



LLÁMESE A PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGOS QUE INDICA, PARA EL SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA/

VALPARAÍSO, 11 OCT. 2019

RES. EX. N°

4757

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° 155950 de 07 de agosto 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; el dictamen N° 9793, de 08 de febrero de 2016, el dictamen N° 14.869, de 26 de abril de 2017, el dictamen N° 13021, de 25 de mayo de 2018, y la Resolución N° 6, de 2019, todos 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, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 13 de la Resolución N° 1, 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, la ley 21.132, citada, estableció un aumento en la dotación máxima del personal para el Servicio en 253 cupos.



Que, una de las modificaciones introducidas por la ley, se refiere a la certificación de desembarque, por cuanto el actual artículo 64 E en su inciso primero señala que “[l]os titulares de cualquier instrumento que autorice a la extracción de la fracción industrial de la cuota global o de las autorizaciones de pesca, así como los armadores artesanales de embarcaciones de una eslora igual o superior a 12 metros, los armadores artesanales de embarcaciones inscritas en pesquerías pelágicas con el arte de cerco, cualquiera sea su eslora, y los titulares de embarcaciones transportadoras deberán entregar al Servicio la información de desembarque por viaje de pesca a que se refiere el artículo 63 de esta ley, **sometiéndose al procedimiento de certificación establecido por el Servicio.**”.

Que, el inciso tercero también fue modificado, quedando en su redacción actual de la siguiente manera: “La forma, requisitos y condiciones de la certificación y del pesaje, así como la periodicidad, lugar, forma de pago y demás aspectos operativos del sistema, serán establecidos por el Servicio mediante resolución.”.

Que, conjugando ambas disposiciones se concluye inequívocamente que el proceso de certificación debe realizarse por funcionarios del Servicio mediante el procedimiento administrativo que establecerá el Servicio mediante la respectiva resolución.

Que, a efectos de llevar adelante el mandato legal, el Servicio requiere contar con un número relevante de servidores públicos, los cuales deben estar presente en las zonas estratégicas que defina el Servicio.

Que, el proceso de certificación consiste en verificar el peso y la cantidad de especies autorizadas respecto de los usuarios sectoriales, al momento del desembarque, para lo cual el perfil de cargo para quienes cumplan estas labores, requiere de conocimientos básicos sobre reconocimiento de especies hidrobiológicas y operaciones básicas de matemáticas.

Que, debe tenerse presente lo dispuesto en el dictamen N° 13021, de 25 de mayo de 2018, de la Contraloría General de la República, el cual señala que “es útil tener presente que la autoridad no se encuentra legalmente constreñida a convocar a un certamen para proveer empleos a contrata, los que son de libre designación de dicha superioridad, tal como se ha indicado en el dictamen N° 11.737, de 2016, de esta procedencia”. Agrega que “[a]hora bien, si la jefatura pertinente determina proveer estos cargos mediante un proceso de selección, atendido a que la ley N° 18.834 no contiene reglas explícitas sobre el desarrollo de estos certámenes, aquélla está facultada para utilizar el sistema que estime conveniente, debiendo respetar los lineamientos que estipule, los cuales no deben contradecir los principios generales de los concursos”.

Que, a mayor abundamiento, el mismo órgano de control ha señalado en su dictamen N° 9793, de 08 de febrero de 2016 que “[i]gualmente, es menester señalar, que cuando se trata de una plaza de libre designación de la autoridad, y esta, en uso de sus facultades decide autolimitarse y realizar una convocatoria con dicho objeto, pueden requerirse, además de las exigencias generales de ingreso contempladas en la normativa, otros atributos que no constituyan una discriminación arbitraria, pero que precisen la selección de postulantes, porque en ese caso es la misma ley, atendida la naturaleza del empleo, la que permite a la superioridad determinar las condiciones en que efectuará la contrata”.

Que, en este orden de ideas, conforme las funciones, competencias y conocimientos que constituyen el perfil de cargo, el Servicio, en ejercicio de sus facultades, ha establecido que las personas a contratar se asimilarán al estamento de Administrativos, grado 21° de la Escala Única de Sueldos.

Que, con el fin de asignar las plazas que por el presente acto se concursan a aquellas personas que cumplan estrictamente con el perfil antes señalado, se ha establecido que los profesionales que participen se les asignará el puntaje mínimo en la etapa respectiva, en razón que sus aptitudes, conocimientos y competencias exceden de sobremanera el perfil de cargo que el Servicio requiere para las funciones que se deben desempeñar. Asimismo, conforme al principio de razonabilidad, en virtud del cual se busca determinar si una actuación estatal es o no jurídicamente la más adecuada para perseguir un determinado fin, no resulta procedente contratar profesionales para satisfacer las necesidades antes expuestas.

Que, en el mismo sentido, y en atención a las funciones y perfil que se indicarán en las bases concursales, el Servicio ha considerado un presupuesto acorde con la cantidad de funcionarios a contrata, asociadas al estamento Administrativo, grado 21º, tal como se indicó previamente, cuya remuneración es concordante con las labores, competencias y conocimientos requeridos, no siendo viable para el Servicio otorgar mayores beneficios remuneratorios a quienes exceden las aptitudes que por el cargo se exigen.

Que, finalmente se hace presente que las bases que se aprueban en lo resolutive del presente acto, contemplan diferentes lugares de desempeño en la Región del Biobío, razón por la cual, el Servicio ha establecido que quienes postulen a aquellas localidades que se encuentren a mayor distancia de la Dirección Regional respectiva, tendrán mayores puntajes en la respectiva etapa.

Que, de esta manera el presente certamen se enmarca dentro de los principios generales del Derecho, tales como el derecho a postular en igualdad de condiciones, la utilización de procedimientos técnicos, imparciales e idóneos que aseguren una apreciación objetiva de las aptitudes y méritos de los candidatos, y la determinación e información previa de los factores y requisitos mínimos exigidos, tal como lo dispone el dictamen N° 14.869, de 26 de abril de 2017, de la Contraloría General de la República.

RESUELVO:

1. LLÁMASE a proceso de selección para proveer el cargo de Fiscalizador, escalafón Administrativo, a contrata asimilado a Grado 21º de la E.U.S., en las localidades que se indican a continuación:

Biobío	Tomé	5
	Talcahuano	44
	Coronel	48
	Lebu	15

2. DÉJASE ESTABLECIDO QUE:

a. El Proceso de Selección a que se refiere el resuelve 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 registrá por las Bases que se aprueban y transcriben en el numeral 3 de esta Resolución.



3. APRUÉBASE el Proceso de Selección para la provisión del cargo de Fiscalizador, escalafón Administrativo, a contrata asimilado a Grado 21º de la E.U.S., en las localidades que conforman la Región del Biobío, las cuales se entienden formar parte del presente acto administrativo y cuyo texto se transcribe a continuación:

PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO FISCALIZADOR, ADMINISTRATIVO, A CONTRATA ASIMILADO A GRADO 21 DE LA E.U.S. PARA EL SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura - SERNAPESCA - requiere la provisión de los cargos Fiscalizador, escalafón Administrativo, a contrata asimilado a Grado 21º de la E.U.S., que se singulariza en el Numeral I de estas Bases Concurales.

I. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

Cargo: Fiscalizador
Planta de Asimilación: Contrata
Grado: 21º

Región	Oficina	Vacantes	Dependiente de	Renta	
Biobío	Tomé	5	Director Regional	\$ 561.028	Mes Normal
				\$ 885.831	Mes Trimestre
				\$ 669.296	Mes Promedio
	Talcahuano	44	Director Regional	\$ 561.028	Mes Normal
				\$ 885.831	Mes Trimestre
				\$ 669.296	Mes Promedio
	Coronel	48	Director Regional	\$ 561.028	Mes Normal
				\$ 885.831	Mes Trimestre
				\$ 669.296	Mes Promedio
	Lebu	15	Director Regional	\$ 573.308	Mes Normal
				\$ 898.111	Mes Trimestre
				\$ 681.576	Mes Promedio

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". Asimismo, con la Ley 21.132 que moderniza y fortalece el ejercicio de la función pública del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, también se establecen nuevas herramientas de fiscalización para el combate de la pesca ilegal. Bajo este nuevo escenario normativo, la certificación de desembarque, momento en que se verifica que lo informado por el usuario, en cuanto al peso físico de lo desembarcado por especie y viaje de pesca o traslado, sea concordante, pasa desde un rol privado al público, asumiendo el Servicio dichas labores.

Los clientes externos son los titulares de cualquier instrumento que autorice la extracción de la fracción industrial de la cuota global o de las autorizaciones de pesca, así como los armadores artesanales de embarcaciones de una eslora igual o superior a 12 metros, los armadores artesanales de embarcaciones inscritas en pesquerías pelágicas con el arte de cerco, cualquiera sea su eslora y los titulares de embarcaciones transportadoras.



Los clientes internos son los funcionarios del Servicio, en particular el Director Regional, el Subdirector de Pesquerías y el supervisor regional de certificación de desembarque, a quien le reportará el desarrollo de sus funciones.

Para dar cumplimiento a este propósito, las regiones del país se han dividido en tres macro zonas:

NORTE: Regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama.

CENTRO: Regiones de Coquimbo, Valparaíso, El Maule, Biobío y La Araucanía.

SUR: Regiones de Los Ríos, Los Lagos, Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo y Región de Magallanes y la Antártica Chilena.

El trabajo se desarrollará en jornadas diferenciadas, las cuales serán definidas dependiendo de la dinámica sectorial de cada oficina. El lugar de desempeño serán los puntos de desembarque de las naves o embarcaciones y lugares de pesaje de los recursos o productos.

Queule: Las acciones a desarrollar por los certificadores, serán en el Muelle de caleta Queule, a 50 metros de la Oficina de SERNAPESCA. La infraestructura del muelle es de hormigón armado, con barandas de seguridad, sin trabajos en alturas o lugares confinados.

2.2 OBJETIVOS DEL CARGO

1. Ejecutar las acciones de control y vigilancia durante el desembarque para el cumplimiento de la normativa pesquera establecida en la Ley General de Pesca y Acuicultura y sus Reglamentos.
2. Ejecutar acciones de fiscalización para la identificación de especies, proporción de éstas y la cuantificación de los desembarques de los recursos hidrobiológicos o sus productos derivados.
3. Ejecutar conforme a las instrucciones impartidas las acciones necesarias que den cumplimiento al Plan Nacional de Fiscalización de Pesca Extractiva.
4. Ejecutar conforme a las instrucciones impartidas por el área técnica, las acciones necesarias que potencien el accionar del programa de Pesquerías a nivel Regional.

2.3 FUNCIONES DEL CARGO

1. Realizar acciones de fiscalización en terreno y verificación documental adhiriendo a los valores institucionales tales como probidad, compromiso, respeto, equidad y excelencia.
2. Ejecutar procedimientos de certificación de información de desembarque identificando nombre de la embarcación, especies desembarcadas y proporción de estas y cuantificar peso total descargado.
3. Controlar el uso y el correcto funcionamiento de los sistemas de pesajes habilitados.
4. Controlar el uso y correcto funcionamiento de cámaras de video en pontones de descarga, dispositivos de monitoreo satelital y dispositivo de registro de imágenes (DRI).
5. Rescatar información, electrónica o papel, respecto de los viajes de pesca en conformidad a los procedimientos establecidos.
6. Realizar acciones de difusión de la normativa pesquera a usuarios sectoriales.
7. Atender las consultas de los usuarios sectoriales de la normativa pesquera asociada a sus funciones.
8. Ejecutar las acciones de fiscalización para controlar el cumplimiento de las medidas de administración pesquera.
9. Efectuar acciones de fiscalización con otras Instituciones para potenciar el programa de Pesquerías regional.
10. Realizar atención de usuarios sectoriales en terreno.
11. Efectuar levantamiento de información operativa sobre la actividad pesquera.
12. Proporcionar reportes de la información que le sea solicitada conforme a los plazos requeridos.
13. Conducción de vehículos fiscales cuando sea necesario.
14. Manejar y registrar información relacionada a las actividades de fiscalización, realizada en medios manuales, electrónicos e informáticos dispuestos por SERNAPESCA.
15. Efectuar las denuncias al juzgado y citar a los infractores, cuando corresponda.
16. Aplicar procedimientos de control sobre dispositivos de registro de imágenes para fiscalización del descarte y pesca incidental, según sea requerido.

2.4 COMPETENCIAS

Competencias Transversales	Eje de la Competencia	Nivel
Aprendizaje Continuo	Aplicación de conocimientos	2
Orientación al Cliente Interno/Externo	Protocolos y procedimientos institucionales	1
Trabajo Colaborativo	Coordinación con otras áreas y actores	2
Competencias Específicas	Eje de la Competencia	Nivel
Iniciativa y Proactividad	Anticipación frente a contingencia y desafío	1
Orientación a la Calidad y el Orden	Procedimientos y Estándares	1
Tolerancia en Situaciones Críticas	Estrategia para una situación crítica	2

2.5 CONOCIMIENTOS

	NIVEL		
	Básico	Medio	Alto
Reconocimiento de Especies	X		
Matemática Básica			X
Comprensión Lectora Básica			X
Manejo plataformas informáticas	X		
Prevención de Riesgos	X		

III. PROCESO DE POSTULACION

Conocimientos: Estudios de Formación Educacional

3.1 Formación requerida:

- Licencia de Enseñanza Media de un Establecimiento Educacional Reconocido por el Estado.
- Deseable Licencia de Conducir Clase B, vigente.

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 VALORACION

- Etapa I: Formación educacional
- Etapa II: Prueba de conocimientos
- Etapa III: Evaluación de competencias
- Etapa IV: Valoración global del candidato

V. MODALIDAD DE EVALUACION

La evaluación se llevará a cabo en etapas sucesivas, "Formación educacional", "Prueba de conocimientos", "Evaluación de competencias" y "Valoración 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 ENVIO 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 que contenga, a lo menos, datos personales completos y estudios (Formato Libre)
2. Fotocopia de certificado o licencia de educación media.
3. Declaración jurada simple, 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)¹.
4. Declaración Jurada de Conflicto de Intereses².
5. Fotocopia Licencia de Conducir Clase B, vigente, en caso de estar en posesión de ella.
6. Fotocopia del Carnet de Identidad.
7. Certificado de Situación Militar al día, emitido por el Cantón de Reclutamiento

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

A las personas que pasen a la etapa de entrevista de valoración global deberán presentar la siguiente documentación original:

- Certificado Médico que acredite salud compatible con el cargo emitido con fecha 01 de octubre –en adelante– del presente año.

Para obtener este documento el postulante podrá dirigirse a una Institución prestadora de Salud (Centro Médico o Consultorio de Salud Pública), el cual deberá indicar que el postulante posee "Salud compatible para ejercer cargos en la Administración del Estado".³

- Certificado de Afiliación a AFP, FONASA O ISAPRE.

¹ El formato se encuentra disponible en la página www.empleospublicos.cl y en el sitio web institucional.

² El formato se encuentra disponible en el sitio web institucional.

³ Dictamen N° 37333 y N° 90769, ambos de 2016, ambos de la Contraloría General de la República

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

- Licencia o Certificado de Enseñanza Media.

Importante: Los postulantes deberán presentar íntegramente la documentación requerida, no pudiendo el Servicio basarse en aquellos antecedentes que obran en su poder.⁴

6.2 Calendarización del Proceso.

Fases	Etapas del Proceso	Fecha
I	Postulación y envío de antecedentes	8 días hábiles desde la publicación de las bases
II	Recepción de antecedentes	3 días hábiles posteriores a la fase anterior
III	Revisión etapa I Formación Educativa	6 días hábiles desde la fase anterior
IV	Etapa II Prueba de Conocimientos	2 días hábiles desde la fase anterior
V	Etapa III Evaluación de Competencias	7 días hábiles desde la fase anterior
VI	Etapa IV Entrevista de Valoración Global	7 días hábiles desde la fase anterior
VII	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, sin que tenga 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

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

El postulante deberá señalar en el formulario disponible en el portal de "www.empleospublicos.cl" las preferencias de postulación, respecto de las localidades indicadas en las presentes bases, en orden decreciente.

⁴ Dictamen N° 40.427, de 2011, y N° 30.299, de 2018, ambos de la Contraloría General de la República.



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 preferencia que el Postulante indique en su postulación.

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 publique la fecha del acta de término del concurso, data que será publicada en el sitio electrónico del Servicio. 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 y pudiendo ser destinado a la localidad que el servicio lo requiera. Una vez transcurrido el plazo antes indicado, dicha nómina quedará sin efecto.

Conforme el artículo 61 letra e) de la ley 18.834, corresponden a obligaciones de los funcionarios cumplir las destinaciones que disponga la autoridad competente, por lo que los postulantes al presente certamen deben tener presente esta prerrogativa del Servicio.

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: Factor "Formación educacional"

La revisión de los factores de "Formación educacional", correspondiente a la etapa I del proceso, se realizará por una consultora externa. Cuando esto no sea posible, esta tarea la realizará 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 II: Factor "Prueba de conocimientos"

A las personas que hayan aprobado la etapa anterior, se les realizará una evaluación de conocimientos, la cual pretende medir habilidades matemáticas básicas y comprensión de lectura de los postulantes para el desempeño de sus funciones.

La escala de evaluación de la prueba tendrá una ponderación de 0 a 100 puntos.

El objetivo de la prueba es medir la habilidad de los postulantes para resolver operaciones matemáticas básicas, calcular proporciones, y comprensión de lectura (escrita y seguimiento de Instrucciones) a fin de poder determinar si serán capaces de llevar a efecto dichos conocimientos en el ejercicio de la función a desarrollar. El contenido de la evaluación será elaborado por el Servicio y el lugar será informado a los participantes mediante el correo electrónico señalado en la postulación.

7.3 Etapa III: Factor "Evaluación de competencias"

A las personas que hayan aprobado las etapas I y II se les realizará una evaluación psicolaboral de competencias para el cargo. Dicha evaluación será valorada como "recomendable", "recomendable con observaciones" o "no recomendable". Se considerarán para la Evaluación de Competencias sólo a los 3 mejores puntajes por cada cargo a proveer, *v. gr.*, si en una localidad existen dos vacantes, se considerarán para esta etapa seis candidatos.

En la eventualidad que una vez culminadas las etapas I y II, se produzca un empate en los puntajes y que ello implique exceder el número de 3 candidatos por cada cargo a proveer para pasar a la evaluación psicolaboral, 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 puntaje en el factor "Prueba de Conocimientos".

- b) Si el empate continúa, se constituirá una comisión de no menos 3 funcionarios del Servicio, levantándose acta de nombramiento al efecto suscrita por el Jefe del Departamento de las Personas del Servicio. Esta comisión utilizará solo un criterio objetivo e imparcial que pueda contrastarse de los currículum presentados por los candidatos.
- 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.

7.4 Etapa IV: Factor "Apreciación global del candidato".

Subfactor: Entrevista de valoración global grupal

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 Subdirector de Pesquerías y la Subdirectora Administrativa, quien conducirá la entrevista.

A falta o ausencia de cualquiera de las personas señaladas anteriormente, ocuparán su lugar los respectivos subrogantes o quienes ellos designen.

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

7.5 Tabla Ponderación de Criterios.

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	Puntaje Máximo por Factor	Puntaje Mínimo Aprobación Etapa	% Ponderación
I	Formación Educativa y Capacitación	Formación Educativa	Licencia de Enseñanza Media	100	100	100	15%
			Otros Títulos	0			
II	Prueba de Conocimientos	Conocimientos básicos de matemáticas y comprensión de lectura	Posee conocimientos de operaciones matemáticas básicas y comprensión de lectura	0 - 100	100	60	20%
III	Evaluación de Competencias	Evaluación de Competencias	Recomendable para el cargo	100	100	60	25%
			Recomendable con observaciones	60			
			No recomendable	0			
IV	Apreciación Global del Candidato	Entrevista de Valoración Global grupal	Posee conocimiento, habilidades y actitudes acorde al perfil.	0-100	100	60	40%
TOTAL					400	280	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 proceso, 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 dos, respecto de cada cargo a proveer. 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 anterior. En el evento de producirse empate, el criterio de desempate corresponderá 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.

Asimismo, el Director Nacional se reserva la facultad de revocar el presente certamen, por razones de mérito, oportunidad o conveniencia, comprendiéndose razones de índole presupuestarias, estratégicas, institucionales y/o cualquier otro motivo que fundadamente estime conveniente, atendido sus facultades discrecionales.

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.

La Directora Nacional, seleccionará a una de las personas propuestas y, a través del Departamento de las Personas del nivel central, notificará 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.

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. 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, 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.


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



AMUG/NPDC/SCHS/lcm
Distribución:

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