



Departamento de Recursos Humanos

## BASES PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER 6 CARGOS ASOCIADOS A LA FUNCIÓN DE APOYO REGIONAL RELACIONES LABORALES EN DISTINTAS REGIONES DEL PAIS

### I. Llamado a Proceso de Selección :

La Dirección del Trabajo llama a Proceso de Selección, para proveer 06 Cargos asociados a la función de Apoyo Regional Relaciones Laborales, a contrata, grado 16º, en distintas Regiones del país, de acuerdo al siguiente detalle:

Código de Cargo	Región	Lugar de Desempeño	Nº Cargos
075-RL02	II*	DRT Antofagasta	1
076-RL05	V	DRT Valparaíso	1
077-RL16	RM O	DRT Metropolitana Oriente	1
078-RL13	RM P	DRT Metropolitana Poniente	1
079-RL06	VI	DRT Libertador Bernardo O'Higgins	1
080-RL08	VIII*	DRT Bío Bío	1
			6

\*En esa Oficina los(as) funcionarios(as) reciben asignación de zona.

El proceso de selección se llevará a cabo en el marco de las presentes bases.

Podrán participar tanto personas ajenas al Servicio como funcionarios(as) pertenecientes a él, que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2º de la Ley Nº 19.240.

Los(as) interesados(as) deberán postular exclusivamente a través del Portal de Empleos Públicos, debiendo indicar el código del cargo al que postula (debe postular sólo a 1 cargo).

Se hace presente, que si bien las postulaciones son para las Direcciones Regionales del Trabajo indicadas en el presente llamado, por razones de buen servicio, los(as) candidatos(as) que sean seleccionados(as) podrán ser destinados(as) a cualquiera de las oficinas, en cualquier comuna, de la Dirección del Trabajo en la respectiva Región, siendo obligatorio permanecer un mínimo de 3 años en dicha oficina (en caso de requerir traslado), salvo necesidades de la institución.

Además, quienes ingresen a la Institución serán contratados bajo condiciones del Empleo a Prueba, por lo que su primera contrata tendrá una duración de 3 meses y al finalizar el segundo mes se procederá a evaluar la continuidad en el cargo.

Es de interés de la Dirección del Trabajo promover la igualdad de oportunidades laborales para las personas con capacidades diferentes, por ello, este proceso contempla mecanismos de selección adaptados a las necesidades requeridas.

Los(as) postulantes que hubiesen aprobado las etapas definidas en las presentes Bases, y que no sean seleccionados(as), pasarán a formar parte de la base de datos curriculares de la Institución y podrán ser considerados(as) para la provisión de otros cargos vacantes que se generen como resultado de este proceso, o de otros, siempre que cumplan con el perfil de cargo requerido.

Los(as) funcionarios(as) titulares de cargos de planta del servicio, que postulen al proceso y sean designados en el cargo convocado, podrán conservarla con el cargo compatible a contrata correspondiente al proceso de selección.



Departamento de Recursos Humanos

## II. Antecedentes Generales de la Dirección del Trabajo

La Dirección del Trabajo es un Servicio Público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia de la Presidenta de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y se rige por su Ley Orgánica (D.F.L. N°2, del 30 de mayo de 1967).

Su Misión es velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo y promover el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el dialogo social, fortaleciendo sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos, que permita relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales.

### Entre sus principales funciones destacan:

- Fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo.
- Fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo, mediante dictámenes.
- Dar a conocer a trabajadores y empleadores los principios de la legislación laboral vigente.
- Efectuar acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, generando un sistema que privilegie la cooperación y los acuerdos entre trabajadores y empleadores.
- Proporcionar asistencia técnica a los actores del mundo laboral, para favorecer y promocionar relaciones laborales armónicas y equilibradas.
- Efectuar alternativas de solución de conflictos del trabajo colectivo e individual.

## III. Condiciones del Empleo

Los (as) postulantes que resulten seleccionados (as) pasarán a formar parte de la dotación del Servicio en calidad jurídica contrata, en las condiciones y estamentos que a continuación se detallan:

<b>FUNCIÓN</b>	Apoyo Regional Relaciones Laborales
<b>Escalafón</b>	FISCALIZADOR
<b>Calidad Jurídica</b>	CONTRATA
<b>Grado</b>	16

Déjese establecido que los(as) postulantes seleccionados(as) serán contratados(as) en la escala de sueldos aplicable a la Dirección del Trabajo como Organismo Fiscalizador que contempla la Remuneración Bruta Imponible Mensual Base señalada en el recuadro. Además, una Asignación de Modernización de la Ley 19.553, con componentes fijos y variables de acuerdo al nivel de cumplimiento de las metas que alcance la Institución en año anterior y que, aun siendo parte para todos los efectos legales de la remuneración mensual, se paga trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Además una asignación de Estímulo y Desempeño de la Ley 19.994, que es similar a la de Modernización –contiene montos fijos y variables conforme al desempeño institucional, es parte de la remuneración mensual, pero se paga trimestralmente en conjunto con ella-, a favor de todos los funcionarios/as con una antigüedad de más de 6 meses en el año anterior. Y, finalmente, una Asignación de Zona, consistente en un porcentaje variable del sueldo base aplicable a quienes se desempeñan en algunas regiones o localidades especiales. En el recuadro se consigna como referencia el monto mensualizado de las Asignaciones de las leyes 19.553 y 19.994 que se pagan en el año actual.

Por último, según lo establecido en el Estatuto Administrativo, los empleos a contrata y sus funciones tienen una vigencia hasta el 31 de diciembre de cada año, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

La Renta Imponible Mensual, esto es, sin descuentos previsionales, consiste en una Renta Mensual Base más un conjunto de Asignaciones con componentes fijos, que trimestralmente tiene además una asignación variable. Para poder recibirla, deben darse una serie de requisitos (cumplimiento de metas

institucionales y del área, y haber contribuido al logro de éstas, el que de acuerdo a la ley que otorgue el estímulo, se mide por tiempos de permanencia en la Institución).

En los lugares señalados con un \* en el apartado I de las presentes bases, el sueldo considera una asignación de zona, cuyo monto depende de la oficina de desempeño.

A continuación se ilustran, a modo de ejemplo, las rentas imponibles que recibiría una persona que ingrese a la Dirección del Trabajo en el mes de marzo de 2017, en grado 16, durante los primeros 4 meses:

Renta mensual imponible	Marzo	Abril	Mayo	Junio
		Sin asignación de modernización		
<b>Contrata °16</b>	982.049	982.049	982.049	1.535.753

#### IV. Características del Cargo y Competencias Generales Requeridas

<b>Funciones y Responsabilidades</b>	<p>Su función principal es Asesorar y apoyar al Director Regional del Trabajo, Coordinadores Operativos y funcionarios de la línea de relaciones laborales de la región para el adecuado cumplimiento de las nuevas funciones que le confiere la Ley que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales N° 20.940 en relación a la asistencia técnica a las partes en materia de negociación colectiva, en particular, aquellas temáticas que digan relación con la Calificación de Servicios Mínimos y la conformación de equipos de emergencia.</p> <p>Entre sus principales responsabilidades se destacan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Asesorar y apoyar técnica y operativamente con sus conocimientos al Director Regional del Trabajo, equipo regional y funcionarios de la región, en las actividades ordenadas por el Servicio en relación a la línea de relaciones laborales, con el propósito de contribuir al logro de las metas y fines programados.</li> <li>2. Colaborar en la coordinación y control de los procedimientos e instrucciones del área de relaciones laborales, a nivel regional, vinculadas a la asistencia técnica en la negociación colectiva, apoyando en la ejecución de las acciones asociadas a dichos procesos, con otras áreas operativas del Servicio que intervengan en ellos.</li> <li>3. Colaborar en la coordinación y control de los procedimientos e instrucciones del área de relaciones laborales, a nivel regional, vinculadas a la calificación de servicios mínimos y equipo de emergencia, apoyando en la ejecución de las acciones asociadas a dichos procesos, con otras áreas operativas del Servicio que intervengan en ellos.</li> <li>4. Colaborar con sus conocimientos en la adopción de criterios técnicos procedentes en lo particular de cada caso, para la confección del proyecto de resolución administrativa sobre calificación de servicios mínimos, a dictar por el Director Regional del Trabajo.</li> <li>5. Detectar problemáticas y canalizar sus mejoras al sistema informático en que se ingresa la información que da cuenta de los procesos ligados a los productos de su responsabilidad, controlando el ingreso oportuno y fidedigno de la misma en el sistema informático.</li> <li>6. Colaborar en la ejecución de actividades de capacitación a trabajadores, organizaciones sindicales, empleadores y/o funcionarios internos, respecto a la normativa en el ámbito de sus competencias.</li> <li>7. Participar de la elaboración de y revisión de normas, reglamentos e instrucciones técnicas relacionadas con la asistencia técnica a la negociación colectiva y la calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia.</li> <li>8. Revisar los procedimientos de trabajo que le competen y proponer las mejoras apropiadas.</li> <li>9. Cualquier otra función que dentro del ámbito de su profesión y conocimientos, le solicite la jefatura.</li> </ol>
--------------------------------------	---

<b>Dependencia y Entorno</b>	Dirección Regional del Trabajo de la Región a que se ha postulado.
------------------------------	--

Competencias o Aptitudes		
<b>Transversales</b>	<b>Excelencia</b>	Disposición a realizar cada labor con la más alta calidad, superando el estándar. Guiar el desempeño hacia la mejora continua. Implica un compromiso con las tareas, en cuanto a ejecutarlas con atención a los detalles y de manera eficiente.
	<b>Orientación al Usuario</b>	Manifestar sensibilidad y deseos de ayudar frente a las necesidades explícitas e implícitas de clientes internos y externos. Involucra una actitud permanente de servicio, así como de consideración por los requerimientos de éstos, que se evidencia ante cada actividad a desempeñar, respondiendo con cordialidad, prontitud y eficacia, con el fin de lograr su satisfacción, en el marco de las responsabilidades asociadas a su cargo.
	<b>Responsabilidad por los Resultados</b>	Comprometerse y cumplir con la ejecución de las tareas bajo su responsabilidad, considerando siempre el impacto de las propias acciones sobre otros y sobre los objetivos de la Institución. Mostrar conciencia acerca de cómo su labor es parte de un proceso más amplio que involucra a otras personas, unidades o departamentos del Servicio.

Competencias o Aptitudes		
<b>Interpersonales</b>	<b>Persuasión</b>	Intención de convencer, influenciar para lograr el apoyo hacia ideas o proyectos.
	<b>Orientación al detalle/calidad</b>	Realizar las tareas tomando en cuenta todas las áreas afectadas, sin importar cuán pequeñas sean; mostrar interés por todos los aspectos del trabajo; verificar con precisión los procesos y las tareas; mantenerse alerta durante un período de tiempo adecuado.
	<b>Aprendizaje Continúo</b>	Identificar activamente nuevas ideas para fomentar el aprendizaje; crear y aprovechar constantemente oportunidades de aprendizaje; usar en el trabajo el conocimiento y las habilidades recientemente adquiridas y aprender a través de su aplicación.
	<b>Restablecimiento</b>	Mantener un desempeño estable bajo presión (de tiempo, de la carga de trabajo, o de interacción con usuarios complejos). Manejar la frustración y el rechazo sin que sea afectada la eficiencia. Aliviar el estrés de una manera que sea aceptable para la persona, los usuarios y la organización.
	<b>Autonomía</b>	Actuar de manera independiente. No se requiere supervisión directa ni permanente estímulo para obtener un desempeño óptimo.
	<b>Empatía</b>	Capacidad y deseo de entender a los demás, poniéndose en su lugar.
	<b>Claridad en la Comunicación</b>	Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma clara y efectiva. Implica la habilidad de saber cuándo y a quien preguntar para llevar adelante un propósito, así como la capacidad de escuchar al otro(a) y hacerse entender.
<b>Técnicas</b>	<b>Conocimientos Legales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado</li> <li>• Ley 19.880 Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado.</li> <li>• D.F.L. N°29 de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.835 sobre Estatuto Administrativo. Derechos y Deberes funcionarios.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo contenida en el D.F.L N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo.</li> <li>• Ley N° 20.285 sobre Acceso a la información Pública.</li> <li>• Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de Relaciones Laborales.</li> <li>• Código del Trabajo, Libros I y III.</li> </ul>
	<b>Conocimientos Informáticos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Microsoft office (Word, Excel, Power point avanzado).</li> <li>• Programa estadístico SPSS avanzado.</li> </ul>

## V. Requisitos de Postulación y Aspectos deseables.

### 1. Requisitos Generales para el Ingreso a la Administración Pública

Los(as) postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos señalados en el artículo N° 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración Pública será necesario:

- Ser ciudadano(a).
- 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;
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Sin perjuicio de lo anterior, los(as) postulantes seleccionados, una vez contratados, deben dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, no debiendo estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 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:

- Deben dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa
- Mantener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Mantener 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.
- 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.
- 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.
- Desarrollar actividades particulares que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.
- Las personas no deben hallarse condenadas por Los condenados por crimen o simple delito

## 2. Requisitos Específicos del Cargo

Los(as) postulantes al Cargo de **APOYO REGIONAL RELACIONES LABORALES**, deben cumplir con los requisitos correspondientes al Escalafón Fiscalizador establecidos en Ley N°19.240 de 1993, Ley de la Planta Dirección del Trabajo, a saber:

Requisitos Legales	
Escalafón	Fiscalizador
Requisitos Legales para Ingresar	Alternativamente: a) Título profesional otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, de una carrera de a lo menos ocho semestres de duración; o b) Detentar un cargo de fiscalizador y contar con una antigüedad no inferior a tres años en el Servicio, continuos o discontinuos; o c) Desempeñar un cargo de técnico con una antigüedad no inferior a cinco años en el Servicio, continuos o discontinuos, y haber aprobado un curso de capacitación de a lo menos dos semestres de duración relacionado con materias de fiscalización.

## 3. Prohibición

Debe indicarse que de conformidad al artículo 20 bis del D.L. N° 3551 de 1980, y sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas en los estatutos especiales de la Dirección del Trabajo, está prohibido al personal de la Dirección del Trabajo, como institución fiscalizadora, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o a entidades sometidas a la fiscalización de dichas instituciones o a los Directivos, Jefes o Empleados de ellas.

## 4. Otros aspectos a considerar como deseables:

Formación	La búsqueda se orientará a los siguientes títulos profesionales de carreras de al menos 8 semestres de duración, como: Contador/Auditor, Administrador Público, Asistente Social, Ingeniería Comercial o Ingeniero/a en Prevención de Riesgos o carreras relacionadas a Prevención de Riesgos que cumplan con los requisitos legales del cargo. Sin perjuicio de lo anterior, podrán postular profesionales de otras áreas que cumplan con los requisitos exigidos para el cargo.
Estudios de especialización y/o cursos de capacitación	Será deseable que los postulantes posean Diplomados y/o Postítulos finalizados relacionados con: Gestión de Procesos, Administración de Recursos Humanos y/o Administración de Empresas.
Experiencia laboral	Será deseable que los postulantes posean experiencia laboral comprobable de al menos un año en el ejercicio de su carrera y/o en funciones similares a las del cargo ofrecido.

## VI Procedimiento de Postulación

### 1. FASE DE POSTULACIÓN

#### 1.1 Procedimiento de Postulación

Para formalizar la postulación, los(as) interesados(as) que reúnan los requisitos deberán hacerlo **exclusivamente** a través del Portal web [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) durante el lapso indicado en el numeral XI. Cronograma Proceso de Selección.

Los(as) interesados(as) deben ingresar al link de postulación, **indicando el código de cargo al que se postula, completando y adjuntando toda la información solicitada, en forma electrónica, pues NO se aceptará información alguna presentada por otros medios.**

Para realizar su postulación deberá, entonces, estar previamente registrado en dicho Portal, conforme sus respectivas instrucciones, inscribiéndose como usuario(a) y completando el Currículum Vitae respectivo, sugiriéndose verificar además, para usuarios(as) antiguos, que los antecedentes se encuentran actualizados.

### **1.2. Antecedentes Documentales Obligatorios para Postular**

Para hacer válida la postulación, los(as) interesados(as) deberán adjuntar obligatoriamente la siguiente información:

- Certificado de Título Profesional de al menos 8 semestres o Certificado de antigüedad que indique el cumplimiento de los requisitos legales del Escalafón Fiscalizador en el caso de los Funcionarios(as) vigentes del Servicio.
- Fotocopia Cédula de Identidad.
- Certificados que acrediten especialización pertinente finalizada (capacitación, postítulos, etc.), en caso que invoque dicha especialización (no excluyente).
- Currículum Vitae (no acredita experiencia laboral).
- Certificados que acrediten Experiencia Laboral, identificándose la respectiva entidad pública o privada, el lapso de desempeño y las funciones y responsabilidades desempeñadas; debiendo ser expedidos con clara indicación del nombre del certificador, su cargo y firma. Excepcionalmente se aceptarán contratos de trabajo más los respectivos finiquitos o documentos equivalentes en los que conste el respectivo lapso certificado.
- Código de cargo de Apoyo Regional Relaciones Laborales al que postula (sólo debe ingresar uno y de manera íntegra).

Los antecedentes señalados son obligatorios, a fin de poder realizar la revisión de los requisitos legales, generales y específicos, por lo que su no presentación o su presentación incompleta en el portal de empleos públicos será causal suficiente para descartar la postulación. Por lo tanto, será responsabilidad de cada postulante la presentación de los antecedentes que acrediten el cumplimiento de dichos requisitos

Por exigencia del sitio [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) para validar la postulación, aquellos(as) postulantes que se encuentren desempeñando funciones en la Dirección del Trabajo también deberán adjuntar los antecedentes referidos, no obstante que en tal caso el Servicio cotejará, actualizará o validará tales documentos con los que se tenga registrados en el Sistema de Recursos Humanos de la Institución. En el caso de cumplir con los puntos b) o c) de los requisitos legales para el Escalafón Fiscalizador, se podrá adjuntar un certificado de antigüedad como certificado de Título Profesional.

Todos los documentos requeridos se deberán ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "Adjuntar Archivos", teniendo presente que existe **una sola oportunidad** para subir la información requerida, pues no es posible complementar tal ingreso con otros documentos una vez finalizada la postulación electrónica.

### **1.3. Comprobante de Postulación, Informaciones y Consultas.**

Posterior al ingreso de datos, el Portal de Empleos Públicos generará un número de folio (ID o Código de Postulación) a objeto de resguardar la confidencialidad de la postulación, que cada postulante deberá conservar (se recomienda imprimirlo), para consultar sobre el estado y resultados de su postulación.



Departamento de Recursos Humanos

Toda información respecto a los resultados de cada una de las etapas del proceso de selección se dará a conocer exclusivamente a través de la página web [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl). Cada postulante será responsable de ingresar correctamente, al momento de la postulación, sus datos personales de contacto; así como de mantenerse informado del estado de avance del proceso de selección. Las consultas pueden ser realizadas **únicamente** a través de la casilla [selecciondt@dt.gob.cl](mailto:selecciondt@dt.gob.cl) y no se responderán preguntas de modo telefónico ni presencial, y en ningún caso a terceras personas ajenas al proceso de selección.

La Dirección del Trabajo no se hace responsable por problemas de sistemas tecnológicos que deriven en la no recepción o recepción de antecedentes fuera de plazo o de los problemas técnicos en el Portal de Empleos Públicos.

#### **1.4. Otras Consideraciones Generales de la Postulación.**

- Con el envío de la postulación, quienes participan declaran aceptar en forma íntegra las bases de este proceso.
- Los(as) postulantes deben aportar la información solicitada en forma oportuna.
- Los(as) postulantes se hacen expresamente responsables de entregar información veraz, la cual puede ser contrastada, ejerciéndose las acciones legales pertinentes en caso de incumplimiento.
- Quienes no se presenten a una de las etapas del proceso de selección, quedarán automáticamente fuera de él.
- En caso de ser necesario, las fechas establecidas en las presentes bases pueden ser modificadas por la autoridad del Servicio, lo que será notificado oportunamente.
- Los gastos en los que deba incurrir el/la postulante para asistir a cualquiera de las etapas del concurso son de su exclusiva responsabilidad.
- La postulación implica por parte del/ de la postulante la disponibilidad para participar de las actividades a que sea convocado/a como parte del proceso de selección (entrevistas, aplicación de pruebas u otros) que serán informados oportunamente. Quienes no se presenten a una de las etapas del proceso de selección, quedarán automáticamente fuera de él.
- Los(as) postulantes que presenten alguna discapacidad, deberán informarlo en el proceso de postulación y/o enviar un correo a la casilla [selecciondt@dt.gob.cl](mailto: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.
- Las personas que resulten seleccionadas deberán entregar oportunamente los documentos requeridos por el Departamento de Recursos Humanos, en su versión original, para efectos de tramitar la contratación ante la Contraloría General de la República. Esto es especialmente relevante en el caso del certificado de título profesional.

#### **VII. Análisis previo de admisibilidad de la postulación**

El que tiene por objetivo evaluar el cumplimiento de los requisitos obligatorios específicos para el cargo, en conformidad a lo establecido en el punto VI, numeral 1.2 del presente llamado.

Dicha evaluación no conferirá puntaje a la postulación y 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 formarán parte del proceso de selección, conforme el examen de los antecedentes documentales necesarios para acreditarlos, pudiendo el Servicio solicitar solo excepcionalmente a un postulante el complementar o aclarar un determinado antecedente.



## VIII. Proceso de Selección.

El proceso de selección se llevará a cabo **de acuerdo a cuatro etapas de carácter sucesivo, en general de carácter eliminatorio, con puntajes mínimos de aprobación cada una de ellas**, salvo las situaciones que se detallan más adelante. El cálculo del puntaje final obtenido por cada postulante que haya pasado por todas ellas se realizará conforme a la siguiente tabla de ponderaciones:

Etapa	Ponderación Puntaje Final	Característica
Evaluación Técnica, de Conocimientos	35%	Excluyente
Evaluación de Competencias, de Atributos o Aptitudes	17%	No excluyente
Evaluación Curricular, de Formación y Experiencia Laboral	20%	Excluyente
Entrevista de Valoración Global	28%	Excluyente

### 1. Etapa Evaluación Técnica, de Conocimientos.

Se realizará una Evaluación Técnica, a objeto de estimar el nivel de conocimientos del (de la) postulante, en conformidad a lo requerido en el Perfil de Cargo. Para ello se utilizará una prueba diseñada específicamente para considerar los siguientes contenidos:

1. Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado
2. Ley 19.880 Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado.
3. D.F.L. N°29 de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.835 sobre Estatuto Administrativo. Derechos y Deberes funcionarios.
4. Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo contenida en el D.F.L N°2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo.
5. Ley N° 20.285 sobre Acceso a la información Pública.
6. Ley N° 20.940 que moderniza el sistema de Relaciones Laborales.
7. Código del Trabajo, Libros I y III.
8. Microsoft office (Word, Excel, Power point avanzado).
9. Programa estadístico SPSS avanzado.

La aplicación de esta prueba se realizará en las respectivas ciudades cabeceras regionales, de cada vacante.

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 45 puntos, situación que deberá ser debidamente explicitada al momento de publicar los resultados de la Etapa.

Por otra parte, por razones de capacidad técnico-administrativas del Servicio, si la cantidad de postulantes que obtuvieron el puntaje mínimo de aprobación en esta Etapa supera el número de 25 en cada cargo disponible de acuerdo a los lugares de desempeño señalados, el Servicio podrá elaborar una nómina con los 25 postulantes que hubieren obtenido los 25 mejores puntajes, quienes pasarán a la siguiente Etapa.

El puntaje obtenido en la Etapa de Evaluación Técnica de Conocimientos por parte de los(as) postulantes que aprobaron finalmente la Etapa, será parte del puntaje final de cada uno de ellos, de acuerdo a la siguiente ponderación:

Etapa	Ponderación Puntaje Final	Característica
Evaluación Técnica de Conocimientos	35%	Excluyente

## 2. Etapa de Evaluación de Competencias, de Atributos o Aptitudes

En esta etapa se analizarán los Atributos o Aptitudes requeridas para desempeñarse en el cargo, según lo establecido en el Perfil del Cargo descrito en estas Bases, 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.

Sin perjuicio que la aplicación de esta evaluación se efectuará conjuntamente, por razones de factibilidad técnico administrativo, con la referida a la Evaluación Técnica de Conocimientos, dado el carácter sucesivo y eliminatorio de las Etapas, sólo se revisarán y puntuarán los resultados de aquellos(as) postulantes que aprobaron esta otra etapa previa.

El puntaje obtenido, se expresará en una escala de valores que va desde 0 a 100 puntos, y será parte del puntaje final de cada uno de los(as) postulantes de acuerdo a la siguiente tabla de ponderaciones:

Etapa	Ponderación Puntaje Final	Característica
Evaluación de Competencias, de Atributos o Aptitudes	17%	No excluyente

## 3. Evaluación Curricular, de Formación y Experiencia Laboral

Esta etapa tiene por objetivo ponderar la formación y experiencia laboral presentada por los (as) postulantes, conforme los **Antecedentes Obligatorios para Postular del numeral VI acápite 1.2., que se exigían en la Postulación**, según la siguiente **Tabla de Evaluación**:

Subfactor: Formación (40%)	Puntaje
Alternativamente: a) Título profesional, de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración de alguna(s) de la(s) siguientes(s) carreras(s) profesional(es): Contador/Auditor, Administrador Público, Asistente Social, Ingeniería Comercial o Ingeniero/a en Prevención de Riesgos o carreras relacionadas a Prevención de Riesgos que cumplan con los requisitos legales del cargo. b) Detentar un cargo de fiscalizador y contar con una antigüedad no inferior a tres años en la Dirección del Trabajo, continuos o discontinuos; o c) Desempeñar un cargo de técnico con una antigüedad no inferior a cinco años en la Dirección del Trabajo, continuos o discontinuos, y haber aprobado un curso de capacitación de a lo menos 2 semestres de duración relacionado con materias de fiscalización.	100
Título Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración en otras áreas.	50

<b>Subfactor: Especialización (30%)</b>	<b>Puntaje</b>
Diplomados y/o Postítulos finalizados relacionados con: Gestión de Procesos, Administración de Recursos Humanos y/o Administración de Empresas.	100
Estudios de Especialización finalizados en otras áreas.	50
Sin estudios de especialización.	0
<b>Subfactor: Experiencia Laboral (30%)</b>	<b>Puntaje</b>
3 años o más de experiencia laboral en el ámbito público o privado organismos reguladores o fiscalizadores, o en funciones asociadas al área de Administración, Finanzas y afines, operaciones en industrias o procesos productivos y/o análisis de información económica y/o estadística.	100
Más de 2 y menos de 3 años de experiencia laboral en el ámbito público o privado en organismos reguladores o fiscalizadores, o en funciones asociadas al área de Administración, Finanzas y afines, operaciones en industrias o procesos productivos y/o análisis de información económica y/o estadística.	80
Entre 1 y 2 años de experiencia laboral en el ámbito público o privado en organismos reguladores o fiscalizadores, o en funciones asociadas al área de Administración, Finanzas y afines, operaciones en industrias o procesos productivos y/o análisis de información económica y/o estadística.	60
Un año o más de experiencia laboral en el ámbito público o privado, en otras Instituciones o funciones.	20
Menos de un año de experiencia laboral	0

El puntaje obtenido tendrá carácter eliminatorio o excluyente, será aprobada por quienes obtengan al menos 41 puntos ponderados, y se expresará en una escala de valores que va desde 0 a 100 puntos. Este será parte del puntaje final de cada uno de los(as) postulantes de acuerdo a la siguiente tabla de ponderaciones:

<b>Etapas</b>	<b>Ponderación Puntaje Final</b>	<b>Característica</b>
Evaluación Nivel de Formación y Experiencia Laboral	20%	Excluyente

#### 4. Entrevista de Valoración Global

Sólo participarán en la Entrevista de Valoración Global los(as) postulantes que obtengan, por cada vacante, los mejores 10 puntajes ponderados en las tres etapas anteriores, sin perjuicio que, en el caso de no haber este número mínimo de postulantes, participarán todos quienes hubiesen aprobado todas las etapas anteriores.

En el evento de producirse empate, el criterio de desempate operará, en primer lugar en favor de quién haya tenido el mayor puntaje en la Evaluación Técnica de Conocimientos; de persistir el empate, en favor del mayor puntaje en la Evaluación de Competencias, de Atributos o Aptitudes; y, finalmente, de persistir tal empate, en favor del mayor puntaje en la Evaluación Curricular de Formación y Experiencia Laboral.

El objetivo de esta Etapa es revisar la global y mejor adecuación de los postulantes a Perfil de Cargo mediante una Entrevista con Comisiones que se conformarán a nivel regional, que los evaluarán complementariamente según aspectos técnicos y prácticos de la función a desarrollar.

Estas Comisiones estarán integradas en cada Región por 1 representante del Departamento de Relaciones Laborales, 1 representante del Departamento de Recursos Humanos y el respectivo Director(a) Regional o a quien él designe. En ellas participaran un(a) representante de cada una de las respectivas Asociaciones de Funcionarios, el/la cual tendrá derecho a voz y presenciar todo el procedimiento, con la posibilidad de dejar constancia de las observaciones que estime convenientes.

Las entrevistas se realizaran en las ciudades que son cabecera regional, y excepcionalmente y por motivos justificados en otras que el Servicio estime adecuadas e informe con la debida anticipación.

La modalidad de las entrevistas será presencial, sin perjuicio que podrá efectuarse también mediante la modalidad de videoconferencia.

Los gastos de traslado y otros en que incurran los(as) postulantes serán de su exclusiva responsabilidad y no podrán ser imputados a la DT.

La Comisión, procederá a la Entrevista de Valoración Global, conforme protocolo confeccionado por el Departamento de Recursos Humanos, que contenga una pauta de trabajo uniforme, y que deberá informarse a cada uno de los miembros que la integren previo al inicio de la sesión.

Los integrantes de dicha Comisión, podrán tomar notas de apoyo durante el desarrollo de cada entrevista, y finalizada, deberán hacer una evaluación de conjunto de todos ellos, tras lo cual manifestarán sus opiniones finales, y votaciones individuales, asignando un puntaje a cada uno de ellos, conforme la a los siguientes criterios:

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

El puntaje de esta Etapa corresponderá al promedio de todas las evaluaciones individuales de los(as) integrantes de la Comisión y la aprobarán quienes obtengan el puntaje mínimo de aprobación de 60 puntos, sin perjuicio que el puntaje obtenido siempre formará parte del puntaje final de cada uno de los(as) postulantes, de acuerdo a la siguiente ponderación:

Etapa	Ponderación Puntaje Final	Característica
Entrevista de Valoración Global	28%	Excluyente

#### IX. Cierre de la Fase de Selección y Confección de Nómina de Postulantes Elegibles

Posteriormente, el Departamento de Recursos Humanos confeccionará una nómina con los resultados de toda la Fase de Selección reflejando el puntaje ponderado de cada Etapa respecto de todos los postulantes que hayan participado en todas las Etapas, incluyendo a quienes no aprobaron el puntaje mínimo de la Etapa de Entrevista de Valoración Global, todos los cuales se sumarán y ponderarán en cada caso en el respectivo Puntaje Final de cada postulante por cada vacante del proceso.

Con tales resultados, el Departamento de Recursos Humanos propondrá al Director del Trabajo una terna por cada vacante, integrada por las personas que hubieren aprobado la Fase de entrevista de Valoración Global y obtenido los mejores puntajes.

La primera terna, deberá estar integrada por las personas que obtuvieron los tres primeros puntajes. La segunda, en caso de ser procedente, se conformará con los/as postulantes no seleccionados/as en la primera y con el cuarto puntaje superior (no propuesto para la primera terna). La tercera terna, en el caso de ser necesario, se confeccionará con los excedentes de la segunda, más el quinto mejor puntaje.



Departamento de Recursos Humanos

De no haber un mínimo de tres postulantes para conformar la terna, se integrará la nómina con los(as) postulantes elegibles que existan. Si no existiere ningún postulante elegible, el proceso se declarará desierto.

En el evento de producirse empate, el criterio de desempate operará, en primer lugar, a favor de quién haya tenido el mayor puntaje en la Evaluación de Conocimientos Técnicos; de persistir, en segundo lugar, a favor del mayor puntaje en la Entrevista de Valoración Global; y, finalmente, de persistir, en tercer lugar, a favor del mayor puntaje en la Evaluación de Atributos o Aptitudes.

#### **X. Resolución Final y Cierre del Proceso de Selección.**

El Director del Trabajo, en ejercicio de sus facultades, estudiará y determinará, respecto de cada una de las Ternas, quién será el (la) postulante seleccionado(a) para ocupar el respectivo cargos vacante, sin perjuicio de la posibilidad de declarar desierto el proceso.

Una vez seleccionados los(as) candidatos(as), la autoridad facultada les notificará personalmente, por correo electrónico o por carta certificada. Una vez practicada la notificación, los(as) postulantes deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la notificación, aportando la documentación original solicitada en las presentes bases.

**XI. Cronograma Proceso de Selección 06 APOYO REGIONAL RELACIONES LABORALES:**

FASES	ACTIVIDADES	FECHA
<b>Fase N° 1</b> <b>Postulación</b>	Publicación de Bases en página web de la Dirección del Trabajo y de aviso en Portal Empleos Públicos <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> .	30 de diciembre
	Recepción de antecedentes de postulación a través del Portal Empleos Públicos <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> .	Entre los días 30 de diciembre y 06 de enero, hasta las 18:00 horas
<b>Fase N°2</b> <b>Análisis de Admisibilidad de la Postulación</b>	Publicación nómina de postulantes admisibles (*).	10 de enero
	Publicación de nómina de sedes habilitadas para Evaluación Técnica y Evaluación de Atributos o Aptitudes en página web <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a> (*).	
<b>Fase N° 3</b> <b>Fase de Selección</b>	Evaluación Técnica y Evaluación de Atributos o Aptitudes.	16 de enero
	Publicación de resultados Evaluación Técnica, en página web <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a> (*).	20 de enero
	Publicación de resultados Evaluación Curricular, en página web <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a> (*).	25 de enero
	Publicación de postulantes seleccionados(as) para participar en Entrevista de Valoración Global, en página web <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a> (*)	30 de enero
	Entrevistas de Valoración Global.	Entre el 06 y hasta el 24 de febrero
<b>Fase N°4</b> <b>Resolución y Cierre del Proceso de Selección</b>	Publicación de candidato(a) seleccionado(a), en página web <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a> (*)	03 de marzo

(\*) Es de responsabilidad exclusiva del/de la postulante revisar las nóminas de resultados en la página del Servicio.