



**MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y
FAMILIA**

19 ABR 2023

TOTALMENTE TRAMITADO

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

**LLAMA A PROCESO DE RECLUTAMIENTO
Y SELECCIÓN PARA PROVEER CARGOS
DE ANALISTA DE ESTUDIOS.**

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; 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 6 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 Estudios de la División de Políticas Sociales; en la Resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, que Fija normas sobre exención del trámite de toma de razón, de las materias de personal que se indican; en la 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 2º, 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 , Decreto Supremo N° 10, de 2020, que Modifica Decreto Supremo N° 15, de 2012, ambos del Ministerio de Desarrollo Social y Resolución Exenta N° 0291 del 07 de junio de 2022 que llama a proceso de reclutamiento y selección para proveer cargo de Analista de Estudios.

CONSIDERANDO:

1. Que resulta necesario proveer cuatro vacantes Grado 10 de la Escala Única de Sueldos (E.U.S) en el Departamento de Estudios de la División de Políticas Sociales para desempeñar funciones como Analista de Estudios.
2. Que, de acuerdo a lo dispuesto en Resolución Exenta SES N° 0436/2022, que aprueba Manual de 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:

1° - Apruébese la presente pauta de selección, cuyo texto es el siguiente:



**PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN
SUBSECRETARÍA DE EVALUACIÓN SOCIAL
PAUTA DE SELECCIÓN**

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO	
Nombre del Cargo	Analista de Estudios
Objetivo del Cargo	Identificar situaciones, en las cuáles se requiere análisis de variables y/o de sus componentes, brindando asesoría técnica y generando información confiable de acuerdo a los estándares, que permita el apoyo oportuno y pertinente para la toma de decisiones.
Tipo de Reclutamiento	Publicado en www.empleospublicos.cl
N° de Vacantes	4 vacantes Grado 10°.
División /Departamento	División de Políticas Sociales/Departamento de Estudios
Tipo de Vacantes	Contrata/ Estamento Profesional
Grado	10°
Remuneración bruta promedio mensual	\$ 2.515.057.
Remuneración bruta mensual sin bono	\$ 2.052.111 (Meses de enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre)
Remuneración bruta mensual con bono	\$ 3.440.949.- (Meses de marzo, junio, septiembre y diciembre). Grado 10°
Formación Educacional	Título profesional de Ingeniería Comercial o Ingeniería Civil, Economía, Antropología, Sociología, Administrador Público o Trabajo Social.
Especialización/Capacitación	Doctorado Magíster o Diplomado terminado o en curso en: Políticas Públicas, Economía, Estadística, Ciencia de datos, o metodologías de investigación cuantitativas.
Experiencia profesional	Experiencia profesional en investigación, análisis de programas sociales, consultoría y/o estudios de tipo cuantitativo que hayan requerido procesamiento y análisis de bases de datos en Stata, R o Python.

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.



<p><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.</p>	<p><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 le permiten responder de manera adecuada y en los tiempos definidos.</p>
III. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	
Definición	Nivel esperado
<p><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.</p>	<p><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>
<p><u>Adaptación y Flexibilidad</u> 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><u>Nivel 3: Avanzado</u> 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><u>Trabajo en Equipo</u> 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><u>Nivel 3: Avanzado</u> 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
Análisis de Datos	X		
Lenguaje de programación Python, R o Herramienta Stata	X		
Instrumentos de Asignación de Prestaciones Sociales	X		
Evaluación y diseño de programas sociales	X		

V. FUNCIONES	
<p>1. Realizar análisis y preparar información para ser puesta a disposición de organismos públicos y privados sin fines de lucro en base a la información disponible en el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a efecto que sea utilizada como insumo en el diseño de prestaciones sociales o en la selección de usuarios de distintos beneficios, programas y/o prestaciones sociales creadas por ley.</p> <p>2. Ejecutar procesos de análisis de la calidad de los datos y del comportamiento de los instrumentos de focalización diseñados por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia u otros servicios públicos.</p> <p>3. Prestar asistencia técnica directa a instituciones públicas o privadas sin fines de lucro, que otorguen beneficios, programas y/o prestaciones sociales creadas por ley, especialmente en la caracterización por atributos de la población objetivo.</p> <p>4. Colaborar en el análisis de las evaluaciones de procesos o impacto que se hagan a programas, sistemas y subsistemas administrativos por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia.</p> <p>5. Elaborar informes de recomendación de programas sociales nuevos o que planteen reformularse significativamente, que sean propuestos por los Ministerios o por los servicios públicos.</p> <p>6. Realizar análisis estadísticos para la elaboración del Informe de Desarrollo Social.</p>	



7. Apoyar en el diseño y rediseño de beneficios, programas y/o prestaciones sociales.
8. Diseñar y proponer modelos de focalización para la selección de usuarios de los distintos beneficios, programas y/o prestaciones sociales creadas por ley, construidos sobre la base de atributos de la población objetivo, definida para cada beneficio, programa y/o prestación social.

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/a poseedor de un permiso de residencia. b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente. c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo. 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. e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria. f) No estar inhabilitado/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado/a por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito.</p> <p>No estar afecto/a 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. b) Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, conviviente civil, hijos o hijas, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive. c) Ser director/a, administrador/a, representante o socio/a 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. d) Ser cónyuge, conviviente civil, hijo o hija, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios/as directivos/as del Servicio hasta el nivel de Jefatura de Departamento inclusive. e) Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.</p>
Requisitos Específicos	<p>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.</p>

VII. CONDICIONES GENERALES

- 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, ubicadas en Catedral #1575, piso 4, en la comuna de Santiago.
- El proceso se realizará en la ciudad de Santiago, siendo los eventuales traslados de exclusivo costo de quienes postulen,
- Las personas que postulen 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.**
- La selección será preferente, ante igualdad de condiciones de mérito, de personas con discapacidad.
- 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.
- Cada postulante es responsable de la completitud y veracidad de la información que presenta.
- Una vez concluida la Etapa "Entrevista ante Comité de Selección" de este Concurso, la Comisión propondrá a la Autoridad facultada para efectuar el nombramiento un máximo de tres candidaturas, las 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.
- Serán notificados solamente quienes avancen a las etapas siguientes y, finalmente, a la persona que resulte seleccionada 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 quienes postulen.
- El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulaciones idóneas, entendiéndose por éstas aquellas que no cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos.
- 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, específicos y del perfil 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. Ver punto N° 9 de Notas, a fin de considerar los contenidos considerados.
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"> • Copia de Cédula de Identidad • CV formato libre. • Copia simple del título profesional. • Certificados que acrediten grados académicos y/o avance curricular. • Certificados que acrediten especialización y/o capacitación. • Certificados que acrediten experiencia laboral, si corresponde. • Certificado de Situación Militar al día, si corresponde.
Mecanismo de Postulación	Quienes estén interesados deberán postular en el Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl
Consultas	Solo podrán realizar consultas al correo de contacto selecciones@desarrollosocial.cl

X. COMITÉ DE SELECCIÓN
El Comité de Selección estará compuesto por el Jefe de la División de Administración y Finanzas o por quien éste designe, el Jefe del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas o por quien éste designe, por la Jefa de División de Políticas Sociales o por quien ésta designe, el Jefe del Departamento de Estudios o por quien éste designe y por el/la Encargado/a de Reclutamiento y Selección. El Comité podrá sesionar con tres de sus integrantes.

XI. MATRIZ DE PUNTAJE						
ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO APROBACION ETAPA (POR FACTOR)
				SUBFACTOR		
I Análisis Curricular	Estudios; cursos de Formación Educacional, de Capacitación y Experiencia Laboral	Formación Educacional	Título profesional de Ingeniería Comercial o Ingeniería Civil, Economía, antropología, Sociología, Administrador Público o Trabajo Social.	10	30	20
		Capacitación y/o Especialización	Doctorado o Magíster terminado en: Políticas Públicas, Economía, Estadística, Ciencia de datos, o metodologías de investigación cuantitativas.	10		
			Doctorado o Magíster en curso en: Políticas Públicas, Economía, Estadística, Ciencia de datos, o metodologías de investigación cuantitativas.	7		
			Postítulo o Diplomado en: Políticas Públicas, Economía, Estadística, Ciencia de datos, o metodologías de investigación cuantitativas.	2		
		Experiencia profesional en investigación, análisis de programas sociales,	3 años de experiencia o más.	10		
Desde 2 años a menos de 3 años de experiencia.	7					



XI. MATRIZ DE PUNTAJE						
ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIO	PUNTAJE	PJE MÁX. POR FACTOR	PUNTAJE MÍNIMO
				SUBFACTOR		APROBACION ETAPA (POR FACTOR)
		consultoría y/o estudios de tipo cuantitativo que hayan requerido procesamiento y análisis de bases de datos en Stata, R o Python.	Menos de 2 años de experiencia.	3		
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 60 y 79 por ciento de aprobación.	10		
			Obtiene menos del 60 por ciento de aprobación	0		
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		

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 Nombramiento, Finiquitos y /o Cartas de Recomendación.
7. En relación al subfactor de "Capacitación", los criterios no son sumatorios. Se permitirá la presentación de Certificados que acrediten grados académicos y/o avance curricular.
8. Respecto al subfactor "Experiencia Profesional", se ponderará la categoría más alta de cada ámbito solicitado.
9. 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 de cada cargo.



En particular se considerarán los siguientes contenidos que deben ser conocidos por los postulantes:

1. http://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/storage/docs/RSH_paper_2.pdf
2. https://registrosocial.gob.cl/docs/REX_N047_31_enero_del_2022-Metodologia_CSE.pdf
3. https://registrosocial.gob.cl/docs/rex084_modifica_rex0170_2020_refundido_rex089_2018-RSH-E3687.pdf
4. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1030861&idParte=9193570>
5. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1052777&idParte=9364818>
6. https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/Instructivos/Instructivo_Proceso_Evaluación_Ex_Ante_2022.pdf<https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/>
7. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1040157&idParte=9257450>
8. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1173643&idParte=10317476>

10. 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.

11. 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 la siguiente etapa la totalidad de las personas que se encuentren en tal situación.

12. 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.

13. 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 selección para proveer cuatro vacantes Grado 10° de la Escala Única de Sueldos (E.U.S) en el Departamento de Estudios de la División de Políticas Sociales para desempeñar funciones como Analista de Estudios.

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 Políticas Sociales, al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas y a la Oficina de Partes.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

PAULA POBLETE MAUREIRA

SUBSECRETARIA DE EVALUACIÓN SOCIAL





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

DISTRIBUCIÓN:

GABINETE DE SUBSECRETARIA
DIVISIÓN DE POLÍTICAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
OFICINA DE PARTES

E42821/2023



254194F42

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