

MINISTERIO DE ECONOMIA FOMENTO Y TURISMO

SUBSECRETARÍA DE PESCA Y ACUICULTURA



APRUEBA BASES DE PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO PROFESIONAL A CONTRATA PARA LA DIRECCIÓN ZONAL DE LAS REGIONES DE ATACAMA Y DE COQUIMBO

VALPARAÍSO, 23 JUN 2023

R. EX. N° 1423 /

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 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; la Resolución Exenta N° 3340 de 2021, de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura; y, el Memorándum (GS) N° 140 de fecha 29 de mayo de 2023.

CONSIDERANDO:

1. Que, es necesario proveer cargo profesional para la Dirección Zonal de las regiones de Atacama y de Coquimbo, en calidad de contrata, asimilado a grado 12° E.U.S, en la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.

2. Que, por medio de Memorándum (GS) N° 140 de fecha 29 de mayo de 2023, el Sr. Subsecretario de Pesca y Acuicultura solicitó gestionar proceso de selección, para proveer cargo Profesional a contrata, asimilado a grado 12° E.U.S., para la Dirección Zonal de las regiones de Atacama y de Coquimbo.

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 LA PROVISIÓN DE CARGO PROFESIONAL PARA LAS REGIONES DE
ATACAMA Y DE COQUIMBO**

La Subsecretaría de Pesca y Acuicultura informa proceso de selección para proveer cargo Profesional grado 12, para la Dirección Zonal de las regiones de Atacama y de Coquimbo, a desempeñarse en la Región de Atacama, 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	:	\$ 1.733.421 mensual (*)
6. Unidad de Desempeño	:	Dirección Zonal de las regiones de Atacama y de Coquimbo.
7. Dependiente de	:	Director Zonal de las regiones de Atacama y de Coquimbo.
8. Lugar de desempeño	:	Comuna de Caldera, región de Atacama.
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 04 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

Prestar apoyo y asesoramiento administrativo y técnico para la gestión de la jefatura directa de la Dirección Zonal correspondiente y con nivel central.

2.2.- Funciones del cargo

1. Atender los requerimientos sectoriales de la Región de Atacama y las comunicaciones con los usuarios y sus organizaciones, mediante los canales definidos.
2. Crear y mantener base de datos de usuarios del sector pesquero y acuicultor de la Región de Atacama.
3. Participar en salidas a terreno de los proyectos que se encuentran en evaluación ambiental (SEA) y enviar observaciones en el ámbito técnico a la División Acuicultura.
4. Apoyar al Director(a) Zonal de Pesca en sesiones del Consejo Zonal de Pesca y Acuicultura.
5. Atender y brindar asesoría permanente a otras autoridades regionales en temas referentes a la normativa asociada a la Ley de Pesca y Acuicultura, Ley de Espacio Costero Marino para Pueblos Originarios y Ley de Pesca Recreativa, como en otras materias relacionadas con el quehacer de la Subsecretaría, así como las consultas personalizadas que realizan los usuarios.
6. Participar y apoyar al Director(a) Zonal de Pesca en las materias que trata la Comisión Regional de Uso del Borde Costero, en planes de manejo, en mesas de pesca de la Región de Atacama, comité de manejo de Algas Pardas Región de Atacama, comité de manejo de Huiro Flotador de Bahía Chasco, Comités Científicos y en otras materias en que pudiera ser requerido.
7. Evaluar y analizar los antecedentes e información disponibles, con el fin de informar acerca del estatus actualizado de los recursos objetivos de las pesquerías a su cargo, y proponer las

recomendaciones necesarias para la conservación de los recursos involucrados y la sustentabilidad de sus respectivas pesquerías.

8. Elaborar y difundir información sobre el sector pesquero.
9. Apoyar tramites y firmas de Resoluciones, relativas a: i) solicitudes de cesión de titulares de asignaciones RAE previstas en el artículo 55N de LGPA y ii) en materia de distribución temporal de las fracciones artesanales de cuotas conforme a lo establecido en los artículos 48A y 55I LGPA: adelantamiento de periodos de captura.
10. Programar salidas a terreno al borde costero de la Región de Atacama, a objeto de generar levantamiento y avances de las necesidades del sector bentónico, pelágico y acuicultores de pequeña escala.
11. Coordinar y entregar apoyo logístico en la ejecución de reuniones que solicite el o la Director(a) Zonal de Pesca para tratar temas de interés de los usuarios y/o Gobierno Regional.
12. Realizar toda otra función que le sea encomendada por la autoridad competente en el ámbito de sus funciones.

2.3.- Competencias del Cargo

Competencias técnicas:

1. Conocimiento de Estatuto Administrativo
2. Habilidades comunicacionales
3. Habilidades en manejo de conflictos
4. Atención de público
5. Conocimiento de la Ley de Pesca y Acuicultura y reglamentos asociados a la 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
9. Adaptación al cambio
10. Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación

2.4.- Aspectos a considerar

Formación Académica:

Poseer Título Profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres, otorgado por un establecimiento de Educación Superior reconocido por el Estado. Es deseable que la formación académica esté relacionada con carreras como Biología Marina o afín.

Especializaciones y/o capacitaciones:

En materias relacionadas con el perfil de selección.

Deseable Magister en ciencias del mar, mención en recursos costeros o similar.

Experiencia profesional:

A lo menos 3 años de experiencia profesional en servicio público o privado en cargos similares.

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(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, 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, 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(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 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 todas las personas postulantes 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/as 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/a representante de ANAFUS (Asociación Nacional de Funcionarios de la Subsecretaría de Pesca).

IV. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

El plazo de recepción de postulaciones se extenderá desde 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 especialización y 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/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 Educativa y Capacitación	Formación Educativa	Título Profesional de acuerdo a las preferencias señaladas en el perfil de selección	20	40	28
			Otros títulos profesionales no relacionados con el cargo	0		
		Especialización	Magister en ciencias del mar, mención en recursos costeros o similar	12		
			Postítulo o Diplomado relacionado con el perfil del cargo	8		
			Estudios de especialización en otras áreas	0		
		Capacitación ¹	Poseer 80 o más horas de capacitación durante los últimos 5 años, relacionadas con el cargo	8		
			Poseer entre 50 y 79 horas de capacitación durante los últimos 5 años, relacionadas con el cargo	6		
			Poseer entre 20 y 49 horas de capacitación durante los últimos 5 años, relacionadas con el cargo	4		
			Poseer menos de 20 horas de capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con el cargo	0		

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

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aprobación Etapa
2	Experiencia Profesional ²	Experiencia Profesional relacionada con el cargo	Experiencia profesional igual o mayor a 3 años relacionada con el cargo	20	20	10
			Experiencia laboral igual o mayor a un 1 año y menor a 3 años relacionada con el cargo	10		
			Experiencia laboral menor a un 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	20	20	15
			Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como recomendable para el cargo	15		
			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	0-30	30	15
Total					110	
Puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo						68

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 68 puntos.

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.

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

VII. CALENDARIZACION DEL PROCESO

ETAPA	FECHAS
Recepción y Registro Antecedentes	Dentro de los 05 días hábiles contados desde la difusión en el portal www.empleospublicos.cl .
Evaluación curricular de Estudios, Formación educacional, capacitación y experiencia laboral	Dentro de los 10 días hábiles contados desde el cierre de postulaciones.
Evaluación Psicolaboral	Dentro de los 10 días hábiles contados desde el cierre de evaluación curricular.
Entrevista Final de Apreciación Global del candidato	Dentro de los 05 días hábiles posterior a la evaluación curricular.
Finalización del proceso de selección	Dentro de los 05 días hábiles posteriores a la entrevista Final de Apreciación.

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 y/o especialización.
- 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.

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 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.

Los/as postulantes serán evaluados de acuerdo con los antecedentes de respaldo presentados al momento de postular.

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



PAULO SEPÚLVEDA SEPÚLVEDA
Subsecretario de Pesca y Acuicultura (S)



JRV/PSS/MHR/DBP/CJS/grg

