



APRUEBA BASES DE PROCESO DE
SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO
PROFESIONAL A CONTRATA PARA EL
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO, UNIDAD
DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

RESOLUCIÓN EXENTA N° 02574/2024

Valparaíso, 15/ 11/ 2024

VISTOS:

El D.F.L. N° 29 de 2004, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el D.S. N° 69 de 2004 que aprueba el 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° 124 de fecha 23 de octubre de 2024.

CONSIDERANDO:

1. Que, de acuerdo con lo solicitado mediante Memorándum (GAB) N° 124 de fecha 23 de octubre de 2024, es necesario proveer un cargo Profesional, en calidad de contrata, asimilado a grado 15° E.U.S., para el Departamento Administrativo, dependiente de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.

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 ADMINISTRATIVO,

UNIDAD DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

La Subsecretaría de Pesca y Acuicultura informa proceso de selección para proveer cargo Profesional para la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas en el Departamento Administrativo, 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 15 E.U.S
5. Renta bruta	:	\$ 1.329.973 mensual (*)
6. Unidad de Desempeño	:	Departamento Administrativo; Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas
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 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

01. Objetivo del cargo

Apoyar la gestión de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas, contribuyendo a la implementación y cumplimiento de buenas prácticas laborales en el desarrollo de personas en la institución.

02. Funciones del cargo

1. Impulsar y promover buenas prácticas laborales en distintos ámbitos del área de gestión y desarrollo de personas, considerando la normativa vigente.
2. Gestionar procesos o proyectos de desarrollo organizacional.
3. Desarrollar evaluaciones de clima organizacional, CEAL SM - SUSESO, implementando programas o planes de intervención en dicho aspecto.
4. Gestionar los procesos de selección de personal.
5. Colaborar en la gestión de la calidad de vida laboral de los funcionarios, desarrollando acciones vinculadas a este ámbito.
6. Diseñar e implementar acciones para gestionar adecuadamente el egreso del personal durante la fase final del ciclo de vida laboral o proceso de desvinculación.
7. Efectuar el levantamiento de los perfiles de cargo y actualización de éstos.
8. Colaborar en el fomento y canalización de las iniciativas institucionales, sociales y

recreativas del personal de la institución.

9. Elaborar y desarrollar talleres y actividades grupales, que tengan como fin capacitar a los funcionarios en temas relativos al desarrollo integral de las habilidades personales y sociales.
10. Apoyar en la elaboración de informes y actividades relacionadas con materias de género e inclusión laboral.
11. Ser contraparte del Servicio de Bienestar del Ministerio de Economía.
12. Elaborar informes periódicos solicitados internamente en conjunto con los requeridos por organismos externos.
13. Apoyar en las evaluaciones periódicas de factores de riesgos psicosociales.
14. Apoyar en otros requerimientos de la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas.
15. Manejo de sistema informático de gestión de personas.

03. Competencias del Cargo

- **Competencias técnicas:**

1. Conocimiento de buenas prácticas laborales
2. Conocimiento de las normas de aplicación general en materias de gestión y desarrollo de personas para los servicios públicos (DNSC)
3. Administración y/o Gestión de Personas
4. Estatuto Administrativo
5. CEAL SM SUSESO
6. Género e inclusión laboral
7. Manejo de herramientas Office
8. Ley N° 21.643, que modifica código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.

- **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:**

Título profesional, de a lo menos 10 semestres, otorgado por una Institución reconocida por el Estado, de Asistente Social, Trabajo Social o Psicólogo.

- **Especializaciones y/o capacitaciones:**

En materias relacionadas con el área de gestión de personas, psicología laboral y organizacional, área social, género e inclusión

laboral, así como aquellas relacionadas con las competencias del cargo.

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

- **Experiencia profesional:**

Deseable a lo menos dos años de experiencia profesional en el área social y/o gestión de personas, de preferencia en el sector público.

Sólo se considerará experiencia profesional 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 poseedora/ 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, que modifica código del trabajo y otros cuerpos legales en materia de prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo.
- 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 N°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 respectivo **organismo de la Administración Pública**.
- b. Tener litigios pendientes, con el respectivo **organismo de la Administración Pública**, 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 respectivo **organismo de la Administración Pública**.
- 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 laboral, según corresponda. Esta evaluación será realizada por la Unidad de Gestión y Desarrollo de Personas y posteriormente será 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 “Especialización” y
- 3° Mayor puntaje en el subfactor “Capacitación”.

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 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/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

El plazo de recepción de postulaciones se extenderá por 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 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.

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/las 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, siendo requisito excluyente, la acreditación del primer subfactor "Formación Educacional".

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	15	30	20
			Otros títulos profesionales no relacionados con el cargo	0		
		Especialización	Diplomado de acuerdo con las preferencias de selección del cargo	8		
			Postítulo de acuerdo con las preferencias de selección del cargo	6		
		Capacitación ¹	Poseer más de 3 capacitaciones durante los últimos 5 años, relacionadas con el cargo	7		
			Poseer entre 2 y 3 capacitaciones durante los últimos 5 años, relacionadas con el cargo	6		
			Poseer al menos 1 capacitación durante los últimos 5 años relacionadas con el cargo	5		
2	Experiencia Laboral ²	Experiencia Laboral relacionada con el cargo	Experiencia laboral igual o mayor a 2 años relacionada con el cargo	20	20	10
			Experiencia laboral igual o mayor a 6 meses y menor a 2 años relacionada con el cargo	10		
			Experiencia laboral menor a 6 meses relacionada con el cargo	5		
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 o 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					100	
Puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo						60

¹En caso de no indicar fecha y 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 POSTULACION IDONEO

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. CALENDARIZACION 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 Jefe/a Superior del Servicio podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización.

VII. 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/as 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/as tendrá una duración de hasta 12 meses contados desde la fecha en que concluyó el correspondiente proceso de selección.

VIII. 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 jefe 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 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.
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 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



JULIO ANDRES SALAS GUTIERREZ
SUBSECRETARIO
SUBSECRETARIA DE PESCA Y ACUICULTURA

MHR/RPC/FOM/CJS/GRG

Adjuntos

Documento	Fecha Publicación
00124/2024 Memorandum	23/10/2024

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=20977841&hash=e4278>