

**LLÁMASE A PROCESO DE SELECCIÓN PARA
PROVEER CARGO QUE INDICA, PARA EL
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y
ACUICULTURA. /**

VALPARAÍSO, 22 MAYO 2019

RES. EX. N° 2142-9

VISTOS: La solicitud de contratación N° 149377 de fecha 16 de abril de 2019; la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N° 19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y el Decreto N° 69, de 2004, que contiene el Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, ambos del Ministerio de Hacienda; el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de 1983, Ministerio de Economía, Fomento y Turismo; el Instructivo Presidencial N° 1/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; la Resolución N° 1.012, que aprueba la política de gestión y desarrollo de personas del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, de 28 de marzo de 2018; la Ley N° 20.955 Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil; la Ley 19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica, artículo cuadragésimo noveno; la Resolución Afecta N° 1, de 2017, del Servicio Civil; la Ley N° 21.132 que moderniza y fortalece el ejercicio de la función pública del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura; y la Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República

CONSIDERANDO:

Que, el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, en adelante e indistintamente el "Servicio" o "SERNAPESCA", tiene como misión contribuir a la sustentabilidad del sector y a la protección de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente, a través de una fiscalización integral y gestión sanitaria que influya en el comportamiento sectorial promoviendo el cumplimiento de las normas.

Que, en razón de lo anterior, se requiere contar con dotación para que el Servicio pueda cumplir con el logro de la misión institucional y sus objetivos estratégicos.

Que, al efecto, se encuentran vacantes los cargos de Profesional Inocuidad y Certificación, a contrata asimilado a grado 15° E.U.S. Dirección Nacional, Valparaíso.

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Resolución N° 1 del Servicio Civil, citada en Vistos, los Servicios Públicos, deberán elaborar y aplicar procedimientos transparentes de reclutamiento y selección basados en el mérito, idoneidad, inclusión e igualdad de oportunidades.

Que, por su parte el artículo 14 de la citada Resolución, prescribe que el proceso de reclutamiento y selección señalado en el artículo anterior, será aplicado a los ingresos de personas que se incorporen al servicio en calidad jurídica de contrata o Código del Trabajo, salvo que la autoridad, por resolución fundada, resuelva no aplicarlo, informando de ello a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

Que, en razón de lo anterior, los lineamientos del Servicio en materia de ingresos de personal a la contrata, han establecido que el proceso de selección de nuevos funcionarios enfocará los criterios de selección en el mérito personal y profesional de los postulantes, resguardando la igualdad en el acceso al empleo público.

Que, por tanto, mediante el presente acto administrativo se realiza el llamado a Proceso de Selección para la provisión de los cargos de Profesional Inocuidad y Certificación, a contrata asimilados a grado 15 E.U.S. Dirección Nacional.

RESUELVO:

1. LLÁMASE a proceso de selección para proveer los cargos de Profesional Inocuidad y Certificación, a contrata asimilados a grado 15 ° de la E.U.S., Región de Valparaíso, Dirección Nacional.

2. DÉJASE ESTABLECIDO QUE:

a. El Proceso de Selección a que se refiere el resuelto precedente, podrá ser interno y/o externo, en la medida que quienes postulen cumplan con los requisitos que, para tales efectos, se exigen tanto por la normativa vigente como por las Bases del Proceso de Selección que se establecen en el numeral 3 de esta Resolución.

b. Las postulaciones se realizarán a través del portal del Servicio Civil www.empleospublicos.cl, donde los postulantes deberán registrarse previamente.

c. La preparación y realización del Proceso de Selección estará a cargo del Departamento de las Personas de la Subdirección Administrativa, del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura.

d. El Departamento de las Personas debe adoptar las medidas necesarias para que en la realización del Proceso de Selección se cumplan todas y cada una de las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2005, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y del Decreto N° 69, de 2004, que contiene el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, en adelante el "Reglamento", ambos del Ministerio de Hacienda. Además de la Resolución N°1 de 2017 del Servicio Civil. No obstante, podrá encargar el desarrollo de determinadas labores a las unidades o funcionarios del Servicio que para tal efecto designe, quienes estarán obligados a cumplir la misión encomendada por él.

e. Todas las informaciones relacionadas con el Proceso de Selección a que se refiere el numeral 1 de esta Resolución, se publicarán en el sitio web del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, en la sección de "Trabaje con nosotros", y en el portal www.empleospublicos.cl. Sin perjuicio de lo anterior, la Jefatura del Departamento de las Personas deberá adoptar las medidas de publicidad que correspondan para que esta Resolución se encuentre además disponible y ubicada en lugares visibles en todas las dependencias del Servicio, a nivel nacional y regional.

f. El Proceso de Selección que se convoca se regirá por las Bases que se aprueban y transcriben en el numeral 3 de esta Resolución.

3. APRUÉBANSE las Bases para el llamado a Proceso de Selección para la provisión de los cargos de Profesional Inocuidad y Certificación, a contrata asimilado a grado 15° de la E.U.S., Dirección Nacional, Región de Valparaíso las cuales se entienden formar parte del presente acto administrativo, y cuyo texto se transcribe a continuación:



**PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DE LOS CARGOS A CONTRATA,
PROFESIONAL INOCUIDAD Y CERTIFICACIÓN ASIMILADO A GRADO 15°, DIRECCIÓN
NACIONAL, REGIÓN DE VALPARAÍSO.**

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura - SERNAPESCA - requiere proveer los cargos de Profesional Inocuidad y Certificación, a contrata asimilados a grado 15 ° E.U.S., que se singulariza en el Numeral I de estas Bases Concuriales.

Este proceso se ajusta a la normativa establecida en el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y en el Decreto N° 69, de 2004, que aprueba el Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo, ambos del Ministerio de Hacienda.

I. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

Cargo	:	Profesional Inocuidad y Certificación.
N° de vacantes	:	4
Planta Asimilación	:	Contrata
Grado	:	15°
Renta Bruta	:	\$ 1.110.098.- mes normal (aprox.) \$ 1.830.984.- mes trimestre (aprox.) ¹ \$ 1.350.393.- mes promedio (aprox.)
Unidad de desempeño	:	Subdirección de Inocuidad y Certificación
Dependiente de	:	Subdirectora de de Inocuidad y Certificación.
Lugar de desempeño	:	Dirección Nacional (Valparaíso).

II. PERFIL DEL CARGO

2.1 Contexto del cargo

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, es una entidad dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, cuya misión es "contribuir a la sustentabilidad del sector y a la protección de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente, a través de una fiscalización integral y gestión sanitaria que influye en el comportamiento sectorial promoviendo el cumplimiento de las normas". Para el cumplimiento de este propósito, el Servicio se encuentra presente territorialmente en todas las regiones del país, con oficinas provinciales, incluidas dos oficinas insulares.

La Subdirección de Inocuidad y Certificación en la Dirección Nacional es la responsable de administrar y gestionar el cumplimiento a nivel nacional, de distintos programas técnicos que son de ejecución a nivel regional. Para lo anterior, se requiere contar con profesionales capacitado a efectos de ejercer estas tareas de manera de coordinar aspectos técnicos específicos con los restantes equipos de trabajo y generar información que permita una mejora continua.

Los profesionales desempeñaran sus labores en dependencias de la Dirección Nacional, ubicada en calle Victoria 2832, Valparaíso.

Su jefatura directa es la Subdirector/a de Inocuidad y Certificación.

En el desempeño de sus funciones tratará con clientes internos que son los funcionarios del Servicio, mientras que dentro de sus clientes externos se encuentran órganos públicos con intervención en las materias de su competencia, principalmente Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, Subsecretaría para las Fuerzas Armadas, Dirección General de Territorio Marítimo y Marina Mercante-DIRECTEMAR-, entre otros.

¹ Sólo se recibirá el valor de la remuneración trimestral indicada si existe permanencia en el puesto durante tres meses continuos, de no ser así será proporcional a los días trabajados.

2.2 Objetivos del Cargo

Coordinar, en conjunto con los equipos técnicos regionales, la aplicación de programas específicos relativos al control de inocuidad a lo largo de la cadena productiva.

2.3 Funciones del Cargo

1. Coordinar el trabajo relativo a los procesos de control de inocuidad que le sean asignados.
2. Evaluar su aplicación a fin de gestionar cambios y mejoras.
3. Monitorear la implementación de los procesos, identificar situaciones críticas y comunicarlas a los equipos de trabajo tanto en la Dirección Nacional como Regional, proponiendo soluciones y/o mejoras.
4. Proponer mejoras al Manual de Inocuidad y Certificación en los ámbitos en que desarrolla su labor técnica.
5. Desarrollar y mantener registros de los procedimientos que se encuentran bajo su responsabilidad.
6. Coordinar actividades de comunicación y trabajo conjunto con personal del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura- SERNAPESCA- regional y de otras Subdirecciones técnicas, usuarios sectoriales, otros organismos públicos a fin de optimizar la aplicación y avance de los procesos antes señalados.

2.4 Competencias

Competencias Transversales	Eje	Nivel de competencia
Aprendizaje Continuo	Actualización del conocimiento	3
Orientación al colaborador Interno/Externo	Protocolos y Procedimientos Institucionales	3
Trabajo Colaborativo	Coordinación con otras áreas y actores	4
Competencias Específicas	Eje	Nivel de competencia
Capacidad analítica	Discriminación de elementos de una situación	3
Comunicación Efectiva	Expresión	4
Iniciativa y Proactividad	Innovación y desarrollo	4
Resolución de Problemas	Apoyo de otros	3
Tolerancia en Situaciones Críticas	Anticipación a situaciones de tensión	3

2.5 Conocimiento

	NIVEL		
	Básico	Medio	Alto
Estatuto Administrativo	X		
Regulación vigente de inocuidad		X	
Auditorías de sistemas		X	
Normativa Pesquera	X		

III. REQUISITOS DE POSTULACIÓN:

Conocimientos: Estudios y cursos de formación educacional y capacitación relacionadas a las funciones del cargo.

3.1 Formación requerida:

- Título Profesional de carrera universitaria de a lo menos 8 semestres.
- Deseable título profesional de Médico Veterinario, Ingeniero de/en alimentos o carrera afín de al menos 8 semestres de duración.

3.2 Experiencia:

- Deseable Experiencia profesional relacionada a las funciones del cargo en el sector público o privado.

3.3 Otros Requisitos:

- Cumplir con los requisitos de los artículos 12 y siguientes del Estatuto Administrativo.
- No estar afecto a las inhabilidades a que se refiere el artículo 54 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se contiene en el D.F.L N° 1 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

3.4 Condiciones de la contratación en empleo a contrata.

Téngase presente y déjese establecido que la persona seleccionada ingresará al Servicio en un empleo a contrata y mientras sean necesarios sus servicios, de manera que su nombramiento durará como máximo 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 la prórroga del nombramiento con, a lo menos, treinta días de anticipación, según el artículo 10 de la ley 18.834, sin perjuicio de que la autoridad podrá ponerle término en el momento que estime conveniente mediante la dictación del respectivo acto administrativo fundado.

No obstante lo anterior, el primer nombramiento se realizará por un período a prueba, que tendrá una duración de 3 meses, mientras desarrolla el proceso de Inducción respectivo.



IV. ETAPAS Y CRITERIOS DE VALORACIÓN

Etapa I:	Formación educacional y capacitación
Etapa II:	Experiencia profesional cargo similar o equivalente
Etapa III:	Evaluación de competencias
Etapa IV:	Apreciación global del candidato

V. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo en etapas sucesivas, "Formación educacional y capacitación", "Experiencia profesional cargo similar o equivalente", "Evaluación de competencias" y "Apreciación global del candidato".

Este proceso sólo podrá ser declarado total o parcialmente desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando ninguno de ellos alcance el puntaje mínimo definido.

VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y ENVÍO DE ANTECEDENTES

6.1 Proceso de Postulación

Las postulaciones deberán realizarse a través del Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl, para lo cual deberán registrarse en dicho portal previamente.

Para formalizar la postulación, los interesados que reúnan los requisitos deberán presentar la siguiente documentación:

1. Currículum Vitae (Formato Libre)
2. Fotocopia de certificado de título.
3. Deseable Certificados que acrediten capacitación que indiquen horas de duración. De no contar con horas el certificado, se asignará puntuación mínima.
4. Deseable Certificados o documentos que acrediten experiencia profesional, que indiquen función desempeñada y tiempo de permanencia en el cargo.
5. Declaración jurada simple, conforme formato establecido por el Servicio, indicando que cumple los requisitos de ingreso para la Administración Pública (artículo 12 letra c), e) y f), y artículo 54 del D.F.L. 1/19.653).²
6. Deseable Fotocopia Licencia de Conducir Clase B, vigente.

Téngase presente que **no se admitirán** declaraciones juradas cuya vigencia sea superior a 90 días corridos previo llamado al concurso.

A las personas que conformen la terna, se les solicitará la documentación en original que a continuación se indica:

1. Certificado de Título
2. Certificado de Nacimiento
3. Certificado de Antecedentes

Los postulantes deberán presentar íntegramente la documentación requerida, no pudiendo el Servicio basarse en aquellos antecedentes que se encuentren en su poder.³

² Disponible el www.empleospublicos.cl

³ Conforme lo ha precisado la Contraloría General de la República en el dictamen N°40.427, de 2011, y N°30.299, de 2018, entre otros, la oportunidad en que deben presentarse los documentos que comprueban que las personas que participan en un concurso público, cumplen con los requisitos respectivos, no es otra que aquella en que presentan su postulación, toda vez que lo contrario significaría conceder prerrogativas o privilegios a unos concursantes en perjuicio de los demás, debiendo velar el órgano administrativo por el cumplimiento de los principios de igualdad de los postulantes y de estricta sujeción a las bases, que rigen todo certamen.

6.2 Calendarización del Proceso.

Fases	Etapas del Proceso	Fecha
I	Postulación y envío de antecedentes	5 días hábiles desde la publicación de las bases
II	Recepción de antecedentes	2 días hábiles posteriores a la fase anterior
III	Revisión etapas I, II y III	5 días hábiles desde la fase anterior
IV	Etapa IV Evaluación de Competencias	5 días hábiles desde la fase anterior
V	Entrevista	5 días hábiles desde la fase anterior
VI	Finalización del Proceso	3 días hábiles desde la fase anterior

Sin perjuicio de lo anterior, la Jefatura Superior del Servicio podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor y sin que tengan la obligación de informar de sus fundamentos.

Los eventuales cambios serán informados en el sitio web del Servicio y al correo electrónico informado por los postulantes.

VII. SELECCIÓN

Admisibilidad de las Postulaciones

- Todas las postulaciones serán sometidas a revisión de admisibilidad en la cual se verificará si éstas cumplen con la presentación de toda la documentación solicitada, las condiciones y requisitos establecidos en las presentes bases.
- Las postulaciones que aprueben el examen de admisibilidad, pasarán a la etapa de evaluación. En caso contrario serán declaradas "inadmisibles" y no pasarán a la etapa de evaluación.
- En caso de verificarse la existencia del incumplimiento de cualquiera de los requisitos y/o condiciones establecidos en las presentes bases o la omisión o declaración falsa de cualquier dato o que no cumplan con la entrega de uno o más de los documentos solicitados o que la documentación e información presentada en su postulación sea inexacta, no verosímil y/o induzca a error, se considerará causal para que la postulación sea declarada inadmisibile.
- No serán admisibles las postulaciones fuera de plazo o realizadas por un medio distinto al Portal.
- La información que se indique en el formulario del portal "www.empleospublicos.cl" debe ser concordante con la documentación adjunta, de lo contrario, será declarada inadmisibile.

Condiciones Generales

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos detallados previamente.

La evaluación de los factores se llevará a cabo en forma sucesiva por la comisión del proceso de selección. Los factores se evaluarán de acuerdo al orden y ponderación que para cada caso se indica en la siguiente tabla.

Pasarán a la próxima etapa, aquellas personas que hayan obtenido, al menos, el puntaje mínimo de aprobación definido para cada etapa.

Déjese establecido que todos los postulantes que lleguen a la última etapa (Apreciación Global del Candidato) del presente certamen y que no hayan sido seleccionados, quedarán en una nómina que llevará el Servicio, la cual será ordenada en forma decreciente, de conformidad con los puntajes totales obtenidos. Esta nómina tendrá una vigencia de 6 (seis) meses contados desde aquel mes en que se suscriba el acta de término del concurso. Dicha nómina permitirá, en caso de producirse vacantes en los cargos, seleccionar las personas que conforman dicha lista con el objeto de suplir los mismos, respetando estrictamente el orden de la misma. Una vez transcurrido el plazo antes indicado, dicha nómina quedará sin efecto.

Finalmente, todos aquellos postulantes que sean declarados inadmisibles o aquellos que no pasen a la etapa siguiente, según corresponda, se les informará por correo electrónico de postulación de dicha situación.

7.1 Etapas I y II: Factores "Formación Educacional y Capacitación" y "Experiencia Profesional cargo similar o equivalente"

La revisión de los factores de Formación Educacional y Capacitación, y Experiencia Profesional, correspondientes a las etapas I y II del proceso, se realizará por una Comisión que se denomina de "Evaluación Curricular", conformada por un representante de la Subdirección del área correspondiente, un representante de Departamento de las Personas de la Dirección Nacional y un representante de la asociación de funcionarios con mayor representatividad a Nivel Nacional.

7.2 Etapa III: Factor "Evaluación de Competencias"

A las personas que hayan aprobado las etapas anteriores, se les realizará una evaluación psicolaboral de competencias para el cargo. Dicha evaluación será valorada como "recomendable", "recomendable con observaciones" o "no recomendable". Si el número de personas que aprueba la etapa anterior (II) supera a 10, sólo se considerarán los mejores 10 candidatos para la realización de las presentes bases.

En caso de producirse un empate en los puntajes y que ello implique exceder el número de 10 candidatos, el Servicio dirimirá entre quienes empaten en el menor puntaje de acuerdo a los siguientes criterios, respetándose el orden de prelación que a continuación se señala:

- a) Se preferirá el candidato que tenga mayor experiencia en el factor "Experiencia Profesional relacionada a las funciones del cargo", incluyendo años y meses.
- b) Si el empate continúa, se preferirá el candidato que tenga mayores horas de capacitación en el factor "Capacitación relacionada a las funciones del cargo".
- c) Si aplicado los criterios anteriores el empate persiste, se definirá por parte de la Jefa del Departamento de las Personas del Servicio, a propuesta fundada de una comisión de no menos 3 funcionarios del Servicio constituida al efecto.

7.3 Etapa IV: Factor "Apreciación Global del candidato".

i. Subfactor: Entrevista de valoración global

Consiste en la realización de una entrevista, la que pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de cargo indicado en el punto II de estas bases. Será efectuada por la Subdirectora de Inocuidad y Certificación; un Representante de la Subdirección de Inocuidad y Certificación y la Jefa del Departamento de las Personas, quien conducirá la entrevista.

A falta o ausencia de la Subdirectora de Inocuidad y Certificación, ocupará su lugar el respectivo subrogante.

A falta o ausencia del Representante de la Subdirección de Inocuidad y Certificación, ocupará su lugar quien sea designado por la Subdirectora de Inocuidad y Certificación o su Subrogante.

A falta o ausencia de la Jefa de las Personas, ocupará su lugar el respectivo subrogante, según sea el caso todos con la debida antelación.

La fecha, el lugar y horario de la entrevista se informará oportunamente vía correo electrónico.

7.4 Tabla Ponderación de Criterios.

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	Pje Máx. Por Factor	Pje Mínimo Aprobación Etapa	% Ponderación
I	Formación Educativa y Capacitación	Formación Educativa	Título profesional de Médico Veterinario o Ingeniería en Alimento	60	100	50	20%
			Otros títulos profesionales relacionados	50			
			Otros títulos	0			
		Capacitación relacionada a las funciones del cargo	60 horas o más	40			
			Entre 30 y menos de 60 horas	30			
			Menos de 30 horas	10			
			Sin capacitación	0			
II	Experiencia Profesional	Experiencia profesional relacionada a las funciones del cargo	4 años o más	100	100	40	30%
			Entre 3 años y menos de 4 años	70			
			Menos de 3 años	40			
			Sin experiencia	0			
III	Evaluación de Competencias	Evaluación de Competencias	Recomendable	100	100	60	20%
			Recomendable con observaciones	60			
			No recomendable para el cargo	0			
IV	Apreciación Global del candidato	Entrevista de valoración	Posee Conocimientos, Habilidades y Actitudes de acuerdo al Perfil.	0-100	100	60	30%
TOTAL					400		
Puntaje Mínimo para ser considerado/a postulante idóneo/a						210	100

VIII. ACTAS DE LAS COMISIONES DE SELECCIÓN.

Las comisiones del proceso de selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberán levantar acta de cada una de sus sesiones, en las cuales se dejará constancia de sus acuerdos generales. 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. SOBRE LA SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Como resultado del concurso, la comisión de evaluación global propondrá a la Directora Nacional, los nombres de los candidatos que hubiesen obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto del cargo a proveer (puntaje + recomendación por evaluación psicolaboral). En caso de empate entre postulantes, para dirimir los integrantes de la lista, se propondrá a quienes posean mejor evaluación en la entrevista de valoración global. En su defecto, se propondrá a quienes posean mejor puntaje en la etapa de experiencia laboral. En el evento de producirse empate, el criterio de desempate corresponderá a un promedio

ponderado de los puntajes definidos en cada etapa, el que será calculado con 2 decimales sin aproximación.

La puntuación total se obtendrá de la suma del Total de puntaje obtenido por cada Factor, multiplicado por el porcentaje de ponderación del factor correspondiente.

El proceso de selección podrá ser declarado total o parcialmente desierto sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido en cada caso o bien que la Directora Nacional lo estime fundadamente.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en el cargo a alguno de los postulantes propuestos por el Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la Autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la Autoridad podrá solicitar al comité complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso, según lo indicado en las condiciones generales de las presentes bases.

La Directora Nacional, seleccionará a una de las personas propuestas y, a través del Departamento de las Personas del nivel central, notificará personalmente o por carta certificada al seleccionado, quién deberá manifestar su aceptación al cargo, dentro de un plazo de 7 días hábiles, y además acompañar en original los documentos requeridos en las bases. Si el postulante seleccionado no responde dentro del plazo o rechaza el ofrecimiento, se deberá nombrar a alguno de los postulantes propuestos en la terna respectiva.

Una vez aceptado el cargo, dentro del plazo de 15 días hábiles, la persona seleccionada será contratada.

Los resultados finales del Proceso de Selección y el nombre de quién ocupará la vacante ofrecida, serán publicados en la página Web del Servicio.

Los resultados de las evaluaciones de todos los postulantes serán conservados por el Departamento de las Personas del Servicio, como respaldo para eventuales consultas o revisiones.

La Directora del Servicio, a través del Departamento de las Personas, comunicará a los concursantes, por los medios que estime pertinente, el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

Los postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a presentar la correspondiente reclamación, por escrito, ante la Subdirección Administrativa con copia al correo de seleccion@sernapesca.cl, contando con el plazo de 5 días hábiles, después de la difusión del resultado del Proceso de selección.

La Directora Nacional o la Subdirectora Administrativa tendrán un plazo de 10 días hábiles para dar respuesta.


X. INFORMACIÓN A LOS POSTULANTES.

Las consultas sobre el proceso de selección solo deben ser dirigidas a la cuenta de correo electrónico seleccion@sernapesca.cl, dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes al inicio de la respectiva fase, indicadas en el apartado 6.2 de las bases del presente certamen. Concluido dicho plazo, se considerarán las consultas como extemporáneas, por lo que no serán respondidas por el Servicio.



4. LA PRESENTE RESOLUCIÓN deberá ser puesta en conocimiento de todos los funcionarios de la Institución, a través de correo electrónico y de su publicación en el Sitio Web www.sernapesca.cl/Trabaje con nosotros, del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, además del portal www.empleospublicos.cl del Servicio Civil.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.


CCC/LCM/DMD/dmd
Distribución:

- Departamento de las Personas.
- Unidad de Gestión y Desarrollo.
- Funcionarios del Servicio.
- Oficina de Partes.



JESSICA FUENTES OLMOS
DIRECTORA NACIONAL (S)
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA