



**PAUTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN
ACOTADA PARA PROVEER EL CARGO DE
PROFESIONAL PARA LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ÑUBLE,
PARA REEMPLAZO PRE Y POST NATAL**

(CÓDIGO: CSA01/2026)

AGOSTO DE 2026

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 con 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.

2.2.1 Requisitos Específicos

Formación	Título profesional del área de la salud, de preferencia en terapia ocupacional o kinesiología, otorgado por una universidad o instituto profesional reconocido por el Estado.
Especialización	Requerida especialización en el área de diseño y evaluación de programas y/o proyectos sociales.
Experiencia Profesional	Al menos 2 años de experiencia profesional en diseño, ejecución y evaluación de programas o proyectos de inclusión social en discapacidad y gestión territorial, en el sector público o privado.

3. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo	Profesional para la Dirección Regional de Ñuble
Nº Vacantes	1
Remuneración bruta	\$ 1.795.024 (más asignación de modernización)
Lugar de desempeño	Vega de Saldía #468, comuna de Chillán.
Estamento	Profesional
Jornada Laboral	Entrada: 7:30 a 9:30 hrs. Salida: 16:30 a 18:30 hrs.
Dependencia jerárquica	Director/a Regional de la Dirección Regional de Ñuble
Objetivo del Cargo	
Entregar apoyo técnico y asesoría en el desarrollo, implementación y monitoreo de los programas, planes y proyectos de las diferentes líneas de acción del Servicio en la región, con el objeto de asegurar el cumplimiento de las normativas, procedimientos y plazos establecidos, además de facilitar la difusión y promoción de los productos estratégicos institucionales y contribuir a mejorar la integración e inclusión social de las personas en situación de discapacidad en la Región.	
Funciones Principales	
Al asumir el cargo de Profesional para la Dirección Regional de Ñuble le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:	
1. Garantizar el control y evaluación de los programas y proyectos regionales y facilitar el desarrollo e implementación de las estrategias del Servicio, enfatizando en los principios de la Política Nacional de Apoyos y Cuidado y la oferta programática institucional.	
2. Elaborar, desarrollar e implementar estrategias de difusión e información en torno a la temática de la discapacidad y los programas que ofrece el Servicio en la región.	
3. Coordinar, gestionar y ejecutar estrategias de colaboración intersectorial con diversas instituciones públicas y privadas de la región, con el objeto de asegurar la difusión y sensibilización en torno a la temática de la discapacidad.	
4. Elaborar informes de gestión presupuestaria de la Dirección Regional, de modo de asegurar la entrega de información actualizada y oportuna sobre el	

estado de ejecución de los programas y proyectos del Servicio.

5. Coordinar, gestionar y controlar la ejecución de los programas y líneas de acción del Servicio en la región, de modo de asegurar la atención de las necesidades y requerimientos de los usuarios de la región, entregando asesoría técnica.

6. Elaborar informes y estudios en torno a la temática de la discapacidad en la región, con el objeto de asegurar la sistematización y actualización permanente de la información.

7. Entregar asesoría y/o apoyo en los procesos operativos y administrativos de la Dirección Regional, de modo de asegurar el cumplimiento de las normativas y procedimientos establecidos.

8. Realizar todas aquellas tareas necesarias para la buena marcha del Servicio, que le sean encomendadas por el empleador, y que se encuentren relacionadas con las labores contratadas.

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 **lunes 31 de agosto de 2026 y hasta las 11:00 hrs. del día lunes 7 de septiembre de 2026.**

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):** Los cursos de capacitación deberán totalizar, en su conjunto, a lo menos 16 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 y cuando se especifique el cargo desempeñado y las funciones sean concernientes 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 la fecha de término del periodo de postulación.

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	31 de agosto de 2026	Portal de Empleos Públicos
Recepción de postulaciones	31 de agosto al 7 de septiembre de 2026	Portal de Empleos Públicos
Admisibilidad	7 y 8 de septiembre de 2026	Senadis Central

Evaluación Curricular	7 y 8 de septiembre 2026	de de	Senadis Central
Evaluación Técnica	10 y 11 de septiembre 2026	de de	Vía online
Entrevista de Valorización Global	14 y 15 de septiembre 2026	de de	Videoconferencia
Evaluación Psicolaboral	16 y 17 de septiembre 2026	de de	Oficina de consultora o psicólogo/a externo/a (online)
Director/a Nacional decide	21 y 22 de septiembre 2026	de de	Senadis Central
Publicación de resultados finales	21 y 22 de septiembre 2026	de de	Correo institucional

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:

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**.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 25 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 16 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.

De entre quienes alcancen el puntaje mínimo de esta etapa, **los/as siete postulantes con los mayores puntajes ponderados pasarán a la evaluación técnica**. Cuando el puntaje que ocupa el séptimo lugar sea compartido por más de un/a postulante, avanzarán todos/as quienes lo hayan obtenido, aun cuando ello supere el número indicado.

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

Formación	Puntaje	%	Puntaje Ponderado
Título profesional en terapia ocupacional o kinesiología	100	10%	10
Otro título del área de la salud	70		7

En el caso de la especialización y la experiencia profesional, estos requisitos tendrán un peso total de 15%, los que se ponderarán de diferente manera de acuerdo a la trayectoria de cada postulante, con un mínimo de 9 y un máximo de 15 puntos, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Especialización en el área de diseño y evaluación de programas y/o proyectos sociales.	Experiencia profesional en diseño, ejecución y evaluación de programas o proyectos de inclusión social en discapacidad y gestión territorial, en el sector público o privado.	%	Puntaje
Magíster o al menos 3 diplomados de especialización.	4 años o más de experiencia.	100%	15
	3 años de experiencia.	90%	13,5
	2 años de experiencia.	80%	12
1 o 2 diplomados de especialización.	4 años o más de experiencia.	90%	13,5
	3 años de experiencia.	80%	12
	2 años de experiencia.	70%	10,5
16 horas en cursos de especialización, en los últimos 5 años.	4 años o más de experiencia.	80%	12
	3 años de experiencia.	70%	10,5
	2 años de experiencia.	60%	9

Etapas N° 2: Evaluación Técnica

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

De entre quienes alcancen el puntaje mínimo de esta etapa, **los/as cinco postulantes con los mayores puntajes ponderados pasarán a la entrevista de valorización global.** Cuando el puntaje que ocupa el quinto lugar sea compartido por más de un/a postulante, avanzarán todos/as quienes lo hayan obtenido, aun cuando ello supere el número indicado.

Los conocimientos técnicos que podrán ser objeto de medición son:

- Gestión de redes.
- Formulación de proyectos o programas sociales.
- Matriz de marco lógico.
- Políticas públicas.
- Discapacidad (Ley 20.422).

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 20 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 12 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

Factor	Descripción	Puntaje	Ponderador	Puntaje Ponderado
Prueba de Oposición	Cumple de manera destacada con los conocimientos técnicos mínimos exigidos para el cargo.	75 a 100	20%	15 a 20
	Cumple de manera satisfactoria con los conocimientos técnicos mínimos exigidos para el cargo.	60 a 74		12 a 14,8
	No cumple con los conocimientos técnicos mínimos exigidos para el cargo.	0 a 59		0 – 11,8

Etapas N° 3: 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 35 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 24,5 puntos, para pasar a la siguiente etapa.

Factor	Descripción	Puntaje	Ponderador	Puntaje Ponderado
Evaluación del Comité de Selección	Presenta sobresalientes habilidades y competencias requeridas para el cargo.	90 a 100	35%	31,5 a 35
	Presenta destacadas habilidades y competencias requeridas para el cargo.	70 a 89		24,5 a 31,15
	No presenta las habilidades y competencias requeridas para el cargo.	0 a 69		0 a 24,15

De entre quienes alcancen el puntaje mínimo de esta etapa, los/as tres postulantes con los mayores puntajes ponderados pasarán a la evaluación psicolaboral. Cuando el puntaje que ocupa el tercer lugar sea compartido por más de un/a postulante, avanzarán todos/as quienes lo hayan obtenido, aun cuando ello supere el número indicado.

Etapas N° 4: 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.

Quienes no alcancen la puntuación mínima de esta etapa no serán considerados/as idóneos/as para el cargo.

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

Competencias transversales:

- 1. Orientación hacia la Igualdad, Inclusión, Participación y Accesibilidad de las Personas con Discapacidad:** Evidenciar una actitud de interés por la igualdad de oportunidades, la inclusión social, la participación y la accesibilidad de 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 manera que promuevan las metas y necesidades organizacionales.
- 3. Transparencia y Probidad:** Sentir y obrar consecuentemente con los valores y objetivos del Servicio, respetando las políticas institucionales y facilitando el acceso de cualquier persona a la información vinculada a su cargo. Implica actuar con honestidad y rectitud.
- 4. Capacidad de Trabajo en Equipo y Cooperación:** Intención genuina por aportar y trabajar en forma cooperativa con otros, a través del cumplimiento de las funciones de su cargo.
- 5. Orientación al Usuario:** Preocupación por trabajar bajo un estándar de excelencia, orientándose a ayudar o servir a los clientes internos y/o externos, a fin de responder a sus condiciones de satisfacción.

Competencias específicas:

- 6. Coordinación Interna:** 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 de Entorno:** Capacidad de analizar en detalle una serie de variables, situaciones o condiciones que afectan e impactan en el desarrollo de la Institución.
- 8. Proactividad:** Capacidad de tomar la iniciativa y anticiparse a las situaciones diarias en el desempeño de sus funciones, planificándose a mediano y largo plazo.
- 9. Orientación a Resultados:** 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.
- 10. Responsabilidad y Autocrítica:** Capacidad de analizar la propia actuación utilizando los mismos criterios, comprometerse con las funciones, tareas y con la Institución, y responder 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 20 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 15 puntos.

Factor	Descripción	Puntaje	Ponderador	Puntaje Ponderado
Adecuación psicolaboral para el cargo	Altamente recomendado en relación al Perfil	100	20%	20
	Recomendado en relación al Perfil	75		15
	No recomendado en relación al Perfil	0		0

Para ser considerado/a idóneo/a, las personas que postulan deberán obtener un puntaje final igual o superior a 67,5 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 el puntaje final exigido, no podrá continuar en el proceso del concurso.

4.6. Propuesta de Nómina y Notificación

Como resultado del proceso de selección, el Comité de Selección propondrá al/a la Director/a Nacional una nómina con el nombre de las personas que hubiesen obtenido los mejores puntajes consolidados.

De existir empate en la conformación de la nómina, se dirimirá según el mayor puntaje obtenido en la entrevista de valorización global; de persistir, según el mayor puntaje de la evaluación psicolaboral, y luego según el de la evaluación técnica. Si aun así se mantiene el empate, resolverá el Comité de Selección ponderando todos los antecedentes que obren en su poder.

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

El/la Director/a Nacional notificará, a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, al/la postulante seleccionado/a, mediante envío de correo electrónico (indicado en su Ficha de Registro 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/a de los otros/as postulantes propuestos.

4.7. Derecho a declarar desierto el proceso de selección

El/la Director/a 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.

4.8. Resolución del Proceso de Selección

El proceso de selección se resolverá alrededor del día martes 22 de septiembre de 2026.

El/la Director/a Nacional, a través del Departamento de Gestión y Desarrollo 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/a la Director/a Nacional los/as postulantes idóneos/as para proveer el cargo.

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

- Directora Regional de Ñuble
- Jefe/a del Departamento de Gestión y Desarrollo 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 y Desarrollo 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 6 meses, a plazo fijo, atendido que el cargo se provee para el reemplazo del permiso pre y post natal de la titular. Al término de dicho plazo, el/la Director/a Nacional, previa evaluación de desempeño, podrá resolver su prórroga. En ningún caso este concurso habilitará para un contrato de duración indefinida.