

RESOLUCIÓN EXENTA N° 004833

VALPARAISO, 14 NOV. 2025

**VISTOS:**

Los artículos 1 y 2 del DFL N°01/16.04.2025 que fijan la planta del Servicio Nacional de Aduanas y establecen los requisitos para el ingreso y promoción del personal del Servicio Nacional de Aduanas.

La letra h) del artículo 1 del Decreto con Fuerza de Ley N°40/04, del Ministerio de Hacienda, que indica los cargos que tendrán la calidad de cargos de carrera, dispuesto por el actual artículo 8 del Estatuto Administrativo.

Artículo 8 de la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo, que establece las reglas para los cargos de jefe de departamento y sus equivalentes de las instituciones públicas.

El título IV del Decreto Supremo N°69/04, del Ministerio de Hacienda, reglamentario de los concursos del Estatuto Administrativo.

La Resolución N°36/2024, de Contraloría General de la República, sobre exención del trámite de toma de razón en materias de personal.

**CONSIDERANDO:**

Que, la Resolución N°36/2024, de Contraloría General de la República, sobre exención del trámite de toma de razón en materias de personal, en su artículo 11 N°10, señala que se encuentran sujetas al referido control de legalidad, los actos aprobatorios de las bases de concursos para el ingreso o promoción, en calidad de titular, incluyendo aquellos correspondientes al artículo 8° del Estatuto Administrativo, salvo que se ajusten a un formato tipo aprobado previamente por esta Contraloría General.

Que, es necesario contar con un formato tipo de bases para concursos para proveer cargos de jefaturas de departamento, regidas por el artículo 8° de la Ley N°18.834 sobre Estatuto Administrativo, de tercer nivel jerárquico, con el fin de abordar con mayor celeridad estos procesos,

Que, mediante Resolución Afecta N°90/01.07.19, de la Dirección Nacional de Aduanas, tomada de razón el 23.07.19, se aprobaron las bases tipo para concursos de jefes de Departamento, tercer nivel jerárquico, regidos por el artículo 8° de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo.

**TENIENDO PRESENTE:**

La Resolución N°36/2024, de la Contraloría General de la República, sobre exención del trámite de toma de razón; y las facultades que me confiere el número 15 del artículo 4 del Decreto con Fuerza de Ley N°329/79 del Ministerio de Hacienda, Ley Orgánica del Servicio Nacional de Aduanas; dicto la siguiente:

**RESOLUCIÓN:**

1. **LLÁMASE** a concurso para proveer un cargo de Jefe(a) de Departamento, tercer nivel jerárquico, regido por el artículo 8° de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el Decreto con Fuerza de Ley N°29/04, del Ministerio de Hacienda:

2. **APRUÉBANSE** las siguientes:

**“BASES DEL LLAMADO A CONCURSO INTERNO PARA LA PROVISION DEL CARGO DE JEFE(A) DE DEPARTAMENTO”**



El Servicio Nacional de Aduanas requiere proveer el cargo indicado en el número 1 anterior de estas Bases Concursales.

Este proceso concursal de Tercer Nivel Jerárquico se ajusta a la normativa establecida en el D.F.L. N°29/04 (H), que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo y en el Decreto N°69/04 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo.

## I. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

Código Cargo	Cargo	Grado	Vacantes	Dependiente De	Fecha vacancia	Lugar Desempeño	Tipo de Llamado
JFI_05	Jefe(a) Fiscalización Dirección Regional Aduana Iquique	5	1	Director(a) Regional Aduana de Iquique	19/01/2025	Iquique	Interno

## II. PERFIL DE CARGO:

### 2.1 Cargo:

#### **JFI\_05- Jefe(a) Departamento Fiscalización Dirección Regional Aduana Iquique**

Nombre específico del cargo: Jefe(a) de Departamento Fiscalización Grado 5.

#### 2.1.1.- Propósito del cargo

Garantizar el logro de los objetivos de la estrategia de fiscalización del Servicio Nacional de Aduanas, por medio la coordinación y supervisión de la implementación efectiva de los planes de tratamiento de riesgos, coordinando los lineamientos estratégicos emanados de la Dirección Nacional, proponiendo ajustes según la evaluación permanente del entorno regional y asegurar el cumplimiento de las condiciones que faciliten la operatividad y seguridad, en concomitancia con las normativas vigentes.

#### 2.1.2.- Contexto del cargo

El cargo contempla el desafío de integrar la estrategia de fiscalización ajustada al contexto de la Dirección Regional, para ello, deberá establecer contactos claves con los Departamentos Nacionales que intervienen, Administraciones de Aduanas dependientes y las Unidades bajo su coordinación, así como con organismos externos locales, con el objetivo de asegurar una efectiva implementación de los planes de tratamiento de riesgo comprometidos.

Deberá monitorear de forma permanente los puntos de control bajo la jurisdicción de su aduana, para verificar el funcionamiento de los modelos de operación y las instrucciones de trabajo que aseguren el desempeño efectivo de las acciones de fiscalización.

Como desafío de la gestión contempla liderar a las áreas técnicas bajo su dependencia, fortaleciendo instancias de retroalimentación y comunicación entre éstas y sus equipos de trabajo, instalando objetivos de trabajo conjuntos y gestionando las oportunidades de mejora que permita alcanzar las metas institucionales, lo que implica liderar las áreas o unidades de fiscalización.

Estará en constante revisión y actualización de los fenómenos regionales de crimen organizado y operaciones de comercio exterior, para asesorar en dichas materias.

Si se requiere, deberá cumplir el rol de subrogancia del Director(a) Regional con una visión integral de la gestión, de manera de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.





**2.1.3.- Funciones del cargo**

<b>IV. Funciones Esenciales del Cargo</b>		<b>Porcentaje de distribución</b>	
<b>Propósito</b>	<b>Criterios de desempeño</b>	<b>Objetivo Estratégico</b>	<b>Distribución 100%</b>
Asegurar la implementación efectiva de los modelos de operación de fiscalización y las instrucciones de trabajo entregada a los equipos desplegados en terreno, diseñando propuestas de mejora basado en el análisis integral del entorno y la normativa vigente, cuando sean requeridos para garantizar el cumplimiento de la estrategia de fiscalización.	Proponer acciones de fiscalización y sus respectivos ajustes, asegurando la efectividad del cumplimiento de la estrategia de fiscalización.	Potenciar la estrategia de fiscalización, sustentada en la gestión de riesgos y el uso de inteligencia, aplicando eficazmente las tecnologías y herramientas de apoyo.	20%
Efectuar constantemente análisis del contexto regional, de los resultados obtenidos de las acciones de fiscalización realizadas y de la retroalimentación estratégica nacional, de manera de gestionar efectivamente los recursos para el cumplimiento de los planes de tratamiento de riesgo comprometido y las metas establecidas en ellos.	Gestionar oportunamente los recursos disponibles para dar cumplimiento a las metas dispuesta en los planes de fiscalización.	Potenciar la estrategia de fiscalización, sustentada en la gestión de riesgos y el uso de inteligencia, aplicando eficazmente las tecnologías y herramientas de apoyo.	25%
Mantener una relación fluida con las autoridades locales, los actores privados, la comunidad en general, así como la Macrozona promoviendo un actuar coordinado en base a la normativa vigente, que produzca la sinergia necesaria para facilitar el cumplimiento de la estrategia de fiscalización.	Gestionar un plan de trabajo colaborativo con actores claves, según la realidad local, que impacte positivamente en el cumplimiento de la estrategia de fiscalización.	Contribuir a la disminución del crimen organizado a través de la incorporación de sistemas de inteligencia.	15%
Garantizar la adecuada operación de las herramientas disponibles para apalancar los resultados de fiscalización, con especial énfasis en el uso eficiente de la tecnología no invasiva y los binomios caninos, asegurando las condiciones necesarias de operatividad y seguridad, acordes a la normativa para el funcionamiento efectivo, con el objetivo de contribuir al cumplimiento de la estrategia de fiscalización.	Gestionar oportunamente las herramientas disponibles para dar cumplimiento a las metas dispuesta en los planes de fiscalización.	Potenciar la estrategia de fiscalización, sustentada en la gestión de riesgos y el uso de inteligencia, aplicando eficazmente las tecnologías y herramientas de apoyo.	25%
Gestionar en forma eficaz y eficiente las contingencias y requerimientos emanados por Director(a) Regional y de acuerdo con las prioridades de la Dirección Regional.	Presentar soluciones que se ajusten en tiempo y calidad definida en las normativas y procedimientos que rigen al Departamento.	Facilitar y agilizar el comercio exterior mediante la mejora continua de los procesos.	15%



#### 2.1.4.- Competencias del cargo

TIPO	NOMBRE COMPETENCIA	NIVEL	DEFINICIÓN
Transversales	Trabajo Colaborativo	Alto	Fomenta un clima colaborativo dentro y fuera de su equipo, coordina esfuerzos, promoviendo la integración de distintos aportes y facilitando la resolución de conflictos. Contribuye a establecer objetivos comunes y mantiene una comunicación fluida y constructiva entre áreas.
	Integridad Organizacional	Sobresaliente	Lidera con el ejemplo una cultura organizacional basada en la integridad, estableciendo altos estándares éticos dentro y fuera de su equipo. Toma decisiones estratégicas que fortalecen la confianza pública, promueve políticas o prácticas institucionales orientadas a la transparencia, el uso correcto de los recursos y la prevención de conflictos de interés. Influye positivamente en otros actores organizacionales para asegurar una conducta alineada con los principios del servicio público y el logro sostenible de los objetivos institucionales.
	Orientación al Usuario (a)	Alto	Aborda necesidades complejas de los/as usuarios/as de forma proactiva, asegurando una atención integral. Coordina eficazmente con otras áreas para resolver casos no estándar y verifica la satisfacción usuaria.
Distintivas	Liderazgo	Alto	Ejerce un liderazgo inspirador, promoviendo el desarrollo profesional, la innovación y la gestión del cambio. Construye relaciones de confianza, alinea al equipo con los objetivos estratégicos y gestiona entornos de trabajo motivadores y resilientes.
	Visión Estratégica	Alto	Incorpora consistentemente el análisis del entorno en su toma de decisiones, identificando tendencias, riesgos y oportunidades con criterio propio. Contribuye de manera significativa a la formulación de objetivos estratégicos, promoviendo la alineación entre las metas institucionales y las acciones de su equipo. Sus decisiones reflejan un equilibrio entre el corto y largo plazo, lo que fortalece la sostenibilidad de los resultados.
	Gestión de Cambios	Medio	Promueve la adaptación del equipo a los cambios institucionales, identificando resistencias y proponiendo soluciones prácticas. Facilita el aprendizaje mediante la transferencia de conocimientos y buenas prácticas. Apoya el desarrollo de nuevas competencias en su equipo.

#### 2.1.5.- Condiciones deseables del (de la) Candidato(a)

A continuación, se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los(as) candidatos(as) en el proceso de selección. Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación.

- Será deseable que los postulantes estén en posesión de:

Título profesional del área de comercio exterior, administración, ingeniería, contable, humanidades.

- Deseable poseer estudios de especialización de Magister, Postítulo y/o Diplomado en:

Las áreas de dominio de Gestión o dominio Técnico.



- Deseable capacitación relacionada con:

Área de dominio de Gestión:

- Gestión de Riesgos
- Gerencia Pública
- Gestión y Desarrollo de Personas o similar
- Planificación y Control de Gestión

Área de dominio Técnico:

- Normas Aduaneras relacionadas con el Derecho Penal y con los Tribunales Tributarios Aduaneros
- Normativa aduanera de ingreso, salida y tránsito de mercancías
- Ley N°20.000 de Drogas y Estupefacientes
- Decreto 1358 establece normas que regulan las medidas de control de Precursores y sustancias químicas esenciales
- Ley N°19.039 de Propiedad Industrial
- Ley N°17.336 de Propiedad Intelectual
- Ley 17.798 de Control de Armas y Explosivos
- Delitos tributarios internos y externos
- Decreto Ley N°873 sobre CITES
- Ley 20.096/2006 Ley Ozono
- Aspectos de valoración, origen, clasificación y franquicias
- Conocimientos de procesos o técnicas de Fiscalización Aduanera o normas vigentes para el cumplimiento tributario aduanero.

Área de dominio en Herramientas Informáticas:

- Sistemas acordes al Dominio de Gestión y Fiscalización Aduanera.

- Deseable experiencia en:

Experiencia profesional de 5 años o más en áreas deseables para el cargo, esto es, las indicadas en las funciones del cargo.

Experiencia en funciones directivas y/o dirección de equipos de 3 años o más.

### III. REQUISITOS Y PERMANENCIA

#### 3.1. Requisitos generales:

Los(as) postulantes deberán cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 46 y 47 del Decreto Supremo 69/04 del Ministerio de Hacienda, para la provisión de cargos de Jefes(as) de Departamentos y equivalentes, a saber:

- Ser funcionario(a) de planta o a contrata de algún Ministerio o Servicio regido por el Estatuto Administrativo. En el caso de los(as) funcionarios(as) a contrata, deben haberse desempeñado en tal calidad, al menos, durante los tres años previos al concurso, en forma ininterrumpida, lo que también será exigido para los(as) funcionarios(as) en calidad de suplentes, de acuerdo al dictamen 56.311 del año 2014 de Contraloría General de la República;
- Estar calificado(a) en Lista N°1 de distinción;
- No estar afecto(a) a las inhabilidades contenidas en las letras b), c) y d) del inciso segundo del artículo 27 del Reglamento sobre Concursos, esto es:
  - i. No haber sido calificado(a) durante dos períodos consecutivos.





- ii. Haber sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante 19/01/2025.
  - iii. Haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante 19/01/2025.
- Sin perjuicio de lo anterior, los(as) postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:
    - Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
    - 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.
    - 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.
    - 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(as) funcionarios(as) directivos(as) del Servicio hasta el nivel de Jefe(a) de Departamento inclusive.
    - Hallarse condenado(a) por crimen o simple delito.

### 3.2 Requisitos Específicos

De conformidad con el artículo 2° del DFL N°01/16.04.2025, el(la) postulante deberá cumplir con el siguiente requisito:

- a) Título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente **y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.**

### 3.3. Admisibilidad de Postulaciones Recibidas

Los(as) postulantes que acrediten los requisitos legales, detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación que contemplan las presentes bases.

El Comité de Selección, designado para estos efectos de acuerdo a la normativa legal vigente, verificará si los(as) postulantes cumplen con los requisitos, debiendo levantar un acta con la nómina total de postulantes, distinguiendo aquellos(as) que se ajustan a los requisitos legales, de los que no lo hacen.

Los(as) postulantes que no cumplan con todos o algún requisito de postulación, serán eliminados(as) del certamen por no ajustarse a las presentes bases.

Además, deberá indicar cualquier situación relevante relativa al concurso y dispondrá la notificación por correo electrónico de los(as) postulantes cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello.

### 3.4. Permanencia en el cargo

El(la) funcionario(a) nombrado(a) permanecerá en el cargo por un período de tres años, al término del cual y por una sola vez, el(la) Director(a) Nacional de Aduanas podrá, previa evaluación de su desempeño, resolver la prórroga del nombramiento por un período igual.

Con todo, su permanencia en el cargo quedará supeditada a su calificación en Lista N°1 de Distinción.



El(la) funcionario(a) nombrado(a), una vez concluido su periodo o eventual prórroga podrá volver a concursar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda.

#### IV. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR

**Etapas 1:** Factor "Estudios y cursos de Formación Educativa y de Capacitación", Factor que se compone de los siguientes Subfactores:

- Título Profesional en las áreas deseables
- Estudios de Especialización deseables (áreas dominio de gestión o Técnico)
- Capacitaciones deseables (áreas dominio de gestión, técnica y/o herramientas informáticas)

**Etapas 2:** Factor "Prueba Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Prueba de Conocimientos Técnicos

**Etapas 3:** Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone de los siguientes Subfactores:

- Experiencia Profesional deseable para el cargo
- Experiencia en cargos de Jefatura y - o dirección de equipos

**Etapas 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Adecuación Psicolaboral

**Etapas 5:** Factor "Apreciación Global del Postulante", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Entrevista con el Comité de Selección

#### V. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo en forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los(as) postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases.

#### VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlas desde la página web [www.aduana.cl](http://www.aduana.cl) y del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), a contar del día **17 de noviembre de 2025**, entendiéndose plenamente conocidas por todos(as) los(as) postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias (OIRS), ubicada en Plaza Sotomayor N°60, Valparaíso, de 8:30 a 14:00 hrs.



## 6.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los(as) interesados(as) que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes alternativas:

- 1) A través del Portal Empleos Públicos [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), para lo cual los(as) postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 6.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar procedimiento técnico disponible en apartado Documentación del Portal o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.
- 2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en anexos, así como todos los antecedentes señalados en el 6.2 de estas bases a: Oficina de Información, Sugerencias y Reclamos (OIRS), ubicada en Plaza Sotomayor N°60, Valparaíso, de 8:30 a 14:00hrs.

## 6.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Copia Certificado de Título Profesional o nivel de estudios que corresponda.
- Curriculum Vitae en formato libre.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia profesional. **Todos(as) los(as) postulantes deberán acreditar cinco años de experiencia profesional, lo cual es esencial y su omisión acarrea la eliminación del postulante.**
- Certificado de la Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas o encargado(a) de Personal del Servicio donde se encuentra desempeñando funciones, que acredite lo siguiente:
  - a. Calidad de funcionario(a) de planta, a contrata o suplente de alguno de los Ministerios o Servicios regidos por el Estatuto Administrativo. En el caso de los empleados a contrata o suplente, requerirán haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos, durante los tres años previos.
  - b. Calificación obtenida en el periodo inmediatamente anterior.
- Declaración Jurada o Certificado de la Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas o encargado(a) de Personal que acredite que el(la) candidato(a) no está afecto a las inhabilidades del artículo 47 del DS. 69/2004 (H), a saber:
  - i. No haber sido calificado(a) durante dos periodos consecutivos.
  - ii. Haber sido objeto de medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante: 19/01/2025
  - iii. Haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante: 19/01/2025
- Declaración jurada que acredite que el(la) postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades contempladas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653. (Documento disponible en anexos)
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.

En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases y con fecha límite de recepción por parte de la institución de 7 días hábiles contados desde la fecha de término de postulación, será de responsabilidad del postulante verificar que la empresa de correos entregue los antecedentes en los plazos exigidos.



Para ambas alternativas, los(as) postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

### 6.3 FECHA DE RECEPCIÓN DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el **17 de noviembre de 2025 hasta las 23:59 horas del 26 de noviembre de 2025.**

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación y efectuada ésta, el Portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admitidos documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados. En caso contrario, podrán ser eliminados(as) del concurso.

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 la ficha de registro o ficha de 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 concurso.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse **sólo a través de correo electrónico** dirigido a [concursos@aduana.cl](mailto:concursos@aduana.cl).

## **VII. PROCESO DE SELECCION**

Sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos(as) candidatos(as) que cumplan los requisitos legales detallados previamente.

El concurso se desarrollará en 5 (cinco) etapas, que se evaluarán en forma sucesiva, de manera que la aprobación de una será requisito necesario para pasar a la siguiente. Para tales efectos, cada etapa tiene asignado un puntaje mínimo de aprobación.

El desarrollo y evaluación de la etapa de "Aptitudes específicas para el desempeño de la función", subfactor "Adecuación Psicolaboral" se realizará por un(a) profesional competente en esta área.

Todas las observaciones que pudieren efectuar los(as) postulantes relativos a la aceptación o rechazo de la postulación y los relacionados con las tres primeras etapas de evaluación deberán dirigirse al correo electrónico [concursos@aduana.cl](mailto:concursos@aduana.cl), dentro de los dos días hábiles siguientes a la fecha de publicación de la lista objeto de observación; indicando en el asunto el código del cargo al cual postula. Las observaciones serán resueltas por el Comité de Selección y las respuestas respectivas, serán remitidas a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, mediante correo electrónico que los(as) postulantes consignen en su formulario de postulación. Las respuestas serán enviadas en un plazo que no excederá a la fecha de publicación de la siguiente etapa.

Dentro de cada etapa se evaluarán los factores y Subfactores que en cada una de ellas se señala, con las ponderaciones y puntajes que se indican en la siguiente tabla:



Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	P. Max. Por Factor	P. Min. Aprobación	P. Min. Ponderado
1	Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación Ponderador: 25	Título Profesional deseable	Posee título profesional deseable	10	25	5	1,25
			Posee otro título profesional	5			
		Estudios de Especialización deseables	Posee Doctorado o Magíster deseable para el cargo	8			
			Posee Postítulo o Diplomado deseable para el cargo	5			
			Posee Magister o Superior, Postítulo o Diplomado no deseable para el cargo	3			
			No posee estudios de especialización	0			
		Capacitaciones deseables	Posee 100 o más horas de capacitación deseables para el cargo	7			
			Posee 50 o más horas y menos de 100 horas de capacitación deseable para el cargo	5			
			Posee menos de 50 horas de capacitación deseable para el cargo	3			
			No posee capacitaciones deseables para el cargo	0			
2	Prueba técnica Ponderador: 10	Prueba Conocimientos Técnicos	90 a 100 puntos	10	10	5	0,5
			70 a 89	7			
			50 a 69	5			
			0 a 49	0			
3	Experiencia Laboral Ponderador: 20	Experiencia Profesional deseable para el cargo	Posee 5 o más años en áreas deseables para el cargo	10	20	0	0
			Posee 4 años o más y menos de 5 años en áreas deseables para el cargo	7			
			Posee 3 años o más y menos de 4 años en áreas deseables para el cargo	5			
			Posee 2 años o más y menos de 3 años en áreas deseables para el cargo	3			
			Posee menos 2 años de experiencia profesional deseable para el cargo y-o experiencia no deseable	2			
			Sin experiencia acreditada	0			
		Experiencia en cargos de Jefatura y - o dirección de equipos	Experiencia de 3 o más años en funciones directivas y/o dirección de equipos	10			
			Experiencia de 2 años o más y menos de 3 años en funciones directivas y/o dirección de equipos	8			
			Experiencia de 1 años o más y menos de 2 años en funciones directivas y/o dirección de equipos	5			
			Experiencia inferior a 1 año en funciones directivas y-o dirección de equipos	3			
Sin experiencia en funciones directivas y/o dirección de equipos	0						
4	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función Ponderador: 20	Adecuación Psicolaboral	Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como Plenamente Recomendable para el cargo	20	20	15	3,0
			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	10			
			Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo	0			
5	Apreciación Global del Postulante Ponderador: 25	Entrevista con el Comité de Selección	Promedio de 6.50 a 7.0	25	25	20	5
			Promedio de 6.00 a 6.49	20			
			Promedio de 5.50 a 5.99	15			
			Promedio de 5.00 a 5.49	5			
			Promedio inferior o igual a 4.99	0			
<b>Total</b>					<b>100</b>	<b>45</b>	
<b>Puntaje mínimo ponderado para ser considerado postulante idóneo</b>							<b>9.75</b>



Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el(la) postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, sin que éstos puedan sumarse.

## INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE CADA FACTOR A EVALUAR

**7.1 Etapa 1:** Factor "Estudios y cursos de Formación Educativa y de Capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Subfactor Título Profesional deseable

Se evaluará sobre la base de la pertinencia del título profesional en función de lo establecido en el perfil. En el caso de que el postulante presente más de un título profesional, solo se considerará el título profesional que le asigne mayor puntaje.

Criterio	Puntuación
Posee título profesional deseable	10
Posee otro título profesional	5

- Subfactor Estudios de Especialización deseables

Se evaluarán los Doctorados, Magister, Post títulos y Diplomados, realizados y aprobados antes de la fecha de publicación de la convocatoria del presente concurso, en el Diario Oficial. En el caso de presentar más de un certificado de estudios, sólo se le asignará puntaje a aquel estudio que le asigne mayor puntaje al postulante, no asignándose puntajes acumulativos por cada certificado presentado. Se considerarán áreas deseables para el cargo las indicadas en el perfil.

Criterio	Puntuación
Posee Doctorado o Magister deseable para el cargo	8
Posee Postítulo o Diplomado deseable para el cargo	5
Posee Magister o Superior, Postítulo o Diplomado no deseable para el cargo	3
No posee estudios de especialización	0

- Subfactor Capacitaciones deseables

En este subfactor se evaluarán los cursos de capacitación y perfeccionamiento en áreas deseables indicadas en el perfil del cargo, realizados y aprobados a partir del 01.01.2015 y hasta la fecha de publicación del aviso en el Diario Oficial del presente concurso. El certificado que acredite el curso de capacitación deberá contener lo siguiente: nombre del curso, entidad que emite el certificado, fecha de realización, número de horas y su aprobación por el postulante. Los certificados que no contengan la información señalada no serán considerados. No se considerarán como capacitación los ramos aprobados de carreras terminadas o inconclusas.

Criterio	Puntuación
Posee 100 o más horas de capacitación deseables para el cargo	7
Posee 50 o más horas y menos de 100 horas de capacitación deseable para el cargo	5
Posee menos de 50 horas de capacitación deseable para el cargo	3
No posee capacitaciones deseables para el cargo	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5



**7.2 Etapa 2:** Factor "Prueba Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor "Prueba de Conocimientos Técnicos"

Se aplicará una prueba técnica, que consta de una evaluación escrita de selección múltiple, que evalúa conocimientos específicos, la que se rendirá en la fecha que se indica en la calendarización del proceso y en la modalidad que el comité de selección determine.

La prueba será preparada por una comisión técnica designada por el Comité de Selección.

El lugar donde se rendirá la prueba y el contenido de ésta será informado oportunamente al correo electrónico que cada postulante indicó.

La prueba será de alternativas con preguntas objetivas, en un número no inferior a 30 ni superior a 50.

El puntaje se obtendrá de una tabla que se construirá de la siguiente forma:

Número máximo de preguntas contestadas en forma correcta = puntaje máximo.

Puntaje máximo de la prueba = 100

Puntaje mínimo de la prueba = 1

La variabilidad entre 1 y 100 dependerá del número máximo de respuestas correctas.

Una vez obtenido el número máximo de respuestas correctas, la tabla para la asignación de puntajes será proporcional en su totalidad, esto es, abarcará el rango máximo y mínimo (100 y 1) manteniendo una proporcionalidad entre el total de las respuestas correctas obtenidas por el postulante y el puntaje a otorgar.

Las pruebas de conocimiento constituyen parte integrante del concurso, por tanto, su rendición es obligatoria para todos los(las) postulantes. La no presentación del postulante a este examen será considerada como desistimiento de su postulación.

Criterio	Puntuación
Obtiene entre 90 a 100 puntos	10
Obtiene entre 70 y 89 puntos	7
Obtiene entre 50 y 69 puntos	5
Obtiene entre 0 y 49 puntos	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 5

**7.3 Etapa 3:** Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone de los siguientes Subfactores:

- Subfactor Experiencia Profesional deseable para el cargo

En este factor se evaluará el subfactor experiencia profesional del postulante en áreas y-o funciones deseables, esto es, conforme a lo descrito en el perfil del cargo. La experiencia profesional se considerará desde la obtención del título profesional y hasta la fecha de publicación de la convocatoria en Diario Oficial. Las prácticas profesionales no serán consideradas experiencia profesional. Solo se





evalúa la experiencia que esté certificada y que indique claramente el periodo de desempeño (dd/mm/año), el cargo y la descripción de las funciones desarrolladas (se sugiere ocupar el formato publicado en la página del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl))

Criterio	Puntuación
Posee 5 o más años en áreas deseables para el cargo	10
Posee 4 años o más y menos de 5 años en áreas deseables para el cargo	7
Posee 3 años o más y menos de 4 años en áreas deseables para el cargo	5
Posee 2 años o más y menos de 3 años en áreas deseables para el cargo	3
Posee menos 2 años de experiencia profesional deseable para el cargo y-o experiencia no deseable	2
Sin experiencia acreditada	0

- Subfactor Experiencia en cargos de Jefatura y - o dirección de equipos

En este factor se evaluará el subfactor experiencia en funciones directivas.

Criterio	Puntuación
Experiencia de 3 o más años en funciones directivas y/o dirección de equipos	10
Experiencia de 2 años o más y menos de 3 años en funciones directivas y/o dirección de equipos	8
Experiencia de 1 años o más y menos de 2 años en funciones directivas y/o dirección de equipos	5
Experiencia inferior a 1 año en funciones directivas y/o dirección de equipos	3
Sin experiencia en funciones directivas y/o dirección de equipos	0

**7.4 Etapa 4:** Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor Adecuación Psicolaboral

Este subfactor contempla la aplicación de un(os) test(s) psicolaborales y la realización de una entrevista complementaria, con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil requerido. El(los) test(s) y la entrevista se aplicarán en el formato que el comité de selección determine, lo que se informará oportunamente a través de la página web del Servicio. Se notificará al correo electrónico consignado en la postulación de cada candidato(a), la hora y lugar específico en la que se realizará la evaluación psicolaboral, dentro de los dos días hábiles siguientes a la fecha de publicación de los resultados de la Etapa 2.

Criterio	Puntuación
Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como Plenamente Recomendable para el cargo	20
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	10
Entrevista y test de apreciación Psicolaboral lo define como No Recomendable para el cargo	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 15



**7.5 Etapa 5:** Factor "Apreciación Global del Postulante", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor Entrevista con el Comité de Selección

En este factor se evaluará globalmente a cada uno(a) de los(as) postulantes a través de una entrevista con el Comité de Selección que tendrá por objeto identificar las habilidades, conocimientos y competencias de acuerdo al perfil requerido. El(la) postulante deberá exponer, en alrededor de 8 a 10 minutos, acerca de su experiencia laboral, principales logros, desafíos que ha debido superar y sus proyecciones respecto del cargo. Acto seguido, los integrantes del Comité de Selección realizarán la entrevista de apreciación global, cuya duración será aproximadamente de 45 minutos. La entrevista se estructura con preguntas por competencias de acuerdo al cargo y la evaluación de los conocimientos técnicos. La nota final será igual al promedio de las notas obtenidas, considerando dos decimales, sin aproximación.

<b>Criterio</b>	<b>Puntuación</b>
Promedio de 6.50 a 7.0	25
Promedio de 6.00 a 6.49	20
Promedio de 5.50 a 5.99	15
Promedio de 5.00 a 5.49	5
Promedio inferior o igual a 4.99	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 20

### **VIII. ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN**

El Comité de Selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las que se dejará constancia de sus acuerdos. Las actas deberán contener la información necesaria para que cada participante del concurso pueda verificar el cumplimiento cabal de las bases y la pertinencia, en cuanto a su relación con los requerimientos del cargo, de los antecedentes tomados en consideración, así como las pruebas aplicadas y sus pautas de respuesta.

### **IX. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO(A)**

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, además, los puntajes mínimos que cada etapa requiere.

Para ser considerado postulante idóneo(a) el(la) candidato(a) deberá reunir un puntaje igual o superior a 45 puntos. El(la) postulante que no reúna dicho puntaje no podrá continuar en el proceso de concurso, aun cuando subsista la vacante.

En caso de que no existan postulantes idóneos(as), una vez concluido el proceso, se deberá convocar a concurso público.



## X. CALENDARIZACION DEL PROCESO

Postulación		
Difusión y Plazo de Postulación en <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	17-11-2025	26-11-2025
Selección		
Fase de Admisibilidad de las postulaciones	27-11-2025	29-12-2025
Evaluación de Estudios, Cursos de Formación educacional y capacitación	30-12-2025	14-01-2026
Evaluación Prueba Técnica	15-01-2026	30-01-2026
Evaluación experiencia Laboral	02-02-2026	18-02-2026
Evaluación Psicolaboral	19-02-2026	09-03-2026
Entrevista Final de Apreciación Global del candidato	10-03-2026	27-03-2026
Finalización		
Finalización del Proceso	30-03-2026	15-04-2026

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité de Selección podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor.

Los eventuales cambios serán informados en la página Web del Servicio y al correo electrónico informado por los (as) postulantes.

## XI. PROPUESTA DE NÓMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del concurso, el Comité de Selección confeccionará una nómina de tres a cinco nombres, con aquellos(as) candidatos(as) de planta de la institución que efectúa este concurso, que hubieran obtenido los mejores puntajes ponderados. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos(as) de planta idóneos(as) para conformar una terna, ésta se complementará con los(as) contratados(as) y los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido.

En el evento de producirse empate por puntaje, el criterio de desempate será: Primero el mayor puntaje obtenido en la Etapa 2 Prueba Técnica; y Segundo el mayor puntaje obtenido en la Etapa 5 Apreciación Global del Postulante.

La terna, cuaterna o quina, en su caso, será presentada a la jefatura superior de la institución, a objeto que seleccione a una de las personas propuestas.

### NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

La autoridad facultada para hacer el nombramiento notificará personalmente o por carta certificada al(la) postulante seleccionado(a). La notificación por carta certificada se practicará, a la dirección informada en la ficha de postulación y/o currículum electrónico, y se entenderá practicada a contar del tercer día siguiente al de su recepción en la oficina de Correos que corresponda. Una vez practicada la notificación, el(la) postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación, aportando la documentación original necesaria para el nombramiento. Si así no lo hiciere, la jefatura superior de la institución nombrará a alguno de los(as) otros(as) postulantes propuestos(as).



## XII. FECHA EN QUE SE RESOLVERÁ EL CONCURSO

La Jefatura superior de la institución a través de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas o quien cumpla sus funciones, comunicará a los(as) postulantes el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

Los(as) postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, en los términos que establece el artículo 160 del texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, fijado por el D.F.L. 29, del Ministerio de Hacienda.

## XIII. CONSIDERACIONES FINALES

De existir inconsistencia entre lo publicado en [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) y lo señalado en las presentes bases, prevalecerá lo indicado en estas últimas.

Para efectos de acreditar el cumplimiento de requisitos de acuerdo a lo señalado en el numeral 6.2 de estas bases, relativo al certificado de la Jefatura de Gestión y Desarrollo de Personas o encargado(a) de Personal del Servicio donde se encuentra desempeñando funciones, se establece que dichas exigencias también se pueden acreditar mediante otros documentos válidos (declaración jurada).

Los postulantes que acrediten los requisitos legales detallados en los numerales 3.1 y 3.2, podrán acceder a la fase de evaluación curricular que contemplan las presentes bases.

**Todos(as) los(as) postulantes deberán acreditar cinco años de experiencia profesional, lo cual es esencial y su omisión acarrea la eliminación del postulante.**

Los(as) postulantes que no cumplan con todos o algún requisito de postulación, serán eliminados(as) del certamen por no ajustarse a las presentes bases.

La persona seleccionada para trabajar en el Servicio Nacional de Aduanas no podrá atender directa ni indirectamente negocios particulares ni de terceros, cuando aquéllos tengan relación con las funciones encomendadas al Servicio, razón por la cual al momento de ser notificada de su selección deberá completar una declaración jurada al respecto. Esto en cumplimiento a lo establecido en el artículo 21° de la Ley Orgánica del Servicio Nacional de Aduanas.

**Las Declaraciones Juradas requeridas en estas bases, deben estar emitidas con fecha igual o posterior a la publicación del aviso en el Diario Oficial.**

Sólo serán consideradas las postulaciones recibidas mediante papel, entregadas en Oficina de Partes del Servicio Nacional de Aduanas, dirección indicada en el numeral 6.1. y aquellas recibidas en forma digital en [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). Entiéndase que quien postule debe presentar los documentos indicados en el numeral VI, apartado 6.2 "Documentos requeridos para Postular."

Solamente se calificará la formación, capacitación y especialización avalada mediante certificados.

**Solo se evaluará la experiencia que esté certificada y que indique claramente el periodo de desempeño (dd/mm/año), el cargo y la descripción de las funciones desarrolladas** (se sugiere ocupar el formato publicado en la página del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)).

Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el subfactor.

Los documentos originales que acrediten los requisitos legales y de formación educacional, serán solicitados al(la) postulante elegido(a) por el Jefe(a) Superior del Servicio, una vez finalizadas todas las etapas de este proceso.

**Todos los costos que implique este concurso serán de cargo exclusivo de cada postulante.**





Idealmente se requiere disponibilidad inmediata.

En el evento extraordinario que un(a) candidato(a) postule a esta convocatoria por las dos vías dispuestas (portal y dirección física), sólo será considerada para evaluación, la última postulación recibida, siempre que sea presentada dentro del plazo habilitado para postular.

Renta referencial: \$ 5.152.365.-

Comentario: Renta bruta mensual, más beneficios trimestrales Ley 19.041, Art.12 (abril, junio, septiembre y diciembre), que corresponde aproximadamente a \$ 3.666.922.- cada uno trimestralmente.

**PUBLÍQUESE** el aviso correspondiente al presente llamado a concurso interno de la Administración Pública en el Diario Oficial, página web del Servicio y en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl).

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE**



PSF/MNA/ATV/JPP/aoh

Correlativo: **033643**

Distribución:

- Subdirecciones y Departamentos Staff
- Direcciones Regionales
- Administraciones de Aduana
- Subdepartamento de Partes e Informaciones



**MARÍA JAZMÍN RODRÍGUEZ CALLEJAS**  
**DIRECTORA NACIONAL DE ADUANAS (S)**

