aptitudes y conocimiento técnico lo define como idóneo con observaciones para el cargo	15	25	15
			Entrevista de aptitudes y conocimiento técnico lo define como NO idóneo para el cargo	15		
			Entrevista de aptitudes y conocimiento técnico lo define como idóneo con observaciones para el cargo Entrevista de aptitudes y conocimiento técnico lo define como NO idóneo para el cargo Puntaje promedio obtenido en entrevista se ubica bajo 5,0 puntos.			

Debe decir:

XI. MATRIZ DE PUNTAJE						
II.- Aplicación Prueba Técnica	Conocimientos Técnicos	Evaluación de conocimientos	Obtiene un 90 por ciento o más de aprobación.	25	25	10
			Obtiene entre 80 y 89 por ciento de aprobación.	15		
			Obtiene entre 70 y 79 por ciento de aprobación.	10		
			Obtiene menos de 69 por ciento de aprobación	5		



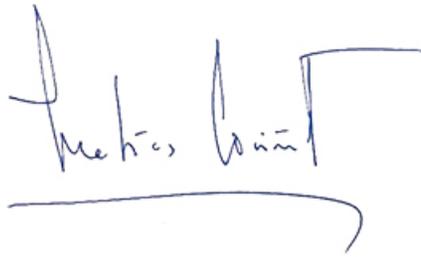
XI. MATRIZ DE PUNTAJE						
III. Entrevista Psicolaboral	Evaluación de Competencias	Evaluación de las competencias para el desempeño de la función.	Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo.	20	20	15
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con observaciones para el cargo.	15		
			Entrevista y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo.	0		
IV. Entrevista Comisión de Selección	Entrevista	Entrevista de Evaluación de Aptitudes y Conocimientos Técnicos	Entrevista de aptitudes y conocimiento técnico lo define como idóneo para el cargo	25	25	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	0		

2°PUBLÍQUESE la actual modificatoria como parte del aviso del proceso de reclutamiento y selección en los sitios web www.ministeriodesarrollosocialyfamilia.cl y www.empleospublicos.cl.

3°REMÍTASE copia digital de la presente resolución al Gabinete de la Subsecretaría de Evaluación Social, a la División de Administración y Finanzas, División de Observatorio Social, al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y a la Oficina de Partes.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE





MATIAS PABLO COCIÑA VARAS
SUBSECRETARIO (S) DE EVALUACION SOCIAL
GABINETE DE LA SUBSECRETARIA

DISTRIBUCIÓN:

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
OFICINA DE PARTES
GABINETE DE SUBSECRETARIA
DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
DIVISIÓN DE OBSERVATORIO SOCIAL

E117845/2022



254183A9D

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