



**Proceso de Selección
Profesional Control Minero – Dirección Regional
Aduana Metropolitana**



ACTA N°3

En Valparaíso, con fecha 30 de octubre de 2023, se constituye la comisión del proceso de selección para proveer un (1) empleo a contrata, estamento profesional, grado 12°, para desempeñarse como **Profesional Control Minero**, en la Unidad de Fiscalización contra la Evasión Tributaria Aduanera, Dirección Regional Aduana Metropolitana.

La sesión está integrada por los(as) señores(as):

Piera Santander Fuentes Subdirectora de Recursos Humanos
Alejandro Tapia Vargas Jefe Departamento de Personal

Temas a tratar:

1. Resultados Análisis Curricular
2. Listado de postulantes que avanzan a Evaluación Psicolaboral

Los integrantes de este Comité acuerdan que:

1. Resultados Análisis Curricular

Corresponde la revisión y evaluación de los currículos de los(as) postulantes considerando dos subfactores: Formación Educacional y Capacitación, y Experiencia Laboral.

Para este proceso, con fundamento en los principios de eficacia y eficiencia en la administración es oportuno considerar lo siguiente:

- Que, el puntaje final de idoneidad definido en las pautas de selección de este proceso corresponde a 65 puntos, considerando, respecto al análisis curricular, un puntaje mínimo de 35 puntos para avanzar a la siguiente etapa.
- Que, de mantenerse estas circunstancias, atentaría contra los principios de servicialidad, eficiencia y eficacia, pues, de continuar el proceso de selección, supone desplegar todos los recursos materiales y humanos que implica respecto de insuficientes postulaciones, reduciendo al mínimo las posibilidades de obtener un resultado óptimo, el que dependería, por cierto, del eventual avance del(a) postulantes en las etapas siguientes, y de su voluntad de perseverar en el proceso.
- Que, en este contexto, cabe advertir que, de acuerdo al aviso de llamado el puntaje mínimo que esta etapa puede contemplar es de 20 puntos, lo que permitiría ampliar el universo de participantes que avanzan a la etapa siguiente de 3 a 7, sin incurrir en una irregularidad o en una afectación al principio de igualdad de los(as) postulantes, puesto que las personas que hasta ahora avanzarían a la siguiente etapa no verían afectada su condición actual y éste puntaje mínimo se aplicaría de manera uniforme a todos(as) los(as) participantes.
- Que, al respecto, Contraloría General de la República, ha sostenido lo siguiente:
 - **Dictamen N° 52.951, de 2012:** "en cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia e impulso de oficio, que la autoridad puede rectificar, de propia iniciativa, los obstáculos o inconvenientes que advierta en las bases administrativas de un determinado certamen, con el objeto de permitir su normal desarrollo y término, tal como aconteció en la especie".
 - **Dictámenes N° 52.951, de 2012; 14.132 y 28.114, de 2013:** "la autoridad puede añadir alguna actuación o diligencia con el objeto de resolver el certamen, con mejores antecedentes, en cumplimiento de los principios de eficiencia, eficacia e impulso de oficio".
 - **Dictámenes N° 7939 de 2011 y 86.437 de 2014, entre otros:** "Si bien las pautas obligan a la autoridad a desarrollar los certámenes de selección con sujeción a aquéllas, ello no impide que puedan ser modificadas cuando existen razones fundadas que justifican o hacen



**Proceso de Selección
Profesional Control Minero – Dirección Regional
Aduana Metropolitana**



ACTA N°3

necesarias tales alteraciones, con la finalidad de contar con un mayor número de postulantes que avancen a las etapas de evaluación."

- Que, de conformidad a lo expuesto, el Comité de Selección acuerda lo siguiente:

En concordancia con los principios de eficiencia, eficacia e impulso de oficio que rigen el actuar de los Órganos de la Administración del Estado, existiendo razones fundadas para generar condiciones que permitan contar con mayores antecedentes en el proceso de selección que nos convoca, se rectifican las pautas de selección estableciendo como puntaje mínimo de la etapa de admisibilidad un total de 20 puntos, aplicable de manera uniforme a todos los(as) participantes del proceso, sin modificar los criterios de asignación de puntaje en cada subfactor.

El resultado de la presente etapa para el cargo de Profesional, asimilado a grado 12°, es como sigue a continuación:

Total postulaciones evaluadas : 21 (veintiuno) postulaciones
 Pasa Etapa Evaluación Curricular : 07 (siete) personas.
 No Pasa Etapa Evaluación Curricular : 14 (catorce) personas.

Núm. Postulación	Puntaje Formación Educativa	Puntaje Evaluación Capacitación	Puntaje Experiencia Profesional	PUNTAJE EVALUACION CURRICULAR	ESTADO EVALUACION CURRICULAR
6356938	25	0	0	25	Pasa Evaluación Curricular
6361928	25	0	0	25	Pasa Evaluación Curricular
6365332	10	0	0	10	No Pasa Evaluación Curricular
6365626	10	0	0	10	No Pasa Evaluación Curricular
6370986	25	0	20	45	Pasa Evaluación Curricular
6371380	25	5	20	50	Pasa Evaluación Curricular
6372643	10	0	0	10	No Pasa Evaluación Curricular
6373640	10	0	0	10	No Pasa Evaluación Curricular
6378465	10	0	0	10	No Pasa Evaluación Curricular
6380463	10	0	0	10	No Pasa Evaluación Curricular
6385532	10	0	0	10	No Pasa Evaluación Curricular
6389258	10	8	20	38	Pasa Evaluación Curricular
6390397	10	0	0	10	No Pasa Evaluación Curricular
6391330	10	0	0	10	No Pasa Evaluación Curricular
6392292	10	0	0	10	No Pasa Evaluación Curricular
6393029	10	0	0	10	No Pasa Evaluación Curricular
6393467	10	0	0	10	No Pasa Evaluación Curricular
6394330	10	10	0	20	Pasa Evaluación Curricular
6394516	10	0	0	10	No Pasa Evaluación Curricular
6394864	25	0	0	25	Pasa Evaluación Curricular
6395904	10	5	0	15	No Pasa Evaluación Curricular

2. Listado de postulantes que avanzan a Evaluación Psicolaboral

Realizada la Evaluación de Requisitos y Análisis Curricular, se confecciona una nómina con los(as) postulantes que superan esta etapa, ordenada de manera decreciente según sus puntajes. En caso de empate se desempata por la mayor cantidad de años de experiencia deseable.

Conforme se indica en el aviso publicado, se realizará una evaluación por competencias indicadas en el perfil de selección, pudiendo comprender diferentes metodologías, tales como



**Proceso de Selección
Profesional Control Minero – Dirección Regional
Aduana Metropolitana**



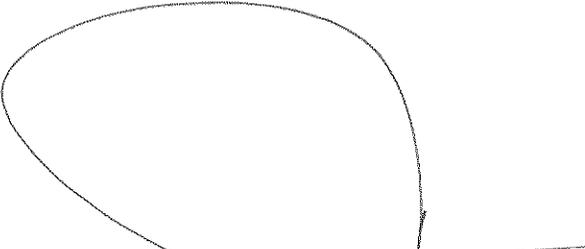
ACTA N°3

test psicolaborales, entrevistas por competencias, actividades de Assesment Center, u otra forma de evaluación aplicable. La Institución se reserva el derecho de elegir la modalidad que aplicará al proceso de selección.

Núm. Postulación	Puntaje Formación Educativa	Puntaje Evaluación Capacitación	Tiempo Experiencia Profesional	Puntaje Experiencia Profesional	PUNTAJE EVALUACION CURRICULAR	ESTADO EVALUACION CURRICULAR
6371380	25	5	6,33	20	50	Pasa a Psicolaboral
6370986	25	0	11,83	20	45	Pasa a Psicolaboral
6389258	10	8	7,50	20	38	Pasa a Psicolaboral
6356938	25	0	0	0	25	Pasa a Psicolaboral
6361928	25	0	0	0	25	Pasa a Psicolaboral
6394864	25	0	0	0	25	Pasa a Psicolaboral
6394330	10	10	0	0	20	Pasa a Psicolaboral

Para constancia firman:


Piera Santander Fuentes
Subdirectora de Recursos Humanos


Alejandro Tapia Vargas
Jefe Departamento de Personal

