



LLAMA A PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGOS DE FISCALIZADORES DE CERTIFICACIÓN DE DESEMBARQUE, PARA EL SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA.

VALPARAÍSO, 1 6 MAR 2023

RES. EX. Nº

134

TO: FL D.F.L. Nº 1/19.653 do 2001

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 Nº 18.575 Orgánica Constitucional de las Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley Nº 19.880 que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado; el D.F.L. N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo y el Decreto N° 69, de 2004, que contiene el Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, ambos del Ministerio de Hacienda; el Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, de 1983, del actual Ministerio de Economía, Fomento y Turismo; la Ley N° 21.132 que moderniza y fortalece el ejercicio de la función pública del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura; el Instructivo Presidencial Nº 1/2015, sobre buenas prácticas laborales en desarrollo de personas en el Estado; la Ley Nº 19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica; la resolución afecta N° 1, de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil; la resolución exenta N° 1.012, de 28 de marzo de 2018, que aprueba política de gestión y desarrollo de personas y las solicitudes de contratación de fechas 13 y 16 de febrero de 2023, todas del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura; el Oficio Ordinario Nº 510, de fecha 10 de febrero de 2023, de la Dirección de Presupuestos; el dictamen N° 65.135, de 09 de octubre de 2013, el dictamen N° 9.793, de 08 de febrero de 2016, el dictamen N° 6.283, de 20 de febrero de 2017, el dictamen N° 9.067, de 16 de marzo de 2017, el dictamen N° 14.869, de 26 de abril de 2017, el dictamen N° 13.021, de 25 de mayo de 2018, 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 afecta 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, la ley N° 21.132, singularizada en Vistos, 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, en atención a dos renuncias voluntarias y una no renovación de contrata, se encuentran vacantes los cargos de Fiscalizador de Certificación de Desembarque, para las oficinas de Castro, Puerto Natales y Punta Arenas.

Que, los requerimientos para proveer dichos cargos, fueron formalizado mediante solicitudes de contratación de fechas 13 y 16 de febrero de 2023, que establecieron entre otras cosas, los objetivos que se pretenden, las funciones que desempeñarán las persona cuya contratación se solicita y las competencias asociadas a su desempeño.

Que, el dictamen N° 9.067 de 2017, citado en Vistos, 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 9º del señalado Estatuto Administrativo, explícitamente previene que todo cargo público -calidad que poseen esos empleos, según lo prescrito en el artículo 3º, 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, debe tenerse presente también lo dispuesto en el dictamen N° 6.283, citado en Vistos, el cual señala 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, según dictamen Nº 9.793, también citado, "[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, conforme a lo concluido en el dictamen Nº 53.302, de 2015, de este origen".

Que, en este orden de ideas, atendidas las funciones, competencias y conocimientos que constituyen el perfil de cargo, el Servicio, en ejercicio de sus facultades, ha establecido que la persona a contratar se asimilará al estamento Administrativo, grado 21º 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 a 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, el Servicio ha considerado un presupuesto acorde con la cantidad de funcionarios a contrata, asociadas al estamento Administrativo, grado 21°, 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, sin perjuicio de no contar con autorización presupuestaria para ello.

Que, de esta manera, el presente certamen se enmarca dentro de los principios generales de los concursos, 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, citado en Vistos.

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



RESUELVO:

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

REGIÓN	OFICINA	VACANTE		
DE LOS LAGOS	CASTRO	1		
MAGALLANES	PUERTO NATALES	1		
	PUNTA ARENAS	1		

2. DÉJASE ESTABLECIDO QUE:

a. El Proceso de Selección a que se refiere el resuelvo 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 <u>www.empleospublicos.cl</u> , 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 Nº 29, de 2005, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y del Decreto Nº 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 Nº1 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 regirá por las Bases que se aprueban y transcriben en el numeral 3 de esta Resolución.

3. APRUÉBANSE las bases del proceso de selección para la provisión del cargo de Fiscalizador de Certificación de Desembarque, escalafón Administrativo, a contrata asimilado a grado 21° de la E.U.S., en diversas dependencias de la institución, las cuales se entienden formar parte del presente acto administrativo, y cuyo texto se transcribe a continuación:

FISCALIZADORES DE CERTIFICACIÓN DE DESEMBARQUE, ESCALAFÓN ADMINISTRATIVO, A CONTRATA ASIMILADO A GRADO 21º 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 de Fiscalizador de Certificación de Desembarque, escalafón Administrativo, a contrata asimilado a Grado 21º de la E.U.S.



I. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

Cargo: FISCALIZADOR DE CERTIFICACIÓN DE DESEMBARQUE

Planta de Asimilación: Contrata Grado: 21º

REGIÓN	OFICINA	VACANTE	DEPENDIENTE DE	RENTA ¹		
		1		\$ 871.455	Mes normal	
DE LOS LAGOS	CASTRO		Director(a) Regional	\$ 1.506.003	Mes Trimestre	
				\$ 1.082.971	Mes Promedio	
	PUERTO 1 ANES PUNTA ARENAS 1	1	Director(a) Regional	\$1.010.104	Mes normal	
				\$1.905.877	Mes Trimestre	
MAGALLANES				\$ 1.308.695	Mes Promedio	
T II TO TEL TIVES				\$ 963.887	Mes normal	
		Director(a) Regional	\$1.859.660	Mes Trimestre		
				\$1.262.478	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 N° 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.

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.

REGION	OFICINA	LUGAR DE DESEMPEÑO
DE LOS LAGOS	OFICINA DE CASTRO	Galvarino Riveros 1277, Segundo Piso, Centro Comercial Altos de Castro

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.



MAGALLANES	OFICINA NATALES	DE	PUERTO	Blanco Natales	Encalada	480,	Puerto
	DIRECCIÓN	REGION	AL	Calle Ve Punta A	intiuno de I renas	Mayo 1	490,

2.2 Objetivos del Cargo

- 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 estas 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 área 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.
- 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	Descripción	NIVEL	
Aprendizaje Continuo	Aplicación del conocimiento	2	
Orientación al Cliente Interno/Externo	Protocolos y procedimientos Institucionales	1	
Trabajo Colaborativo	Coordinación con otras áreas y actores	2	
Competencias Específicas	Descripción		
Iniciativa y Proactividad	Anticipación frente a contingencias y desafíos	1	
Orientación a la Calidad y el Orden Procedimientos y Estándares		1	
Tolerancia en Situaciones Críticas	Estrategias para una situación crítica	2	

2.5 Conocimiento

CONOCIMIENTO		NIVEL			
	Básico	Medio	Alto		
Reconocimiento de especies	×				
Matemática básica			×		
Comprensión lectora básica			×		
Manejo plataformas informáticas	x				
Prevención de riesgos	x				

III. REQUISITOS DE POSTULACIÓN:

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional

3.1 Formación requerida:

- 1. Licencia de enseñanza media de un establecimiento educacional reconocido por el
- 2. Deseable licencia de conducir clase B, vigente

3.2 Formación y experiencia:

Deseable experiencia laboral de al menos 2 años.

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 Etapa II: Experiencia Laboral

Etapa III: Apreciación Global del candidato

V. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

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

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

VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y ENVÍO DE ANTECEDENTES

6.1 Proceso de Postulación

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

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

- 1. Currículum vitae (Formato libre).
- 2. Fotocopia de certificado o licencia de educación media
- 3. Fotocopias de certificados o documentos que acrediten Experiencia Laboral, que indiquen función desempeñada y tiempo de permanencia en el cargo.
- 4. Declaración jurada que cumple requisitos de ingreso (art. 12 let c), e) y f) y art.54 DFL 1/19.653), debidamente firmada, disponible en portal de empleos públicos.
- 5. Declaración jurada de conflicto de intereses²
- 6. Fotocopia de licencia de conducir clase B, vigente, en caso de estar en posesión de ella.
- 7. Fotocopia del carnet de identidad.

A la(s) persona(s) seleccionada, se les solicitará <u>la documentación en original</u> que a continuación se indica:

- 1. Certificado o licencia de educación media
- 2. Certificado de afiliación a AFP
- 3. Certificado de afiliación a FONASA O ISAPRE
- 4. Certificado médico que acredite salud compatible con el cargo emitido con fecha posterior al correo donde se le informa que fue seleccionado para el cargo.

Los postulantes <u>deberán presentar</u> íntegramente la documentación requerida, no pudiendo el Servicio basarse en aquellos antecedentes que se encuentren en su poder³.

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

² Formato en los anexos del llamado http://www.sernapesca.cl/trabaje-con-nosotros

³ Dictámenes N° 40.427, de 2011, y N° 30.299, de 2018, de la Contraloría General de la República.



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 presentan la documentación indicada en el punto anterior, también se considerarán inadmisibles.

Fases	Etapas del Proceso	Fecha		
I	Postulación y envío de antecedentes	5 días hábiles desde la publicación de las bases		
II	Recepción de antecedentes	5 días hábiles posteriores a la fase anterior		
III	Revisión etapas I y II	5 días hábiles desde la fase anterior		
IV	Etapa IV Entrevista	5 días hábiles desde la fase anterior		
V	Finalización del Proceso	3 días hábiles desde 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 y sin que tengan la obligación de informar de sus fundamentos.

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

VII. SELECCIÓN

Admisibilidad de las Postulaciones

- a. Todas las postulaciones serán sometidas a revisión de admisibilidad, en la cual se verificará si estas 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 inadmisible.
- d. No serán admisibles las postulaciones fuera de plazo o realizadas por un medio distinto al Portal.
- e. La información que se indique en el formulario del portal "www.empleospublicos.cl" debe ser concordante con la documentación adjunta, de lo contrario, será declarada inadmisible.

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.

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.

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.



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 al artículo 61 letra e) de la ley N° 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 y II: Factores "Formación Educacional" 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 Pesquerías, 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 quisieren voluntariamente participar.

Teniendo presente el fin de asignar las plazas que por el presente acto se concursan a aquellas personas que cumplan estrictamente con el perfil de cargo señalado, se ha establecido que a los profesionales que participen se les asignará el puntaje mínimo en esta etapa, 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, no siendo viable para el Servicio otorgar mayores beneficios remuneratorios a quienes exceden las aptitudes que por el cargo se exigen.

Etapa III: Factor "Apreciación Global del/la candidato/a"

Consiste en la realización de una entrevista presencial o remota, 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 correspondiente, el Representante del área de Pesquerías Regional y el Encargado Regional 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 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.

De haber más de 10 postulantes que hayan aprobado la etapa anterior, se considerarán para la entrevista a los 10 postulantes con mayor puntaje.

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



7.2 Tabla Ponderación de Criterios

Etap a	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfacto r	Puntaje Máximo por Factor	Puntaje Mínimo Aprobación Etapa	% Ponderaci ón
ı	Formación Educacional	Formación Educacional	Licencia de enseñanza media	100	100	100	35%
			Otros Títulos	0			
	Experiencia Laboral		Más de 4 años	100	100	0	25%
п			Entre 2 y 4 años	70			
••			Menos de 2 años	40			
			Sin experiencia	0			
ш	Apreciación Global Entrevista de valoración Valoración Posee Conocimientos, Habilidades y Actitudes de acuerdo al Perfil.		0-100	100	60	40%	
	TOTAL 300 Puntaje Mínimo para ser Candidato Idóneo/a						100%
	Punta	160					

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 tres, 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 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.

El Director/a 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 <u>seleccion@sernapesca.cl</u>, contando con el plazo de 5 días hábiles, después de la difusión del resultado del Proceso de selección.

El/La Director/a Nacional o El/La Subdirector/a Administrativo/a 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.

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

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 Y COMUNÍQUESE

Z AGC/vmc <u>Distribución</u>:

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

MARÍA SOLEDAD TAPIA ALMONACID DIRECTORA NACIONAL

foledad Tapia.

SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA