

DIRECCIÓN DEL TRABAJO LLAMA A PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO DE PSICÓLOGO/A PARA EL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

I. CARGO LLAMADO A PROCESO DE SELECCIÓN Y CONDICIONES DE EMPLEO

La Dirección del Trabajo convoca a Proceso de Selección, el que se encuentra regulado conforme a las presentes bases, para proveer **un cargo** asociado a la función de Profesional de Recursos Humanos, en calidad jurídica Contrata, para la Unidad de Salud y Calidad de Vida del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

Los/as interesados/as podrán postular exclusivamente a través del Portal de Empleos Públicos.

Cargo y Función				
Función	N° de Vacantes	Dependencia	Grado	Cargo o Estamento
Profesional de Recursos Humanos (Psicólogo)	1	Unidad de Salud y Calidad de Vida del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.	15	Profesional

La remuneración bruta mensual aproximada será la siguiente:

Escalafón o Cargo	Grado	Remuneración bruta mensual sin pago asignaciones (*)	Remuneración bruta mensual con pago asignaciones (*)	Remuneración bruta mensual promedio (*)
Profesional	15	\$1.484.807	\$2.323.808	\$1.764.474

(*) La remuneración bruta mensual promedio corresponde a una aproximación que se construye considerando el grado respectivo de la Escala de Sueldos aplicable a la Dirección del Trabajo como Organismo Fiscalizador, más el promedio mensual de dos asignaciones (Ley N° 19.553 y Ley N° 21.327) que se devengan mes a mes, pero se pagan trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, las que a su vez, tienen componentes fijos y variables de acuerdo al nivel de cumplimiento de metas que alcance el/la funcionario/a, en el caso de la Ley N° 19.553, y los que tienen más de 6 meses de desempeño efectivo en el año anterior, en el de la Ley N° 21.327. Suponiendo que se reciben dichas asignaciones, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la remuneración alcanza el valor indicado en la columna con asignaciones, y en el resto de los meses el señalado en la columna sin asignaciones, de acuerdo con la normativa vigente al momento del pago.

La persona seleccionada será contratada bajo una modalidad a prueba, por lo que la primera asignación de Contrata tendrá una duración de **3 meses** durante la cual, al finalizar el segundo mes, se procederá a evaluar su continuidad de acuerdo con el desempeño obtenido. Además, debe tenerse presente que los empleos a Contrata tienen vigencia hasta el 31 de diciembre de cada año y las funciones cesan en dicha fecha por el solo ministerio de la ley, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación, lo que acontece regularmente en caso de una evaluación y desempeño satisfactorios.

En el caso de resultar seleccionado/a un/a funcionario/a del Servicio que cuente actualmente con la calidad jurídica Planta, es necesario aclarar que **este proceso NO contempla la posibilidad de mantener el cargo titular y ejercer la contrata paralelamente, lo que es conocido como "cargo doble"**.

Sin perjuicio que el objetivo básico del proceso es completar la vacante disponible, tendrán la posibilidad de participar, tanto postulantes externos/as como funcionarios/as del Servicio. En el caso último no se aceptarán postulaciones al mismo grado y estamento que permitan suponer que se aspira sólo a un traslado de dependencia, solicitud que debe gestionarse por separado.

Dado lo anterior, en el caso de que se seleccione a un/a funcionario/a para ocupar alguna de las plazas, esta podrá ser cubierta como parte de este proceso de selección, si la Autoridad Nacional lo estima pertinente. Estas nuevas plazas que pudieran surgir serán incluidas con indicación a la región respectiva, ofreciéndoselas a algunas de las personas que compongan la **Nómina de Postulantes Idóneos/as con orden de prelación** definida por el Director Nacional del Trabajo, respetando los ordenamientos correspondientes.

Además, utilizando la **Nómina de Postulantes Idóneos/as con orden de prelación** para cada cargo, de acuerdo con los puntajes obtenidos, el presente proceso de selección permitirá atender, para todos los efectos, las necesidades futuras de ingreso de personal al Servicio que se produzcan durante el mismo año en el que se efectuó el proceso o a lo más, el siguiente.

De conformidad con las necesidades del Servicio, las personas seleccionadas en todos los cargos podrán ser capacitadas o llamadas a especializarse en el ejercicio de algunas de las diversas funciones o tareas relacionadas con dicho cargo.

En el caso que la persona seleccionada no acepte las condiciones del cargo, éste será ofrecido a otro/a de los/as postulantes que conforme la Nómina de Postulantes Idóneos/as con orden de prelación.

Finalmente, es menester señalar que, en virtud de la entrada en vigor de la Ley N° 21.389 que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, en el caso de que la persona contratada y/o nombrada para el cargo ofrecido presente obligaciones pendientes en el antes mencionado Registro, deberá autorizar como **condición habilitante para su contratación/nombramiento**, que la Dirección del Trabajo proceda a realizar las retenciones y pagos directamente al alimentario involucrado, cuando corresponda.

II. ANTECEDENTES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

La Dirección del Trabajo es un servicio público, técnico y descentralizado que tiene como misión promover, proteger y garantizar los derechos laborales, implementando mecanismos que fortalezcan el diálogo social, y fiscalizando el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, que permitan construir modelos de relaciones laborales justas y equitativas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

- Aumentar la cobertura de los procesos de fiscalización, a través de la realización de programas de fiscalización focalizados a nivel nacional, regional, fiscalización reactiva y fiscalización electrónica centralizada, mejorando el apoyo técnico a la línea de inspección e incorporando mejoras en las herramientas y sistemas tecnológicos de apoyo.
- Promover modelos de relaciones laborales justas, mediante la incorporación de la perspectiva de género en la protección de los derechos laborales.
- Mejorar la calidad y aumentar la cobertura de los productos y servicios de atención directa a los usuarios y usuarias, incorporando activamente la perspectiva de las usuarias y usuarios, diversificando e impulsando mecanismos de participación ciudadana, que permitan recabar la opinión de la ciudadanía, sobre políticas, programas y problemáticas que les afecten.
- Promover las instancias de diálogo social tripartito mediante los sistemas de solución alternativa de conflictos, mesas de trabajo y Concejos Tripartitos Regionales de Usuarios, que contribuyan a impulsar el trabajo decente.

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

- Aumentar la incorporación de tecnologías de la información en el desempeño de los procesos internos de la Dirección del Trabajo, considerando un diseño centrado en los usuarios y usuarias, y la incorporación del lenguaje inclusivo.
- Implementar políticas de promoción de calidad de vida y cuidado, capacitación y formación, que propicie el desarrollo integral de las funcionarias y funcionarios de la Dirección del Trabajo, promoviendo su motivación, en ambientes de trabajo saludables y orientados a una gestión institucional integrada.

Es de interés de la Dirección del Trabajo promover la igualdad de oportunidades laborales para las personas con discapacidad, por lo que este proceso contempla mecanismos de selección adaptados a las necesidades requeridas, por lo que deberá dar aviso al momento de postular en la plataforma de Servicio Civil.

El **Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas**, tiene como misión fortalecer el desarrollo laboral de las personas de la Dirección del Trabajo, a través de procesos claves de la carrera funcionaria que permitan gestionar las dotaciones de la Institución desde el ingreso y durante la permanencia de funcionarios y funcionarias, con énfasis en propender el desarrollo de competencias necesarias al interior de la institución e instaurando buenas prácticas laborales con el fin de contribuir al logro de los objetivos y metas institucionales y fortalecer el rol de servidor/a público/a.

III. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO Y COMPETENCIAS GENERALES REQUERIDAS

DEPENDENCIA Y ENTORNO
El cargo se desempeñará al interior de la Unidad de Salud y Calidad de Vida del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas en el Nivel Central.

OBJETIVO DEL CARGO
Contribuir al objetivo de la Unidad relacionado con promover la salud y calidad de vida laboral de las personas funcionarias, colaborando con los diversos actores involucrados en los procesos de integración de aspectos psicológicos y sociales.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar e implementar charlas, cursos, talleres u otra actividad relacionada con el trabajo propio de la Unidad de Salud y Calidad de Vida en las distintas dependencias del Servicio a lo largo del país. 2. Planificar y ejecutar actividades del Programa de Salud y Calidad de Vida focalizado para cada una de las regiones en que el Servicio tiene presencia y según le asigne la jefatura. 3. Coordinar y controlar la ejecución de actividades del Programa de Calidad de Vida Institucional. 4. Coordinar, asesorar y controlar a los diferentes actores involucrados en el proceso de riesgos psicosociales en relación con la normativa asociada a la materia. 5. Mantener la información actualizada y alertar incidentes relacionados con el proceso de riesgos psicosociales. 6. Desarrollar programas de intervención que apoyen y fortalezcan los ambientes laborales saludables. 7. Coordinar respuestas a usuarios internos y externos en requerimientos que se le soliciten a la Unidad.

8. Gestionar, generar e incentivar redes internas y externas a la Institución que potencien el quehacer de la Unidad.
9. Apoyar en el desarrollo de las actividades organizadas por la Unidad de Salud y Calidad de Vida y otros requerimientos relacionados que la jefatura indique.

COMPETENCIAS TRANSVERSALES	
Excelencia en el Trabajo	Desarrollar las funciones y actividades propias con prolijidad, eficiencia y eficacia, buscando información que sustente sólida y verazmente los resultados obtenidos, cualquiera sea la acción, asumiendo como propia la mejora continua de su trabajo, del equipo y la Institución.
Orientación a Usuarios/as	Brindar atención a las necesidades de usuarios/as internos/as y externos/as a la Institución, escuchando y siendo proactivo en conocer y entender el requerimiento del/la otro/a, proporcionando una respuesta de calidad con amabilidad, satisfaciendo los requerimientos en forma y plazo dentro del marco institucional.
Adaptación al Cambio	Capacidad para ajustar y ejecutar sus funciones cuando se modifican las condiciones de trabajo por instrucción o requerimientos del entorno, adaptándose a los cambios organizacionales constructivamente, con foco en las prioridades y políticas de la Dirección del Trabajo.
Trabajo en Equipo	Habilidad para participar y trabajar con disposición y flexibilidad aportando al buen clima laboral, en las múltiples tareas que surgen del proceso del Servicio, comprendiendo el funcionamiento global de la Dirección del Trabajo y los objetivos de cada unidad, así como, compartiendo información de manera interdisciplinaria.
Adaptación al Marco Normativo y Ético de la DT	Actitud que manifiesta una conducta íntegra, sustentada en decisiones, responsables y rigurosas que son coherentes con la normativa de la Dirección del Trabajo y que promueven permanentemente los valores y principios que sostienen a la Institución.

COMPETENCIAS TÉCNICAS Y CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS	
Competencias Técnicas Transversales de la Administración Pública	<ul style="list-style-type: none"> • D.F.L. N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo. • Ley N° 19.653 de 2001 sobre Probidad Administrativa. • Ley N° 20.880 de 2016 sobre probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses.
Conocimientos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Manual del Método CEAL-SM / SUSESO. • Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo 2022. • Primer grupo de normas Resolución N° 1 del 2017, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública que Aprueba Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas (Primer paquete normativo de Servicio Civil). • Guía de Orientaciones para la Elaboración de un Procedimiento de Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y Sexual. • Ley N° 21.015 del 2017, del Ministerio de Desarrollo Social que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral.

<p>Manejo de sistemas digitales y plataformas ad hoc</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint, Teams).
---	--

IV. REQUISITOS DE POSTULACIÓN Y OTROS ASPECTOS DESEABLES

IV.1. Requisitos generales para el ingreso a la Administración Pública

Las personas que postulen deberán cumplir con los siguientes requisitos señalados en el artículo N° 12 del D.F.L. N° 29 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración Pública será necesario:

- Ser ciudadano/a o extranjero/a poseedor de un permiso de residencia. En el caso de que el/la postulante sea extranjero/a, deberá acreditar que cuenta con residencia definitiva en Chile al momento de postular.
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- Haber aprobado la educación media y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- No estar inhabilitado/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado/a por 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/a 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.

IV.2. Inhabilidades e incompatibilidades administrativas

Además, las personas que postulen deberán dar estricto cumplimiento al principio de la probidad administrativa, no debiendo estar afectas a las **inhabilidades e incompatibilidades administrativas** establecidas en los artículos 54 y 56 del D.F.L. N° 1 – 16.653 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y artículo 85 y siguientes del Estatuto Administrativo, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a 200 UTM o más con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos/as, adoptados/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- 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.
- Ser cónyuge, hijo/a, adoptado/a o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los/as funcionarios/as directivos/as del Servicio hasta el nivel del Jefe/a de Departamento inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

- No haber sido condenado/a por crimen o simple delito.

IV.3. Requisitos específicos del cargo

Corresponden a los que se indican a continuación y están establecidos en el D.F.L. N° 01 de 2022, del Ministerio de Hacienda, el cual establece los siguientes requisitos para el ingreso y promoción de las Plantas de la Dirección del Trabajo.

REQUISITOS LEGALES DEL CARGO	
Escalafón Profesional	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 con la legislación vigente.

Los requisitos específicos corresponden a los que se indican a continuación y están relacionados con la exigencia del cargo:

Requisitos Específicos
<ul style="list-style-type: none"> • Título Profesional de Psicólogo/a. • Disponibilidad para viajar a lo largo del país, según las necesidades del Servicio.

Ambos requisitos legales y específicos, tienen carácter obligatorio y junto con los antecedentes obligatorios de acompañar en la postulación, resultan necesarios de cumplir en la fase de admisibilidad descrita en el punto VI.1. de las presentes Bases. Para acreditar el cumplimiento de estos, se deberá respetar lo señalado en los puntos V.1. y V.2. de las presentes bases, pues en caso de no adjuntar los documentos solicitados al momento de la postulación, la persona será declarada como no admisible.

IV.4. Prohibiciones

Debe indicarse que, de conformidad al artículo 20 bis del D.L. N° 3.551, de 1980, en correspondencia también con las disposiciones de la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, le está prohibido a su personal, como institución fiscalizadora, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o entidades sometidas a su fiscalización o a los/as directivos/as, jefaturas o empleados/as de ellas, consagrándose con ello una obligación de desempeño exclusivo.

IV.5. Otros aspectos deseables a considerar

Si bien no son requisitos habilitantes, ni su carencia excluye la posibilidad de postular o incluso de ser seleccionado/a, los siguientes son aspectos deseables para el desarrollo del cargo:

ASPECTOS DESEABLES	
Experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Será deseable poseer al menos 2 años de experiencia laboral en áreas relacionadas con materias de riesgos psicosociales (relatorías en la materia, autocuidado, resolución de conflictos, fortalecimiento de ambientes laborales, inclusión laboral, prevención del acoso laboral y sexual, salud mental, comunicación efectiva, contención emocional, entre otros).

Especialización	<ul style="list-style-type: none"> • Será deseable que el/la postulante cuente y acredite estudios de posgrado, postítulos, diplomados y/o cursos de capacitación relacionados con las materias de riesgos psicosociales especificadas dentro de la experiencia laboral deseable.
------------------------	--

V. PROCEDIMIENTO DE POSTULACIÓN

V.1. Plataforma de postulación

Los/as interesados/as **deben postular exclusivamente a través del Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl)**, durante el período indicado en el cronograma del proceso de selección. Para ello se deberá estar previamente registrado/a en dicho portal, conforme a sus respectivas instrucciones, inscribiéndose como usuario/a y completando el currículum vitae respectivo, sugiriéndose verificar, para quienes ya se encuentran registrados/as, que los antecedentes y datos de contacto se encuentran actualizados.

Para realizar la postulación se deberá ingresar al link del concurso en dicho portal, **completando y adjuntando toda la información solicitada, en forma electrónica**, pues NO se aceptará información alguna presentada por otros medios. Cabe señalar que la información subida al Portal de Empleos Públicos no se carga automáticamente en el registro de postulación.

V.2. Antecedentes obligatorios para acompañar en la postulación

Para que sea considerada como válida la postulación, las personas interesadas deberán adjuntar conforme a lo señalado en el capítulo V.1. de las presentes bases, los siguientes antecedentes documentales o información:

- Currículum Vitae.
- Fotocopia de Cédula de Identidad.
- Copia de Certificado de Título emitido por la casa de estudios de acuerdo con los requisitos indicados en el punto IV.3. (no se considerarán títulos en trámite, cédula de identidad con indicación de profesión ni certificados del Registro Civil que lo señalen, así como tampoco títulos extranjeros no validados correctamente en Chile).
- Para acreditar los años de experiencia laboral en el área señalada en las presentes bases, el/los documento/s adjuntado/s debe/n señalar **la identidad del/la certificador/a, su cargo, función, firma, timbre y fecha, especificando funciones servidas y las fechas exactas de inicio y término del desempeño del/la postulante en esas funciones**. Del mismo modo, podrán entenderse por tales, los finiquitos que contengan el cargo (relacionado con el ejercicio de la carrera solicitada) y/o función, el lapso de desempeño y la respectiva entidad pública o privada en que se ejercieron.

Por el contrario, **no se aceptarán** para estos efectos los siguientes documentos, puesto que no dan cuenta precisa de la experiencia laboral, por lo que **NO DEBEN** ser adjuntados:

- Certificados de cotizaciones de AFP.
- Boletas de honorarios.
- Liquidaciones de sueldo.
- Certificados de práctica laboral.
- Contratos de trabajo.
- Cartas de recomendaciones.

Todos los documentos requeridos se deberán ingresar en el mismo Portal de empleos Públicos, al momento de la postulación, en la opción **“Adjuntar Archivos”**, cuidando de tener presente que existe **una sola** oportunidad para subir la información requerida, no habiendo

posibilidad de complementar tal ingreso con otros documentos una vez finalizada tal postulación electrónica. Para que los documentos que se encuentran cargados en el Home personal del portal puedan ser considerados, deben ser adjuntados a la postulación (ya que no es lo mismo cargarlos en el perfil, que cargarlos a la postulación de un empleo), pues ello es responsabilidad exclusiva del/la postulante.

Asimismo, **como única forma de asignar puntajes** para acreditar formación especializada y/o cursos de capacitación, se deberán adjuntar al momento de la postulación de los certificados que lo acrediten, en conformidad a lo señalado en el punto IV.5. (aspectos deseables).

Cabe advertir que la Dirección del Trabajo no se hace responsable por problemas técnicos que pudiesen ocurrir en el Portal de Empleos Públicos u otros problemas informáticos que deriven en la no recepción de antecedentes dentro de plazo, por lo que se recomienda completar con tiempo la postulación y guardar el comprobante.

Aquellos/as postulantes que se encuentren desempeñando funciones actualmente en la Dirección del Trabajo y cumplan con los requisitos legales y específicos, con los cursos de capacitación registrados en el sistema de Recursos Humanos, **deberán acompañar** una captura de pantalla del sistema, en los ítems respectivos, según lo señalado en las presentes bases en el punto IV.5.

V.3. Comprobante de postulación, informaciones y consultas

Cada postulante será responsable de ingresar correctamente, al momento de la postulación, sus datos personales de contacto y los demás requeridos, así como de mantenerse informado/a del estado de avance del proceso de selección, pues la Dirección del Trabajo no se hace responsable en caso de haber ingresado erróneamente algún dato en su postulación.

Al finalizar el ingreso de tales datos y demás antecedentes y documentos, el **Portal de Empleos Públicos (www.empleospublicos.cl)** generará un código de postulación (también llamado “número de postulación” y/o ID de postulación). Será responsabilidad del/la postulante conservarlo (se recomienda guardarlo), para hacer el seguimiento y consultar sobre el estado y resultado de la postulación, a modo de resguardar su identidad y confidencialidad en el proceso.

Sin perjuicio de lo anterior, los resultados de cada una de las etapas del proceso de selección se darán a conocer además en la página web www.dt.gob.cl en la sección “**Trabaje con Nosotros**”, dentro del hipervínculo o link correspondiente al proceso de selección que está postulando.

Para efectos de consultas, se entregará información del proceso sólo a los/as postulantes, quienes deberán identificarse con el código de postulación asignado, únicamente a través de la casilla selecciondt@dt.gob.cl.

V.4. Otras consideraciones generales de la postulación

- Con el envío de la postulación, **quienes participan declaran aceptar en forma íntegra las bases que regulan este proceso.**
- Los/as postulantes se hacen expresamente responsables de entregar información veraz, la cual puede ser contrastada, pudiendo iniciarse por parte de la Dirección del Trabajo las acciones legales pertinentes en caso de no serlo.
- En caso de ser necesario, las fechas establecidas en las presentes bases pueden ser modificadas por la Autoridad Superior del Servicio, siendo notificado oportunamente.
- La postulación supone la disponibilidad del/la postulante para participar de las distintas etapas y actividades previstas como parte del proceso de selección (entrevistas, aplicación de pruebas u otros), las que serán informadas oportunamente. Los gastos en los que deba incurrir el/la postulante para participar de cualquiera de las etapas del proceso es de su

exclusiva responsabilidad y **quienes no se presenten a una de las etapas en tiempo y forma que se señale, quedarán automáticamente fuera de éste.**

- Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad, deberán informarlo en el proceso de postulación y enviar un correo dentro de las 24 horas de la postulación a la casilla selecciondt@dt.gob.cl, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as quienes participen en este proceso de selección.
- Las personas que resulten seleccionadas deberán entregar oportunamente los documentos requeridos y en original, para efectos de tramitar la contratación, lo que es especialmente relevante en el caso del certificado de enseñanza media.
- Es responsabilidad de cada postulante verificar y mantener las conexiones y estabilidad requeridas en las distintas pruebas remotas que puedan realizarse.
- Para hacer el seguimiento de sus resultados en cada una de las etapas, el /la postulante podrá revisar las publicaciones en el sitio web antes indicado, con su “Código de Postulación”.
- El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de la Dirección del Trabajo realiza retroalimentación a los/as postulantes sobre ninguna de las instancias evaluativas.

VI. PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección se llevará a cabo **en cinco (5) etapas sucesivas. Algunas de ellas exigen puntajes mínimos de aprobación y, por lo tanto, son excluyentes**, tal como se indica en la siguiente tabla, la que, además contiene las ponderaciones por cada etapa que darán lugar al cálculo del puntaje final obtenido por cada postulante que haya participado y aprobado todas las etapas excluyentes.

ETAPA	CARACTERÍSTICA	PONDERACIÓN PUNTAJE FINAL
Admisibilidad	Excluyente (cumple o no cumple los requisitos)	Sin ponderación
Evaluación de Competencias, Atributos o Aptitudes	Excluyente (no requiere puntaje mínimo para continuar en el proceso, pero es obligatorio rendirla de forma correcta para avanzar a la siguiente etapa)	15%
Evaluación Técnica de Conocimientos	Excluyente	30%
Evaluación Curricular, de Especialización y Experiencia Laboral	No excluyente	20%
Entrevista de Valoración Global	Excluyente	35%

Para aquellas etapas que sean en modalidad remota, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas dispondrá de un instructivo sobre el uso de las diversas plataformas digitales utilizadas en el proceso y un equipo encargado de entregar soporte técnico a aquellos/as postulantes que presenten dificultades para el acceso a dichas plataformas. Con todo, como se señalará en dicho instructivo, será de responsabilidad de cada postulante ingresar con la anticipación requerida a dichas plataformas, contar con una conexión a internet estable y de calidad mínima, y con equipos que tengan las condiciones requeridas, en particular capacidades de procedimiento, pantalla, teclado, cámara, y micrófonos debidamente operativos, con el objetivo de que el equipo pueda entregar el soporte de forma adecuada.

VI.1. Etapa de análisis de admisibilidad de la postulación

Tiene por objetivo evaluar el cumplimiento de los requisitos legales y específicos para el cargo postulado, en conformidad con lo establecido en las presentes bases.

A la información y los documentos obligatorios que se deben acompañar en la postulación, el Servicio, excepcionalmente, podrá solicitar adicionalmente a postulantes determinados que complementen o aclaren un determinado antecedente del cual surjan dudas, lo que no afectará el principio de igualdad de los/as participantes.

Esta evaluación no entregará puntaje y es de carácter excluyente, pues se realizará en función del criterio dicotómico de “CUMPLE REQUISITOS” o “NO CUMPLE REQUISITOS”, de tal forma que, sólo las postulaciones que cumplan con los requisitos continuarán siendo parte del proceso de selección.

ETAPA	CARACTERÍSTICA	PONDERACIÓN PUNTAJE FINAL
Admisibilidad	Excluyente	Sin puntaje Cumple requisitos / No cumple requisitos

VI.2. Etapa de Evaluación de Competencias, Atributos o Aptitudes (15%)

En esta etapa se analizarán las Competencias, Atributos o Aptitudes requeridas para desempeñarse en el cargo, según lo establecido en el perfil del Cargo descrito en estas bases. Ello, mediante una prueba objetiva y con metodología certificada, en la que se integrarán uno o más instrumentos que permitirán estimar el potencial de adecuación a dicho cargo.

La referida evaluación será enviada al correo electrónico registrado por el/la postulante en el Portal de Empleos Públicos. Las instrucciones de ingreso a la plataforma de evaluación, el horario de asignación y el tiempo para rendir las pruebas serán debidamente detalladas por correo a cada participante y será obligatorio llevarlas a cabo.

Aquellas personas que no rindan las evaluaciones dentro de los tiempos establecidos quedarán inmediatamente **eliminadas del proceso y sus siguientes etapas**. Asimismo, se informa que la Dirección del Trabajo no realiza retroalimentación de los resultados obtenidos en esta etapa, entregándose sólo el puntaje alcanzado en ésta.

El puntaje de esta etapa se expresará en una escala de valores que va desde 0 a 100 puntos y será parte del puntaje final de cada postulante, siempre que hubiesen aprobado la etapa de evaluación de conocimientos (que se regula en título siguiente), de acuerdo con lo siguiente ponderación:

ETAPA	CARACTERÍSTICA	PONDERACIÓN PUNTAJE FINAL
Evaluación de Competencias, Atributos o Aptitudes (el no presentarse a esta etapa lo excluye de las siguientes)	Excluyente (no requiere puntaje mínimo)	15%

VI.3. Etapa de Evaluación Técnica de Conocimientos (30%)

Tiene por objetivo estimar el nivel de conocimientos de/la postulante, en conformidad a lo requerido en el perfil de cargo, para lo cual se utilizará una prueba de conocimientos diseñada específicamente para el cargo.

El desarrollo de esta prueba se realizará de forma remota, la que será aplicada a todos/as los/as postulantes de forma igualitaria y notificada en su oportunidad, cuestión última que se realizará por medio de una publicación en la página web del Servicio y/o a través de correo electrónico dirigido a cada postulante. Los/as postulantes podrán rendir las pruebas asignadas, **previa certificación de identidad** y será obligatorio llevar a cabo los protocolos establecidos para esta etapa.

En caso de ser necesario, la prueba de conocimientos podrá ser realizada de forma conjunta con la Evaluación de Competencias, Atributos y Aptitudes, lo cual será informado con antelación a cada postulante mediante correo electrónico. En el caso de ejecutarse lo anterior, existirá un tiempo de descanso entre ambas pruebas.

El puntaje de esta etapa será equivalente al porcentaje de respuestas correctas obtenidas, se expresará en una escala de valores que va desde 0 a 100 puntos y será calculado con 2 decimales sin aproximación.

Esta etapa será aprobada por quienes obtengan al menos 60 puntos, sin perjuicio que, de ser necesario y de modo excepcional, en el caso de no existir suficientes postulantes que obtengan el puntaje mínimo requerido, el Servicio podrá rebajar la escala de exigencia en la corrección de la prueba hasta ajustarla al mayor puntaje existente, siempre que dicho puntaje no sea inferior a 60 puntos, situación que deberá ser debidamente explicitada al momento de publicar los resultados de esta etapa.

Para todas las personas que aprueben esta etapa de carácter excluyente, la puntuación se asignará al puntaje final conforme la siguiente ponderación:

ETAPA	CARACTERÍSTICA	PONDERACIÓN PUNTAJE FINAL
Evaluación Técnica de Conocimientos	Excluyente	30%

VI.4. Etapa de Evaluación Curricular, de Especialización y Experiencia Laboral (20%)

Esta etapa tiene por objetivo ponderar la formación y experiencia laboral debidamente acreditada de los/as postulantes, conforme a los **antecedentes para postular que se exige** acompañar en la etapa de postulación, según la siguiente **tabla de evaluación, que contempla dos subfactores** que requieren en cada caso contar y acreditar la exigencia que se indica:

SUBFACTOR: ESPECIALIZACIÓN (40%)	PUNTAJE
Certificados o diplomas de posgrados, postítulos y/o diplomados finalizados y aprobados, en las materias indicadas en el punto IV.5. (Otros aspectos deseables).	100
Desde 45 o más horas de capacitación acreditadas en las materias indicadas en el punto IV.5. (Otros aspectos deseables).	70
Entre 10 y menos de 45 horas de capacitación acreditadas en las materias indicadas en el punto IV.5. (Otros aspectos deseables).	30
Menos de 10 horas de capacitación acreditadas en las materias indicadas en el punto IV.5. (Otros aspectos deseables).	0

*Estos puntajes no son acumulativos y sólo se considera el mayor obtenido.

SUBFACTOR: EXPERIENCIA LABORAL (60%)	PUNTAJE
Más de 4 años de experiencia laboral comprobada en las áreas señaladas en el punto IV.5. (Otros aspectos deseables).	100

Entre 3 y 4 años de experiencia laboral comprobada en las áreas señaladas en el punto IV.5. (Otros aspectos deseables).	70
Desde 2 y menos de 4 años de experiencia laboral comprobada en las áreas señaladas en el punto IV.5. (Otros aspectos deseables).	30
Menos de 2 años o sin experiencia laboral comprobada según lo establecido en las bases, en las áreas señaladas en el punto IV.5. (Otros aspectos deseables).	0

*Estos puntajes no son acumulativos y sólo se considera el mayor obtenido.

El puntaje obtenido por cada factor se expresará en valores de 0 a 100 puntos, ajustándose a la ponderación correspondiente, darán un resultado final de la etapa, que no tendrá carácter excluyente y que será parte del puntaje final de cada uno/a de los/as postulantes que hayan llegado hasta esta etapa, de acuerdo con la siguiente ponderación:

Etapa	Características	Subfactor	Ponderación del Subfactor en la etapa	Ponderación de etapa en puntaje final
Evaluación Curricular, de Especialización y Experiencia Laboral	No excluyente	Especialización	40%	20%
		Experiencia Laboral	60%	

VI.5. Etapa de Entrevista de Valoración Global (35%)

Serán convocados/as a participar de las Entrevistas de Valoración Global los/as postulantes que obtengan **los siete (7) mejores puntajes ponderados en las etapas anteriores**. Para esto, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas publicará la Nómina de Postulantes convocados/as a Entrevista de Valoración Global, en donde se indicarán los puntajes ponderados de todos/as los/as postulantes que hubieran aprobado las etapas anteriores, pero se destacarán aquellos postulantes que obtuvieron **los siete (7) mejores** puntajes ponderados, y que, en consecuencia, serán convocados/as a participar en la etapa de entrevistas.

En el evento de producirse empate, el criterio de desempate operará, en primer lugar, en favor de quien haya tenido el mayor puntaje en la Evaluación Técnica de Conocimientos. De persistir el empate, se hará en favor del mayor puntaje en la Evaluación de Competencias, Atributos o Aptitudes; y finalmente, de mantenerse un empate, se realizará una selección preferente, la cual se detalla a continuación, sin perjuicio que, en el caso de no contar con el mínimo de **siete (7)** postulantes por cada cargo, participarán todos/as quienes hubiesen aprobado las etapas anteriores.

Se entenderá por selección preferente de acuerdo con lo señalado en la Ley N° 20.422, que Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y en la Ley N° 21.015, que Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral. Se seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad; y del mismo modo, se implementarán las adaptaciones, ajustes, servicios de apoyo o ayudas técnicas que sean necesarios de acuerdo a la discapacidad que acredite.

El objetivo de esta etapa es contrastar, con una visión integral, la adecuación de los/as postulantes al cargo, conforme al perfil definido, mediante una entrevista con una Comisión Entrevistadora que se llevará a cabo de forma remota, la cual se informará con la debida anticipación, a través de la página web www.dt.gob.cl y/o por correo electrónico.

Los gastos de traslado y otros en que incurran los/as postulantes serán de su exclusiva responsabilidad y no podrán ser imputados a la Dirección del Trabajo.

La Comisión Entrevistadora, estará integrada por **un/a representante del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, quien presidirá la Comisión, un/a representante de la Unidad de Salud y Calidad de Vida, y un/a representante de Dirección Nacional.** En cada instancia podrá participar un/a representante de cada una de las Asociaciones de Funcionarios y Funcionarias teniendo un rol de observadores/as, quienes podrán presenciar todo el procedimiento con la posibilidad de dejar constancia de las observaciones que estimen convenientes.

Todos/as quienes participen de la Comisión deben mantener estricta confidencialidad de la información de los/as postulantes, de las observaciones y de los puntajes que cada integrante asigne durante el proceso de entrevistas, a objeto de resguardar la igualdad de oportunidades de todos/as los/as entrevistados/as. De existir observaciones al proceso, éstas deberán ser consignadas inmediatamente en las respectivas actas, lo que estará a cargo del/la representante del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas. Por otro lado, la totalidad de la Comisión deberá asegurarse de contar con todas las condiciones para participar de la Entrevista, tales como micrófono y cámara en buen estado, la cual deberá estar encendida desde el inicio de la instancia hasta el final. Los y las representantes de asociaciones que participen de las entrevistas deberán tener la cámara encendida durante las entrevistas.

La comisión procederá con las entrevistas conforme al protocolo confeccionado por Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, que contiene una pauta de trabajo uniforme y que deberá informarse a cada uno de los miembros que la integren previo al inicio de la sesión.

Se efectuarán las entrevistas de todos/as los/as postulantes en condiciones de igualdad, sin poder emitirse juicios anticipados durante el desarrollo de éstas, sin perjuicio de la necesidad de que cada uno/a de los/as representantes de la Comisión tome notas de apoyo para consignar aspectos claves de cada entrevista y comunicarlas en el juicio conjunto que se realizará al finalizar todas las entrevistas programadas por Comisión.

Al finalizar todas las entrevistas programadas por la Comisión, los/as mismos/as integrantes de ella deberán **realizar un juicio conjunto, fundado y razonado** acerca de todos/as y cada uno/a de los/as entrevistados/as, teniendo a la vista las anotaciones y observaciones que cada evaluador/a haya consignado en los apuntes que deba y estime llevar para este fin, además de dar espacio para escuchar las observaciones de los/as representantes de cada Asociación de Funcionarios/as referidas al trabajo de la Comisión sin poder emitir juicios particulares en favor o en contra de determinados entrevistados. Luego, cada integrante deberá efectuar una evaluación individual asignando puntaje de 0 a 100 puntos en un formulario dispuesto para tal efecto, que sea consistente y fundamentado con dicho juicio conjunto, conforme a la siguiente pauta:

CRITERIO	PUNTAJE
Se ajusta totalmente al perfil del cargo	80-100
Se ajusta medianamente al perfil del cargo	60-79
Requiere fortalecer sus atributos y/o conocimientos	Menor a 60

Se elaborará un Acta de Comisión con los resultados de todos/as aquellos/as postulantes que participaron de las entrevistas, en conformidad al formato establecido por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

El puntaje de esta etapa corresponderá al promedio de todas las evaluaciones individuales de los/as integrantes de la Comisión Evaluadora. Se expresará en una escala que va de 0 a 100 puntos calculados con 2 decimales sin aproximación. Y la aprobarán los/as postulantes que

Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

obtengan el puntaje mínimo de 60 puntos, para los que el puntaje obtenido formará parte de su puntaje final, de acuerdo con la siguiente ponderación:

ETAPA	CARACTERÍSTICA	PONDERACIÓN PUNTAJE FINAL
Entrevista de Valoración Global	Excluyente	35%

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas publicará los resultados de la Etapa de Entrevistas de Valoración Global de acuerdo con el cronograma de las presentes Bases.

VII. CONFECCIÓN DE NÓMINA DE POSTULANTES IDÓNEOS/AS

Posteriormente, al cierre de la fase de entrevistas y para efectos de publicación, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas confeccionará una Nómina de Resultados Totales la cual reflejará el puntaje ponderado de los/as postulantes que hayan aprobado todas las etapas del proceso.

Con los resultados se confeccionará una **Nómina de Postulantes Idóneos/as para el cargo**, que estará integrada por los/as postulantes que hayan obtenido los **cinco (5) mayores puntajes finales**, habiendo aprobado la Etapa de Entrevista de Valoración Global. En dicha nómina, los puntajes serán ordenados en forma decreciente, sin perjuicio que, en el caso de no contar con el mínimo de 5 postulantes, la Nómina será integrada con los/as postulantes que hubieran aprobado la etapa de entrevista, y si no existiere ninguno/a, el proceso se declarará desierto.

El puntaje final que determina el orden indicado en el párrafo anterior se expresará en una escala de valores que va desde 0 a 100 puntos, el que será calculado con 2 decimales sin aproximación, lo mismo que procede respecto de todos los factores y subfactores de evaluación. En el evento de producirse empates, el criterio de desempate operará, en primer lugar, a favor del/la postulante que hubiere obtenido mayor puntaje en el subfactor de Experiencia Laboral; en segundo lugar, en favor de quien haya tenido el mayor puntaje en la Evaluación Técnica de Conocimientos; de persistir; en tercer lugar, a favor del mayor puntaje en la Entrevista de Valoración Global y finalmente, de persistir, se realizará una selección preferente de acuerdo con lo señalado en la Ley N° 20.422, que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de las Personas con Discapacidad y en caso no ser procedente esto último, decidirá el Director Nacional del Trabajo.

La Nómina de Postulantes Idóneos/as así construida, será puesta en conocimiento del Director Nacional del Trabajo para resolver sobre la selección definitiva.

VIII. RESOLUCIÓN FINAL Y CIERRE DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Sin perjuicio de la posibilidad de declarar desierto o vacante el proceso del cargo convocado, el Director Nacional del Trabajo, en ejercicio de sus facultades, estudiará y determinará discrecionalmente, de entre los/as postulantes que componen la Nómina de Postulantes Idóneos/as, quién será el/la seleccionado/a para ocupar el cargo vacante, para lo cual, definirá el orden de prelación con su respectiva preferencia, dando lugar entonces, a la **Nómina Final de Seleccionado/a para el Cargo**.

Se notificará personalmente a cada postulante seleccionado/a por correo electrónico, al objeto de requerir la aceptación expresa del cargo, la que deberá manifestarse dentro del plazo de

dos (2) días hábiles contados desde la notificación (se entenderá por notificado/a desde el mismo día de enviado el correo electrónico).

En caso de aceptar el cargo, el/la postulante deberá, además, aportar la documentación original necesaria para el nombramiento y confeccionar la resolución correspondiente.

Si el/la postulante no acepta el cargo para el que fue seleccionado/a o no envía su aceptación expresa en el plazo señalado, se ofrecerá el cargo al/la postulante ubicado/a en el siguiente lugar de la **Nómina de Postulantes Idóneos/as con orden de prelación** definida por la resolución del Director Nacional del Trabajo y, así sucesivamente, hasta que uno/a de ellos/as lo acepte.

Luego de esto, con el objetivo de completar de modo real y efectivo la plaza convocada, en caso de que se haya producido una nueva vacante por efecto de ser seleccionado/a algún/a postulante interno/a del Servicio, y si el Director Nacional del Trabajo así lo decide, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas podrá ofrecer esta nueva vacante a los/as postulantes que conforman la **Nómina de Postulantes Idóneos/as con orden de prelación**, respetando el orden de los puntajes obtenidos, con el fin de que la Autoridad Superior pueda atender las nuevas necesidades de personal. En el caso de no completar las plazas vacantes con la **Nómina de Postulantes Idóneos/as con orden de prelación**, la Autoridad podrá ofrecer dichas plazas a los/as postulantes que hayan aprobado todas las etapas del proceso (incluida la Entrevista de Valoración Global), respetando el orden de los puntajes ponderados de forma decreciente. Sin perjuicio de lo anterior, el Director Nacional del Trabajo podrá declarar desierta la plaza, convocando a otros procesos para cubrir la vacante en cuestión.

Una vez finalizado el proceso de selección, y en el caso que ya no existan postulantes idóneos/as disponibles para seleccionar y cubrir nuevas plazas vacantes en el Servicio, se podrá recurrir a los/as postulantes disponibles que aprobaron la etapa de Evaluación Técnica de Conocimientos y que no participaron en la etapa de Entrevista de Valoración Global. Para lo anterior, se requerirá conformar una nueva Comisión de acuerdo con lo señalado en el punto VI.5.

Los resultados de las etapas del proceso de selección se publicarán conforma con lo establecido en el cronograma del proceso de selección. Se publicará, asimismo, una **Nómina de Postulantes Seleccionados/as** que ingresarán a la Institución en virtud de este proceso, con sus correspondientes identidades y una Nómina de la/s plaza/s que se hubiere/n declarado vacante/s o desierta/s.

Los/as postulantes y las Asociaciones de Funcionarios y Funcionarias podrán acceder a la información adicional que requieran del proceso, solicitándola al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, a través del correo electrónico selecciondt@dt.gob.cl, siempre y cuando la solicitud se ajuste a las normas sobre protección de datos personales.

IX. CRONOGRAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN

ETAPA	ACTIVIDAD	FECHA
Fase N° 1 Postulación	Publicación de Bases.	29 de noviembre del 2023
	Recepción de postulaciones y antecedentes.	Entre el 29 de noviembre y 05 de diciembre del 2023
Fase N° 2 Selección	Revisión y publicación de Resultados de Admisibilidad.	Entre el 06 y 07 de diciembre del 2023
	Rendición de Evaluación de Competencias, Atributos y Aptitudes y Evaluación Técnica de Conocimientos.	Entre el 11 y 12 de diciembre del 2023
	Publicación de: - Resultados de Evaluación de Competencias, Atributos y Aptitudes y Evaluación Técnica de Conocimientos. - Resultados de Evaluación Curricular de Especialización y Experiencia Laboral.	13 de diciembre del 2023
	Período de reclamación por Resultados de Evaluación Curricular, de Especialización y Experiencia Laboral.	Entre 13 y 14 de diciembre del 2023
	Publicación de: - Resultados de Evaluación Curricular con rectificación. - Nómina de Convocados/as para Etapa de Entrevistas de Valoración Global.	Hasta el 15 de diciembre del 2023
	Entrevistas de Valoración Global.	Entre 18 y 19 de diciembre del 2023
	Publicación de: - Resultados de Entrevistas de Valoración Global. - Nómina de Postulantes Idóneos/as propuesta al Director Nacional del Trabajo.	Hasta el 22 de diciembre del 2023
Fase N° 3 Resolución y Cierre del Proceso	Publicación de: - Nómina de Postulantes Idóneos/as con orden de prelación de la Superioridad del Servicio. - Publicación de Seleccionado/a para el cargo.	Hasta el 29 de diciembre del 2023

El cronograma del proceso podrá ser modificado debiéndose informar a través de correo electrónico a los postulantes. Por lo anterior, todas las publicaciones se efectuarán en el portal www.empleospublicos.cl y en página web www.dt.gob.cl.

**Los resultados de las fases de Admisibilidad, Evaluación de Experiencia Laboral y Evaluación de Competencias, Atributos y Aptitudes, se irán publicando de forma periódica en la medida que se vayan realizando las postulaciones y las evaluaciones correspondientes dentro de los plazos asignados. Debido a esto, las reclamaciones y consultas deben ser realizadas por cada postulante desde el momento de publicación de resultados de dichas etapas, y hasta la realización o participación en la etapa siguiente que corresponda. En consecuencia, es responsabilidad de cada participante la revisión periódica de sus resultados en las plataformas de difusión señaladas en las presentes Bases.*