



Departamento de Recursos Humanos

## **BASES PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER EL CARGO ASOCIADOS A LA FUNCION DE MEDIADOR/a EN LA REGIÓN DEL BÍO BÍO**

---

### **I. Llamado a Proceso de Selección :**

La Dirección del Trabajo llama a Proceso de Selección, para proveer 01 Cargo asociado a la función de Mediador/a, a contrata, grado 16, en la región del Bío Bío, de acuerdo al siguiente detalle:

Código de Cargo	Región	Lugar de Desempeño	Nº Cargos
100-MD08	VIII	IPT Bío Bío (*)	1

**\*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 N° 19.240.

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

Se hace presente, que si bien las postulaciones son para las dependencias 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, salvo necesidades de la institución.

Además, quienes ingresen a la Institución serán contratados bajo condiciones de 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.

Como institución, tenemos el compromiso de 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.

### **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/as y empleadores/as 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/as y empleadores/as.
- 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>	Mediador/a
<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 que está a continuación. 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/as los/as funcionarios/as con una antigüedad de más de 6 meses en el año anterior. Finalmente, una Asignación de Zona, consistente en un porcentaje variable del sueldo base, aplicable a quienes se desempeñan en algunas regiones. 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.

	Julio	Agosto	Septiembre
<b>Renta mensual imponible</b>	Sin asignación de leyes 19.553 y 19.994		Con asignación de leyes 19.553 y 19.994
<b>Contrata °16</b>	982.049	982.049	1.166.617

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.

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

<b>Funciones y Responsabilidades</b>	<p>Su función principal es facilitar el diálogo y la comunicación entre las partes en una divergencia laboral, actuando de manera imparcial, en un ambiente confidencial, y dentro de la normativa legal vigente; poniendo a disposición de los/as usuarios/as la mediación como una herramienta para generar espacios de confianza y compromiso, en la búsqueda de alternativas de solución que les sean satisfactorias.</p> <p>Entre sus principales responsabilidades se destacan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Liderar reuniones de mediación entre las partes de la relación laboral, que se encuentren en una controversia laboral declarada o potencial, contribuyendo a la comunicación de los/as interesados/as.</li> <li>2. Aplicar encuesta de satisfacción a los/as usuarios/as participantes en la mediación, para conocer el grado de satisfacción respecto al proceso de mediación, al contexto de éste y al mediador/a a cargo.</li> <li>3. Efectuar seguimiento de los acuerdos arribados por las partes, para conocer el grado de cumplimiento de los acuerdos, razones de incumplimiento, e impacto de la mediación.</li> <li>4. Registrar oportunamente los resultados de los procesos de mediación, la encuesta de satisfacción y el resultado del seguimiento, en el sistema informático SIRELA.</li> <li>5. Difundir la mediación de la Dirección del Trabajo, de manera que se conozca como un medio de resolución de conflictos laborales, orientado a generar espacios de diálogo y confianza.</li> </ol>
<b>Dependencia y Entorno</b>	Inspecciones Provinciales o Comunes del Trabajo dependientes de la 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 Continuo</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>• DFL N°29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo.</li> <li>• Ley N°20.285 sobre Acceso a la Información Pública.</li> <li>• Política general de Seguridad de la Información.</li> <li>• Riesgos asociados a la labor desempeñada y su forma de prevención. Corresponde al "Derecho a saber", establecido en la Ley 16.744.</li> <li>• Derecho individual y colectivo.</li> <li>• Legislación laboral, previsional e higiene y seguridad.</li> <li>• Derechos fundamentales. Código del Trabajo.</li> </ul>
	<b>Conocimientos específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicas de mediación.</li> <li>• Procedimiento de la mediación.</li> <li>• Manejo y resolución de conflictos.</li> <li>• Técnicas de negociación.</li> <li>• Contabilidad general.</li> </ul>
	<b>Conocimientos Informáticos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de Tecnología de Información; Internet, Word, Excel, Correo Electrónico.</li> <li>• Sistema informático SIRELA.</li> </ul>

## V. Requisitos de Postulación y Aspectos deseables.

### 1. Requisitos Generales e inhabilidades 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/as, deben tener presente la necesidad de 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:

- 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/as, adoptados/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director/a, administrador/a, 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/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 de Jefe/a 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 crimen o simple delito

## 2. Requisitos Específicos del Cargo

Los/as postulantes al Cargo de **MEDIADOR/a**, 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/as Directivos/as, Jefes/as o Empleados/as de ellas.

#### 4. Otros aspectos a considerar como deseables:

<b>Formación</b>	La búsqueda se orientará a los siguientes títulos profesionales de carreras de al menos 8 semestres de duración, como: Administrador Público, Trabajador/a/Asistente Social, Psicólogo/a. Sin perjuicio de lo anterior, podrán postular profesionales de otras áreas que cumplan con los requisitos exigidos para el cargo.
<b>Estudios de especialización y/o cursos de capacitación</b>	Será deseable que los postulantes posean capacitación comprobable relacionada con: Estudios de Post título, y/o especialización y/o Cursos de Capacitación de al menos 80 horas (acreditando horas) finalizados en Técnicas de solución alternativa de conflictos, legislación laboral, previsional y/o de salud y seguridad ocupacional, y otras que sean afines al desempeño del cargo.
<b>Experiencia laboral</b>	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 X. 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/a 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.

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.

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 deben 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.
- 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. Proceso de Selección.

El proceso de selección se llevará a cabo **de acuerdo a cinco 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
Admisibilidad	Sin ponderación	Excluyente
Evaluación Curricular, de Formación y Experiencia Laboral	20%	Excluyente
Evaluación de Competencias, de Atributos o Aptitudes	17%	No excluyente
Entrevista de Valoración Global	28%	Excluyente

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

La Evaluación Técnica, tiene por objeto estimar el nivel de conocimientos de cada postulante, en conformidad a lo requerido en el Perfil de Cargo. Para ello se utilizará una prueba diseñada específicamente para considerar los siguientes contenidos:

- Código del Trabajo.
- Estatuto administrativo: Deberes y derechos funcionarios.
- Ley 19.880 que establece las bases de los procedimientos administrativos
- Ley 18.575 sobre bases generales de la administración del Estado.
- D.F.L. 2 de 1967 del Ministerios del Trabajo y Previsión Social.
- Ley 16744 Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

La aplicación de esta prueba se realizará en la Región del Bio Bio.

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.

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. Análisis de admisibilidad del postulante

El que tiene por objetivo evaluar el cumplimiento de los requisitos legales específicos para el cargo, en conformidad a lo establecido en el punto V, numeral 2 del presente llamado, como la carga de los documentos obligatorios especificados en el punto VI, numeral 1.2.

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 continuarán siendo 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.

## 3. Evaluación Curricular, de Formación, Especialización 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**:

<b>Subfactor: Formación (40%)</b>	<b>Puntaje</b>
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>
Estudios de Post título, y/o especialización y/o Cursos de Capacitación de al menos 80 horas (acreditando horas) finalizados en Técnicas de solución alternativa de conflictos, legislación laboral, previsional y/o de salud y seguridad ocupacional, y otras que sean afines al desempeño del cargo.	100
Estudios de Especialización finalizados en otras áreas.	50
Sin estudios de especialización.	0
<b>Subfactor: Experiencia Laboral (30%)</b>	<b>Puntaje</b>
5 años o más de experiencia laboral en el ámbito público o privado en Instituciones o funciones relacionadas con materias de fiscalización, derecho del trabajo, relaciones laborales, seguridad social, resolución de conflictos o mediación.	100
Más de 3 y menos de 5 años de experiencia laboral en el ámbito público o privado en Instituciones o funciones relacionadas con materias de fiscalización, derecho del trabajo, relaciones laborales, seguridad social, resolución de conflictos o mediación.	80
Entre 1 y 3 años de experiencia laboral en el ámbito público o privado en Instituciones o funciones relacionadas con materias de fiscalización, derecho del trabajo, relaciones laborales, seguridad social, resolución de conflictos o mediación.	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:

Etapa	Ponderación Puntaje Final	Característica
Evaluación Nivel de Formación y Experiencia Laboral	20%	Excluyente

#### 4. 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

## 5. 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, primero en favor de quién 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, 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/as postulantes a Perfil de Cargo mediante una Entrevista con una Comisión que se conformará a nivel regional, que los/as evaluarán complementariamente según aspectos técnicos y prácticos de la función a desarrollar.

Esta Comisión estará integrada 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/ella designe. En ellas participarán 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 en el acta de entrevista.

Las entrevistas se realizarán en la Región del Bío Bío. La modalidad de las entrevistas será presencial, sin perjuicio que podrá efectuarse también mediante la modalidad de videoconferencia, en el caso de ser requerido por la autoridad máxima.

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, realizará la Entrevista de Valoración Global, conforme protocolo confeccionado por el Departamento de Recursos Humanos, que contendrá 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 al finalizarla, deberán hacer una evaluación conjunta, tras lo cual manifestarán sus opiniones finales, y votaciones individuales, asignando un puntaje a cada uno de ellos, conforme 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:

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



Departamento de Recursos Humanos

### **VIII. 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 finales de toda la Fase de Selección reflejando el puntaje ponderado de cada Etapa respecto de todos/as los/as postulantes, 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.

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.

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.

### **IX. 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/as 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.

**X. Cronograma Proceso de Selección Mediador/a:**

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> .	18 de mayo
	Recepción de antecedentes de postulación a través del Portal Empleos Públicos <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> .	Entre los días 18 y 26 de mayo, hasta las 16:00 horas
<b>Fase N° 2</b> <b>Fase de Selección</b>	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> (*).	Entre el 26 y 29 de mayo
	Evaluación Técnica y Evaluación de Atributos o Aptitudes.	31 de mayo
	Publicación de resultados Evaluación Técnica, en página web <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a> (*).	Entre el 5 y 6 de junio
	Publicación nómina de postulantes admisibles (*).	12 de junio
	Publicación de resultados Evaluación Curricular, en página web <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a> (*).	13 de junio
	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> (*).	14 de junio
	Entrevistas de Valoración Global.	Entre el 16 y hasta el 23 de junio
<b>Fase N°3</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> (*).	Entre el 23 de junio y hasta el 28 de junio

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