



**SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD
DEPARTAMENTO GESTIÓN DE PERSONAS**

YAS/IOB/GCC/AOM/DCJ

**APRUEBA PAUTAS DEL LLAMADO A
CONCURSO PARA LA PROVISIÓN DEL
PERSONAL QUE SE INDICA.**

RESOLUCIÓN EXENTA N° 4052

SANTIAGO, 10 AGO 2017

VISTOS:

Lo dispuesto en el DFL N° 1/19.653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en la Ley N° 20.422, que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, especialmente el inciso segundo del artículo 73; en la Ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado; en el Decreto Supremo N° 18, de fecha 14 de julio de 2015, del Ministerio de Desarrollo Social, que nombra a persona que indica en el cargo de Director Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad; en las Resoluciones Exentas N° 7742, de 2014, que aprueba Reglamento de Reclutamiento y Selección del Servicio Nacional de la Discapacidad; N° 6368, del 29 de diciembre de 2015, que aprueba el procedimiento de Reclutamiento y Selección del Servicio Nacional de la Discapacidad y N° 417, del 03 de febrero de 2017, que Designa al Representante de los Trabajadores como integrante del Comité de Selección de Personal, todas del Servicio Nacional de la Discapacidad; en la Resolución Exenta N° 4051, del 10 de agosto de 2017, del Servicio Nacional de la Discapacidad, que dispone llamado a Concurso Público para proveer el cargo que se indica; en la Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón y demás antecedentes tenidos a la vista,

CONSIDERANDO:

1. La necesidad del Servicio Nacional de la Discapacidad de contratar personal que desempeñe funciones como Periodista para el Departamento de Comunicación Estratégica.
2. La propuesta de Pautas del Comité de Selección del Servicio Nacional de la Discapacidad.

RESUELVO:

1. Apruébese las Pautas del llamado a Concurso Público para la provisión del cargo de Periodista para el Departamento de Comunicación Estratégica, cuyo texto se adjunta en la presente Resolución y se entiende formar parte integrante de ella.

ANÓTESE Y COMUNÍQUESE


DANIEL CONCHA GAMBOA
Director Nacional
Servicio Nacional de la Discapacidad

Distribución:
- Departamento de Gestión de las Personas
- Gestión Documental



**PAUTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN
PARA PROVEER EL CARGO DE
PERIODISTA PARA EL DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN
ESTRATÉGICA**

(CÓDIGO: CP007/2017)

AGOSTO DE 2017

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 la Presidenta de la República por intermedio del Ministerio de Desarrollo Social.

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 Servicio Nacional de la Discapacidad dispone de un proceso de selección para proveer el cargo antes indicado, que se regirá por las presentes pautas y por el Reglamento de Contratación de Personal vigente.

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 de periodista, con una formación mínima de 8 semestres de duración de una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste.
- 2.2.2. Especialización : Deseable especialización en comunicación estratégica, gestión de medios de comunicación, administración de redes sociales, sitios web, u otros pertinentes al cargo.
- 2.2.3. Experiencia Profesional : Un año de experiencia profesional en el área de comunicación estratégica en el sector público o privado.

3. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo	Periodista para el Departamento de Comunicación Estratégica
Nº Vacantes	1
Remuneración bruta	\$1.185.857 (más asignación de modernización)
Lugar de desempeño	Catedral 1575
Horario	Entrada: 8:00 a 9:15 hrs. Salida : 17:00 a 18:15 hrs.
Dependencia jerárquica	Jefe/a Departamento de Comunicación Estratégica

Objetivo del Cargo

Ejecutar, gestionar y coordinar el desarrollo e implementación de las actividades, documentos e información vinculada a la comunicación interna y pública del Servicio, con el objeto de asegurar la difusión de las acciones e iniciativas de la Institución, garantizar el posicionamiento de la temática de la discapacidad y la inclusión social en la opinión pública y facilitar la gestión pública de las autoridades competentes.

Funciones Principales

Al asumir el cargo de Periodista le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar y administrar los diversos soportes comunicacionales del Servicio.
2. Gestionar apariciones del servicio en los diversos medios de prensa y elaborar e implementar un plan de medios para visibilizar y facilitar el posicionamiento de la discapacidad e inclusión social a nivel nacional, internacional y Senadis.
3. Efectuar la coordinación y producción de giras y actividades públicas de las autoridades del Servicio.
4. Entregar apoyo y asesoría a la Dirección Nacional y a las Direcciones Regionales, en la estrategia comunicacional de Senadis y orientar en el desarrollo de actividades y entrevistas en los diferentes medios de comunicación del País.
5. Apoyar en la implementación del plan de comunicaciones internas y externas de la Institución.
6. Coordinar la entrega de patrocinios a entidades que promuevan los derechos y la inclusión social de las personas en situación de discapacidad.
7. Realizar actualización de los contenidos de las redes sociales, proveer de registros fotográficos y el desarrollo de minutas temáticas.

8. Supervisar proyectos a nivel nacional que tengan relación con la línea de promoción de derechos, asegurando su funcionamiento y realizando seguimiento periódico.

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 **11 de agosto de 2017** y **18 de agosto de 2017** hasta las **17:00 hrs.**

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 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** 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. Se considerará solamente el grado académico de Licenciado, cuando éste sea obtenido en virtud de un plan de estudios que tenga el carácter de licenciatura terminal, reconocido como tal por la Contraloría General de la República. 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).
- 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): Cada curso deberá tener un mínimo de 16 horas de duración, realizados y aprobados durante los últimos 10 años. El certificado deberá 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 válida de la experiencia indicada en el currículum, siempre y cuando se especifique el cargo desempeñado y las funciones 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 2017.

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 aviso portal empleos públicos.	11 de agosto de 2017	Portal www.empleospublicos.cl
Publicación aviso web institucional	11 de agosto de 2017	Web institucional (www.senadis.gob.cl)
Recepción de postulaciones.	Desde el 11 al 18 de agosto de 2017	Portal www.empleospublicos.cl
Admisibilidad	21 de agosto de 2017	Senadis Central
Evaluación Curricular	21 de agosto de 2017	Senadis Central
Evaluación Técnica	Desde el 22 al 24 de agosto de 2017	Senadis Central o Dirección Regional.
Evaluación Psicolaboral	Desde el 25 al 28 de agosto de 2017	Oficina Consultora o psicóloga externa.
Entrevista de Valorización Global	Desde el 29 al 30 de agosto de 2017	Senadis Central o Videoconferencia*
Director de Servicio decide	Desde el 30 al 31 de agosto de 2017	Senadis Central
Publicación de resultados finales.	Desde el 30 al 31 de agosto de 2017	Web institucional (www.senadis.gob.cl)

* 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/as 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/as postulantes cumplen con los requisitos exigidos en esta pauta, debiendo levantar un acta con la nómina de los/as postulantes aceptados/as y rechazados/as 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 podrá citar a los/as 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 **cinco etapas sucesivas**, a saber:

Etapa N° 0: Admisibilidad

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

Etapa N° 1: Evaluación Curricular

Mediante la tabla que se muestra a continuación, se realizará la evaluación curricular de los antecedentes que sean presentados por quienes postulan al cargo y que hayan realizado este proceso correctamente (según lo establecido en esta pauta de selección). Quienes postulen y no alcancen el puntaje mínimo, **no podrán pasar a la siguiente etapa**.

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 25 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 14,5 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

Factor	Descripción Sub-factor	Puntaje	Ponderador Factor	Puntaje Ponderado
Formación	Título profesional de Periodista.	100	7%	7
Estudios de Especialización	Postgrado y/o más de 3 diplomados de especialización en comunicación estratégica, gestión de medios de comunicación, administración de redes sociales, sitios web, u otros pertinentes al cargo.	100	3%	3
	Hasta 2 Diplomados de especialización en comunicación estratégica, gestión de medios de comunicación, administración de redes sociales, sitios web, u otros pertinentes al cargo.	60		1,8
	Curso de especialización en comunicación estratégica, gestión de medios de comunicación, administración de redes sociales, sitios web, u otros pertinentes al cargo.	33		1

	No posee estudios de especialización	0		0
Experiencia Profesional	Poseer al menos tres años de experiencia profesional en el área de la comunicación estratégica en el sector público o privado.	100	15%	15
	Poseer al menos dos años de experiencia profesional en el área de la comunicación estratégica en el sector público o privado.	70		10.5
	Poseer al menos un año de experiencia profesional en el área de la comunicación estratégica en el sector público o privado.	50		7.5

Etapa N° 2: Evaluación Técnica

En esta etapa se evaluarán las competencias técnicas para el desempeño del cargo mediante una prueba escrita de conocimientos específicos. Quienes postulen y no alcancen la puntuación mínima, **no podrán pasar a la siguiente etapa.**

Los conocimientos técnicos que podrán ser objeto de medición son:

- Comunicación Estratégica
- Discapacidad
- Políticas Públicas
- Medios de Comunicación Masiva

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 20 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 15 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

Factor	Descripción	Puntaje	Ponderador	Puntaje Ponderado
Prueba de Oposición	Cumple con los conocimientos técnicos mínimos exigidos para el cargo.	75 a 100	20%	15 a 20
	No cumple con los conocimientos técnicos mínimos exigidos para el cargo.	0 a 74		0

En caso de producirse empate, se utilizará el puntaje obtenido en la Etapa N° 1 para seleccionar a los/as postulantes que pasan a la siguiente etapa. En caso que persista el empate, pasarán todas las personas que se encuentren en esta situación.

Etapa N° 3: 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). 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.**

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. Coordinación Interna:** Es la capacidad de acordar un plan de trabajo coordinado entre los diferentes clientes, manejando una comunicación funcional y un accionar coherente con los objetivos internos de la Institución.
- 7. Análisis del Entorno:** Es la capacidad de analizar en detalle una serie de variables, situaciones o condiciones que afectan e impactan en el desarrollo de la Institución.
- 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. Pensamiento Analítico y Conceptual:** Capacidad de comprender una situación trazando paso a paso de manera causal las implicancias, tener la capacidad de comprender una situación o problema juntándose las piezas, integrando diversas situaciones en un cuadro global.
- 10. Responsabilidad y Autocrítica:** Es la capacidad de analizar la propia actuación utilizando los mismos criterios, tiene la capacidad de comprometerse con las funciones, tareas y con la Institución, respondiendo por las acciones pasadas, presentes y futuras.

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 25 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 18,75 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	25%	25
	Recomendado en relación al Perfil	75		18,75
	Recomendado con reparos en relación al Perfil	0		0
	No recomendado en relación al Perfil	0		0

Etapas N° 4: Entrevista de Valorización Global

En esta etapa se efectuará una entrevista individual a los y las postulantes que hayan superado exitosamente las etapas anteriores. El objetivo de esta evaluación es determinar si las personas que postulan cumplen 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 calificación pre-establecida. Cada integrante califica individualmente a cada entrevistado/a con una nota entre 0 y 100 puntos, promediándose las notas obtenidas.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 30 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 21 puntos. Quienes postulen y no alcancen la puntuación mínima **no serán considerados idóneos/as para el cargo**.

Factor	Descripción	Puntaje	Ponderador	Puntaje Ponderado
Evaluación del Comité de Selección	Presenta sobresalientes habilidades y competencias requeridas para el cargo.	100	30%	30
	Presenta destacadas habilidades y competencias requeridas para el cargo.	70		21
	Presentas mínimas habilidades y competencias para el cargo.	0		0
	No presenta habilidades y competencias requeridas para el cargo.	0		0

Para ser considerado/a idóneo/a las personas que postulan deberán obtener un puntaje final igual o superior a **69,25 puntos**.

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

4.5. Propuesta de Nómina y Notificación

Como resultado del proceso de selección, el Comité de Selección propondrá al Director Nacional nómina con los nombres de las personas que hubieren obtenido los mejores puntajes en la etapa N°4, con un máximo de cinco (5) personas.

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

- Según el mayor puntaje obtenido en la Etapa 4
- Según el mayor puntaje obtenido en la Etapa 3
- Según el mayor puntaje obtenido en la Etapa 2

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

El Director Nacional podrá seleccionar a una de las personas propuestas, quien deberá manifestar su aceptación del cargo, procediendo posteriormente a la designación correspondiente. **En caso de igualdad de mérito, se dará preferencia a aquellos postulantes que se encuentren en situación de discapacidad.**

El Director Nacional notificará, a través del Departamento de Gestión de las Personas, al/la postulante seleccionado/a, mediante envío de correo electrónico (indicado en su Ficha de Registro).

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/a de los otros/as postulantes propuestos.

4.6. Derecho a declarar desierto el proceso de selección

El Director 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.

4.7. Resolución del Proceso de Selección

El proceso de selección se resolverá alrededor del día **30 de agosto de 2017**.

El Director Nacional, a través del Departamento de Gestión de las Personas, comunicará a los y las 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 todas las personas interesadas, el incumplimiento de los plazos 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/as del Servicio Nacional de la Discapacidad, de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Contratación de Personal vigente. La función de este Comité será la de conducir el proceso de selección, a fin de recomendar al Director Nacional los/as postulantes idóneos para proveer el cargo.

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

- Sub Director/a Nacional
- Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas
- Jefe/a del Departamento de Comunicación Estratégica
- Jefe/a del Departamento de Gestión de las Personas
- Representante de los Trabajadores/as

El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurra más del 50% de sus integrantes. En el caso de que alguno/a 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/as especialistas en alguna materia específica que actuarán como asesores/as de la misma, lo que deberá quedar debidamente registrado en acta.

7. CONTRATO

7.1. Procedimiento para firma de contrato

Una vez que el/la postulante ha sido notificado/a 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 el/la Director/a Nacional, previa evaluación de desempeño, podrá resolver la modificación del contrato a calidad de indefinido o resolver su término.