



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

VALPARAÍSO, 19 JUL 2019

RES. EX. N° 3186

VISTOS: La solicitud de contratación N° 154795 de fecha 17 de Julio 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; el D.F.L. N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de 1983, del actual 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, 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 cuarentésimo noveno; la Resolución Afecta N° 1, de 2017, del Servicio Civil; y la Resolución N° 6, de 2019, 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 encuentra vacante el cargo de Psicólogo para la Unidad de Calidad de Vida, estamento Profesional, a contrata, asimilado a grado 15° de la 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 razones de buen servicio y con el fin de mantener la continuidad del Servicio Público, la Institución publicó las bases del presente certamen en el portal www.empleospublicos.cl el miércoles 17 de julio del presente año, con el

fin que pudiesen postular la mayor cantidad de interesados, mientras se tramitaba la presente Resolución.

Que, con sujeción a lo ordenado en los artículos 3º, 5º y 28 de la ley N° 18.575, el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, así como sus autoridades y funcionarios, se encuentra obligada a cumplir cabalmente el principio de continuidad del servicio público y los principios de eficiencia y eficacia, lo que implica, por una parte, satisfacer las necesidades colectivas en forma regular y continua y, por la otra, velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública, por lo que se procedió de la forma indicada en el considerando precedente.

Que, de acuerdo a la normativa vigente, es un principio general de derecho público la irretroactividad de los actos administrativos, rigiendo, por tanto, siempre hacia el futuro. En efecto, las autorizaciones y aprobaciones requeridas respecto de una contratación de personal se deben dictar necesariamente de forma previa al inicio de la ejecución de las contrataciones o sus modificaciones.

Que, sin perjuicio de lo anterior, la Contraloría General de la República ha señalado reiteradamente a través de su función dictaminadora que *"los actos administrativos en general, no pueden tener efecto retroactivo, salvo norma legal expresa que permita que aquellos rijan desde una fecha anterior a la de su dictación. No obstante, excepcionalmente pueden dictarse actos administrativos con efecto retroactivo, cuando ellos tienen como único objetivo, regularizar situaciones ya consumadas, que han producido efectos de hecho, con consecuencias jurídicas y que solo pueden solucionarse por esta vía"*. En dicho sentido se ha pronunciado la Contraloría General de la República, mediante los dictámenes N° 45749, de 1999; N° 7241, de 2011, entre otros por mencionar.

Que, en efecto, la presente resolución viene en regularizar una situación ya consumada que ha producido efectos de hecho y ha tenido consecuencias jurídicas, de acuerdo a lo expuesto en los considerandos precedentes.

Que, por tanto, mediante el presente acto administrativo se realiza el llamado a Proceso de Selección para la provisión del cargo de Psicólogo para la Unidad de Calidad de Vida, estamento Profesional, a contrata, asimilado a grado 15º de la E.U.S., Dirección Nacional, Valparaíso.

RESUELVO:

1. REGULARÍZASE, por las consideraciones de hecho y derecho expuestas en la parte considerativa, el presente proceso de selección, publicado en el portal www.empleospublicos.cl el 17 de junio de 2019, así como las bases que lo regulan.

2. LLÁMASE a proceso de selección para proveer el cargo de Psicólogo para la Unidad de Calidad de Vida, estamento Profesional, a contrata, asimilado a grado 15º de la E.U.S., Dirección Nacional, Valparaíso.

3. 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 Procesos 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. 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.

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

4. APRUÉBANSE las Bases para el llamado a Proceso de Selección para la provisión del cargo de Psicólogo para la Unidad de Calidad de Vida, estamento Profesional, a contrata, asimilado a grado 15° de la E.U.S., Dirección Nacional, Valparaíso, las cuales se entienden formar parte del presente acto administrativo, y cuyo texto se transcribe a continuación:

**PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DEL CARGO PROFESIONAL
PSICÓLOGO(A), PARA LA UNIDAD DE CALIDAD DE VIDA A CONTRATA, ASIMILADO A
GRADO 15° DE LA E.U.S., DIRECCIÓN NACIONAL, VALPARAÍSO.**

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura - SERNAPESCA - requiere proveer de Psicólogo para la Unidad de Calidad de Vida, estamento Profesional, a contrata, asimilado a grado 15° de la E.U.S., Dirección Nacional, Valparaíso, que se singulariza en el Numeral I de estas Bases Concursales.

I. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

Cargo	:	Profesional Psicólogo
N° de vacantes	:	1
Planta Asimilación	:	Contrata
Grado	:	15°
Renta Bruta	:	\$ 1.085.098.-mes normal (aprox.) \$ 1.805.983.-mes trimestre (aprox.) ¹ \$ 1.325.393.-mes promedio (aprox.)
Unidad de desempeño	:	Unidad de Calidad de Vida.
Dependiente de	:	Jefe(a) Depto. de las Personas
Lugar de desempeño	:	Dirección Nacional, Valparaíso.

II. PERFIL DEL CARGO

2.1 Contexto del cargo

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, requiere contar en la dotación de un Profesional Psicólogo para la Unidad de Calidad de Vida Laboral, a fin de que el Servicio pueda cumplir con su misión institucional y objetivos estratégicos, particularmente el de "Fortalecer la seguridad y transparencia del rol fiscalizador, para incrementar la capacidad institucional para realizar controles destinados a optimizar los procedimientos de fiscalización, asegurando la protección de los/as funcionarios/as y la Institución en estas tareas".

El profesional será responsable de desarrollar e implementar programas destinados a promover la convivencia y el buen clima a nivel interno, a Nivel Nacional, además de asesorar en la definición de estrategias que permitan consolidar ambientes de trabajo basados en valores institucionales, como el respeto y la no discriminación. También deberá coordinar con los encargados del Departamento de las Personas en regiones cuando corresponda y reportar el cumplimiento de las actividades de su programa de trabajo u otros que vayan surgiendo en el transcurso del año.

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.

El desarrollo de funciones se debe basar en un ambiente de respeto y con un trato cordial con los clientes internos, así como con los distintos comités relacionados con la seguridad de los ambientes laborales en el Servicio, a quienes debe orientar en todas aquellas materias que se circunscriban en el ámbito de sus competencias profesionales.

El Profesional tendrá su asiento en la Dirección Nacional en Valparaíso, y efectuará sus labores en terreno a nivel nacional.

2.2 Objetivos del Cargo

1. Desarrollar acciones que favorezcan el diagnóstico y el análisis del ambiente interno de trabajo dentro de la organización, evaluando fortalezas y debilidades, en cada una de sus áreas.
2. Realizar intervenciones dirigidas a mediar entre las partes involucradas en contextos de conflicto, entregando herramientas para su manejo eficaz.
3. Generar programas destinados fortalecer las relaciones interpersonales dentro de la Institución, en la línea de un manejo inicial eficiente, a fin de prevenir situaciones de riesgo psicosocial en el contexto laboral.
4. Asesorar en la búsqueda de estrategias que permitan consolidar ambientes de trabajo basados en pilares como el respeto y la no discriminación, en coherencia con los valores institucionales.

2.3 Funciones del Cargo

1. Ejecutar el levantamiento y análisis de datos cuantitativos y cualitativos respecto al ambiente de trabajo, manejo de los conflictos y trabajo en equipo, entre otros indicadores, de los funcionarios de toda la institución.
2. Diseñar e implementar, conforme las necesidades pesquisadas en el diagnóstico, planes de trabajo destinados a resolver situaciones de conflicto en forma positiva, entregando herramientas para lograr una comunicación efectiva, que asegure el funcionamiento coordinado y colaborativo, con un elevado sentido de identidad y pertenencia a la institución.
3. Diseñar e implementar programas de seguimiento, destinados a la prevención/detección temprana de situaciones de riesgo psicosocial, interviniendo en forma oportuna, a fin de garantizar las buenas prácticas laborales y ambientes laborales saludables a nivel nacional.
4. Proponer y sistematizar actividades de autocuidado en materias de seguridad y salud ocupacional/laboral, colaborando con el cumplimiento eficaz y eficiente de los Comités Paritario de Higiene y Seguridad, tanto en la Dirección Nacional como los comités regionales.
5. Apoyar en la implementación de protocolo ISTAS 21, logrando identificar y administrar factores de riesgo psicosocial.
6. Realizar acciones de Mediación en situaciones de conflictos interpersonales en el contexto organizacional.

2.4 Competencias

Competencias Transversales	Eje	Nivel de competencia
Aprendizaje Continuo	Aplicación del Conocimiento	3
Orientación al Cliente Interno/Externo	Generación de Valor	4
Trabajo Colaborativo	Apoyo a equipos internos	4
Competencias Específicas	Eje	Nivel de competencia
Comunicación Efectiva	Agudeza en la comprensión	4
Impacto e Influencia	Uso de la persuasión	4



Liderazgo	Desarrollo individual y grupal	4
Resolución de problemas	Apoyo de otros	4

2.5 Conocimiento

CONOCIMIENTO	NIVEL		
	Básico	Medio	Alto
Estatuto Administrativo		X	
Mediación		X	
Conocimientos SUSESO/ISTAS 21	X		

III. PROCESO DE POSTULACIÓN:

Conocimientos: Estudios y cursos de formación educacional y capacitación.

3.1 Formación requerida:

-Psicólogo. Título Profesional de carrera universitaria de a lo menos 8 semestres
-Deseable especialización en psicología organizacional, entrenamiento en coaching ontológico, mediación, salud ocupacional o similares.

3.2 Experiencia:

-Deseable Experiencia Profesional de 2 años en los sectores público o privado en el área de Mediación o relacionada a las funciones del cargo.

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 laboral 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 laboral cargo similar o equivalente", "Evaluación de competencias" y "Apreciación global del candidato".



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. Fotocopias de certificados o documentos que acrediten experiencia profesional, que indiquen tiempo de permanencia en el cargo.²
4. Certificados de Capacitación que certifiquen horas de duración de cursos (aquellos certificados que no cuenten con horas, se asignará puntuación mínima) (Adjuntar en "otros" en el portal).
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).³

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

6.2 Calendarización del Proceso.

Fases	Etapas del Proceso	Fecha
I	Postulación y envío de antecedentes	7 días hábiles desde el 17 de julio de 2019
II	Recepción de Antecedentes	3 días hábiles posteriores a la fase anterior
III	Etapa I y II	5 días hábiles desde la fase anterior
IV	Etapa III	10 días hábiles desde la fase anterior
V	Etapa IV	10 días hábiles desde la fase anterior
VI	Finalización del Proceso	5 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 buen servicio 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.

² Se recomienda que se detallen las funciones desempeñadas.

³ Formato disponible en empleos públicos "Declaración Jurada Contrata".



VII. SELECCIÓN

Admisibilidad de las Postulaciones

- a. 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.
- b. 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.
- c. 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.
- d. No serán admisibles las postulaciones fuera de plazo o realizadas por un medio distinto al Portal.
- e. 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 laboral, 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 del 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 13, sólo se considerarán los mejores 13 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 13 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:

- Se preferirá el candidato que tenga mayor experiencia en el factor "Experiencia Profesional relacionada a las funciones del cargo", incluyendo años, meses y días.
- Si el empate continúa, se preferirá el candidato que tenga mayores horas de capacitación en el factor "Capacitación relacionada a las funciones del cargo".
- Si aplicado el criterio anterior 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".

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 Administrativa, Jefa del Departamento de las Personas, la Encargada de la Unidad Calidad de Vida Laboral y la Encargada de la Unidad de Gestión y Desarrollo del Departamento de las Personas, quien conducirá la entrevista.

A falta o ausencia de la Subdirectora Administrativa y la jefa del Departamento de las Personas, ocupará su lugar el respectivo Subrogante.

A falta o ausencia de los demás integrantes, ocupará su lugar quien sea designado por la Subdirectora Administrativa, 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 en Psicólogo(a)	60	100	60	20%
			Otros títulos.	0			
		Capacitación relacionada a las funciones del cargo	Más de 100 horas	40			
			Entre 50 y 100 horas	30			
			Menos de 50 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 2 y menos de 4 años	70			
			Menos de 2 años de experiencia	40			

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	Pje Máx. Por Factor	Pje Mínimo Aprobación Etapa	% Ponderación
			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			
VI	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						220	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 cinco, 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.

5. COMUNÍQUESE la presente resolución a través de correo electrónico del personal de la Institución 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 EN LA FORMA INDICADA, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.

AMUG/CCC/LCM/NPDC/npdc

Distribución:

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

Alicia Gallardo
ALICIA GALLARDO LAGNO
DIRECTORA NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA