

**APRUEBA LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO Y BASES DE PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER EL CARGO DE PROFESIONAL ANALISTA DE CONTENIDO – CIENCIAS SOCIALES INTEGRANTE DEL PERSONAL DE APOYO DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN CONTRA LA TORTURA.**

---

**RESOLUCIÓN EXENTA N° 211**

**Santiago, 29 de octubre 2021**

**VISTO:** Lo establecido en la Ley N°20.405, que crea el Instituto Nacional de Derechos Humanos; en la Ley N° 21.154, que designa al INDH como Mecanismo Nacional para la Prevención de la Tortura; en la Ley N°20.880 sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses; en las disposiciones del Título III de la ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N°21.289, Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2021; en el Código del Trabajo; en el Decreto Supremo N°618/ 2011, de Justicia, que aprueba los Estatutos del Instituto Nacional de Derechos Humanos; en la Resolución Exenta N°313/2011, que aprueba el Reglamento de Personal del Instituto Nacional de Derechos Humanos; en la Resolución Exenta N°121/2020, que deja sin efecto Resolución Exenta N°87/2019 y aprueba nuevo texto del Reglamento Orgánico de Estructura y Funcionamiento Interno del Instituto Nacional de Derechos Humanos; en la Resolución Exenta N° 219/2019, que tiene por aprobada la designación de don Sergio Micco Aguayo como director del INDH.

**CONSIDERANDO:**

1°.- Que, de conformidad con la Ley N°20.405 y los Estatutos, el Instituto Nacional de Derechos Humanos es una corporación autónoma de derecho público que tiene por objeto la promoción y protección de los derechos humanos de las personas que habitan en el territorio de Chile, establecidos en las normas constitucionales y legales; en los tratados internacionales suscritos y ratificados por Chile y que se encuentran vigentes, así como los emanados de los principios generales del derecho, reconocidos por la comunidad internacional.

2°.- Que, de conformidad al artículo 8° N° 9 de la Ley N°20.405, en relación con lo señalado en el artículo 7° N°10, de los Estatutos del INDH, la dirección superior del Instituto es del Consejo, al que le corresponderá dictar todas las normas internas para su funcionamiento; y que, de acuerdo con estos cuerpos normativos, corresponderá al/la director/a dictar las resoluciones necesarias para el funcionamiento del Instituto.

3°.- Que la Ley N° 21.154 designó al Instituto Nacional de Derechos Humanos como el Mecanismo Nacional de Prevención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes, promulgado por el decreto supremo N° 340, de 2008, del Ministerio de Relaciones Exteriores; disponiendo que, para el cumplimiento de este mandato, el Instituto actuará exclusivamente a través del Comité de Prevención contra la Tortura.

4°.- Que, según dispone el artículo 5° inciso sexto de la Ley N°21.154, corresponde al Instituto contratar al personal de apoyo del Comité de Prevención contra la Tortura, el que no podrá desarrollar labores propias de las otras funciones del Instituto.

5.- Que, de acuerdo a lo establecido por el artículo 12° de la Ley N°20.405 y 24° de los Estatutos del Instituto Nacional de Derechos Humanos, las personas que presten servicios en el Instituto, se registrarán por el Código del Trabajo y se les aplicarán las normas de probidad y las disposiciones del Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

6°.- Que el mencionado artículo 24° de los Estatutos señala que el proceso de reclutamiento del personal se realizará mediante un sistema de selección pública, con las excepciones fundadas que el Consejo señale, derivados de la naturaleza del cargo a proveer o la urgencia de la contratación, conforme a las normas del reglamento de personal que aprobará el Consejo, de acuerdo al numeral 9 del artículo 8° de la Ley N°20.405. La selección se realizará respetando el principio de igualdad y no discriminación entre los participantes, el mérito, capacidad, confiabilidad e idoneidad para desempeñar el cargo y se sujetará a los principios de publicidad e imparcialidad y evitando cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar los derechos de cada participante.

7°.- Que, con el objeto de generar las condiciones necesarias para el adecuado funcionamiento y cumplimiento eficaz de sus funciones permanentes, el Instituto Nacional de Derechos Humanos requiere proveer el cargo de Profesional Analista de Contenido – Ciencias Sociales, dependiente del Comité de Prevención Contra la Tortura.

8°.- Que, en razón de lo señalado precedentemente, se requiere convocar a proceso de selección pública y aprobar las bases del llamado a concurso.

#### RESUELVO:

**1.-APRUÉBESE** llamado a concurso público, para proveer el cargo de Profesional Analista de Contenido – Ciencias Sociales, dependiente del Comité de Prevención contra la Tortura, y las siguientes bases para el proceso de Convocatoria Pública:

### BASES DEL LLAMADO A CONCURSO PARA PROVEER EL CARGO DE PROFESIONAL ANALISTA DE CONTENIDO – CIENCIAS SOCIALES, DEPENDIENTE DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN CONTRA LA TORTURA (CPT)

#### I. INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH) llama a concurso público para proveer el cargo de Profesional Analista de Contenido – Ciencias Sociales, dependiente del Comité de Prevención contra la Tortura, a través del cual el INDH cumple, en forma exclusiva, su mandato como Mecanismo Nacional de Prevención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes, de acuerdo con la Ley N° 21.154. Las personas interesadas en participar de este proceso de selección, deberán postular de acuerdo a lo establecido en las presentes bases:

#### II. CARGO A PROVEER

CARGO	RENDA BRUTA	VACANTES	DEPENDENCIA
Profesional Analista de Contenido–Ciencias Sociales	\$2.208.112.-	1	CPT

El perfil de selección de este cargo, en donde se señalan funciones y requisitos del mismo se presenta en los documentos anexos a estas bases.

#### III. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

##### 1. Antecedentes exigidos

Las personas interesadas en postular al cargo antes señalado, deberán ingresar a la página web [www.indh.cl](http://www.indh.cl) sección "Trabaja con Nosotros"<sup>1</sup> y seguir las instrucciones para registrarse y luego postular al cargo de su interés:

Al postular, deberá completar un formulario de postulación y adjuntar los documentos requeridos en plataforma de Reclutamiento y Selección del INDH en el formato solicitado por el sistema.

<sup>1</sup> El INDH cuenta con mecanismos y medios de publicación como "LABORUM", "PEGAS CON SENTIDO" u otros, los cuales cumplen sólo un propósito de difusión de las vacantes disponibles en el INDH. Motivo por el cual, sólo se considerará una postulación como recibida en una convocatoria pública, una vez concluida la fase del registro y postulación vía plataforma institucional dispuesta en página web: <http://seleccionpersonal.indh.cl/>. Ante cualquier consulta sobre esta referencia, dirigir sus preguntas al correo: [seleccionpersonal@indh.cl](mailto:seleccionpersonal@indh.cl)

**No incluir** los documentos señalados en el formato requerido, o que ellos no sean legibles, será causal para no admitir la postulación.

## 2. Aspectos a considerar

- a) Estar en posesión de los documentos requeridos en sistema para postular al cargo.
- b) La persona seleccionada deberá contar con disponibilidad inmediata.
- c) Los resultados en cada etapa del concurso se publicarán en la página web [www.indh.cl](http://www.indh.cl) en la sección "Trabaja con Nosotros", siendo ésta la única vía por la cual las/os postulantes deben informarse del resultado de su postulación.
- d) No corresponde al INDH informar a cada postulante acerca de la documentación faltante y/o registrada de forma errónea (subir mal un documento), toda vez que, es responsabilidad de cada persona interesada hacer la entrega de la documentación solicitada en las Bases del Proceso de Selección y en la plataforma de Reclutamiento y Selección del INDH.
- e) Al avanzar las etapas del proceso, se informarán y notificarán las decisiones a los/las postulantes que participan del proceso de selección, mediante correo electrónico, directamente enviado desde la plataforma de Reclutamiento y Selección del INDH (remitente: [seleccionpersonal@indh.cl](mailto:seleccionpersonal@indh.cl)).
- f) En caso de existir dos o menos postulaciones al cargo, el proceso de Convocatoria Pública se declarará inmediatamente desierto.

## 3. Recepción de antecedentes

- a) Se considerarán solamente las postulaciones que hayan sido ingresadas a través de la plataforma de reclutamiento y selección del INDH, disponible en la página web [www.indh.cl](http://www.indh.cl), sección "Trabaja con Nosotros".
- b) No se devolverán antecedentes.

## 4. Plazo de postulación

El plazo de cierre de las postulaciones será de 10 días, contados desde la fecha de publicación de las bases en la página web [www.indh.cl](http://www.indh.cl) sección "Trabaja con Nosotros". No se recibirán antecedentes fuera de ese plazo.<sup>2</sup> Sin perjuicio de ello, el INDH podrá ampliar este plazo en caso que sea necesario, lo que publicará en forma oportuna.

## 5. Evaluación de las postulaciones

El proceso de selección consta de las siguientes etapas:

- a) Recepción de antecedentes.
- b) Análisis de admisibilidad.
- c) Análisis de antecedentes curriculares.
  - a. Análisis de Antecedentes Generales
  - b. Análisis de Antecedentes por experto/a del área de desempeño
- d) Evaluación Técnica<sup>3</sup>.
- e) Evaluación de Competencias - Psicolaboral<sup>4</sup>
- f) Entrevista de preselección ante la Comisión del INDH.
- g) Decisión del/la director/a.

### 5.1. Requisitos Formales:

- a) Título profesional y/o grado académico de una carrera de al menos diez semestres de duración en el área de las ciencias sociales y/o humanidades, reconocida por el Estado de Chile.
- b) Al menos 3 años de experiencia profesional en cargos similares.

### 5.2. Aspectos importantes de la evaluación:

- a) Cada ítem de experiencia y conocimiento técnico tendrá una valoración específica definida por la Comisión de Selección y/o el/la experto/a evaluador/a, los que serán considerados para realizar una preferencia, orden y priorización de postulantes, que

<sup>2</sup> Esta fecha se encuentra sujeta a modificación, de acuerdo a la cantidad de postulantes que se registren a la fecha de cierre de las postulaciones a la Convocatoria.

<sup>3</sup> Esta etapa puede ser omitida en caso que se estime necesario por parte de la Unidad de Personas del INDH, ante el número de Candidatos/as que postulen al cargo descrito en esta resolución. Es importante señalar que al momento de ser notificado/a él/la postulante, éste/ésta debe confirmar su participación en esta etapa mediante correo electrónico como respuesta a la notificación remitida por la Unidad de Personas del INDH

<sup>4</sup> Pasarán a esta etapa todas las personas que entren en la categoría recomendable o recomendable con observaciones y que evidencien presencia de todas las competencias transversales del INDH (Orientación al usuario, orientación a la eficiencia, proactividad, tolerancia al trabajo bajo presión y Probidad y discreción, todas estas relacionadas a los valores institucionales del INDH: Autonomía, Compromiso, Pluralismo, Confiabilidad, Oportunidad y Probidad).

- se expresarán en el puntaje de corte, para avanzar en cada una de las etapas de la convocatoria pública. de acuerdo a los criterios referidos en los párrafos anteriores.
- b) Los criterios que se definan como deseables y que se expongan en el perfil, pueden ser considerados, en caso de empate, para realizar una preferencia, orden y priorización de postulantes, que se expresarán en el puntaje de corte, para avanzar en cada una de las etapas de la convocatoria pública.
  - c) Los antecedentes presentados para participar de la convocatoria pública serán evaluados por profesionales de la Unidad de Personas y por profesionales expertos/as de las áreas relacionadas con las funciones y conocimientos requeridos para el desempeño del cargo.
  - d) En caso de que los resultados de la etapa de evaluación psicolaboral entreguen como resultado dos o menos postulantes para avanzar a la etapa de entrevista de comisión, el proceso de Convocatoria Pública se declarará inmediatamente desierto.
  - e) En caso de que existan seis o más postulantes en la Categoría de Recomendable, pasarán a Entrevista de Comisión los mejores 05 candidatos/as de la etapa, según porcentaje de ajuste al perfil referido en evaluación de competencias laborales (en caso de empate en el porcentaje de cumplimiento del/la quinto/a candidato/a, pasarán todos/as quienes cumplan con el porcentaje de corte a la fase de Entrevista de Comisión). En caso de que existan cinco o menos candidatos/as, todos/as los/as postulantes que presenten en los resultados de la etapa de evaluación psicolaboral una categoría de Recomendable pasarán a la etapa de entrevista de comisión. Asimismo, en caso que existan más de cinco postulantes en la categoría Recomendable, todas las personas que arrojen como resultado de su evaluación psicolaboral: "Recomendable con observaciones" no pasarán a la etapa de entrevista de comisión.

#### **IV. OTRAS CARACTERÍSTICAS DEL CARGO**

##### **1. Naturaleza jurídica del vínculo laboral de las personas seleccionadas**

La relación laboral entre el INDH y la persona seleccionada en el cargo se regulará por las normas del Código del Trabajo.

De acuerdo con el artículo N°12 inciso segundo de la Ley N°20.405, "serán aplicables a este personal las normas de probidad y las disposiciones del Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, debiendo dejarse constancia en los contratos respectivos de una cláusula que así lo disponga".

El contrato será de plazo fijo por tres meses, con posibilidad de pasar a contrato indefinido posteriormente a los períodos de prueba que correspondan.

##### **2. Jornada**

Consta de una jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a jueves, en jornadas diarias de 9 horas cada una y el día viernes de 8 horas.

##### **3. Remuneraciones**

La remuneración bruta mensual del cargo es de: \$2.208.112.- pesos

#### **V. CONSULTAS**

Las consultas e inquietudes sobre el proceso deberán formularse en la sección de consultas de la web <http://seleccionpersonal.indh.cl/>

**2.-DESÍGNENSE** como integrantes de la Comisión de Selección del INDH, para efectos de que deba actuar denle el proceso de selección aprobado en el resuelto anterior, a las personas que se indican a continuación:

- a) Representante de Dirección, o quien se designe en su reemplazo.
- b) Representante del Comité de Prevención Contra la Tortura, o quien se designe en su reemplazo.

c) Jefa Unidad de Personas, o quien se designe en su reemplazo.

**3.-PUBLÍQUESE** en el sitio web del Instituto Nacional de Derechos Humanos y en los medios de difusión disponible por el INDH para estos fines, las bases y el perfil del proceso de selección pública.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE**

**SERGIO MICCO AGUAYO  
DIRECTOR  
INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS**

RCS / GJM / JVS / PCV / SFV / lgp

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unidad de Personas,
- Área de Gestión de Personas,
- Área de Bienestar y Calidad de Vida Laboral,
- Área Jurídica Administrativa,
- Comité de Prevención Contra la Tortura,
- Oficina de Partes.

**PERFIL DE CARGO**

Profesional Analista de Contenido	
Identificación del Cargo	
Nombre del cargo	Profesional Analista de Contenido – Cs. Sociales
Código del Cargo	PAC-RM-MNPT2-2021
Unidad de desempeño	Comité de Prevención Contra la Tortura
Región de Desempeño	Metropolitana
Dependencia jerárquica	Secretario Ejecutivo CPT
Cargos que supervisa	No Supervisa
Remuneración Bruta	\$2.208.112
Tipo de Contrato	Tipo de Contrato Plazo fijo por 03 meses (periodo a prueba), luego de este periodo se aplica Evaluación de Periodo a Prueba (EPP), el cual puede arrojar como resultado un nuevo contrato plazo fijo, pasar a contrato indefinido (de acuerdo a desempeño en el cargo) o no renovarse y cesar las funciones.
Propósito del INDH	Promover una cultura respetuosa de los derechos humanos, monitoreando el quehacer del Estado de Chile a partir de estándares en la materia y protegiendo la dignidad de todas las personas que habitan en el territorio nacional.
Propósitos del Mecanismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevenir y proteger a las personas que habitan el territorio nacional, frente a situaciones de tortura en lugares donde se pudieran encontrar personas privadas de su libertad.</li> <li>• Examinar periódicamente sus condiciones y el trato que reciben</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar visitas periódicas preventivas no programadas y de monitoreo a los lugares de privación de libertad.</li> <li>• Realizar recomendaciones relacionadas con las materias de su competencia a las autoridades del servicio responsable del lugar de privación de libertad, o al representante legal de las personas jurídicas de derecho privado.</li> <li>• Proponer modificaciones legales y reglamentarias en las áreas de su competencia.</li> <li>• Realizar actividades de capacitación y sensibilización sobre la prevención en lugares de privación de libertad</li> </ul>
Valores del INDH	<p><b>AUTONOMÍA:</b> Este valor hace referencia a la independencia que caracteriza el actuar del INDH respecto de influencias e intereses distintos a los de la promoción y protección de la cultura de los DD.HH.</p> <p><b>COMPROMISO:</b> Este valor se materializa en la abnegación y profesionalismo con que realizan sus labores los/as funcionarios/as de la institución.</p> <p><b>PLURALISMO:</b> Este valor habla de la capacidad de poner en valor tanto la diversidad de la propia composición, como del contexto social relativo y dinámico en el que se desarrollan sus funciones, lo que supone una actitud de tolerancia, respeto hacia las distintas subjetividades y en última instancia, preocupada del resguardo de la dignidad de las personas.</p> <p><b>CONFIABILIDAD:</b> Este valor alude a la comprensión de pertenecer a una institución reconocida como un agente cuya opinión y asesoría puede ser creída, y tomada en cuenta como fundada y profesional.</p> <p><b>OPORTUNIDAD:</b> Este valor refiere a la capacidad de intervención en momentos de mayor conveniencia, de modo que a su interpretación subyace la necesidad de determinar el momento de óptima realización de sus competencias.</p> <p><b>PROBIDAD:</b> Este valor alude a una forma de actuar recta, ética, respetuosa y transparente, lo cual en términos de su gestión evoca la noción de excelencia institucional.</p>
<b>II. Propósito del Cargo</b>	
Apoyar el trabajo del Comité de Prevención Contra la Tortura en el trabajo de despliegue territorial, aportando a la recopilación, sistematización y análisis de la información sobre sus áreas de competencia, desde un enfoque de las ciencias sociales y/o humanidades.	
<b>III. Funciones principales del Cargo</b>	
<p>El Comité de Prevención Contra la Tortura requiere Profesional que mediante las labores y el desarrollo de sus funciones pueda:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desplegar un trabajo territorial en aquellas instituciones, organismos y áreas definidas por el CPT, para el levantamiento de información relevante para el trabajo interno del Comité.</li> <li>2. Proponer una metodología para la revisión, recopilación, sistematización, procesamiento y análisis de la información relacionada con las áreas de competencia del CPT.</li> <li>3. Definir, en conjunto con los equipos profesionales del personal de apoyo del Comité, los criterios que se considerarán para la búsqueda y análisis de información relacionada con las áreas de competencia del CPT.</li> <li>4. A partir de la metodología definida, revisar, recopilar, sistematizar, y procesar la información relacionada con los ámbitos de acción del CPT.</li> <li>5. Generar informes relacionados con los diversos ámbitos de acción que posee el CPT.</li> <li>6. Apoyar otros procesos que le sean solicitados por la Jefatura y sean materias de su competencia.</li> </ol>	
<b>IV. Requisitos Formales</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Título profesional y/o grado académico de una carrera de al menos diez semestres de duración en el área de las ciencias sociales y/o humanidades, reconocida por el Estado de Chile.</li> <li>• Al menos 3 años de experiencia profesional en cargos similares.</li> </ul>	
<b>V. Experiencia y Conocimientos</b>	

Educación Formal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Título profesional y/o grado académico de una carrera de al menos diez semestres de duración en el área de las ciencias sociales y/o humanidades, reconocida por el Estado de Chile.</li> </ul>
Conocimientos Técnicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento en diseño y ejecución de acciones de evaluación y levantamiento de información en áreas de las ciencias sociales y/o humanidades.</li> <li>Conocimiento en metodologías mixtas de investigación que permitan elaborar informes diagnósticos, generación de bases de datos y sistematización de información a partir de estrategias de producción de datos y análisis de información que incluyan técnicas de revisión documental y bibliográfica y/o datos estadísticos.</li> </ul>
Experiencia Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos 3 años de experiencia profesional en cargos similares.</li> <li>Experiencia profesional de al menos 3 años en terreno (verificable) de temáticas relacionadas con el cargo</li> </ul>
Manejo computacional	<p>Excluyente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Manejo Office Nivel Intermedio</li> <li>Plataformas Colaborativas (Ej.: Google Drive) ☑ Deseable:</li> <li>Word Nivel Avanzado</li> <li>Excel Nivel Avanzado</li> <li>Plataformas de Gestión Documental</li> <li>Software de Análisis de Información (Cualitativa y Cuantitativa)</li> <li>Manejo de Software para generación de Bases de Datos (Categorización y recuperación de información)</li> </ul>
<b>VI. Competencias Transversales del INDIH</b>	
Número de la Competencia	Descripción
<b>1. Orientación al cliente</b>	Capacidad de identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático
<b>2. Orientación a la eficiencia</b>	Capacidad de lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.
<b>3. Proactividad</b>	Capacidad de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, percibiendo escenarios críticos o difíciles, planificándose a mediano y largo plazo, para evitar solo reaccionar.
<b>4. Probidad y Discreción</b>	Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común, así como también ser asertivo y discreto en la utilización de la información que se maneja.
<b>5. Tolerancia al trabajo bajo presión</b>	Habilidad para actuar con eficacia en situaciones de presión por tiempo, incertidumbre o alto desacuerdo, implica responder con alto desempeño en situaciones de exigencia.
<b>VII. Competencias Específicas para el Cargo</b>	
Número de la Competencia	Descripción
<b>6. Planificación y organización (N3)</b>	Capacidad de anticiparse y determinar eficazmente las metas y prioridades, estipulando las acciones, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas, realizando un seguimiento de los avances de las etapas contenidas en la planificación.
<b>7. Pensamiento analítico (N3)</b>	Capacidad de discriminar variables y detalles relevantes, visualizando los impactos que provocan las distintas acciones o decisiones, tanto del equipo de trabajo en el que se encuentra inserto, como de la Organización Implica el análisis de diversas variables pudiendo relacionarlas y proyectar escenarios a mediano y largo plazo.
<b>8. Comunicación efectiva (N3)</b>	Capacidad de escuchar y de expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad de transmitir mensajes claros, específicos y coherentes, de forma directa, asertiva y comprensible.
<b>9. Trabajo en Equipo (N3)</b>	Capacidad de colaborar con otros, aceptar críticas, flexible, empático, con un alto sentido del compromiso, capaz de compartir conocimientos y recursos con el propósito de cumplir los objetivos del MNPT.
<b>10. Destreza Social (N2)</b>	Capacidad de relacionarse con los equipos de trabajo, pares, superiores jerárquicos, personal y clientes de manera respetuosa, fluida y empática, que permita lograr los objetivos definidos aún en situaciones difíciles, en escenarios conocidos o desconocidos, requiriendo un conocimiento de las personas y los contextos en los cuales se desenvuelve.