

MINISTERIO DE ECONOMIA  
FOMENTO Y TURISMO  
SUBSECRETARIA DE PESCA  
Y ACUICULTURA



APRUEBA BASES DE PROCESO DE SELECCIÓN PARA  
PROVEER CARGO ADMINISTRATIVO A CONTRATA PARA  
EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO

VALPARAÍSO, 30 MAY 2022

R. EX. N° 1078 /

VISTO: D.F.L. N°29 de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el D.S. N°69 de 2004 Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo; las Resoluciones Nos. 6 y 7, ambas de 2019 y de la Contraloría General de la República; la Resolución N° 1 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil; y Memorándum (GS) N° 0083 de fecha 19 de mayo de 2021.

**CONSIDERANDO:**

Que, de acuerdo con lo solicitado mediante Memorándum (GS) N° 0083 de fecha 19 de mayo de 2021, es necesario proveer un cargo Administrativo para el Departamento Administrativo, en calidad de contrata, asimilado a grado 18° E.U.S, en la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.

**RESUELVO:**

1.- Apruebanse las siguientes bases para el proceso de selección que a continuación se indica:

**SUBSECRETARÍA DE PESCA Y ACUICULTURA  
PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVISIÓN DEL CARGO ADMINISTRATIVO A CONTRATA PARA EL  
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO**

La Subsecretaría de Pesca y Acuicultura informa proceso de selección para proveer cargo Administrativo grado 18°, en las condiciones que se detallan a continuación:

**I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE**

- |                       |   |                |
|-----------------------|---|----------------|
| 1. Cargo              | : | Administrativo |
| 2. Número de Vacantes | : | 01             |
| 3. Calidad Jurídica   | : | Contrata       |



|                           |   |   |
|---------------------------|---|---|
| 4. Grado                  | : | Asimilado a 18° EUS                                       |
| 5. Renta bruta            | : | \$605.690 (*)   |
| 6. Unidad de Desempeño    | : | Departamento Administrativo, Oficina de Partes            |
| 7. Dependiente de         | : | Jefe (a) Departamento Administrativo                      |
| 8. Lugar de desempeño     | : | Valparaíso  |
| 9. Condiciones de Trabajo | : | Jornada laboral de 44 horas semanales de lunes a viernes. |

(\*) No considera bono de incentivo mensual pagadero trimestralmente (marzo, junio, septiembre y diciembre), el que se entrega solo si se han cumplido las metas institucionales.

Déjase establecido que la persona seleccionada será nombrada en un empleo a contrata, primero por un periodo de 4 meses sujetos a evaluación del desempeño laboral, para ser renovado hasta el 31 de diciembre de cada año y las personas que los sirvan expiran en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley, salvo que se proponga su prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

## II. PERFIL DE CARGO

### 2.1.- Objetivo del cargo

Gestión y funcionamiento del Archivo Central.

### 2.2.- Funciones del cargo

1. Organizar la documentación institucional y realizar digitalización de ella, realizando el respectivo archivo virtual en la red.
2. Clasificar, archivar y gestionar documentación interna.
3. Búsqueda y entrega de documentos a solicitud de cliente internos y externos.
4. Custodiar el patrimonio documental de la Administración, proponiendo los cambios necesarios para ello.
5. Clasificar, Archivar y movilizar la documentación que debe ser entregada anualmente al Archivo Nacional
6. Apoyar en el despacho de cualquier documento en trámite, en la unidad, cuando sea necesario.
7. Apoyar en la planificación y desarrollo de los programas computacionales utilizados por la Unidad.
8. Elaborar informes requeridos por Encargado(a) de Oficina y/o Jefe(a) de Departamento Administrativo.
9. Apoyar en otros requerimientos de Encargado(a) de Oficina y/o Jefatura del Departamento Administrativo.

## 2.3.- Competencias del Cargo

### Competencias técnicas:

1. Manejo de herramientas de MS Office (Outlook, Access, Excel, Word)
2. Conocimiento en Archivística y manejo de documentación
3. Atención de Usuarios.

### Competencias personales e interpersonales:

1. Compromiso con la organización
2. Probidad
3. Orientación a la Eficiencia
4. Orientación al Cliente
5. Trabajo en Equipo
6. Comunicación Efectiva
7. Manejo de Conflictos
8. Confianza en sí mismo
9. Adaptación al cambio
10. Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación

## 2.4.- Aspectos a considerar

### Formación Académica:

Enseñanza media completa.

Deseable poseer Título Técnico en los siguientes ámbitos: Administración de Empresas, Gestión de Archivo, Gestión de la Documentación y/o Biblioteca.

### Especializaciones:

No requiere.

### Capacitaciones:

Capacitación en materias relacionadas con el perfil de selección.

### Experiencia Laboral:

Experiencia laboral de al menos 1 año en materias afines con el cargo, en el sector público o privado.

### Requisitos Generales:

Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- a) Ser ciudadano(a);
- b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;

- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

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) Hallarse condenado(a) por crimen o simple delito.

### III. MODALIDAD DE EVALUACION

La evaluación de los/as postulantes constará de las siguientes etapas:

#### 1. Admisibilidad:

Una vez finalizada la recepción de postulaciones, se verificará que éstas cumplan con los requisitos establecidos y documentos requeridos para la postulación.

#### 2. Evaluación curricular:

Se revisarán los antecedentes curriculares de los/as postulantes que hayan superado la etapa de admisibilidad, evaluando los antecedentes de formación educacional, capacitación y experiencia laboral, según corresponda. Esta evaluación será realizada por la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas y posteriormente será validada por la unidad técnica solicitante.

#### 3. Evaluación Psicolaboral

La aplicación del test y la entrevista será realizada por una Consultora especializada a aquellos/as postulantes que posean los 10 más altos puntajes, aplicados los criterios de evaluación de los ítems de Estudios, Formación Educacional y Capacitación, y experiencia laboral de la Etapa 2 de este proceso de evaluación. En caso de igualdad de puntaje en el puesto número 10 se citarán a todos aquellos que se encuentren dentro de esta condición. El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono.

#### 4. Entrevista Final de Apreciación Global del candidato:

La entrevista se realizará a aquellos/as postulantes que hayan superado la Etapa 3 de este proceso de evaluación. En caso de producirse empate en los más altos puntajes, se utilizará como criterio de desempate la experiencia laboral acreditada.

El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Se debe considerar que esta entrevista podrá ser realizada a través de video conferencia.

Los/as candidatos/as serán entrevistados por un Comité de Selección, conformado al menos por un representante de la unidad técnica requirente, un representante de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas y un representante de ANAFUS (Asociación de Funcionarios).

#### **IV. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES**

El plazo de recepción de postulaciones se extenderá desde el 30 de mayo de 2022 hasta el 03 de junio de 2022, hasta las 23:59 horas, a través del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl).

Para formalizar la postulación, los (as) interesados (as) que reúnan los requisitos deberán presentar la siguiente documentación:

- Copia de certificado que acredite nivel Educacional, requerido por ley.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral
- CV formato libre (Propio)
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el artículo 12 letras c), e) y f) del - Estatuto Administrativo y artículo 54 de la Ley N°18.575.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo establecido.

Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales, a menos que el Comité de Selección así lo requiera para aclarar los ya presentados.

#### **V. PROCESO DE SELECCION**

Se hace presente a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente.

Los factores serán evaluados en forma sucesiva, indicándose en cada etapa cuál es el puntaje mínimo de aprobación que determinará el paso a las etapas superiores.

La evaluación de los (as) postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:

| Etapa  | Factor  | Subfactor  | Criterio   | Puntaje Subfactor | Puntaje Max. Por Factor | Puntaje Min. Aprobación Etapa |
|--|---|--|--|-------------------|-------------------------|-------------------------------|
| 1  | Estudios, Formación Educativa y Capacitación          | Formación Educativa                              | Titulo Técnico de acuerdo a perfil de selección  | 20                | 35                      | 20                            |
|  |   |  | Certificado Educación Media  | 15                |                         |                               |
|  |   |  | Otros  | 0                 |                         |                               |
|  |   | Capacitación <sup>1</sup>                        | Poseer 3 capacitaciones durante los últimos 2 años relacionadas con el cargo                         | 15                |                         |                               |
|  |   |  | Poseer 2 capacitaciones durante los últimos 2 años relacionadas con el cargo                         | 10                |                         |                               |
|  |   |  | Poseer 1 capacitación durante los últimos 2 años relacionadas con el cargo                           | 5                 |                         |                               |
| Poseer 0 capacitaciones durante el ultimo año relacionada con el cargo | 0   |  |  |                   |                         |                               |
| 2  | Experiencia Laboral <sup>2</sup>                      | Experiencia profesional relacionada con el cargo | Experiencia laboral igual o mayor a 2 años relacionada con el cargo                                  | 25                | 25                      | 20                            |
|  |   |  | Experiencia laboral igual o mayor a 1 año y menor a 2 años relacionada con el cargo                  | 20                |                         |                               |
|  |   |  | Experiencia laboral menor a 1 año relacionada con el cargo   | 0                 |                         |                               |
| 3  | Aptitudes específicas para el desempeño de la Función | Adecuación Psicolaboral para el cargo            | Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como plenamente recomendable para el cargo   | 15                | 15                      | 10                            |
|  |   |  | Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo              | 10                |                         |                               |
|  |   |  | Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable con reservas para el cargo | 5                 |                         |                               |
|  |   |  | Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como no recomendable para el cargo           | 0                 |                         |                               |
| 4  | Apreciación global del candidato                      | Entrevista de evaluación de aptitudes            | Promedio de evaluación del Comité de Selección   | 0-25              | 25                      | 10                            |
| Total  |   |  |  |                   | 100                     | 60                            |
| Puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo                  |   |  |  |                   |                         | 60                            |

<sup>1</sup>Solo se considerarán capacitaciones cuyo certificado indique fecha y año.

<sup>2</sup>Sólo se considerará experiencia laboral acreditada mediante certificado o documento emitido por el empleador. No se considerarán certificados de cotizaciones de AFP, liquidaciones de sueldo, ni boletas de honorarios.

## VI. PUNTAJE DE POSTULACIÓN IDÓNEO

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la suma del puntaje obtenido en cada una de las etapas del proceso. Los puntajes finales se calcularán sólo respecto de aquellos (as) postulantes que hubieren obtenido los puntajes mínimos en cada una de las etapas.

Para ser considerado postulante idóneo (a) el (la) candidato (a) deberá reunir un puntaje igual o superior a 60 puntos.

En caso de que no existan postulantes idóneos (as) una vez concluido el proceso se declarará desierto.

## VII. CALENDARIZACION DEL PROCESO

| ETAPA   | FECHAS                |
|---|-----------------------|
| Recepción y Registro Antecedentes   | 30/05/2022-03/06/2022 |
| Evaluación curricular de Estudios, Formación educacional, capacitación y experiencia aboral | 06/06/2022-10/06/2022 |
| Evaluación Psicolaboral   | 13/06/2022-17/06/2022 |
| Entrevista Final de Apreciación Global del candidato  | 20/06/2022-24/06/2022 |
| Finalización del proceso de selección   | 27/06/2022-01/07/2022 |

Sin perjuicio de lo anterior, el Jefe Superior del Servicio podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización.

El Subsecretario de Pesca y Acuicultura seleccionará, dentro de una terna, a una de las personas propuestas por el Comité de Selección.

## VIII. PROPUESTA DE NÓMINA

Como resultado del proceso de selección, el comité de selección presentará una terna al Sr. Subsecretario de Pesca y Acuicultura para proceder a la elección de la persona para el cargo respectivo.

En caso de producirse empate en los más altos puntajes, se utilizará como criterio de desempate el puntaje obtenido de manera sucesiva: Apreciación global del candidato, aptitudes específicas para el desempeño de la función, experiencia laboral y finalmente capacitación.

Los/as demás postulantes que sean declarados idóneos/as, pasarán a formar parte del "Listado de Postulantes Elegibles" con el fin de que la autoridad pueda atender las necesidades futuras de ingreso de personal a la institución. Este listado de postulantes idóneos tendrá una duración de hasta 12 meses contados desde la fecha en que concluyó el correspondiente proceso de selección.

## IX. CONDICIONES GENERALES

La experiencia profesional se refiere al desempeño como profesional propiamente tal, esto es, desde la fecha de obtención del título profesional respectivo.

Solamente se calificará formación, capacitación y especialización acreditadas mediante certificados y/o diplomas.

Quienes no se presenten a la etapa a la cual han sido citados, obtendrán puntaje 0 en el subfactor respectivo.

Los documentos originales que acrediten los requisitos legales y de formación educacional serán solicitados al/la postulante elegido/a por el jefe superior de servicio, una vez finalizadas todas las etapas del proceso.

El uso del lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una preocupación en la elaboración de estas bases. Entendiendo la relevancia del lenguaje inclusivo, en especial el compromiso con la igualdad y equidad de género, podemos indicar que el lenguaje inclusivo de género aporta a un trato digno, respetuoso y valorativo de la sociedad, reconociendo a su vez que ésta se compone tanto por mujeres como por hombres.

Las personas interesadas en postular deberán hacerlo únicamente a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios de éste y completar el Curriculum Vitae del Portal (en el menú MI CV, en VER CV) y adjuntar los documentos solicitados en Documentos Requeridos para postular. Dichos documentos deben ser adjuntados/actualizados para poder postular:

- Copia de certificado que acredite nivel Educacional, requerido por ley \*
- Copia de Certificados que acrediten capacitación.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral
- CV formato libre (Propio)
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y artículo 54 de la Ley N°18.575.

**(\*) Se debe presentar copia de licencia de enseñanza media y título técnico.**

Los documentos antes señalados se deben ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción "Adjuntar Archivos", donde deberá adjuntar cada uno de los documentos que se exige sean presentados al momento de formalizar su postulación al cargo, con lo cual, se generará un ticket. Si el/la postulante no adjunta los documentos requeridos, el sistema no le habilitará la opción de postular, quedando imposibilitado de aplicar a la convocatoria.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al proceso de selección, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan. Las/os postulantes que no adjunten los antecedentes requeridos quedarán fuera del proceso.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o



dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.

No se recibirán postulaciones mediante otra vía que no sea el Portal de Empleos Públicos.

2.- Una vez tramitada totalmente la presente Resolución, remítase copia a la Unidad de Gestión y Desarrollo de personas de esta Subsecretaría.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

  
**JULIO SALAS GUTIÉRREZ**  
Subsecretario de Pesca y Acuicultura

  
URV/PSS/DBP/CJS/878



Lo que transcribo para su conocimiento.

Saluda atentamente a Ud.

  
  
**DANIELA BÓLBARAN PEREZ**  
Jefe Departamento Administrativo