



PAUTA PROCESO SELECCIÓN DE CARGO

ANTECEDENTES DEL CARGO Y EVALUACIÓN

Tipo de Vacante Código del Trabajo	Nº de Vacantes 1
Ciudad Alto Hospicio	Región Región de Tarapacá

Descripción y Objetivo del cargo

El analista cualitativo del Observatorio Laboral de la Región de Tarapacá debe coordinar, analizar e interpretar las diferentes fuentes primarias y secundarias de carácter cualitativo para el cumplimiento de los productos vinculados a su quehacer de analista. Así también, el diseño y aplicación de herramientas metodológicas deseables para alcanzar los estudios establecidos. Por último, velar siempre por tener los más altos índices de calidad de la información analizada y entregada al mandante.

Perfil del Cargo

Los siguientes elementos componen el Perfil del Cargo y servirán para evaluar a los/las postulantes.

Formación Educacional

Estar en posesión de Título profesional otorgado por una Institución de Educación Superior del Estado o reconocida por éste, de una carrera de al menos 8 semestres de duración relacionada con el área del Periodismo, no estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en el artículo 12 y 54 de la ley N°18.575 y cumplir con los demás requisitos que establezcan las leyes.

Especialización y/o Capacitación

- Conocimientos de la encuesta ENADEL
- Conocimientos del funcionamiento de los Observatorios Laborales

Experiencia sector público / sector privado

Se valorará:

- Experiencia previa en Análisis Cualitativo de Observatorios Laborales.
- Vinculación con el sector productivo de la región.

Requisitos Generales

No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 54 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

- a) Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- b) Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- c) Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- d) Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- e) 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.

Criterios de Selección

PAUTA PARA PROCESO DE SELECCIÓN: ENCARGADO(A) COMUNICACIONES OBSERVATORIO LABORAL.

I - Identificación del Cargo

Nombre del Cargo y/o Función	Analista Cualitativo Observatorio Laboral
Nombre del Cargo Jefe Directo	Encargado Observatorio Laboral
Tipo de Contratación	Honorarios
Duración del Cargo	2 meses
Destinación	Alto Hospicio
Remuneración Bruta	\$1.100.000

II - Especificaciones del Cargo

Requisito Mínimo	Estar en posesión de un título profesional de al menos 8 semestres o superior acreditado por el Ministerio de Educación.
------------------	--

Habilidades	Gestión, liderazgo y trabajo en equipo Compromiso y calidad en el trabajo Orientación a los estudiantes Capacidad de respuesta a trabajo bajo presión. Empatía Iniciativa y proactividad Flexibilidad y adaptabilidad a situaciones de cambio
-------------	---

III – Responsabilidades del Cargo

El (la) Analista Cuantitativo del Observatorio Laboral de Tarapacá debe generar, analizar e interpretar las diferentes fuentes de información cuantitativas para el cumplimiento de los productos vinculados a su quehacer, debe velar por la correcta aplicación de los instrumentos a su cargo.

IV – Funciones del Cargo

1. Identificar actores públicos, privados y/o de interés para la profundización de ocupaciones.
2. Diseño de herramientas de carácter cualitativo para llevar a cabo los productos entregables, tales como: diseño de pautas de entrevistas, focus group, paneles de expertos/as, relacionamiento con stakeholders.
3. Coordinar y realizar entrevistas a actores claves según los requerimientos de los productos entregables.
4. Análisis de las entrevistas realizadas según los requerimientos de los productos entregables.
5. Realizar y/o coordinar focus group, paneles de expertos/as, entrevistas en profundidad, según los requerimientos de los productos entregables vinculados a metodologías cualitativas.
6. Identificación de stakeholders regionales y nacionales de interés para el quehacer de sus funciones.
7. Búsqueda de fuentes y documentación bibliográfica que permita contextualizar las investigaciones que así lo requieran.
8. Generar análisis cualitativos referidos a otras líneas de trabajo del Observatorio Laboral que se le encarguen.
9. Elaboración de informes.
10. Coordinar y velar por la correcta y ética transcripción de las herramientas aplicadas.
11. Organizar y planificar su trabajo para alcanzar los objetivos, metas y periodos comprometidos.
12. Analizar situaciones complejas, entregando profundidad de análisis para la toma de decisiones, buscando mejorar la calidad de los productos, áreas, equipo, etc.
13. Otras funciones que la Jefatura directa le encomiende

VI - Proceso y Criterios de Evaluación

I Etapa: Titulo o Formación Educacional: corresponde a la revisión del Certificado de estudios acompañados por el postulante, pasando a la etapa II solo aquellos que cumplan con poseer un Título Profesional de a lo menos 8 Semestres (Decreto Afecto N°15/2024 que Fija la Planta Definitiva

Académica, No Académica y Escala de Remuneraciones). Esto bajo la interpretación de los criterios descritos en las bases para la calificación del subfactor Pertinencia de Título.

Realizada la primera preselección, los postulantes preseleccionados continuaran a la Etapa II.

II Etapa Evaluación de Antecedentes: corresponde a la revisión de los documentos aportados por el postulante, bajo la interpretación de los criterios descritos en las bases para la calificación de los subfactores de: Experiencia Calificada, Experiencia Laboral, Capacitación Pertinente.

III Etapa Evaluación de Idoneidad para el cargo: corresponde a la evaluación que establezca el comité de selección para determinar las aptitudes de los postulantes en relación con el cargo convocado. Esto se efectuará por medio de una entrevista de apreciación global efectuada por la comisión de selección, la estructura de entrevista definida deberá ser la misma para todos los postulantes, asegurando la igualdad de condiciones.

Todo el proceso se realizará en la Comuna de Alto Hospicio. El costo de traslado y alimentación será asumido por cada postulante. Asimismo, en caso de que las medidas sanitarias lo requieran el proceso podrá realizarse de forma virtual a través de video conferencia o similar, previa coordinación con el postulante.

El proceso contempla a lo largo de sus etapas, la valoración de diferentes factores. Cada factor se interpreta de acuerdo con la ponderación que se indica en la tabla siguiente:

ETAPAS	FACTOR DE EVALUACIÓN	PONDERACIÓN ETAPA	PONDERACIÓN SUBFACTOR	SUBFACTORES	PUNTAJE MÁXIMO SUBFACTOR
Etapa I Título o Formación Educativa	Formación Educativa	15%	100%	Pertinencia de Título	100
Etapa II Evaluación De Antecedentes Curriculares	Desarrollo y Perfeccionamiento	25%	30%	Capacitación Pertinente	100
			20%	Perfeccionamiento Profesional	100
	Experiencia Laboral		30%	Experiencia Calificada	100
			20%	Experiencia Laboral	100
Etapa III Evaluación de Idoneidad para el Cargo	Idoneidad Para el Cargo	60%	100%	Entrevista de Apreciación Global	100
Puntaje Total					100



Accederán a la Tercera etapa del proceso, como máximo, los 5 puntajes más altos de la evaluación de antecedentes, los que en todo caso deberán puntuar 25 puntos como mínimo en la ponderación de la suma de los subfactores de la etapa II.

Los postulantes que obtuvieren los tres mejores puntajes, acorde a la puntuación indicada en la tabla anterior, pasarán a la Etapa III.

De existir un empate en el tercer lugar se optará por aquel postulante con mayor experiencia laboral en el cargo asociado o afín y Experiencia y/o formación en el ámbito de docencia en carreras de educación superior en formación técnica o gestión académica.

En el caso de existir un solo postulante que cumpla con un promedio igual o superior a 60 puntos, puede pasar a la tercera etapa de entrevista.

Etapla III Entrevista: Los tres postulantes preseleccionados acorde a la Etapa II serán citados a una entrevista personal, vía correo electrónico.

La entrevista se llevará a cabo, por lo menos, con tres representantes del CFT de Tarapacá.

Se evaluará de acuerdo a la **R3B.V02 Pauta Entrevista - Selección de Personal:**

- **VALORES:** Evidencia valores como: honestidad, integridad, disposición a trabajar en equipo, adecuación a normas, respeto, presentación personal, etc. **(máximo 100%)**
- **IMPACTO E INFLUENCIA:** Se muestra creíble, logra convencer con lo que dice, impresiona positivamente. **(máximo 100%)**
- **FORMACIÓN ACADÉMICA:** Posee sólidos conocimientos en su área de acuerdo a sus años de carrera, especialización profesional. **(máximo 100%)**
- **EXPERIENCIA LABORAL:** Desarrollo de carrera: logros, conocimientos, movilidad laboral. Revisión de vacíos laborales. Motivos de desvinculación. **(máximo 100%)**
- **EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA O DOCENTE:** Posee experiencia específica para el cargo/experiencia laboral académico-docente. **(máximo 100%)**
- **VINCULACIÓN:** Ha desarrollado o participado en procesos de vinculación con la comunidad. (Revisar cuales han sido) **(máximo 100%)**
- **ACTITUD:** Control, conducta, reacción, timidez, dominio, etc. **(máximo 100%)**
- **COMUNICACIÓN:** Utiliza lenguaje adecuado al contexto, claridad y coherencia en su relato. Responde de acuerdo a lo que se consulta. **(máximo 100%)**
- **LIDERAZGO:** Evidencia liderazgo o actitud de dirigir o gestionar equipos. Existe motivación. Posee potencial para liderar equipos. **(máximo 100%)**

***Puntaje máximo a obtener: Promedio.**



De existir un empate en el tercer lugar se optará por aquel postulante que haya obtenido la mayor puntuación en Formación Académica y Experiencia Laboral Específica.

El CFT de Tarapacá seleccionará al postulante, terminada la etapa de entrevista, entre los puntajes más altos; mediante el documento **Acta de Evaluación de Selección**, se informan los puntajes obtenidos por los postulantes respaldado con firma de los evaluadores.

Mediante **memorándum** enviado al Rector de la institución, se recomienda al mejor puntaje, para ser ratificado por la máxima autoridad.

Calendarización del Proceso

Fase	Fechas
Postulación	
Difusión y Plazo de Postulación en www.cftestataltarapaca.cl	25/08/2026 - 29/08/2026
Selección	
Proceso de Evaluación y Selección del Postulante	30/08/2026 – 31/08/2026
Finalización	
Finalización del Proceso	04/09/2026

El portal estará habilitado para recibir postulaciones hasta las 23:59 horas el día 29 de Agosto de 2026.