



LLAMA A PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO/EXTERNO PARA PROVEER CARGO QUE INDICA, PARA EL SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA.

VALPARAÍSO,

11 D MAR. 2023

RES. EX. Nº

122

7

VISTO: El D.F.L. Nº 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 sobre 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. Nº 29, de 2004, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo; el D.F.L. Nº 5, de 1983, del actual Ministerio de Economía, Fomento y Turismo; la Ley Nº 19.882 que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica; el Instructivo Presidencial Nº 1/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; la Resolución Afecta Nº 1, de 2017, del Servicio Civil; la Resolución Exenta Nº 1.012, de 28 de marzo de 2018, que aprueba la política de gestión y desarrollo de personas y la solicitud de contratación, de fecha 22 de febrero de 2023, ambas del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura; el Oficio Ordinario Nº 3718, de fecha 28 de diciembre de 2022, de la Dirección de Presupuestos; el dictamen Nº 65.135/2013, el dictamen Nº 9067/2017 y la Resolución Nº 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, a consecuencia de una renuncia voluntaria, se encuentra vacante el cargo de Psicólogo(a) para la Unidad de Calidad de Vida, escalafón profesional, a contrata asimilado a grado 14° E.U.S, Dirección Nacional, Región de Valparaíso.

Que, mediante Oficio Ordinario Nº 3718, citado en Vistos, la Dirección de Presupuesto autoriza la provisión del cargo previamente referido.

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 Nº 18.834, entre los que está la importancia de la función que se realiza".

Que, a su turno, el dictamen Nº 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, 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, entre otros, 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 Psicólogo(a) para la Unidad de Calidad de Vida, escalafón profesional, a contrata asimilado a grado 14° E.U.S, Dirección Nacional, Región de Valparaíso.

# 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 <a href="www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>.

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 para el llamado a proceso de selección para la provisión del cargo de Psicólogo(a) para la Unidad de Calidad de Vida, escalafón profesional, a contrata asimilado a grado 14° E.U.S, Dirección Nacional, Región de Valparaíso, las cuales se entienden formar parte del presente acto administrativo, y cuyo texto se transcribe a continuación:

PROCESO DE SELECCIÓN PARA LA PROVISIÓN DEL CARGO DE PSICÓLOGO(A) PARA LA UNIDAD DE CALIDAD DE VIDA, ESCALAFÓN PROFESIONAL, A CONTRATA ASIMILADO A GRADO 14° E.U.S., DIRECCIÓN NACIONAL, REGIÓN DE VALPARAÍSO.

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura - SERNAPESCA - requiere proveer el cargo de Psicólogo(a) para la Unidad de Calidad de Vida que se singulariza en el Numeral I de estas Bases Concursales.

## I. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

Cargo : Psicólogo(a) Unidad de Calidad de Vida

N° de vacantes : 1

Planta Asimilación : Contrata

Grado : 14

Renta Bruta : \$1.568.513.- mes normal (aprox.)

\$ 2.555.321.- mes trimestre (aprox.)<sup>1</sup> \$ 1.897.499.- mes promedio (aprox.)

Unidad de

: Unidad de Calidad de Vida

desempeño

Dependiente de

Jefa del Departamento de las Personas,

Subdirección Administrativa

Lugar de desempeño Dirección Nacional, Región de Valparaíso

# II. PERFIL DEL CARGO

## 2.1 Contexto del cargo

El Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, requiere contar con un Profesional Psicólogo(a) para la Unidad de Calidad de Vida Laboral, a fin de que el Servicio pueda cumplir con su misión institucional y objetivos estratégicos, particularmente el de "Fortalecer las capacidades institucionales mediante la generación de una cultura que ponga énfasis en la transparencia, innovación en la gestión de nuestros procesos y el trabajo colaborativo, a fin de alcanzar la excelencia en el cumplimiento de nuestra misión.". El profesional será responsable de desarrollar e implementar programas destinados a promover ambientes laborales sanos y libres de discriminación a nivel nacional, además de asesorar en la definición de estrategias que permitan consolidar ambientes de trabajo en condiciones laborales de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. También deberá coordinar con los encargados del Departamento de las Personas en regiones cuando corresponda y reportar el cumplimiento de las actividades de su Programa de Trabajo u otros que vayan surgiendo en el transcurso del año. El desarrollo de funciones se debe basar en un ambiente de respeto y con un trato cordial con los clientes internos, así como con los distintos comités relacionados con la seguridad de los ambientes laborales en el Servicio, a quienes debe orientar en todas aquellas materias que se circunscriban en el ámbito de sus competencias profesionales.

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.



El Profesional Psicólogo, desempeñará su cargo dentro de la Unidad de Calidad de Vida Laboral, ubicada en la Dirección Nacional de SERNAPESCA, domiciliada en Calle Victoria N°2832, Valparaíso, V Región y efectuará sus labores en terreno a nivel nacional, desde la Región de Arica y Parinacota a la Región de Magallanes.

#### 2.2 Objetivos del Cargo

- Desarrollar acciones que favorezcan el diagnóstico y el análisis de los ambientes laborales dentro de Sernapesca como de grupos de trabajo, evaluando fortalezas y puntos a mejorar en áreas de relaciones humanas.
- 2. Realizar intervenciones dirigidas a mediar entre las partes involucradas en contextos de conflicto, entregando herramientas para su manejo eficaz.
- Generar programas destinados a fortalecer las relaciones interpersonales dentro de la Institución, en la línea de un manejo inicial eficiente, a fin de prevenir situaciones de riesgo psicosocial en el contexto laboral.
- 4. Asesorar en la búsqueda de estrategias que permitan consolidar ambientes de trabajo basados en el trabajo decente, donde todas las personas en su diversidad de identidad puedan gozar de condiciones laborales en libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

# 2.3 Funciones del Cargo

- Ejecutar el levantamiento y análisis de datos cuantitativos y cualitativos respecto al ambiente de trabajo, manejo de los conflictos y trabajo en equipo, enfoque de género y conciliación, entre otros indicadores, de los funcionarios y funcionarias de toda la institución.
- Diseñar e implementar, conforme a las necesidades pesquisadas en el diagnóstico, planes de trabajo destinados a resolver situaciones de conflicto en forma positiva, entregando herramientas para lograr el funcionamiento coordinado y colaborativo de los equipos de trabajo, con un elevado sentido de identidad, enfoque de género y conciliación.
- 3. Diseñar e implementar programas de seguimiento, destinados a la prevención/ detección temprana de situaciones de riesgo psicosocial (neurosis laborales, consumo de drogas, preexistencias psicológicas), interviniendo en forma oportuna, a fin de garantizar las buenas prácticas laborales y ambientes laborales saludables a nivel nacional.
- Proponer y sistematizar actividades de autocuidado en materias de seguridad y salud ocupacional/laboral, colaborando con el cumplimiento eficaz y eficiente de los Comités Psicolaborales, tanto en la Dirección Nacional como en los comités regionales.
- Apoyar en la implementación de protocolo (CEAL-SM SUSESO), logrando identificar y administrar factores de riesgo psicosocial.
- Realizar acciones de mediación en situaciones de conflictos interpersonales en el contexto organizacional.

# 2.4 Competencias

Competencias Transversales	Eje	Nivel de competencia
Aprendizaje Contínuo	Actualización del Conocimiento	3
Orientación al Cliente Interno/Externo	Generación de valor	4
Trabajo Colaborativo	Apoyo a equipos internos	4
Competencias Específicas	Eje	Nivel de competencia
Comunicación Efectiva	Agudeza en la comprensión	4
Impacto e Influencia	Uso de la persuasión	4
Liderazgo	Desarrollo individual y grupal	4
Resolución de problemas	Apoyo de otros	4
Tolerancia en situaciones críticas	Estrategias para una situación crítica	4



#### 2.5 Conocimiento

eciones laborales y participación funcionaria de los Servicios Públicos usión y accesibilidad Universal ersidad o género vención y Rehabilitación del consumo de Drogas y Alcohol (SENDA) neros Auxilios Psicológicos	NIVEL				
CONTOCIPIENTO	Básico Medi x x x x x	Medio	Alto		
Estatuto Administrativo	×				
Relaciones laborales y participación funcionaria de los Servicios Públicos		х			
Inclusión y accesibilidad Universal		х			
Diversidad o género		x			
Prevención y Rehabilitación del consumo de Drogas y Alcohol (SENDA)			×		
Primeros Auxilios Psicológicos		x			
Salud Mental y motivación en el trabajo		х			

## III. REQUISITOS DE POSTULACIÓN:

## Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional

### 1.1 Formación requerida:

- 1. Título profesional de Psicólogo/a
- 2. Deseable Magister o Diplomado en Gestión de Personas o similar relacionado a las funciones del cargo.
- 3. Deseable Capacitación en Salud Ocupacional, Gestión de Personas o similar relacionada a las funciones del cargo.

### 3.2 Formación y experiencia:

Deseable Experiencia profesional en el sector público relacionada a las funciones del cargo.

\*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 Etapa II: Experiencia profesional

Etapa III: Apreciación Global del candidato

# V. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo en etapas sucesivas, "Evaluación Educacional", "Experiencia profesional" 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 de título.
- Fotocopias de certificados o documentos que acrediten Experiencia profesional, que indiquen función desempeñada y tiempo de permanencia en el cargo.
- Certificados de capacitación que certifiquen horas de duración de cursos (aquellos certificados que no cuenten con horas, se asignará puntación mínima) (adjuntar en "otros" en el portal).
- 5. 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.

A la persona seleccionada, se le solicitará la documentación en original que a continuación se indica:

#### · Certificado de Título

Los postulantes <u>deberán presentar</u> integramente la documentación requerida, no pudiendo el Servicio basarse en aquellos antecedentes que se encuentren en su poder<sup>2</sup>.

**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.

#### 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.

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



## VII. SELECCIÓN

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 siguiente tabla.

Pasarán a la próxima etapa, aquellas personas que hayan obtenido, al menos, el puntaje mínimo de aprobación definido para cada etapa.

# 7.1 Etapas I y II: Factores "Formación Educacional" y "Experiencia profesional"

La revisión de los factores de Formación Educacional y Capacitación y Experiencia profesional, 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 Administrativa, 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.

### 7.2 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 la Subdirectora Administrativa, Encargada de Calidad de Vida y 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 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.

### 7.3 Tabla Ponderación de Criterios

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	Puntaje Máximo por Factor	Puntaje Minimo Aprobación Etapa	% Ponderación
		Formación Educacional	Título profesional psicólogo(a)	60	100	60	30%
	Formación Educacional y Capacitación		Otros Títulos	0			
1		especialización relacionados	Magister en Gestión de Personas o Similar relacionados con las funciones del cargo	25			
			Diplomado en Gestión de Personas o Similar relacionados con las funciones del cargo	20			
			Sin estudios de especialización	0			
		Capacitación en Salud Ocupacional, Gestión de	60 o más horas de capacitación	15			
			Entre 30 y menos de 60 hrs. de capacitación	10			



Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	Puntaje Máximo por Factor	Puntaje Mínimo Aprobación Etapa	% Ponderación	
		Personas o similar relacionada a las funciones del cargo	Menos de 30 hrs, de capacitación	5				
	Experiencia profesional			6 años o más	100			
		Experiencia profesional en el sector público, relacionada a las funciones del	Entre 4 y menos de 6 años	70	100	20	30%	
11			Entre 2 y menos de 4 años	40				
			Menos de 2 años	20				
			Sin experiencia	0				
111	Apreciación Global	Entrevista de valoración	Posee Conocimientos, Habilidades y Actitudes de acuerdo al Perfil.	0-100	100	60	40%	
TOTAL 300					300		100%	
10 VI 10	Pur	ntaje Mínimo pa	ra ser Candidato Idón	eo/a		140		

# 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/a 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.

EI/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 <a href="mailto:seleccion@sernapesca.cl">seleccion@sernapesca.cl</a>, 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 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 <a href="https://www.sernapesca.cl/Trabaje">www.sernapesca.cl/Trabaje</a> con nosotros, del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura, además del portal <a href="https://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> del Servicio Civil.

**ANÓTESE Y COMUNÍQUESE** 

ESTEBAN DONOSO ABARCA DIRECTOR NACIONAL (S) SERVICIO NACIONAL DE PESCA Y ACUICULTURA

ACC/vmc Distribución:

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