



**BASES DEL  
LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO PARA PROVEER EL CARGO DE  
JEFE/A DEPARTAMENTO DE INCLUSIÓN LABORAL  
(COD: JEFE INCL.LAB.)-**

**I. Identificación del Cargo**

Nombre del Cargo	Jefe/a Depto. de Inclusión Laboral
Vacantes	1
Remuneración bruta	\$2.230.187 (más asignación de modernización)
Lugar de desempeño	Santiago
Horario	Entrada: 8:00 a 9:15 hrs. Salida : 17:00 a 18:15 hrs.
Dependencia jerárquica	Subdirector Nacional

**Objetivo del Cargo**

Supervisar, coordinar y gestionar el funcionamiento del Departamento de Inclusión Laboral del Servicio, con el objeto asesorar a la Dirección Nacional en las políticas públicas intersectoriales vinculadas a la inclusión laboral, facilitar el desarrollo de acciones y estrategias que incrementen o mejoren las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad y contribuir a su plena inclusión social, en igualdad de oportunidades.

**Funciones Principales**

- Asesorar y proponer a el/la Directora/a Nacional, las políticas públicas intersectoriales para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Desarrollar acciones y estrategias que incrementen las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad.
- Establecer y gestionar alianzas con el sector público, privado y/o sociedad civil para potenciar la temática de la inclusión laboral, mediante el desarrollo de planes, programas y/o proyectos.
- Orientar la ejecución territorial de productos que aumenten el acceso al trabajo de las personas con discapacidad y mejoren sus condiciones de empleabilidad.
- Investigar y definir la incorporación de tecnología en los procesos de inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Supervisar, coordinar y controlar el desempeño del equipo de trabajo a cargo, con el objeto de asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos para el área.



## II. Requisitos

Requisitos Generales	
<p>a) Ser mayor de 18 años.</p> <p>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 para el cargo.</p> <p>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.</p> <p>d) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado 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.</p> <p>e) Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.</p>	

Requisitos Específicos*	
Formación	Título profesional de una carrera de mínimo 10 semestres de duración de una Universidad del Estado o reconocida por éste: Ingeniería Comercial, Ingeniería Civil, Administración Pública, Sociología, Psicología, Trabajo Social u otra carrera del ámbito de la Ingeniería o las Ciencias Sociales.
Especialización	Deseable especialización en diseño y evaluación de programas y/o proyectos, políticas públicas, discapacidad, inclusión laboral, dirección de personas, gestión u otra afín al cargo**.
Experiencia	Experiencia profesional de al menos 5 años en diseño y gestión de proyectos sociales, discapacidad, inclusión laboral, dirección de recursos humanos u otra afín al cargo**. Además, 3 años de experiencia laboral en cargos de jefatura y/o coordinación de equipos de trabajo.

\* Sólo quienes cumplan copulativamente con los títulos y años de experiencia establecidos, podrán participar en las etapas de evaluación del concurso.

\*\* En caso de dudas, el Comité de Selección determinará la afinidad de la especialización o experiencia con las exigencias del cargo.

Competencias Requeridas para el Cargo			
Competencias Conductuales	Bajo	Medio	Alto

<b>Representación de la Institución:</b> Representar a la institución y sus intereses, implementando estrategias para el mejor y mayor posicionamiento del Servicio.			X
<b>Tolerancia a la Presión:</b> Capacidad de actuar con eficacia en situaciones de presión, de tiempo, de oposición en sus opiniones y diversidad.			X
<b>Gestión del Cambio:</b> Capacidad de adelantarse a los cambios institucionales, proponiendo mejoras y acompañando a su equipo en el proceso.			X
<b>Capacidad de Análisis del Entorno:</b> Capacidad de analizar la dinámica del entorno en función del mejor logro de los objetivos institucionales.			X
<b>Capacidad de Trabajo en Equipo y Cooperación:</b> Capacidad de desarrollar su trabajo en colaboración con sus compañeros de equipo, generando buena comunicación y confianza entre sus miembros, orientándose hacia el logro de objetivos comunes.			X
<b>Planificación Participativa:</b> Capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de la tarea, área o proyecto, estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.			X
<b>Probidad:</b> Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, subordinando el interés particular al interés general o bien común.			X
<b>Capacidad de Dirección:</b> Capacidad de dirigir a un equipo hacia las metas propuestas, mediante el fomento de acciones de cooperación y eficiencia, aportando activamente a aumentar el nivel de motivación de las mismas.			X
<b>Gestión por Resultados:</b> Capacidad de administrar los procesos internos de la Institución, a fin de dar cumplimiento a los compromisos de gestión.			X
<b>Gestión de Recursos:</b> Priorizar los recursos de acuerdo a los lineamientos estratégicos establecidos.			X
<b>Competencias Técnicas</b>			
Conocimientos en políticas de empleo e inclusión laboral			X
Conocimientos en diseño y evaluación de programas y/o proyectos sociales.			X
Conocimientos en discapacidad, inclusión social y derechos de las personas con discapacidad.			X

### III. Etapas del Proceso y Factores a Evaluar

El proceso de evaluación constará de tres etapas sucesivas, a saber:

1. Evaluación Curricular
2. Evaluación Psicolaboral
3. Entrevista de Valorización Global



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

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

Antes de la etapa de Evaluación Curricular, el Departamento de Gestión de las Personas revisará que los postulantes cumplan con los requisitos mínimos exigidos para el cargo; sólo quienes cumplan con los requisitos legales establecidos serán sometidos a evaluación y podrán, por tanto, participar en las etapas de evaluación del concurso.

Tanto los factores como los sub-factores serán evaluados por el Comité de Selección con notas expresadas en números enteros en rango de 0 a 100, siendo el 0 la menor puntuación y el 100 la máxima.

Las notas asignadas a los factores y sub-factores se multiplicarán por la ponderación que se establece para cada uno de ellos, lo que dará el número de puntos de cada factor y sub-factor. La suma de los mismos dará el puntaje final.

Los factores de cada una de las etapas, junto a los puntajes y ponderaciones asociados, serán las que se indican en el siguiente cuadro:

Etapa 1: Evaluación Curricular			
Factor	Descripción	Puntaje	Ponderador
Formación	Título profesional de Ingeniería Comercial, Ingeniería Civil, Administración Pública, Sociología, Psicología o Trabajo Social.	100	10%
	Otros títulos profesionales del ámbito de la Ingeniería o las Ciencias Sociales.	50	
Especialización	Magíster o Pos-título en políticas públicas, discapacidad, inclusión laboral, dirección de personas, gestión u otro afín al cargo.	100	5%
	Diplomado de especialización en diseño y evaluación de programas y/o proyectos, políticas públicas, inclusión laboral, discapacidad, dirección de personas, gestión u otro afín al cargo.	60	

	Curso de especialización <sup>1</sup> en diseño y evaluación de programas y/o proyectos, políticas públicas, inclusión laboral, discapacidad, dirección de personas, gestión u otro afín al cargo.	30	
	Sin estudios de especialización.	0	
Experiencia Profesional <sup>2</sup>	Poseer experiencia profesional igual o mayor a 7 años en diseño y gestión de proyectos sociales, discapacidad, inclusión laboral o dirección de recursos humanos.	100	10%
	Poseer experiencia profesional igual o mayor a 6 años en diseño y gestión de proyectos sociales, discapacidad, inclusión laboral o dirección de recursos humanos.	70	
	Poseer experiencia profesional igual o mayor a 5 años en diseño y gestión de proyectos sociales, discapacidad, inclusión laboral o dirección de recursos humanos.	50	
Experiencia Laboral en cargos de Jefatura y/o coordinación de equipos de trabajo <sup>3</sup>	Poseer experiencia laboral igual o mayor a 5 años en cargos de jefatura y/o coordinación de equipos de trabajo.	100	10%
	Poseer experiencia profesional igual o mayor a 4 años en cargos de jefatura y/o coordinación de equipos de trabajo.	70	
	Poseer experiencia profesional igual o mayor a 3 años en cargos de jefatura y/o coordinación de equipos de trabajo.	50	

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 35 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 15 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

<sup>1</sup> Se considerarán los cursos con mínimo 16 horas de duración, realizados y aprobados durante los últimos cinco años, con un mínimo total de 48 horas.

<sup>2</sup> Para computar la cantidad de años de experiencia se tomará como referencia el 31 de diciembre de 2012.

<sup>3</sup> Se entenderá por coordinación de equipos de trabajo, el haber ejercido funciones como encargado de proyectos, programas u otros, en los cuales tuvo que coordinar y dirigir a grupos de personas o equipos. Los certificados de antigüedad o experiencia correspondientes deben acreditar claramente estas funciones.



Las personas pre-seleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa 1 pasarán a la Etapa 2, lo que se les informará al teléfono y/o correo electrónico que hayan informado, además de informarlo a través de la página [www.senadis.gob.cl](http://www.senadis.gob.cl).

Etapa 2: Evaluación Psicolaboral			
Factor	Descripción	Puntaje	Ponderador
Adecuación psicolaboral para el cargo.	Indicado en relación al perfil	100	30%
	Indicado con observaciones en relación al perfil	70	
	No indicado en relación al perfil	0	

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 21 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

Las personas pre-seleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa 2 pasarán a la Etapa 3, lo que se les informará al teléfono y/o correo electrónico que hayan informado, además de informarlo a través de la página [www.senadis.gob.cl](http://www.senadis.gob.cl).

Etapa 3: Entrevista de Valorización Global			
Factor	Descripción	Puntaje	Ponderador
Evaluación del Comité de Selección	Presenta sobresalientes habilidades y competencias requeridas para el cargo.	80-100	35%
	Presenta destacadas habilidades y competencias requeridas para el cargo.	70-79	
	Presentas mínimas habilidades y competencias para el cargo.	30-69	
	No presenta habilidades y competencias requeridas para el cargo.	0-29	

El Comité de Selección del Servicio Nacional de la Discapacidad entrevistará a aquellos candidatos cuyos puntajes hayan alcanzado el mínimo establecido en la etapa anterior. Cada uno de los integrantes del Comité de Selección que participe en las entrevistas, calificará a cada entrevistado con una nota entre 0 y 100 puntos. Se promediará las notas obtenidas por los/as postulantes.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 35 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 26,25 puntos para pasar a la siguiente etapa.

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

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje final igual o superior a **62,25 puntos**.



El/la postulante que no reúna dicho puntaje, no se someterá a consideración en la propuesta de candidatos presentada al Director (a) Nacional.

#### IV. Proceso de postulación y recepción de antecedentes

Las presentes bases podrán ser descargadas desde la página web del Servicio [www.senadis.gob.cl](http://www.senadis.gob.cl) o retiradas desde Oficina de Partes, ubicada en Miraflores n° 222, piso 8, comuna de Santiago.

Para tales efectos, las fechas del proceso completo del concurso son las que se detallan a continuación:

Cronograma del Concurso <sup>4</sup>		
Actividad	Fecha	Lugar
Publicación aviso medio de prensa.	13 de enero de 2013	El Mercurio
Publicación aviso web institucional.	14 de enero de 2013	Web institucional ( <a href="http://www.senadis.gob.cl">www.senadis.gob.cl</a> )
Recepción de postulaciones	14 al 25 de enero de 2013 <sup>5</sup>	Oficina de Partes (Miraflores 222, piso 8, Santiago) <sup>6</sup>
Evaluación Curricular	21 al 28 de enero de 2013	Senadis Central
Evaluación Psicolaboral	29 al 31 de enero de 2013	Oficina Consultora o psicóloga externa.
Entrevista de Valorización Global	4 al 6 de febrero de 2013	Senadis Central
Publicación de resultados finales.	8 de febrero de 2013	Web institucional ( <a href="http://www.senadis.gob.cl">www.senadis.gob.cl</a> )

Para formalizar la postulación, los interesados/as que reúnan los requisitos deberán presentar, en sobre sellado y caratulado sólo con apellidos paterno, materno, Rut y nombre del cargo, la siguiente documentación:

Documentación Requerida	
Documento	Descripción
Ficha de Postulación	Formato <sup>7</sup> descargable en página web del Servicio.
Currículum Vitae	Formato descargable en página web del

<sup>4</sup> El Servicio Nacional de la Discapacidad se reserva el derecho a efectuar cambios a las fechas indicadas y a los lugares de ejecución, lo que se avisará a través del correo electrónico [seleccion@senadis.cl](mailto:seleccion@senadis.cl) o mediante publicación en el sitio del Servicio [www.senadis.gob.cl](http://www.senadis.gob.cl)

<sup>5</sup> No se recibirán antecedentes por correo postal fuera de los plazos de postulación establecidos, aunque su fecha de envío esté dentro del período de recepción de postulaciones.

<sup>6</sup> Oficina de Partes atiende en el siguiente horario: Lunes a jueves de 8:00 a 17:00 hrs. y viernes de 8:00 a 16: hrs. No se recibirán antecedentes fuera de estos horarios.

<sup>7</sup> No se recibirán postulaciones ni antecedentes que no cumplan con los Formatos de Postulación señalados (Ficha de Postulación, Currículum Vitae y Declaración Jurada Simple).

	Servicio.
Declaración Jurada Simple	Formato descargable en página web del Servicio.
Certificado de Título	Copia simple (no notarial)
Certificado de estudios de especialización	Copia simple (no notarial) de estudios de Doctorado, Magíster, Postítulo, Diplomado u otros cursos de especialización.
Fotocopia Cédula de Identidad	Copia simple (no notarial)
Certificado de Antigüedad laboral o Experiencia <sup>8</sup>	Documento que acredite el cargo y tiempo de permanencia en cada una de las experiencias descritas en el currículum, con la firma y timbre de la empresa y/o institución respectiva. En caso de cargos de jefatura y/o con personal a cargo, debe estar claramente descrito en los certificados correspondientes.
Certificado actualizado de situación militar al día.	Sólo varones.

#### Otras Consideraciones Importantes

- 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 u otros relativos al proceso de postulación será informada al postulante mediante la dirección de correo electrónico que otorgó al momento de la postulación, considerándose ésta como la vía oficial.
- Cualquier consulta que el postulante desee realizar relativa al proceso de selección (estado de avance, resultado, etc.) debe ser enviada al correo **selección@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.

## V. Propuesta de Nómina, Notificación y Cierre

### 1. Propuesta de Candidato (s)

Como resultado del concurso, el Comité de Selección propondrá al Director/a Nacional nómina con los nombres de los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres (3).

<sup>8</sup> Para efectos de asignación de puntaje, sólo se considerará la experiencia acreditada mediante los certificado (s) de antigüedad correspondiente (s).



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 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.

El Director (a) Nacional podrá seleccionar a una de las personas propuestas, quien deberá manifestar su aceptación del cargo, procediendo posteriormente a la designación del cargo correspondiente.

## 2. Notificación y Cierre del Proceso

El Director (a) 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 Postulación).

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.

## 3. Resolución del Concurso

El concurso se resolverá a más tardar el día **8 de febrero de 2013**.

El Director (a) Nacional, a través del Departamento de Gestión de las Personas, comunicará a los concursantes el resultado final del proceso dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

## VI. Condiciones generales

El funcionario/a nombrado/a permanecerá en el cargo por un período de tres meses, al término del cual el Director/a Nacional, previa evaluación de desempeño, podrá resolver la modificación del contrato a calidad de indefinido.