



0 4 5 8 6



**LLAMA A PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO/EXTERNO  
PARA PROVEER EL CARGO DE TÉCNICO DE APOYO, PARA EL  
SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA/**

**VALPARAÍSO,**

**597**



**RES. EX. N° 08 NOV. 2021**

**VISTOS:** 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 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, del Ministerio de Hacienda, 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° 20.955 que Perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y Fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil; 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 que aprueba la política de gestión y desarrollo de personas, de 28 de marzo de 2018 y la solicitud de contratación de fecha 19 de octubre de 2021, ambas del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura; el Oficio Ord. N° 3165 de 14 de octubre de 2021, de la Dirección de Presupuestos; el Dictamen N° 65.135/2013, el Dictamen N° 9067/2017 y la Resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República.

**CONSIDERANDO:**

Que, el Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, en adelante e indistintamente el "Servicio" o "SERNAPESCA", tiene como misión contribuir a la sustentabilidad del sector y a la protección de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente, a través de una fiscalización integral y gestión sanitaria que influya en el comportamiento sectorial promoviendo el cumplimiento de las normas.

Que, en razón de lo anterior, se requiere contar con dotación para que el Servicio pueda cumplir con el logro de la misión institucional y sus objetivos estratégicos.

Que, al efecto, se encuentra vacante el cargo de Técnico de Apoyo, escalafón técnico, a contrata asimilado a grado 18° de la E.U.S., oficina de Maullín, Región de Los Lagos.

Que, el Dictamen N° 9067 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 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, se aplicará un período a 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 del Servicio Civil, citada en Vistos, los Servicios Públicos, deberán elaborar y aplicar procedimientos transparentes de reclutamiento y selección basados en el mérito, idoneidad, inclusión e igualdad de oportunidades.

Que, por su parte, el artículo 14 de la citada Resolución, prescribe que el proceso de reclutamiento y selección señalado en el artículo anterior, será aplicado a los ingresos de personas que se incorporen al servicio en calidad jurídica de contrata o Código del Trabajo.

Que, 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, el presente certamen se desarrolla dentro del contexto de una crisis sanitaria originada por la enfermedad del coronavirus (COVID-19) calificada como pandemia global por la Organización Mundial de la Salud, decretándose alerta sanitaria a nivel nacional mediante los decretos N° 4 y N° 6, ambos de 2020.

Que, la autoridad sanitaria ha implementado diversas medidas de restricción a la libertad de circulación en el país.

Que, de conformidad con los artículos 3° y 5° de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esta última está al servicio de la persona humana; su finalidad es promover el bien común atendiendo las necesidades públicas en forma continua y permanente, debiendo sus autoridades y funcionarios velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y por el debido cumplimiento de la función pública.

Que, corresponde al Servicio arbitrar las medidas correspondientes a fin de resguardar la salud de los postulantes y personal de la Institución, sin que ello signifique un menoscabo al principio de igualdad en el acceso a un cargo público.

Que, en ese sentido, se privilegiará el uso de medios tecnológicos y/o telemáticos para el desarrollo de las diversas etapas o actos que requieran comunicación instantánea, tales como videoconferencias o video llamadas.

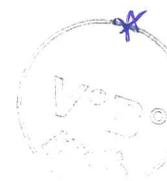
Que, es responsabilidad de los postulantes contar con los recursos idóneos para el adecuado desarrollo de las distintas fases del certamen.

Que, excepcionalmente,, se podrán realizar actividades presenciales, *v. gr.* entrevistas o evaluaciones psicolaborales, adoptándose todas las medidas sanitarias que se estimen pertinentes.

#### **RESUELVO:**

**1. LLÁMASE** a Proceso de Selección para proveer el cargo de Técnico de Apoyo, escalafón técnico, a contrata asimilado a grado 18° de la E.U.S., oficina de Maullín, Región de Los Lagos.

\_\_\_\_\_



## 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 resuelto tercero de esta Resolución.

b. Las postulaciones se realizarán a través del portal del Servicio Civil [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), donde los postulantes deberán registrarse previamente.

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

d. Todas las informaciones relacionadas con el Proceso de Selección a que se refiere el resuelto primero de esta Resolución, se publicarán en el sitio web del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, en la sección de "Trabaje con nosotros", y en el portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl). Sin perjuicio de lo anterior, la Jefatura del Departamento de las Personas deberá adoptar las medidas de publicidad que correspondan para que esta Resolución se encuentre además disponible y ubicada en lugares visibles en todas las dependencias del Servicio, a nivel nacional y regional.

e. El Proceso de Selección que se convoca se registrará por las Bases que se aprueban y transcriben en el resuelto siguiente del presente acto administrativo.

**3. APRUÉBANSE** las bases para el llamado a Proceso de Selección para la provisión del cargo de Técnico de Apoyo, escalafón Técnico, a contrata asimilado a grado 18° de la E.U.S., oficina de Maullín, Región de Los Lagos, 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 TÉCNICO DE APOYO, ESCALAFÓN TÉCNICO, A CONTRATA ASIMILADO A GRADO 18° DE LA E.U.S., OFICINA MAULLÍN, REGIÓN DE LOS LAGOS.**

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura - SERNAPESCA - requiere proveer el cargo de Técnico de Apoyo, escalafón Técnico, a contrata asimilado a grado 18° de la E.U.S., oficina de Maullín, Región de Los Lagos.

#### **I. IDENTIFICACION DE LA VACANTE**

Cargo	:	Técnico de Apoyo.
Nº de vacantes	:	1
Calidad Jurídica	:	Contrata
Grado	:	18°
Renta Bruta	:	\$ 783.675.-mes normal (aprox.) \$1.186.295.-mes trimestre (aprox.) <sup>1</sup> \$ 917.881.-mes promedio (aprox.)
Unidad de desempeño	:	Dirección Regional de Los Lagos
Lugar de desempeño	:	Oficina de Maullín
Dependiente de	:	Director Regional y Encargado de Oficina de Maullín, Región de Los Lagos.

<sup>1</sup> Sólo se recibirá el valor de la remuneración trimestral indicada si existe permanencia en el puesto durante tres meses continuos, de no ser así será proporcional a los días trabajados.



## II. PERFIL DEL CARGO

### 2.1 Contexto del cargo

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura es una entidad dependiente del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, cuya misión es *"contribuir a la sustentabilidad del sector y a la protección de los recursos hidrobiológicos y su medio ambiente, a través de una fiscalización integral y gestión sanitaria que influye en el comportamiento sectorial promoviendo el cumplimiento de las normas"*. Para el cumplimiento de este propósito, el Servicio se encuentra presente territorialmente en todas las regiones del país, con oficinas provinciales, incluidas dos oficinas insulares.

El funcionario desempeñará funciones en la oficina comunal de Maullín, de la Dirección Regional de Los Lagos, ubicada en calle Diego portales s/n, bajo la supervisión de la encargada de dicha oficina, dependencia en la que trabajan un total de 4 funcionarios bajo jerarquía directa del Director Regional.

El cargo contempla desarrollar labores de fiscalización pesquera en toda la cadena respectiva, las que pueden ser embarcaciones artesanales, embarcaciones transportadoras, plantas de procesos, medios de transporte entre agentes involucrados, por lo cual deberá relacionarse en forma interna con los funcionarios de las demás áreas técnicas del Servicio, como también con agentes extractivos, plantas de transformación, frigoríficos, centros de acopio o cultivos y agentes de comercialización, entre otros.

Además le corresponderá realizar labores de fiscalización en aguas continentales, con foco en la pesca ilegal. También implicará desarrollar labores de fiscalización ambiental y apoyar en labores de fiscalización de la pesca recreativa.

### 2.2 Objetivos del Cargo

- Realizar labores de fiscalización pesquera, ambiental y en aguas continentales, con foco en la pesca ilegal.
- Apoyar labores de fiscalización de pesca recreativa y de atención de usuarios.
- Resguardar la seguridad de la información del Servicio y de los usuarios, junto con apoyar las actividades en terreno u otros espacios de atención.
- Atender y orientar a los usuarios en los trámites y servicios a realizar.

### 2.3 Funciones del Cargo

1. Atender las inquietudes, consultas y trámites que los usuarios requieran en los distintos canales de atención del Servicio, según los estándares y procedimientos de atención establecidos.
2. Orientar a los usuarios respecto de los requerimientos que solicite.
3. Resolver, de acuerdo con las atribuciones conocimientos y competencias que posee el cargo, los trámites que los usuarios deben realizar en el Servicio.
4. Verificar que la totalidad de los documentos entregados por los usuarios estén enmarcados dentro de los procedimientos establecidos y la normativa vigente.
5. Elaborar informes y otras tareas a requerimiento de su jefatura.
6. Ejecutar las acciones necesarias para el cumplimiento de las metas establecidas en el Plan Nacional de Fiscalización.
7. Ejecutar acciones del área de pesca extractiva, de acuerdo a instrucciones del Director Regional y jefe de oficina, mediante la difusión y coordinación con instituciones públicas y privadas relacionadas con el sector.
8. Fiscalizar e inspeccionar agentes extractivos, embarcaciones pesqueras, puertos y caletas de desembarques, plantas de transformación, frigoríficos y centros de acopio, centros y agentes comercializadores, medios de transporte y otros.
9. Realizar labores de fiscalización en cuanto a la pesca recreativa y fiscalización ambiental.
10. Apoyar en labores de rescate de fauna marina.
11. Denunciar, a través de la Dirección Regional, a los juzgados correspondientes, las infracciones y delitos contra la normativa pesquera.





## 2.4 Competencias

Competencias Transversales	Eje	Nivel de competencia
Aprendizaje Continuo	Actualización del conocimiento	2
Orientación al Cliente Interno/Externo	Generación de Valor	4
Trabajo Colaborativo	Promoción del trabajo en equipo	4
Competencias Específicas	Eje	Nivel de competencia
Comunicación Efectiva	Expresión	4
Iniciativa y Proactividad	Anticipación frente a contingencias y desafíos	3
Resolución de Problemas	Análisis del problema	3

## 2.5 Conocimiento

	NIVEL		
	Básico	Medio	Alto
Atención de Usuarios			X
Normativa pesquera y acuícola		X	
Reconocimiento de especies marinas			X
Identificación y conocimiento de artes y/o aparejos de pesca			X
Manejo de Office		X	

Los conocimientos señalados, se entienden que son aquellos mínimos que la persona debe tener para poder desempeñarse eficazmente una vez se encuentre en el cargo.

Estos conocimientos deben alcanzar el nivel exigido durante el período de prueba y no necesariamente deben tenerse durante el período de postulación, sin perjuicio que se considerará deseable que así sea.

El cumplimiento de cada uno de los niveles será supervisado por la respectiva jefatura, siendo uno de los factores que pueden incidir en la renovación o no de la persona en dicho cargo.

La jefatura inmediata deberá velar por dar estricto cumplimiento a lo prescrito en este acápite.

### III. REQUISITOS DE POSTULACIÓN:

**Conocimientos:** Estudios y cursos de formación educacional y capacitación relacionadas a las funciones del cargo.

#### 3.1 Formación requerida:

-Título Técnico de las áreas Biológica, Pesquera, Acuícola u otras afines a la competencia sectorial del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, otorgado por un establecimiento de Educación Media Técnico-Profesional.

- Deseable licencia de conducir clase B, vigente.

#### 3.2 Experiencia:

-Experiencia laboral de 2 años, a lo menos, en los sectores público o privado.

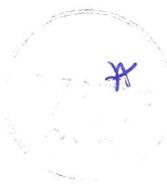
-Deseable experiencia laboral relacionada a las funciones del cargo.

**\* Respecto de la experiencia, será considerada sólo aquella realizada desde la fecha de titulación como profesional.**



Etapa III:      Apreciación global del candidato

### V. MODALIDAD DE EVALUACIÓN



## **Condiciones Generales**

Se deja expresa constancia que los postulantes, por el sólo hecho de participar en el presente certamen, se encuentran en total conocimiento de todos y cada uno de los aspectos regulados en las presentes bases.

En el marco de la crisis sanitaria originada por la enfermedad del coronavirus (COVID-19), calificada como pandemia global por la Organización Mundial de la Salud, y teniendo presente la alerta sanitaria a nivel nacional decretada mediante los decretos N° 4 y N° 6, ambos de 2020, se privilegiará el uso de medios tecnológicos y/ telemáticos para el desarrollo de las etapas del presente certamen.

Los postulantes deberán contar con los medios informáticos idóneos a fin de participar en cada una de los hitos que configuran el presente proceso de selección.

La eventual asistencia presencial de los candidatos para el desarrollo de alguna etapa será excepcional, debiéndose adoptar todas las medidas sanitarias que correspondan para resguardar la salud del personal de la Institución y los postulantes.

Todos los gastos en los que tengan que incurrir los postulantes, tales como pasajes para asistir a etapas presenciales o tramitación de documentos para ser presentados en el Servicio por ser requisitos del certamen, entre otros, serán asumidos íntegramente por los candidatos.

Sin perjuicio de lo anterior, el Servicio podrá adoptar todas aquellas medidas que faciliten la participación de los postulantes a través de medios informáticos y/o telemáticos a fin de evitar la asistencia presencial de los postulantes a dependencias de la Institución, dejándose siempre constancia por escrito del acto de que se trate, mediante correo electrónico, actas y/o cualquier documento en pos de la transparencia del proceso.

Sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que resulten admisibles.

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 con el orden y ponderación que para cada caso se indica en la tabla del acápite 7.3.

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 suscriba el acta de término del concurso. Dicha nómina permitirá, en caso de producirse vacantes en los cargos, seleccionar las personas que conforman dicha lista con el objeto de suplir los mismos, respetando estrictamente el orden de la misma. Una vez transcurrido el plazo antes indicado, dicha nómina quedará sin efecto.

Finalmente, todos aquellos postulantes que sean declarados inadmisibles o aquellos que no pasen a la etapa siguiente, según corresponda, se les informará por correo electrónico de postulación de dicha situación.

### **7.1 Etapas I y II: Factores "Formación educacional y capacitación" y "Experiencia laboral cargo similar o equivalente"**

La revisión de los factores de Formación educacional y capacitación, y Experiencia laboral, correspondientes a las etapas I y II del proceso, se realizará por una Comisión que se denomina de "Evaluación Curricular", conformada por un representante de la Subdirección del área correspondiente, uno o dos representantes de Departamento de las Personas de la Dirección Nacional y/o un representante de la asociación de funcionarios con mayor representatividad a Nivel Nacional, si estos quisieran voluntariamente participar.

### **7.2 Etapa III: Factor "Apreciación Global del candidato"**

#### **Subfactor: Entrevista de valoración global**

Consiste en la realización de una entrevista, la que pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo con el perfil de cargo indicado en el punto II de estas bases. Será efectuada por el Director Regional, un funcionario designado del área de pesquerías regional y un profesional del Área de



Soporte Operacional regional, dependiente del Departamento de las Personas del nivel central, quien conducirá la entrevista.

A falta, ausencia o impedimento del Director Regional, ocupará su lugar el respectivo subrogante o quien sea designado por él, con la debida antelación.

A falta o ausencia de los demás mencionados, ocuparán sus lugares quienes sean designados por el Director Regional o su subrogante, según sea el caso, con la debida antelación.

Participarán de esta etapa los 10 candidatos con mayor puntaje que hayan aprobado la etapa anterior.

En el evento de producirse empate, el criterio de desempate corresponderá a un promedio ponderado de los puntajes definidos en cada etapa, el que será calculado con 2 decimales sin aproximación.

La fecha, el lugar<sup>4</sup> y horario de la entrevista se informará oportunamente vía correo electrónico.

**Importante:** Considerando la situación excepcional de emergencia ocasionada por la crisis sanitaria del COVID-19, esta fase podrá ser realizada de forma virtual, conforme lo indicado en el punto VII. Selección, apartado "Condiciones Generales".

### 7.3 Tabla Ponderación de Criterios

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	Pje Máx. Por Factor	Pje. Mínimo Aprobación Etapa	% Ponderación
I	Formación Educativa y Capacitación	Formación Educativa	Título Técnico de Nivel Medio o Superior relacionado a las funciones del cargo	100	100	70	20%
			Otros títulos técnicos de nivel medio o superior	70			
			Otros títulos	0			
II	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral, en los sectores público o privado	4 años o más	40	100	20	20%
			Entre 2 y menos de 4 años	20			
			Menos de 2 años	0			
		Experiencia Laboral relacionada a las funciones del cargo	4 años o más	60			
			Entre 2 y menos de 4 años	40			
			Menos de 2 años	15			
III	Apreciación Global del candidato	Entrevista de valoración	Posee Conocimientos, Habilidades y Actitudes de acuerdo al Perfil.	0-100	100	60	60%
<b>TOTAL</b>					<b>300</b>		
<b>Puntaje mínimo para ser considerado/a postulante idóneo/a</b>						<b>150</b>	<b>100</b>

### VIII. ACTAS DE LAS COMISIONES DE SELECCIÓN

Las comisiones del proceso de selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberán levantar acta de cada una de sus sesiones, en las cuales se dejará constancia de sus acuerdos generales.

<sup>4</sup> Excepcionalmente la entrevista podrá ser presencial, de acuerdo a lo indicado en el punto VII. Selección, apartado "Condiciones 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 de selección, la comisión de evaluación global propondrá al Director 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, se propondrá a quienes posean mejor evaluación en la entrevista de valoración global. En su defecto, se propondrá a quienes posean mejor puntaje en la etapa de experiencia laboral. En el evento de producirse empate, el criterio de desempate corresponderá a un promedio ponderado de los puntajes definidos en cada etapa, el que será calculado con 2 decimales sin aproximación.

La puntuación total se obtendrá de la suma del Total de puntaje obtenido por cada Factor, multiplicado por el porcentaje de ponderación del factor correspondiente.

El proceso de selección podrá ser declarado total o parcialmente desierto sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido en cada caso; o bien que el Director 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, según lo indicado en las condiciones generales de las presentes bases.

**El Director 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 del Servicio, a través del Departamento de las Personas, comunicará a los concursantes, por los medios que estime pertinente, el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

Los postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a presentar la correspondiente reclamación, por escrito, ante la Subdirección Administrativa con copia al correo de [seleccion@sernapesca.cl](mailto:seleccion@sernapesca.cl), contando con el plazo de 5 días hábiles, después de la difusión del resultado del proceso de selección.

El Director 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 sólo deben ser dirigidas a la cuenta de correo electrónico [seleccion@sernapesca.cl](mailto:seleccion@sernapesca.cl), dentro de los 2 (dos) días hábiles siguientes al inicio de la respectiva fase, indicadas en el apartado 6.2 de las bases del presente certamen. Concluido dicho plazo, se considerarán las consultas como extemporáneas, por lo que no serán respondidas por el Servicio.





**4. COMUNÍQUESE** la presente resolución que por este acto administrativo se aprueba, al personal del Servicio por medio de correo electrónico y de su publicación en el Sitio Web [www.sernapesca.cl/Trabaje con nosotros](http://www.sernapesca.cl/Trabaje%20con%20nosotros), del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, además del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) del Servicio Civil.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE EN LA FORMA INDICADA, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**CLAUDIO BAEZ BELTRAN**  
**DIRECTOR NACIONAL**  
**SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA**

  
ACC/fil

Distribución:

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

