



**PAUTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN
PARA PROVEER EL CARGO DE
SUBDIRECTOR/A DE GESTIÓN ESTRATÉGICA**

(CÓDIGO: CP019/2019)

AGOSTO DE 2019

1. ANTECEDENTES GENERALES

El Servicio Nacional de la Discapacidad fue creado por mandato de la Ley 20.422 que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con discapacidad, normativa publicada en el Diario Oficial el 10 de febrero de 2010.

Es un servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, que tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas en situación de discapacidad. El Servicio Nacional de la Discapacidad se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Desde el Servicio Nacional de la Discapacidad, se han abierto oportunidades para las personas en situación de discapacidad, promoviéndose la participación social y el pleno ejercicio de sus derechos.

Estamos mirando hacia el futuro, creando y promoviendo mayores y mejores oportunidades en los diversos sectores tanto públicos como privados, que nos permita avanzar hacia una cultura más inclusiva.

2. CONDICIONES GENERALES

El proceso de selección se regirá por las presentes pautas y por el Reglamento de Contratación de Personal vigente del Servicio Nacional de la Discapacidad.

Todos los gastos en que incurran quienes postulan, originados en la presentación de sus antecedentes y/o participación del proceso, serán de su cargo sin derecho a reembolso. Así mismo, todo documento generado a raíz del presente proceso de selección será de su propiedad.

Una vez cerrado el proceso de selección, se dispondrá de un período de consulta, apelación y/o reclamo de 10 días hábiles.

2.1. Requisitos Generales

Podrán participar en el presente proceso de selección todas las personas que cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de 18 años.
- b) Poseer el nivel educacional requerido para el cargo, requisito que se acreditará mediante la exhibición de documentos o certificados oficiales auténticos, una vez que sea seleccionado/a para el cargo.
- c) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente o por aplicación de una medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, circunstancia que se acreditará mediante Declaración Jurada Simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas contempladas en el artículo 210 del Código Penal.
- d) No estar inhabilitado/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado/a por crimen o simple delito, lo que será comprobado por la institución a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho mediante simple comunicación.
- e) Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.

2.2. Requisitos Específicos

- 2.2.1. Formación : Título profesional del área de la administración, salud, educación, ingeniería o ciencias sociales; de preferencia administración pública, ingeniería civil, ingeniería comercial; con al menos 8 semestres de duración, de una universidad reconocida por el Estado.
- 2.2.2. Especialización : Requerida especialización en al menos una de las siguientes áreas: diseño, elaboración y evaluación de programas y/o proyectos sociales, manejo de normativa sobre inclusión social de personas con discapacidad, enfoque de derechos humanos, modelos y enfoques de intervención social en personas con discapacidad, sistemas y herramientas de control de gestión, metodología de marco lógico y gestión pública.
- 2.2.3. Experiencia : Experiencia profesional de al menos 8 años de experiencia profesional, de los cuales a lo

Profesional

menos 4 deben ser en cargos de Jefatura y/o Coordinación de Equipos y 3 cumpliendo funciones relativas a la Gestión Estratégica.

3. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|---|---|
| Nombre del Cargo | Subdirector de Gestión Estratégica |
| Nº Vacantes | 1 |
| Remuneración bruta | \$2.916.077.- más asignación de modernización |
| Estamento | Directivo |
| Lugar de desempeño | Catedral 1575. |
| Horario | Entrada: 8:00 a 9:15 hrs. Salida: 17:00 a 18:15 hrs. |
| Dependencia jerárquica | Subdirección Nacional |
| Objetivo del Cargo | |
| Al Subdirector de Gestión Estratégica le corresponde dirigir los procesos de implementación y desarrollo de la oferta programática del Servicio, de acuerdo a las definiciones estratégicas e institucionales vigentes, promoviendo el ejercicio de derechos y una respuesta más eficiente a las necesidades de las personas con discapacidad, además de fomentar la innovación y el desarrollo de acciones que propicien la inclusión social. | |
| Funciones Principales | |
| <ol style="list-style-type: none">1. Asesorar y proponer a la Dirección Nacional la gestión programática anual compuesta por programas, proyectos, estrategias e iniciativas que favorezcan la inclusión social de las personas con discapacidad, para mejorar la eficiencia del diseño y ejecución de la oferta programática.2. Supervisar el diseño e implementación de programas, proyectos, estrategias e iniciativas orientados a favorecer la inclusión social de las personas con discapacidad.3. Participar en la elaboración del presupuesto anual del Servicio y las definiciones estratégicas que emanen de este.4. Financiar total o parcialmente ayudas técnicas y servicios de apoyo requeridos por una persona con discapacidad de conformidad a la ley.5. Coordinar su quehacer con la Subdirección de Administración y Gestión Interna y Subdirección de Coordinación Intersectorial, a fin de integrar los procesos que se llevan a cabo en el Servicio.6. Participar en procesos de evaluación de la gestión programática, utilizando los resultados de éstas para procesos de mejoramiento | |

continuo.

7. Supervisar el funcionamiento y desempeño de los departamentos a su cargo y velar por la coordinación con las otras áreas del Servicio.
8. Velar por una correcta ejecución del presupuesto, metas y compromisos asignados a los departamentos que componen la Subdirección.
9. Las demás funciones, que siendo de su competencia, sean encomendadas por la Dirección Nacional.

4. ETAPAS DEL PROCESO

4.1. Difusión

La publicación del presente proceso de selección se realizará a través del portal www.empleospublicos.cl y la página web institucional, www.senadis.gob.cl.

La Pauta del Proceso de Selección se encontrará disponible en la página web institucional, www.senadis.gob.cl, en la sección "Trabaje en Senadis".

4.2. Postulación

La recepción de postulaciones y antecedentes se efectuará entre los días **jueves 8 de agosto de 2019 y hasta las 13:00 hrs. del día viernes 16 de agosto de 2019.**

Solo se recibirán postulaciones a través del portal www.empleospublicos.cl.

Los/as postulantes que presenten alguna **discapacidad** que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

Toda información relativa a citaciones del proceso de selección será informada al postulante mediante la **dirección de correo electrónico que otorgó al momento de la postulación** (Ficha de Registro del Portal Empleos Públicos), **considerándose ésta como la vía oficial.**

Cualquier consulta que el/la postulante desee realizar relativa al proceso de selección (estado de avance, resultado, etc.) debe ser enviada al correo

seleccion@senadis.cl, la cual es considerada la vía oficial para ello.

La presentación de documentos de postulación incompletos, alterados y/o la no presentación, dentro de los plazos establecidos, de algún antecedente que respalde el cumplimiento de los requisitos, dejará sin efecto automáticamente la postulación.

4.3. Documentos de postulación

Para formalizar la postulación, los interesados/as que reúnan los requisitos deberán presentar de manera **obligatoria, al momento de postular**, la siguiente documentación:

- a) **Currículum Vitae** (currículum electrónico del Portal de Empleos Públicos y/o currículum libre).
- b) **Certificado de Título** (copia simple): El título deberá cumplir con el requisito estipulado en el punto 2.2.1. de la presente pauta. De lo contrario, será descalificado del proceso de selección. También se aceptarán títulos obtenidos en el extranjero, debidamente convalidados en la Universidad de Chile y aquellos obtenidos en países que tienen convenios bilaterales o multilaterales vigentes con Chile, debidamente convalidados por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile.
- c) **Cédula Nacional de Identidad** (copia simple).

Los/as postulantes que aprueben la etapa de evaluación psicolaboral, deberán enviar **obligatoriamente al correo electrónico seleccion@senadis.cl, hasta las 23:59 hrs del día en que asistan a la entrevista de valorización global, indicando el código del cargo al que postula, la siguiente documentación:**

- d) **Certificado de estudios de pos-título o post-grado** (copia simple): Estos estudios deberán tener directa relación con el cargo al que postula para efectos de asignación de puntajes. No serán considerados los estudios en proceso de ejecución, aunque se encuentre en calidad de egresado.
- e) **Certificados de cursos de especialización** (copia simple): Los cursos de capacitación deberán totalizar, en su conjunto, a lo menos 96 horas de duración, realizados y aprobados durante los últimos 5 años. El/los certificado/s deberá/n indicar claramente la fecha de realización y las horas cronológicas correspondientes.

- f) **Certificado de experiencia o antigüedad laboral o documentos que lo acrediten:** Documento que acredite la experiencia profesional asociada al cargo, que será válido sólo si indica claramente el nombre, rut, cargo, período, firma y timbre de la organización respectiva. Este documento debe estar actualizado o con fecha posterior al término del trabajo señalado. De lo contrario, se considerará sólo el tiempo acreditado en el mismo.

En caso de no disponer de un certificado de experiencia o antigüedad laboral, sólo se aceptarán los **finiquitos de trabajo** como un medio de acreditación **válido** de la experiencia indicada en el currículum, **siempre que se especifique el cargo desempeñado y que las funciones asociadas sean atingentes al cargo en concurso. Los contratos de trabajo y los certificados de cotizaciones previsionales no son un medio válido.**

Para efectos de asignación de puntajes, la experiencia profesional se considerará desde la obtención del título profesional y no desde la fecha de egreso. Las prácticas profesionales no serán consideradas como experiencia profesional.

Para computar la cantidad de años de experiencia, se tomará como referencia el 31 de julio de 2019.

Se desestimarán las postulaciones de los/as candidatos/as que no envíen vía correo electrónico los certificados de respaldo de experiencia laboral y de cursos de especialización y/o estudios de postítulo o postgrado, de acuerdo al formato mencionado en las letras d, e y f de las presentes pautas, dentro de los plazos anteriormente indicados.

4.4. Cronograma del Proceso de Selección

Las fechas del proceso completo del proceso de selección, son las que se detallan a continuación:

| Actividad | Fecha | Lugar |
|-----------------------------|-------------------------------------|---|
| Publicación | 8 de agosto de 2019 | Correo electrónico interno |
| Recepción de postulaciones. | Desde el 8 al 16 de agosto de 2019 | Correo electrónico seleccion@senadis.cl |
| Admisibilidad | Desde el 16 al 19 de agosto de 2019 | Senadis Central |
| Evaluación Curricular | Desde el 16 al 19 | Senadis Central |

| | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|---|
| | de agosto de 2019 | |
| Evaluación Psicolaboral | Desde el 20 al 23 de agosto de 2019 | Oficina Consultora o psicóloga externa. |
| Entrevista de Valorización Global | Desde el 26 al 27 de agosto de 2019 | Senadis Central o Videoconferencia* |
| Decisión de Directora de Servicio | Desde el 26 al 27 de agosto de 2019 | Senadis Central |
| Publicación de resultados finales. | Desde el 28 al 29 de agosto de 2019 | Correo institucional |

* Sólo si el/la postulante se encuentra a más de 400 km. de Santiago.

4.5. Evaluación

El período de evaluación se realizará durante los 30 días hábiles posteriores al cierre del período de postulación, sin perjuicio de las facultades del Servicio Nacional de la Discapacidad de modificar dicho plazo, conforme se indica en el punto 5 de esta pauta.

En el proceso de selección, los postulantes deberán cumplir con el puntaje mínimo establecido para cada etapa. No obstante, el proceso de selección podrá declararse desierto, si en cualquier etapa ningún postulante cumple con el puntaje mínimo exigido.

El Comité de Selección verificará si los postulantes cumplen con los requisitos exigidos en esta pauta, debiendo levantar un acta con la nómina de los postulantes aceptados y rechazados y cualquier situación relevante del proceso de selección.

Tanto los factores como los sub-factores serán evaluados con notas expresadas en números enteros en rango de 0 a 100, siendo el 0 la menor puntuación y el 100 la máxima. Cada etapa tendrá un puntaje mínimo de corte para pasar a la siguiente etapa, exceptuando la primera.

4.5.1. Resultados

Será publicada en la página web institucional la nómina de postulantes que superen las etapas que a continuación se señalan. **Será responsabilidad de cada postulante** consultar la página web a fin de revisar el estado de avance del presente proceso de selección.

Adicionalmente, se podrán citar a los postulantes mediante llamado telefónico y/o correo electrónico, conforme los antecedentes proporcionados en su registro del portal de empleos públicos.

4.6. Etapas

El proceso de evaluación constará de **cuatro etapas sucesivas**, a saber:

Etapas N° 0: Admisibilidad

Será considerado postulante idóneo aquél que cumpla con lo establecido en el punto 2.2, esto es, con la formación, especialización y experiencia profesional solicitada, adjuntando los certificados y documentos de respaldo correspondientes. Si bien esta etapa no arrojará puntaje para la calificación final, permitirá al postulante participar o no de este proceso de selección.

Etapas N° 1: Evaluación Curricular

Mediante la tabla que se muestra a continuación, se realizará la evaluación curricular de los antecedentes que sean presentados por los postulantes y que hayan postulado correctamente (según lo establecido en esta pauta de selección). Los postulantes que no alcancen el puntaje mínimo, **no podrán pasar a la siguiente etapa**. Será facultad del Comité de Selección seleccionar a los/as 15 postulantes que tengan los mejores puntajes para pasar a la siguiente etapa, en caso de existir un elevado número de postulantes que alcancen el puntaje mínimo definido para la etapa. En caso de empate, se considerará primero la experiencia en cargos de jefatura y, como segundo criterio, la experiencia general del postulante.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 35 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 17 puntos, para pasar a la siguiente etapa y cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas para cada factor y sub-factor.

En el caso de la formación, este requisito tiene un peso de 10%, con un máximo de 10 y un mínimo de 7 puntos, tal como se muestra en la siguiente tabla:

| Formación | Puntaje | % | Puntaje Ponderado |
|--|----------------|----------|--------------------------|
| Título de administración pública, ingeniería civil, ingeniería comercial. | 100 | 10% | 10 |
| Otro título del ámbito de la administración, salud, educación, ingeniería o ciencias sociales. | 70 | | 7 |

En el caso de la especialización, experiencia general y experiencia en cargos de jefatura, estos requisitos tendrán un peso total de 25%, los que se ponderarán de diferente manera de acuerdo a la trayectoria de cada postulante, con un mínimo de 10 y un máximo de 25 puntos, tal como se muestra en la siguiente tabla:

| Especialización | Experiencia en Gestión Estratégica | Experiencia Jefatura | % | Puntaje |
|---|--|-----------------------------|------------|----------------|
| Magíster o 3 Diplomados de especialización en al menos 1 de las siguientes áreas: diseño, elaboración y evaluación de programas y/o proyectos sociales, manejo de normativa sobre inclusión social de personas con discapacidad, enfoque de derechos humanos, modelos y enfoques de intervención social en personas con discapacidad, sistemas y herramientas de control de gestión, metodología de marco lógico y gestión pública. | 5 años o + | 6 años o + | 100% | 25 |
| | | 5 años | 90% | 22,5 |
| | | 4 años | 80% | 20 |
| | 4 años | 6 años o + | 90% | 22,5 |
| | | 5 años | 80% | 20 |
| | | 4 años | 70% | 17,5 |
| | 3 años | 6 años o + | 80% | 20 |
| | | 5 años | 70% | 17,5 |
| | | 4 años | 60% | 15 |
| | Diplomado de especialización en al menos 1 de las siguientes áreas: diseño, elaboración y evaluación de programas y/o proyectos sociales, manejo de normativa sobre inclusión social de personas con discapacidad, enfoque de derechos humanos, modelos y enfoques de intervención social en personas con discapacidad, sistemas y herramientas de control de gestión, metodología de marco lógico y | 5 años o + | 6 años o + | 90% |
| 5 años | | | 80% | 20 |
| 4 años | | | 70% | 17,5 |
| 4 años | | 6 años o + | 80% | 20 |
| | | 5 años | 70% | 17,5 |
| | | 4 años | 60% | 15 |
| 3 años | | 6 años o + | 70% | 17,5 |
| | | 5 años | 60% | 15 |
| | | 4 años | 50% | 12,5 |

| | | | | |
|--|------------|------------|-----|------|
| gestión pública. | | | | |
| 96 horas en cursos de especialización en al menos 1 de las siguientes áreas: diseño, elaboración y evaluación de programas y/o proyectos sociales, manejo de normativa sobre inclusión social de personas con discapacidad, enfoque de derechos humanos, modelos y enfoques de intervención social en personas con discapacidad, sistemas y herramientas de control de gestión, metodología de marco lógico y gestión pública. | 5 años o + | 6 años o + | 80% | 20 |
| | | 5 años | 70% | 17,5 |
| | | 4 años | 60% | 15 |
| | 4 años | 6 años o + | 70% | 17,5 |
| | | 5 años | 60% | 15 |
| | | 4 años | 50% | 12,5 |
| | 3 años | 6 años o + | 60% | 15 |
| | | 5 años | 50% | 12,5 |
| | | 4 años | 40% | 10 |

Etapa N° 2: Evaluación Psicolaboral

En esta etapa se evaluará la adecuación psicológica del/la postulante en relación al perfil del cargo.

El método utilizado será aquel que permita medir objetivamente las aptitudes y competencias específicas requeridas para el desempeño del cargo (entrevista por competencias y test psicológicos), además de una evaluación de habilidades gerenciales.

La evaluación la realizarán consultoras y/o psicólogos/as externos, en sus propias dependencias.

Las personas que postulen y no alcancen la puntuación mínima, **no podrán pasar a la siguiente etapa**. La notificación se enviará al correo electrónico declarado por los postulantes.

Las competencias que se medirán en esta evaluación serán las siguientes:

Competencias transversales:

- 1. Orientación hacia la Igualdad e Inclusión de las Personas en Situación de Discapacidad:** Evidencia una actitud de valoración y comprensión sobre la generación de proyectos en beneficio de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.

2. **Compromiso Organizacional:** Habilidad y deseo para alinear sus propias conductas con las necesidades, prioridades y metas de la organización, de actuar de manera que promuevan las metas y necesidades organizacionales.
3. **Transparencia y Probidad:** Sentir y obrar consecuentemente con los valores y objetivos de la Institución, respetando las políticas y facilitando el acceso de cualquier persona a la información vinculada a su cargo. Implica actuar con honestidad y rectitud, en consonancia con los valores de la Institución.
4. **Capacidad de Trabajo en Equipo y Cooperación:** Intención genuina por aportar y trabajar en forma cooperativa con otros/as, a través del cumplimiento de las funciones de su cargo.
5. **Orientación a Usuarios/as:** Preocupación por trabajar bajo un estándar de excelencia, orientándose a ayudar o servir a nuestros clientes/as internos y/o externos, a fin de responder a sus condiciones de satisfacción.

Competencias específicas:

6. **Liderazgo y capacidad de Dirección:** Capacidad para utilizar estilos y métodos interpersonales apropiados para inspirar y guiar a un equipo u otro grupo de trabajo hacia la consecución de las metas; modificar el comportamiento y adaptarlo a las tareas y situaciones que se presentan.
7. **Tolerancia a la Presión:** Capacidad de continuar actuando eficazmente aún en situaciones de presión de tiempo, oposiciones y diversidad. Es la facultad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.
8. **Proactividad:** Es capaz de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de las funciones, planificándose a mediano y largo plazo.
9. **Comunicación Efectiva:** Capacidad de escuchar, entender y valorar empáticamente información, ideas y opiniones que le sean comunicadas, siendo capaz de retroalimentar asertivamente el proceso comunicativo, expresando en forma clara y comprensible ideas y opiniones hacia los demás a través del discurso hablado y escrito.

10.Orientación a Resultados: Es la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes, para satisfacer las necesidades del usuario.

En esta etapa, cada postulante puede clasificarse sólo en una de las categorías señaladas para cada factor y sub-factor.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 30 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 22,5 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

| Factor | Descripción | Puntaje | Ponderador | Puntaje Ponderado |
|---------------------------------------|---|----------------|-------------------|--------------------------|
| Adecuación psicolaboral para el cargo | Altamente recomendado en relación al Perfil | 100 | 30% | 30 |
| | Recomendado en relación al Perfil | 75 | | 22,5 |
| | No recomendado en relación al Perfil | 0 | | 0 |

Excepcionalmente, el Comité se reserva el derecho a solicitar una reevaluación de los candidatos.

Etapa N° 3: Entrevista de Valorización Global

En esta etapa se efectuará una entrevista individual a todos aquellos postulantes que hayan superado exitosamente las etapas anteriores. El objetivo de esta evaluación es determinar si el postulante cumple o no con las exigencias requeridas para ejercer adecuadamente las funciones del cargo.

Esta evaluación la realiza el Comité de Selección, mediante una pauta de evaluación pre-establecida. Cada uno de los integrantes califica a cada entrevistado con una nota entre 0 y 100 puntos, promediándose las notas obtenidas por los/as postulantes.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 35 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 24,5 puntos. Los postulantes que no alcancen la puntuación mínima no serán considerados postulante idóneo para el cargo.

| Factor | Descripción | Puntaje | Ponderador | Puntaje Ponderado |
|-----------------------|--|----------------|-------------------|--------------------------|
| Evaluación del Comité | Presenta sobresalientes habilidades y competencias | 80 -100 | 35% | 28 - 35 |

| | | | |
|-----------------|--|---------|--------------|
| de Selección | requeridas para el cargo. | | |
| | Presenta destacadas habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 70 - 79 | 24,5- 27,65 |
| | Presentas mínimas habilidades y competencias para el cargo. | 30 - 69 | 10,5 - 24,15 |
| | No presenta habilidades y competencias requeridas para el cargo. | 0 - 29 | 0 - 10,15 |

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje final igual o superior a **64 puntos**.

Los puntajes finales se calcularán sólo respecto de aquellos/as postulantes que hubieren obtenido además los puntajes mínimos que cada etapa requiere. El/la postulante que no reúna el puntaje mínimo de cada etapa y final, no podrá continuar en el proceso del concurso.

4.7. Propuesta de Nómina y Notificación

Como resultado del proceso de selección, el Comité de Selección propondrá a la Directora Nacional una nómina con los nombres de los/as candidatos/as que hubieren obtenido los mejores puntajes en la etapa N°4, con un máximo de cinco (5).

De existir empate en la conformación de la Propuesta de Candidato/a (s), se desempatará de acuerdo a los siguientes criterios y en el mismo orden indicado:

- Según el mayor puntaje obtenido en la Etapa 3
- Según el mayor puntaje obtenido en la Etapa 2
- Según el mayor puntaje obtenido en la Etapa 1

De persistir el empate, resolverá el Comité de Selección, ponderando todos los antecedentes que obren en su poder.

La Directora Nacional podrá seleccionar a una de las personas propuestas, quien deberá manifestar su aceptación del cargo, procediendo posteriormente a la designación del cargo correspondiente.

La Directora Nacional notificará, a través del Departamento de Gestión de las Personas, al postulante seleccionado/a, mediante envío de correo

electrónico (indicado en su ficha de antecedentes del portal de empleos públicos).

Una vez practicada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación. Si así no lo hiciere, se podrá nombrar a alguno de los otros/as postulantes propuestos.

4.8. Derecho a declarar desierto el proceso de selección

La Directora Nacional podrá declarar desierto o suspender un proceso de selección, cualquiera sea su naturaleza y en cualquiera de sus etapas. Los fundamentos de cualquiera de estas decisiones, se informarán en la resolución respectiva.

4.9. Resolución del Proceso de Selección

El proceso de selección se resolverá a más tardar el día **29 de agosto de 2019**.

La Directora Nacional, a través del Departamento de Gestión de las Personas, comunicará a los postulantes el resultado final del proceso dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

5. MODIFICACIÓN DE PLAZOS

El período de postulación establecido en esta pauta es obligatorio para los postulantes y el incumplimiento del mismo implicará su exclusión del proceso de selección.

El período de evaluación es de carácter estimativo. El Servicio Nacional de la Discapacidad se reserva el derecho a efectuar cambios a las fechas y a los lugares de ejecución, lo que se informará en la página web institucional, Portal de Empleos Públicos y/o mediante el correo electrónico seleccion@senadis.cl.

6. COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección estará compuesto por funcionarios del Servicio Nacional de la Discapacidad, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Reclutamiento y Selección de Personal vigente. La función de este Comité será la de conducir el proceso de selección, a fin de recomendar a la Directora Nacional los postulantes más idóneos para desempeñar el cargo requerido.

Para el presente proceso de selección, el Comité de Selección estará integrado por los siguientes cargos:

- Sub Director/a Nacional
- Jefe de Fiscalía
- Jefe/a de Gabinete
- Jefe/a del Departamento de Gestión de las Personas
- Representante de los Trabajadores

El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurra más del 50% de sus integrantes. En el caso de que alguno de sus miembros no pudiera participar del Comité de Selección, se procederá a realizar su reemplazo mediante la resolución respectiva.

Los acuerdos del Comité de Selección se adoptarán por simple mayoría y se dejará constancia de ello en un acta.

Atendidas las características del proceso, el Comité de Selección se reserva el derecho a solicitar apoyo de otros especialistas en alguna materia específica, que actuarán como asesores de la misma, lo que deberá quedar debidamente registrado en acta.

7. CONTRATO

7.1. Procedimiento para firma de contrato

Una vez que el postulante ha sido notificado y ha expresado su aceptación del cargo, en un plazo no superior a 48 horas deberá presentar al Departamento de Gestión de las Personas la siguiente documentación:

- Certificado de Título Profesional en original
- Declaración Jurada Simple, de ingreso a la Administración Pública, suscrita a la fecha de inicio de labores.
- Certificado de afiliación a Sistema Previsional
- Certificado de afiliación a Sistema de Salud
- Certificado de Antecedentes

7.2. Duración del contrato

La duración del contrato inicial será de 3 meses, a plazo fijo, al término del cual la Directora Nacional, previa evaluación de desempeño, podrá resolver la modificación del contrato a calidad de indefinido o resolver su término.