



1996



LLAMA A PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO/EXTERNO PARA PROVEER EL CARGO DE ABOGADO/A ENCARGADO/A DE UNIDAD DE FISCALIA Y FISCAL EN MATERIAS DE MALTRATO Y ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL (MALS), DISCRIMINACIÓN Y GÉNERO, DE LA DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA.

VALPARAÍSO, 07 JUN. 2024

RES. EX. N° 201

VISTO: El D.F.L. N° 1/19.653, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional sobre 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, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el D.F.L. N° 5, de 1983, del actual Ministerio de Economía, Fomento y Turismo; la Ley N° 19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica; el Instructivo Presidencial N° 1/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; la Resolución Afecta N° 1, de 2017, del Servicio Civil; la Resolución Exenta N° 1.012, de 28 de marzo de 2018, que aprueba la política de gestión y desarrollo de personas, la solicitud de contratación, de fecha 25 de octubre de 2023, la Resolución Exenta N° DN - 989/2024, de fecha 7 de mayo de 2024, todas del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura; el Instructivo GAB.PRES N°01, del 22 de enero de 2024, sobre buen uso de los recursos fiscales; el dictamen N° 65.135/2013, el dictamen N° 9067/2017 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 suficiente para que el Servicio pueda cumplir con el logro de la misión institucional y sus objetivos estratégicos.

Que, el Instructivo GAB.PRES N°01, citado en Vistos, señala que: *"Los Ministerios y Servicios Públicos podrán realizar nuevos nombramientos de personal de planta, designaciones de personal a contrata, o contrataciones a honorarios, sin autorización previa de DIPRES, cuando se provean cargos o cupos vacantes ocasiones por retiros o renuncias voluntarias, o desvinculaciones, siempre y cuando estos nombramientos, designaciones o contrataciones sean en el mismo o inferior grado o por la misma o inferior remuneración bruta del cargo vacante que se está proveyendo, y exista la disponibilidad presupuestaria."*

Que, mediante Resolución Exenta N° DN - 989/2024, citada en Vistos, se modernizó la Unidad Funcional denominada "Fiscalía", del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, fijándose, entre otros elementos, su objetivo, funciones e integración y dejando sin efecto las resoluciones exentas que regulaban en ese



momento la estructura y el funcionamiento de la Unidad de Fiscalía, correspondiendo a la Resolución Exenta N°1485 de fecha 18 de abril de 2019 y sus modificaciones, y la Resolución Exenta N°1855 de 07 de mayo de 2019.

Que, la misma Resolución indicada en el considerando anterior, estableció que la Unidad de Fiscalía estará integrada por al menos un profesional que ostente el título de abogado/a, quien preferentemente deberá tener experiencia profesional con formación o especialización en perspectiva de género, acoso laboral, acoso sexual, maltrato y discriminación y será además el encargado/a de la Unidad de Fiscalía, estableciendo además sus funciones y obligaciones.

Que, al efecto, se encuentra vacante el cargo Profesional Abogado/a Encargado/a de Unidad de Fiscalía y Fiscal en materias de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual (MALS), discriminación y género, Unidad de Fiscalía, asimilado a grado 5° de la E.U.S., de la Dirección Nacional.

Que, el dictamen N° 9.067 de 2017, dispone que *"los empleos a contrata, carecen de un grado específico, por lo que compete a la superioridad determinarlo, conforme a los factores señalados en el artículo 10 de la ley N° 18.834, entre los que está la importancia de la función que se realiza"*.

Que, a su turno, el dictamen N° 65.135 de 2013, también citado, señala que *"el artículo 9° del señalado Estatuto Administrativo, explícitamente previene que todo cargo público -calidad que poseen esos empleos, según lo prescrito en el artículo 3°, letra a), de dicho texto normativo-, debe tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe, imperativo que reitera el inciso cuarto del artículo 10 de ese mismo texto legal, precepto que, además, dispone que deberá considerarse la capacidad, calificación e idoneidad personal del servidor. Ahora bien, teniendo en cuenta que las plazas a contrata no poseen un grado determinado en alguna norma legal, concierne a la respectiva superioridad otorgárselo, conforme a la trascendencia que le atribuya a la labor que será cumplida"*.

Que, los cargos que se proveen conllevan una responsabilidad que, a juicio de esta autoridad, debe asociarse a un grado determinado.

Que, a fin de ponderar la aptitud del candidato que fuere electo y en conformidad con el artículo 25° del Estatuto Administrativo, se aplicará un período de prueba de 3 meses.

Que, posterior al período a prueba, el desempeño en el cargo se evaluará anualmente pudiendo la autoridad, en el evento que así lo determine, solicitar el cese del mismo por, *inter alia*, no satisfacer las exigencias del cargo o estimar que, atendido circunstancias tales como la reestructuración del Servicio por alteraciones de prioridades, las competencias que se requieren son diversas o ya no son necesarias.

Que, en el evento de producirse los supuestos previamente señalados, se aplicará la política de movilidad del Servicio o el cese del cargo, según corresponda.

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.

RESUELVO:

1. LLÁMASE a proceso de selección para proveer el cargo de Profesional Abogado/a Encargado/a de Unidad de Fiscalía y Fiscal en materias de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual (MALS), discriminación y género, Unidad de Fiscalía, asimilado a grado 5° de la E.U.S., de la Dirección Nacional.

2. DÉJASE ESTABLECIDO QUE:

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

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

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

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

e. Todas las informaciones relacionadas con el Proceso de Selección a que se refiere el numeral 1 de esta Resolución, se publicarán en el sitio web del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, en la sección de "Trabaje con nosotros", y en el portal www.empleospublicos.cl.

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

3. APRUÉBENSE las bases para el llamado a proceso de selección para la provisión del cargo Profesional Abogado/a Encargado/a de Unidad de Fiscalía y Fiscal en materias de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual (MALS), discriminación y género, Unidad de Fiscalía, asimilado a grado 5° de la E.U.S., de la Dirección Nacional, 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
ABOGADO/A ENCARGADO/A DE LA UNIDAD DE FISCALÍA Y FISCAL EN MATERIAS DE
MALTRATO Y ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL (MALS), DISCRIMINACIÓN Y GÉNERO,
UNIDAD DE FISCALÍA, A CONTRATA ASIMILADO A GRADO 5° DE LA E.U.S.,
DIRECCIÓN NACIONAL.**

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura - SERNAPESCA - requiere proveer el cargo de Profesional Abogado/a Encargado/a de Unidad de Fiscalía y Fiscal en materias de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual (MALS), discriminación y género, Unidad de Fiscalía, asimilado a grado 5° de la E.U.S., de la Dirección Nacional, que se singulariza en el Numeral I de estas Bases Concursales.



I. IDENTIFICACIÓN DE LA VACANTE

Cargo	:	Profesional Abogado/a Encargado/a de Unidad de Fiscalía y Fiscal en materias de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual (MALS), discriminación y género.
Nº de vacantes	:	1
Planta Asimilación	:	Contrata
Grado	:	5º
Renta Bruta	:	\$ 3.426.365 - mes normal (aprox.) \$ 5.246.482 - mes trimestre (aprox.) ¹ \$ 4.033.071 - mes promedio (aprox.)
Dependiente de	:	Subdirector Jurídico.
Lugar de desempeño	:	Unidad de Fiscalía, Subdirección Jurídica, Dirección Nacional.

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.

Conforme a lo dispuesto en la resolución que moderniza la Fiscalía, corresponde a la unidad funcional, dependiente de la Subdirección Jurídica, cuya función consiste en velar por una correcta tramitación de los procesos disciplinarios, garantizando la legalidad de los mismos y su realización dentro de los plazos legales establecidos, fortaleciendo el Sistema de Integridad Institucional. A nivel interno se relacionará con los miembros de su Unidad, que trabajan en la Dirección Nacional, así como con los Directores Regionales, los Encargados del Departamento de las Personas a Nivel Regional y la Unidad de Auditoría. A nivel externo, se relacionará con el Servicio Civil y Consejo de Auditoría Interna general del Gobierno CAIGG, a quienes deberá reportar en forma trimestral.

El Profesional Abogado/a Coordinador/a de Fiscalía debe asegurar un buen clima laboral en el equipo de trabajo basado en la cordialidad y el respeto, comunicación, participación y equidad, junto con llevar a efecto los procesos por temas de género y MALS. Su jefatura directa será el Subdirector Jurídico y su lugar de trabajo será la Dirección Nacional del Servicio.

2.2 Objetivos del Cargo

Coordinar y liderar la tramitación de los procesos disciplinarios que se ventilen al interior del Servicio, conforme a la normativa vigente, considerando los lineamientos de la Institución, la Dirección Nacional y Resolución Exenta N° DN - 989/2024, de fecha 7 de mayo de 2024, que modernizó la Unidad Funcional denominada "Fiscalía", del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura.

2.3 Funciones del Cargo

2.3.1 Funciones de la Unidad funcional Fiscalía

a. Tramitar los procesos disciplinarios que se ventilen al interior del Servicio, sea en calidad de fiscal o investigador, en especial, aquellos que, atendida su gravedad, requieran una tramitación urgente.

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.



- b. Participar en los procesos disciplinarios que se ventilen al interior del Servicio, en calidad de actuario, cuando un fiscal de la unidad así lo requiera.
- c. Asesorar y orientar en lo relativo a la tramitación de procesos disciplinarios a Director/a Nacional, Subdirectores /as, Directores/as regionales y abogados/as regionales, cuando así lo requieran.
- d. Efectuar las notificaciones que correspondan en los procesos iniciados en el nivel central y coordinar con los encargados/as del departamento de las personas regional y/o abogados/as regionales, aquellas que deban realizarse en procesos iniciados en región.
- e. Recopilar información acerca del estado de avance de los procesos disciplinarios instruidos por los Directores/as Regionales.
- f. Mantener actualizada la información relativa al estado de tramitación de los procesos disciplinarios que se ventilen al interior del Servicio.
- g. Evacuar reportes en materia de procesos disciplinarios a requerimiento del Director/a Nacional.
- h. Evacuar reportes a requerimiento de la Unidad de Auditoría Interna, CAIGG, Auditor Ministerial y Servicio Civil.
- i. Implementar procedimientos y manuales que permitan obtener mejoras en la tramitación de los procesos disciplinarios.
- j. Efectuar capacitaciones a los funcionarios/as en materia de procesos disciplinarios.
- k. Sistematizar y evacuar informes de análisis relativas a las funciones propias de fiscalía.

2.3.2 Funciones como Encargado/a de Unidad de Fiscalía

- a. Efectuar reuniones con el equipo de fiscales de la Unidad de Fiscalía, y con fiscales de las direcciones regionales.
- b. Recibir y contestar los requerimientos y/o consultas que se realicen en materia de procesos disciplinarios.
- c. Recopilar de parte de los otros integrantes de la unidad, información acerca de los procesos disciplinarios que se encuentren tramitando en calidad de fiscal o investigador, a fin de mantener actualizada la información acerca de los mismos.
- d. Proponer, en los nuevos procesos disciplinarios que se instruyan, el funcionario/a de la unidad que se desempeñara como fiscal o investigador.
- e. Velar porque la información del sistema de seguimiento de procesos disciplinarios se mantenga actualizada.
- f. Efectuar los informes a las Instituciones que lo soliciten (CGR, CAIGG, Auditoría interna, otros Servicios Públicos).
- g. Efectuar los informes mensuales y trimestrales, con la información que le proporcionen los demás fiscales y el sistema de procesos disciplinarios.
- h. Supervisar los procesos regionales, y su seguimiento en el sistema.
- i. Resolver solicitudes y planteamientos de las Subdirecciones técnicas del Servicio y de las Direcciones regionales en materias de procesos disciplinarios, y consultar al Subdirector/a Jurídico/a, cuando sea requerido.
- j. Generar un programa de capacitación para los/as fiscales y actuarios/as del Servicio, en



conjunto con la Escuela de Fiscalización, en el marco de brechas anuales que se vayan detectando.

k. Generar propuestas en el marco del análisis de la fiscalía y entregar insumos a la Dirección Nacional para toma de decisiones y gestión del cambio organizacional.

l. Aquellas que le encomiende el Subdirector/a Jurídico y del Director o Directora Nacional.

2.3.3 Funciones como Fiscal en materias de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual (MALS), discriminación y género

a. Sustanciar y tramitar en calidad de fiscal/Investigador/a o actuario/a los procedimientos disciplinarios en que sean designados/as ante actos atentatorios a la dignidad de las personas, en especial, si tratan sobre hechos que pudieren constituir acoso sexual, violencia o discriminación por motivos de género, acoso laboral o discriminación arbitraria, desempeñándose de acuerdo a los plazos y demás reglas establecidas en las disposiciones legales.

b. Debe velar por la correcta y expedita sustanciación de los procedimientos disciplinarios a su cargo, en el marco de los principios de imparcialidad, objetividad, respeto, no discriminación arbitraria y equidad de género.

c. Incorporar la perspectiva de género, derechos humanos y relaciones laborales en el desarrollo de los procedimientos disciplinarios en que se desempeñen con estricta sujeción a la ley.

d. Incorporar las Políticas, Manuales e Instructivos del Servicio en el desarrollo de los procedimientos disciplinarios en que se desempeñe con estricta sujeción a ellos.

e. Disponer, si fuese pertinente y en el marco de las atribuciones que le confiere y los reglamentos aplicables a los procedimientos disciplinarios, las medidas preventivas o de protección respecto de los presuntos responsables, orientadas a proteger a las personas afectadas o a cautelar los fines del procedimiento y controlar su ejecución.

f. Cumplir de manera estricta con las obligaciones de secreto, confidencialidad y reserva de la información de los procedimientos de investigación sometidos a su conocimiento, con el debido resguardo de los datos sensibles de las personas, de acuerdo con la normativa legal y reglamentaria aplicable a estas materias.

2.4 Competencias

Competencias Transversales	Eje	Nivel
Aprendizaje Continuo	Actualización del conocimiento	4
Orientación al Cliente Interno/Externo	Generación de Valor	3
Trabajo Colaborativo	Promoción del Trabajo en Equipo	3
Competencias Específicas	Eje	Nivel
Gestión de Actores claves	Vinculación con Actores Claves	3
Comunicación efectiva	Agudeza en la Comprensión	4
Impacto en influencia	Influencia en otros	4
Iniciativa y Proactividad	Anticipación frente a la contingencia y desafíos	4



III. REQUISITOS DE POSTULACIÓN:

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación

3.1 Formación requerida:

1. Título Profesional de Abogado.
2. Deseables cursos de capacitación o especialización en aquellas materias de Perspectiva de Género y MALS.
3. Deseables Diplomados de especialización en Derecho Público y/o Derecho Administrativo o especialidades afines a los conocimientos requeridos para el cargo.
4. Deseable Magister o Doctorado en Derecho Público y/o Derecho Administrativo o especialidades afines a los conocimientos requeridos para el cargo.

3.2 Formación y experiencia:

1. Experiencia profesional relacionada a las funciones del cargo, de al menos 2 años en el sector público y/o privado.
2. Deseable experiencia profesional relacionada en materias de Perspectiva de Género y MALS.

***Respecto de la experiencia, será considerada solo aquella realizada desde la fecha de titulación.**

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

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.

IV. ETAPAS Y CRITERIOS DE VALORACIÓN

Etapa I:	Formación Educacional y Capacitación
Etapa II:	Experiencia Profesional
Etapa III:	Evaluación de Competencias
Etapa IV:	Entrevista de Valoración Global

V. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo en etapas sucesivas, "Evaluación Educacional y Capacitación", "Experiencia Laboral", "Evaluación de Competencias" y "Apreciación Global del Candidato".

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



VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y ENVÍO DE ANTECEDENTES

6.1 Proceso de Postulación

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

No serán admisibles postulaciones efectuadas por un medio distinto al portal www.empleospublicos.cl.

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

1. Currículum vitae (Formato libre).
2. Fotocopia de certificado de título.
3. Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral, que indiquen función desempeñada, inicio y fin del período de desempeño.² (Nombre/Firma/Timbre)³
4. Declaración jurada que cumple requisitos de ingreso (art. 12 letras c), e) y f) y art.54 DFL 1/19.653), debidamente firmada, disponible en portal de empleos públicos.

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 poder⁴.

Importante: No se aceptarán documentos enmendados, rectificadas y/o tachados, reservándose el Servicio la facultad de prescindir de dichos antecedentes y, en consecuencia, declarar inadmisibles la postulación.

6.2. Calendarización del Proceso

Las postulaciones deberán realizarse a través del Portal de Empleos Públicos www.empleospublicos.cl, para lo cual el postulante deberá registrarse en dicho portal previamente. No serán admisibles postulaciones fuera de plazo o realizadas por un medio distinto al Portal. Quienes no presenten la documentación indicada en el punto anterior, también se considerarán inadmisibles.

Los plazos de días señalados en las presentes bases serán de días hábiles, es decir, se suspenderán los días sábados, domingos y festivos.

² No se aceptarán: Certificados de Cotizaciones Laborales, Boleta de Honorarios y otra documentación que de manera individual o conjunta no certifique lo solicitado.

³ Identificación de la Institución/Empresa, nombre completo y firma de Jefatura de Personal o RR.HH, además del timbre de la organización que certifica. En el caso de personal interno, este debe ser firmado por la Jefatura del Departamento de las Personas o Director/a Regional, según corresponda.

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



Fases	Etapas del Proceso	Fecha
I	Postulación y envío de antecedentes	15 días hábiles desde la publicación de las bases
II	Recepción de antecedentes	7 días hábiles posteriores al término la fase anterior
III	Revisión etapas I, II y III	14 días hábiles desde la conclusión de la fase anterior
IV	Etapa IV Entrevista	7 días hábiles desde la conclusión de la fase anterior
V	Finalización del Proceso	3 días hábiles desde la conclusión de la fase anterior

Sin perjuicio de lo anterior, el Jefe Superior del Servicio podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización por razones de fuerza mayor.

Los eventuales cambios serán informados en el sitio web del Servicio.

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 solicitado en las presentes bases.
- La información que se indique en el currículum vitae debe ser concordante con la documentación adjunta, de lo contrario, será declarada inadmisibile.
- No se considerará documento válido para acreditar experiencia: Certificados extendidos por el mismo postulante, currículum vitae, Resoluciones de nombramiento, boletas de honorarios, certificado de cotizaciones previsionales, cartas de recomendación, liquidaciones de sueldo.

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 tabla que se señala en el punto 7.4.

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.



7.1 Etapas I y II: Factores "Formación Educacional y Capacitación "y "Experiencia Laboral"

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 de Jurídica, 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, si estos quisieran voluntariamente participar.

7.2 Etapa III: Factor "Evaluación por 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"

Recomendable	100 puntos
Recomendable con Observaciones	60 puntos
No Recomendable	0 puntos

Al momento de ser citados a la evaluación de competencias, los postulantes, junto con confirmar asistencia deberán remitir por correo electrónico "Declaración jurada firmada que acredite el cumplimiento del Artículo 84 del D.F.L. N° 29, formato disponible en (www.sernapesca.cl/trabaje-con-nosotros)"

Para esta Etapa solo se considerarán los puntajes más altos obtenidos en las Etapas anteriores con un tope de 10 postulantes. En caso de empate definirá el puntaje más alto en experiencia o en su defecto, se considerará a quienes posean mejor puntaje en la etapa anterior.

Las evaluaciones por competencias, son un conjunto de técnicas que se utilizan para conocer rasgos de la persona que no se determinan a través de una entrevista o leyendo su currículum vitae. Sirven para determinar si el candidato lo suficientemente apto para el puesto al que se postula.

Recomendable: El candidato/a posee las competencias requeridas para desempeñar el cargo eficientemente.

Recomendable con Observaciones: El candidato presenta características cercanas al perfil requerido para el cargo, pero presenta algunas competencias menos desarrolladas que podrían afectar el desempeño óptimo del cargo. Sin embargo, presenta el potencial para superarlas.

No Recomendable: El candidato no cumple con las competencias básicas exigidas para el cargo.

Para esta etapa el puntaje mínimo de aprobación es 60 puntos, por lo tanto, los postulantes que no alcancen el puntaje mínimo no aprobarán la Etapa III, finalizando así su postulación.

7.3 Etapa IV: Factor "Apreciación Global del/la candidato/a".

i. Subfactor: Entrevista de valoración global

Consiste en la realización de una entrevista presencial, la que pretende identificar en el postulante la presencia de los conocimientos y competencias, de acuerdo con el perfil de cargo indicado en el punto II de estas bases. Será efectuada por el Subdirector Jurídico, el Subdirector Nacional y la Jefa del Departamento de las Personas, quien conducirá la entrevista.

A falta o ausencia de cualquiera de los mencionados integrantes, ocuparán su lugar los respectivos subrogantes o quien, en caso de regiones, el Director/a Regional designe, mientras que en el Nivel Central designará el Subdirector correspondiente. En la conformación



del Comité, siempre deberá estar presente algún representante del área de personas a nivel regional o central, según corresponda

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	Profesional Abogado/a	60	100	60	20%	
			Otros títulos	0				
		Estudios de especialización	Magister o Doctorado en Derecho Público y/o Derecho Administrativo o especialidades afines a los conocimientos requeridos para el cargo.	25				
			Derecho Público y/o Derecho Administrativo o especialidades afines a los conocimientos requeridos para el cargo	10				
			No presenta especialización	0				
			Capacitación o especialización en aquellas materias relacionadas a Perspectiva de Género y MALS.	60 horas o más				15
				Entre 30 y menos de 60 horas				10
				Menos de 30 horas				5
				Sin Capacitación				0
		II	Experiencia Profesional	Experiencia profesional relacionada a las funciones del cargo, en el sector público y/o privado.				6 años o más
Entre 4 y menos de 6 años	50							
Entre 2 y menos de 4 años	40							
Menos de 2 años	10							
Experiencia profesional relacionada en materias de Perspectiva de Género y MALS.	Más de 4 años			40				
	Entre 2 y menos de 4 años			30				
	Menos de 2 años			20				



Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	Pje Máx. Por Factor	Pje Mínimo Aprobación Etapa	% Ponderación
III	Evaluación por Competencias	Evaluación por Competencias	Recomendable	100	100	60	20%
			Recomendable con Observaciones	60			
			No Recomendable	0			
IV	Apreciación Global del candidato	Entrevista de valoración	Posee Conocimientos, Habilidades y Actitudes de acuerdo al Perfil	0-100	100	60	40%
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 al Director/a Nacional, los nombres de los candidatos que hubiesen obtenido los mejores puntajes, con un máximo de cinco, respecto del cargo a proveer. En caso de empate entre postulantes, para dirimir los integrantes de la lista a proponer, 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.

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 el Director 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.

El/La Director/a Nacional, seleccionará a una de las personas propuestas y, a través del Departamento de las Personas del nivel central, notificará personalmente o por correo electrónico 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.

El Director del Servicio, a través del Departamento de las Personas, comunicará a los concursantes, por los medios que permitan un adecuado conocimiento y publicidad, 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.

El/la directora/a Nacional o el Subdirector Administrativo tendrán un plazo de 10 días hábiles para dar respuesta.

X. INFORMACIÓN A LOS POSTULANTES

Las consultas sobre el proceso de selección deben ser dirigidas a la cuenta de correo electrónico seleccion@sernapesca.cl y serán respondidas en horario hábil, es decir entre 09:00 y 18:00 horas, de lunes a jueves y entre 09:00 a 17:00 horas en día viernes.

Los eventuales cambios de calendario y cualquier otra información relevante referida al proceso de concurso, serán informados en el sitio Web del Servicio Nacional de Pesca www.sernapesca.cl/Trabaje con nosotros.

Mediante el sitio web con www.sernapesca.cl/Trabaje con Nosotros se informarán los Códigos de los postulantes y preseleccionados en cada etapa.

XI. ANEXOS

Anexo 1: Declaración jurada Simple

Anexo 2: Certificado de experiencia laboral

Anexo 3: Declaración jurada Simple Abogados



ANEXO 1: DECLARACIÓN JURADA SIMPLE



DECLARACIÓN JURADA

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX Cédula Nacional de Identidad N°XXXXXXXXXX vengo en declarar bajo juramento lo siguiente:

- Tener salud compatible con el cargo (de acuerdo al artículo 12 letra c) del D.F.L. N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo).
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, en los últimos cinco años (de acuerdo con el artículo 12, letra e), en relación con el artículo 13, inciso 4º, del D.F.L. N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo).
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, no hallarme condenado por crimen o simple delito (conforme al artículo 12 letra f) del D.F.L. N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo).
- Que cumpla con lo dispuesto en los artículos 54, 55 y 56 del D.F.L. N° 1/19.653, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, relativos a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas.

Nombre y firma

C.I. N° XXXXXXXXX



CERTIFICADO EXPERIENCIA LABORAL ESPECÍFICA

Quien suscribe, certifica que _____ (indicar nombre social si corresponde) _____, RUN _____, se ha desempeñado, en el(los) siguiente(s) cargo(s) y con las funciones específicas que más abajo se detallan, durante el tiempo que se indica.

CARGO Y FUNCIÓN (indicar nombre del cargo, estamento al que pertenece, detalle las responsabilidades ejercidas durante el periodo y en el evento que se hubiese tenido personal a cargo, indicar el N° de colaboradores)	Desde día/mes/año	Hasta día/mes/año

Se extiende el presente certificado, que tiene el carácter de declaración jurada simple, a solicitud de quien postula para los fines de acreditar experiencia específica, antecedente que servirá de base para evaluar su postulación a concurso.

CARGO DE QUIEN SUSCRIBE: _____
(Jefatura de Personal o Jefatura de RRHH)

NOMBRE: _____

RUN: _____

TELÉFONO DE CONTACTO _____

Lugar, fecha _____



DECLARACIÓN JURADA

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX, Cédula Nacional de Identidad N°
XXXXXXX, vengo en declarar bajo juramento que he sido debidamente informado y, por ende,
tengo pleno conocimiento de las prohibiciones establecidas en el artículo 84 del D.F.L. N° 29,
de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de
la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en especial de lo dispuesto en sus letras c) y
d), esto es:

- c. Actuar en juicio ejerciendo acciones civiles en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él formen parte, salvo que se trate de un derecho que atañe directamente al funcionario, a su cónyuge o a sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o por afinidad hasta el segundo grado y las personas ligadas a él por adopción.
- d. Intervenir ante los tribunales de justicia como parte, testigo o perito, respecto de hechos de que hubiere tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones, o declarar en juicio en que tenga interés el Estado o sus organismos, sin previa comunicación a su superior jerárquico.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

C.I. N° XXXXXXXX

VALPARAÍSO, XXXXXXXXXXXXXXXXX



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, sin perjuicio de efectuar la difusión del mismo a través de otros medios y/o canales institucionales.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE

Soledad Tapia

MARIA SOLEDAD TAPIA ALMONACID
DIRECTORA NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA

SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA
DIRECTORA NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA

MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO

Distribución:

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