



APRUEBA BASES DE PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO PROFESIONAL A CONTRATA PARA EL DEPARTAMENTO DE ANALISIS SECTORIAL

RESOLUCIÓN EXENTA N° 02981/2024

Valparaíso, 30/ 12/ 2024

VISTOS:

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 N°6 y N°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 el Memorándum (GAB) N°175 de fecha 13 de diciembre de 2024.

CONSIDERANDO:

1. Que, de acuerdo con lo solicitado mediante Memorándum (GAB) N°175 de fecha 13 de diciembre de 2024, es necesario proveer un cargo de Profesional, en calidad de contrata, asimilado a grado 12 E.U.S., para el Departamento de Análisis Sectorial, dependiente de la División de Desarrollo Pesquero.

RESUELVO:

1. APRUÉBANSE las siguientes bases de proceso de selección que a continuación se indica:

SUBSECRETARÍA DE PESCA Y ACUICULTURA

PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DE CARGO PROFESIONAL

PARA EL DEPARTAMENTO DE ANALISIS SECTORIAL

La Subsecretaría de Pesca y Acuicultura requiere proveer cargo Profesional para el Departamento de Análisis Sectorial, a desempeñarse en la Región de Valparaíso, en las condiciones que se detallan a continuación:

I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

1. Cargo	: Profesional
2. Número de Vacantes	: 01
3. Calidad Jurídica	: Contrata
4. Grado	: Asimilado a Grado 12 E.U.S
5. Renta bruta	: \$1.807.957.- mensual (*)
6. Unidad de Desempeño	: Departamento de Análisis Sectorial
7. Dependiente de	: Jefe/a División de Desarrollo Pesquero
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.

Dejase 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

01. Objetivo del cargo

Asesorar a la jefatura de la Departamento y apoyar a la Unidad de Cobro y Análisis Recaudatorio sobre las materias técnicas de apoyo a los procesos de cobro y análisis de los diversos instrumentos recaudatorios asociadas a pesca extractiva, que son responsabilidad de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.

Proveer información oportuna, necesaria y completa en el ámbito productivo, social y económico, para la toma de decisiones del sector, respecto del diseño y evaluación de impactos de medidas de administración y regulación de las pesquerías, acuicultura, caletas y medio ambiente y en la Gestión de Contratos.

02. Funciones del cargo

1. Asesorar al Jefe de Departamento mediante la realización de análisis productivos, económicos y sociales de la implementación de políticas de desarrollo económico y de medida de administración y regulación pesquera y de la acuicultura, sobre la base del manejo de un conjunto de herramientas estadísticas, econométricas y económicas.
2. Colaborar con grupos de trabajo especializados en materias económicas y sociales en pesquerías y acuicultura en Chile y el extranjero, como asimismo con grupos de trabajo interdisciplinarios al interior de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura y otros externos.
3. Proveer información en ámbito productivo, social y económico que dé cuenta del desarrollo del sector pesquero y acuicultor del país, tanto para clientes internos como externos.
4. Apoyar a la Unidad de Cobros y Análisis recaudatorio en los procesos de cobros anuales y en la revisión de la información requerida para realizar dichos cobros
5. Responder consultas ingresadas vía SIAC y consultas de diversos ámbitos del quehacer de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.
6. Participar en la determinación, adjudicación y seguimiento de los estudios de su competencia.
7. Participar del proceso de Subastas asociadas a los Permisos extraordinarios de pesca

- (PEP), Consumo humano (CH) y Licencias transables de pesca clase B (LTP B).
8. Participación en la elaboración de Informe Sectorial.
 9. Coordinar anualmente la definición de la cartera de Estudios institucional en Pesca y Acuicultura
 10. Coordinar anualmente la cartera permanente de investigación institucional.
 11. Responsable de la codificación de estudios financiados mediante Subtítulo 22
 12. Realizar toda otra función que le sea encomendada por la autoridad competente en el ámbito de sus funciones.

03. Competencias del Cargo

- **Competencias técnicas:**

1. Conocimiento de la Ley de Pesca y Acuicultura
2. MS Office, nivel usuario avanzado.
3. MS Access, nivel usuario intermedio
4. Manejo de ingles oral y escrito
5. Formación en temáticas pesqueras, de la acuicultura, ambientales y económicas.
6. Manejo de Bases de datos y dominio de TIC.
7. Manejo de software estadísticos.
8. Gestión de Organizaciones, Economía y regulación económica, y otras materias relacionadas con la normativa de pesca y acuicultura.

- **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/a
9. Adaptación al cambio
10. Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación

04. Aspectos a considerar

- **Formación Académica:**

Poseer Título Profesional de a lo menos 10 semestres, otorgado por una Institución de Educación Superior reconocido por el Estado de Chile. De preferencia Ingeniero Pesquero, Ingeniero en Acuicultura Ingeniero Civil Industrial, Ingeniero Comercial u otro afín.

- **Capacitaciones:**

Capacitaciones en materias relacionadas con el perfil de selección.

Se deben adjuntar Certificados o Diplomas que acrediten las capacitaciones realizadas. Dichos documentos deben indicar fecha de realización y horas de capacitación, en caso contrario no serán considerados con puntaje.

- **Experiencia laboral:**

A lo menos 3 años de experiencia profesional en análisis de información, de administración y gestión de pesquerías y acuicultura, y/o administración de proyectos.

La experiencia profesional se refiere al desempeño como profesional propiamente tal, esto es, desde la fecha de obtención del título profesional respectivo y deberá ser acreditada mediante certificado o documento emitido por el/la empleador/a y/o jefe/a de proyecto. No se considerarán certificados de cotizaciones de AFP, liquidaciones de sueldo, ni boletas de honorarios.

- **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 o extranjero/a poseedor/a de un permiso de residencia (Ley N°21.325);
- 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, salvo que hubieran transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones o hubiere transcurrido el plazo de inhabilidad aplicado en un proceso disciplinario instruido conforme a la ley N°21.643 (Ley Karin);
- f. No estar inhabilitado/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado/a 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/a por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, del Libro II, del Código Penal (Cambio vigente desde el 15.10.2013, según Ley 20.702).

No estar afecto/a 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/as, adoptados/as o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- c. Ser director/a, administrador/a, representante o socio/a 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/a, adoptado/a o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios/as directivos/as del Servicio hasta el nivel de Jefe/a de Departamento inclusive.
- e. Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

III. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

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

- **Admisibilidad:**

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

requeridos para la postulación.

- **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 profesional, según corresponda. Esta evaluación será realizada por la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas y validada por la jefatura de la cual depende el cargo.

- **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.

En caso de igualdad de puntaje en el puesto número 10 se utilizarán los siguientes criterios de desempate:

- 1° Mayor puntaje en el factor "Experiencia laboral";
- 2° Mayor puntaje en el subfactor "Capacitación" y
- 3° mayor puntaje en el subfactor "Adecuación Psicolaboral"

El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono.

- **Entrevista Final de Apreciación Global:**

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 y como segundo criterio de desempate será la experiencia profesional acreditada.

El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono. Los/as candidatos/as serán entrevistados/as por un Comité de Selección, conformado al menos por un/a representante de la unidad técnica requirente, un/a representante de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas y un/a representante de ANAFUS (Asociación Nacional de Funcionarios y Funcionarias de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura).

IV. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

La recepción de postulaciones se extenderá por un plazo de 05 días hábiles contados desde la difusión de la presente resolución por parte de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, a través del portal 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 SELECCIÓN

Se hace presente a los/as postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación aquellos/as candidatos/as 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 Educacional y Capacitación	Formación Educacional	Título Profesional de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de selección	20	40	25
			Otros títulos profesionales no relacionados con el cargo	0		
		Capacitación ¹	Poseer 40 o más horas de capacitación durante los últimos 6 años, relacionadas con el cargo	20		
			Poseer entre 20 y 39 horas de durante los últimos 6 años, relacionadas con el cargo	15		
			Poseer entre 10 y 19 horas de capacitación durante los últimos 6 años, relacionadas con el cargo	5		
			Poseer menos de 10 horas de capacitación durante los últimos 6 años relacionadas con el cargo	0		
2	Experiencia Laboral ²	Experiencia Laboral relacionada con el cargo	Experiencia profesional igual o mayor a 3 años relacionada con el cargo	15	15	10
			Experiencia profesional igual o mayor a 2 y menor a 3 años relacionada con el cargo	10		
			Experiencia profesional menor a 2 años 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	5
			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/observaciones.	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	0-30	30	20
Total					100	
Puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo						60

¹En caso de no indicar horas el Certificado de Capacitación o Diploma respectivo, no se considerará con puntaje

²Sólo 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 él/la candidata/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. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

ETAPA	PLAZOS	RESPONSABLE
Recepción y Registro Antecedentes	Dentro de los 05 días hábiles contados desde la difusión en el portal de Empleos Públicos	Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas
Evaluación curricular de Estudios, Formación educacional, capacitación y experiencia laboral	Dentro de los 10 días hábiles contados desde el cierre de postulaciones	Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas
Evaluación Psicolaboral	Dentro de los 10 días hábiles contados desde el cierre de la evaluación curricular	Empresa externa
Entrevista Final de Apreciación Global del candidato	Dentro de los 05 días hábiles posteriores a la evaluación psicolaboral	Comité de Selección
Finalización del proceso de selección	Dentro de los 05 días hábiles posteriores a la entrevista final	Subsecretario de Pesca y Acuicultura

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

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 profesional 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

1. Solamente se calificará formación, capacitación y especialización acreditadas mediante certificados y/o diplomas.
2. Quienes no se presenten a la etapa a la cual han sido citados/as, obtendrán puntaje 0 en el subfactor respectivo.
3. Los documentos originales que acrediten los requisitos legales y de formación educacional serán solicitados al/la postulante elegido/a por el/la jefe/a superior de servicio, una vez finalizadas todas las etapas del proceso.
4. 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.

5. Las personas interesadas en postular deberán hacerlo únicamente a través del Portal de Empleos Públicos, para lo cual deberán registrarse previamente como usuarios/as de éste y completar el Currículum 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 Educativo, 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
6. 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/a de aplicar a la convocatoria.
7. 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.
8. 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.
9. El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos/as, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos.
10. 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.
11. No se recibirán postulaciones mediante otra vía que no sea el Portal de Empleos Públicos.
12. Los/as postulantes serán evaluados de acuerdo con los antecedentes de respaldo presentados al momento de postular.
13. En virtud de la entrada en vigencia de la Ley N° 21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en este portal, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

2. Una vez tramitada totalmente la presente resolución, remítase copia de esta a la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas de esta Subsecretaría.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



JAVIER ANDRES RIVERA VERGARA
SUBSECRETARIO (S)
SUBSECRETARIA DE PESCA Y ACUICULTURA

MHR/RPC/JRV/FOM/CJS/GRG

Adjuntos

Documento	Fecha Publicación
00175/2024 Memorandum	13/12/2024

Distribución:
UNIDAD DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS



Documento firmado con Firma Electrónica Avanzada, el documento original disponible en:
<https://subpesca.ceropapel.cl/validar/?key=21074583&hash=6b2f9>