



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

**VALPARAÍSO,** 20 AGO. 2019

**RES. EX. N°** 39 15

**VISTOS;** El D.F.L. N° 1/19.653, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de 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 2004, que fija 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; la Ley N° Ley 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 Exenta N° 1.012 que aprueba la política de gestión y desarrollo de personas, de 28 de marzo de 2018 y la solicitud de contratación N° 8824 de fecha 10 de Junio de 2019, ambas del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura; la Resolución Afecta N° 1, de 2017, del Servicio Civil; el Instructivo Presidencial N° 1/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; 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 Fiscalizador para la Oficina de Huasco, escalafón Profesional, a contrata asimilado a grado 14° de la E.U.S., Región de Atacama.

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 del cargo de Fiscalizador para la Oficina de Huasco, escalafón Profesional, a contrata asimilado a grado 14° de la E.U.S., Región de Atacama .

**RESUELVO:**

**1. LLÁMASE** a proceso de selección para proveer el cargo de Fiscalizador para la Oficina de Huasco, escalafón Profesional, a contrata asimilado a grado 14° de la E.U.S., Región de Atacama.

**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 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](http://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](http://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 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 del cargo de Fiscalizador para la Oficina de Huasco, escalafón Profesional, a contrata asimilado a grado 14° de la E.U.S., Región de Atacama, 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 DE FISCALIZADOR PARA LA OFICINA DE HUASCO, ESCALAFÓN PROFESIONAL, A CONTRATA ASIMILADO A GRADO 14° DE LA E.U.S., REGIÓN DE ATACAMA**

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura - SERNAPESCA - requiere proveer el cargo de Fiscalizador para la Oficina de Huasco, escalafón Profesional, a contrata asimilado a grado 14° de la E.U.S., Región de Atacama, que se singulariza en el Numeral I de estas Bases Concurales.

**I. IDENTIFICACION DE LA VACANTE**

|                  |   |              |
|------------------|---|--------------|
| Cargo            | : | Fiscalizador |
| N° de vacantes   | : | 1            |
| Calidad Jurídica | : | Contrata     |
| Grado            | : | 14°          |



|                     |   |   |
|---------------------|---|---|
| Renta Bruta         | : | \$ 1.307.071.-mes normal (aprox.)<br>\$ 2.093.638.-mes trimestre (aprox.) <sup>1</sup><br>\$ 1.569.260.-mes promedio (aprox.) |
| Unidad de desempeño | : | Unidad de Pesquerías.   |
| Dependiente de      | : | Director Regional   |
| Lugar de desempeño  | : | Oficina de Huasco, Región de Atacama  |

## 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.

El funcionario desempeñará funciones en las instalaciones ubicadas en Serrano 286, Huasco.

El nuevo funcionario deberá desarrollar labores propias de la unidad como es el potenciar el accionar del área de pesca extractiva, control de stock de plantas de elaboración y comercializadoras, otorgar asistencia y apoyo a otros programas del Servicio y dar respuesta a consultas de usuarios y llevar a cabo labores propias del área de Soporte Técnico-Administrativo y de la oficina comunal no incluidas en el detalle anterior.

Para todo lo anterior, deberá relacionarse en forma interna con los funcionarios de las demás oficinas de la Región y unidades técnicas del Servicio en general.

### 2.2 Objetivos del Cargo

Velar por el cumplimiento de la Ley General de Pesca y Acuicultura y reglamentos asociados a los programa de fiscalización e inspección pesquera.

### 2.3 Funciones del Cargo

1. Ejecutar labores de vigilancia pesquera interinstitucional.
2. Tramitación de solicitudes de visación.
3. Acreditación de origen de recursos pesqueros y de acuicultura.
4. Tramitación de solicitudes de inicio de actividades de transformación.
5. Ingresar informes de cometidos al Sistema de Gestión de Fiscalización.
6. Realizar procedimientos de control de cuotas, inspecciones a los centros de distribución y consumo, centros de desembarque, zonas de pesca, centros de abastecimiento, centro de comercialización, control de medios de transporte en control de la normativa vigente.
7. Control y venta de licencias de pesca recreativa.
8. Tramitación de solicitudes de campeonatos de pesca recreativa.
9. Emisión de certificados de captura para la comunidad europea.
10. Visación de documentos tributarios.
11. Recepción estadística pesquera artesanal e industrial de: bote, lanchas, recolectores de orilla, plantas de transformación, barcos industriales.
12. Tramitación de solicitudes de Registro Pesquero Artesanal, RC, ingreso de formularios estadísticos.
13. Entrega de documentación a las organizaciones artesanales.
14. Ingreso y seguimiento cuota artesanal de algas pardas.
15. Asistir a reuniones con organizaciones de pescadores en temas vigentes.

<sup>1</sup> 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.

16. Atención de requerimientos de usuarios (as) en oficina y terreno.
17. Conducir o guiar vehículos fiscales.
18. Atender requerimientos de usuarios internos y externos.
19. Apoya el desarrollo de actividades de fomento para el sector pesquero.
20. Asistir y elaborar informes ante contingencias ambientales.
21. Revisión y asignación de muestras de solicitudes de muestreo y análisis para la exportación.
22. Inspecciones a plantas elaboradoras para habilitación de plantas.
23. Ingreso de causas al tribunal.

## 2.4 Competencias

| Competencias Transversales             | Eje   | Nivel de competencia |
|--|---|----------------------|
| Aprendizaje Continuo                   | Aplicación del Conocimiento                   | 4                    |
| Orientación al Cliente Interno/Externo | Protocolos y procedimientos institucionales   | 4                    |
| Trabajo Colaborativo                   | Promoción del trabajo en equipo               | 4                    |
| Competencias Específicas               | Eje   | Nivel de competencia |
| Comunicación Efectiva                  | Praxis de la comunicación                     | 4                    |
| Iniciativa y Proactividad              | Anticipación frente a contingencia y desafíos | 4                    |
| Capacidad Analítica                    | Análisis y revisión de elementos              | 3                    |
| Tolerancia en Situaciones Críticas     | Estrategia para situaciones críticas          | 4                    |

## 2.5 Conocimiento

|  | NIVEL  |       |      |
|--|--------|-------|------|
|  | Básico | Medio | Alto |
| Atención de Usuarios   |        |       | X    |
| Ley General de Pesca y Acuicultura   |        | X     |      |
| Decreto Supremo N° 355, de 1995, Reglamento sobre Áreas de Manejo y Explotación de Recursos Bentónicos |        | X     |      |
| Actividad Pesquera Extractiva en la región   |        |       | X    |
| Certificación de desembarques y su operatoria  |        |       | X    |
| Registro Pesquero Artesanal y su operatoria  |        | X     |      |
| Régimen Artesanal Extractivo y su operatoria   |        |       | X    |
| Manejo de office y bases de datos  |        | X     |      |

## III. PROCESO DE POSTULACIÓN:

**Conocimientos:** Estudios y cursos de formación educacional y capacitación.

### 3.1 Formación requerida:

- Título Profesional de carrera universitaria de a lo menos 8 semestres.
- Deseable Título relacionado a las funciones del cargo, sea en las carreras de Ingeniería Pesquera, Ingeniería en Acuicultura, Biología Marina u otros similares.



### 3.2 Experiencia:

-Deseable Experiencia Profesional de 2 años en los sectores público o privado en el área de pesca o acuicultura.

### 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 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](http://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 laboral, que indiquen tiempo de permanencia en el cargo o en la institución correspondiente.<sup>2</sup>
4. Deseable certificados de capacitación que certifiquen horas de duración de cursos (aquellos certificados que no cuenten con horas, se asignará puntuación mínima).
5. Declaración jurada simple, conforme formato establecido por el Servicio, indicando que cumple los

<sup>2</sup> Se recomienda que se detallen las funciones desempeñadas.

requisitos de ingreso para la Administración Pública (artículo 12 letra c), e) y f), y artículo 54 del D.F.L. 1/19.653).<sup>3</sup>

6. Deseable licencia de Conducir.

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

Los postulantes deberán presentar íntegramente la documentación requerida, no pudiendo el Servicio basarse en aquellos antecedentes que se encuentren en su poder.<sup>4</sup>

## 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           | 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 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

- 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.

<sup>3</sup> Formato disponible en empleos públicos "Declaración Jurada Contrata".

<sup>4</sup> Dictámenes N° 40.427, de 2011, y N° 30.299, de 2018, de la Contraloría General de la República.



- e. La información que se indique en el formulario del portal "[www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl)" debe ser concordante con la documentación adjunta, de lo contrario, será declarada inadmisibles.

### **Condiciones Generales**

Solo 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:

- a) Se preferirá el candidato que tenga mayor experiencia en el factor "Experiencia Profesional relacionada a las funciones del cargo", incluyendo años, meses y días.
- 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 el criterio anterior el empate se mantiene, decidirá el jefe superior del Servicio, a propuesta de los mismos funcionarios que conformaron la comisión de evaluación curricular.

### **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 el

Director Regional, el Encargado del Programa de Pesquerías Regional y la Encargada Regional del Departamento de las Personas, quien conducirá la entrevista.

A falta, ausencia o impedimento del Director Regional, ocupará su lugar el respectivo Subrogante.

A falta, ausencia o impedimentos de los demás integrantes, ocuparán sus lugares quienes sean designados por el Director Regional o su Subrogante, según sea el caso, 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 Ingeniería Pesquera, Ingeniería en Acuicultura, Biología Marina. | 60                | 100                 | 40                          | 20%           |
|  |                                    |   | Otros títulos relacionados a las funciones del cargo                                   | 40                |                     |                             |               |
|  |                                    |   | Otros títulos.   | 0                 |                     |                             |               |
|  |                                    | Capacitación relacionada a las funciones del cargo        | 40 horas o más   | 40                |                     |                             |               |
|  |                                    |   | Entre 20 y menos de 40 horas   | 30                |                     |                             |               |
|  |                                    |   | Menos de 20 horas  | 10                |                     |                             |               |
|  |                                    |   | Sin capacitación   | 0                 |                     |                             |               |
| II   | Experiencia Laboral                | Experiencia laboral 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                |                     |                             |               |
|  |                                    |   | 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%           |
| <b>TOTAL</b>   |                                    |   |  |                   | <b>400</b>          |                             |               |
| <b>Puntaje Mínimo para ser considerado/a postulante idóneo/a</b> |                                    |   |  |                   |                     | <b>220</b>                  | <b>100</b>    |

#### 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](mailto: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](mailto: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. COMUNÍQUESE** la presente resolución que por este acto administrativo se aprueba, al personal del Servicio por medio de correo electrónico y de su publicación en el Sitio Web [www.sernapesca.cl/Trabaje con nosotros](http://www.sernapesca.cl/Trabaje con nosotros), del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, además del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) del Servicio Civil.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.



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

AMUG/CCC/NPDC/lcm

Distribución:

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