



**PAUTA DEL PROCESO DE SELECCIÓN
ACOTADA PARA PROVEER EL CARGO DE
PROFESIONAL ENCARGADO/A DE BIENESTAR,
PARA REEMPLAZO POST NATAL**

(CÓDIGO: CSA02/2026)

SEPTIEMBRE 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 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 Asistente Social y/o Trabajador Social, 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	Requerida especialización en gestión de bienestar, calidad de vida y/o trabajo social.
2.2.3. Experiencia Profesional	Un año de experiencia profesional en gestión del Servicio de Bienestar, dentro del Sector Público.

3. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo	Profesional Encargado/a de Bienestar
Nº Vacantes	1
Remuneración bruta	\$ 1.795.024 (más asignación de modernización)
Estamento	Profesional
Lugar de desempeño	Catedral 1575, piso 1, comuna de Santiago.
Jornada Laboral	Entrada: 07:30 a 09:30 hrs. Salida: 16:30 a 18:30 hrs.
Dependencia jerárquica	Jefe/a Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas
Objetivo del Cargo	
Coordinar, gestionar y controlar el funcionamiento del Servicio de Bienestar, con el objeto de asegurar una entrega rápida y eficiente de beneficios, garantizar el desarrollo de actividades y/o convenios que permitan mejorar la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias y contribuir al logro de los objetivos estratégicos del Departamento.	
Funciones Principales	

Al asumir el cargo de Profesional Encargado/a de Bienestar le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Elaborar, administrar y controlar el presupuesto anual del Servicio de Bienestar, con el objeto de asegurar el cumplimiento de los procedimientos administrativo-contables establecidos, principalmente el balance financiero.
2. Gestionar y mantener un registro actualizado de la documentación pertinente al Servicio de Bienestar, incluidos la propuesta de presupuesto, estados financieros, actas de reuniones y planillas de servicios y beneficios gestionados por Bienestar.
3. Coordinar, gestionar y controlar la entrega de beneficios por parte de la compañía de seguros de salud en convenio con el Servicio.
4. Coordinar y gestionar la labor del Consejo de Bienestar, realizando las tareas necesarias para su constitución y funcionamiento.
5. Atender, resolver y/o derivar las consultas y/o requerimientos de los y las afiliadas al Servicio de Bienestar, con el objeto de asegurar la adecuada satisfacción de sus necesidades y garantizar la priorización de los casos sociales de mayor urgencia.
6. Elaborar el Programa de Calidad de Vida Laboral, Autocuidado o Cuidado del Equipo, generando reportes e informes ejecutivos sobre la gestión y funcionamiento del Servicio de Bienestar y del Programa de Calidad de Vida Laboral.
7. Gestionar los diversos beneficios institucionales de los funcionarios, de acuerdo a la normativa vigente.
8. Realizar un reporte semestral de la gestión de Bienestar, considerando su organización, procedimientos internos y principalmente de las necesidades de los/as afiliados/as.
9. Apoyar acciones del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas referidas a temáticas de celebraciones, actividades extra programáticas, entre otras.
10. Realizar todas aquellas tareas de rutina, necesarias para la buena marcha del servicio, que le sean encomendadas por su jefatura directa, 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 14 de septiembre de 2026** y hasta las **13:00 hrs. del día martes 22 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. 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 5 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 válido de la experiencia indicada en el currículum, siempre y cuando se especifique el cargo desempeñado y las funciones sean atinentes 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 cierre de las postulaciones.

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	Lunes 14 de septiembre de 2026	Portal de Empleos Públicos
Recepción de postulaciones	Del 14 al 22 de septiembre de 2026	Portal de Empleos Públicos
Admisibilidad	22 al 23 de septiembre de 2026	Senadis Central
Evaluación Curricular	22 al 23 de septiembre de 2026	Senadis Central
Evaluación Técnica	24 al 25 de septiembre de 2026	Online / Presencial
Evaluación Psicolaboral	25 al 28 de septiembre de 2026	Oficina consultora o psicóloga externa
Entrevista de Valorización Global	29 al 30 de septiembre de 2026	Senadis Central o Videoconferencia*
Director/a Nacional decide	1 al 2 de octubre de 2026	Senadis Central
Publicación de resultados finales	1 al 2 de octubre de 2026	Página 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 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 19 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 puntaje de 10 puntos, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Formación	Puntaje	%	Puntaje Ponderado
Título de Asistente Social y/o Trabajador Social	100	10%	10

En el caso de la especialización y experiencia general 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:

Requerida especialización en gestión de bienestar, calidad de vida y/o trabajo social	Experiencia profesional en gestión del Servicio de Bienestar, dentro del Sector Público	%	Puntaje
Magíster o al menos 3 diplomados de especialización.	3 años o más de experiencia.	100%	15
	2 años de experiencia.	90%	13,5
	1 año de experiencia.	80%	12
1 o 2 diplomados de especialización.	3 años o más de experiencia.	90%	13,5
	2 años de experiencia.	80%	12
	1 año de experiencia.	70%	10,5
16 horas en cursos de especialización, en los últimos 5 años.	3 años o más de experiencia.	80%	12
	2 años de experiencia.	70%	10,5
	1 año 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.

Será facultad del Comité de Selección seleccionar a los/as 5 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 general del postulante, luego la especialización y como tercer criterio, la formación.

Los conocimientos técnicos que podrán ser objeto de medición son:

- Normativa de los servicios de Bienestar en el Sector Público.
- Conocimiento sobre elaboración de presupuesto y balance de Servicios de Bienestar del Sector Público.
- Norma de "Ambientes Laborales y Calidad de Vida Laboral" de la DNSC.

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	20%	0

Los cinco mayores puntajes ponderados tras esta etapa pasarán a la etapa de evaluación psicolaboral.

Etapa N° 3: Evaluación Psicolaboral

En esta etapa se evaluará la adecuación psicológica del 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.

Los postulantes que 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, Inclusión, Participación y Accesibilidad de las Personas en Situación de Discapacidad:** Evidenciar una actitud de interés por la igualdad de oportunidades, la inclusión social, participación y la accesibilidad de las personas en situación de 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. 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.

7. 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.

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. Planificación Participativa: Es la capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades de su tarea/área/proyecto estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

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

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	20%	15
	No recomendado en relación al Perfil	0	20%	0

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 20 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 15 puntos. Quienes postulen y no alcancen la puntuación mínima no serán considerados idóneos/as para el cargo.

Los tres mayores puntajes ponderados tras esta etapa pasarán a la etapa de evaluación psicolaboral.

Etapla 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 35 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 24,5 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.	80 a 100	35%	28 a 35
	Presenta destacadas habilidades y competencias requeridas para el cargo.	70 a 79	35%	24,5 a 27,65
	No presenta habilidades y competencias requeridas para el cargo.	0 a 69	35%	0

Para ser considerado/a idóneo/a las personas que postulan deberán obtener un puntaje final igual o superior a 73,5 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 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 al Director/a 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 tres (3).

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 4
- 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/La 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.

El/La Director/a Nacional notificará, a través del Departamento de Gestión y Desarrollo 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

El 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.

4.9. Resolución del Proceso de Selección

El proceso de selección se resolverá a más tardar el día **viernes 2 de octubre de 2026**.

El/La Director/a Nacional, a través del Departamento de Gestión y Desarrollo 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 al Director/a 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:

- Jefe/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas
- Jefe/a del Departamento de Auditoría Interna
- Representante de los/as Trabajadores/as

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 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 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.