



**PAUTA DEL CONCURSO PÚBLICO PARA PROVEER EL CARGO DE
JEFE/A PARA EL DEPARTAMENTO DE APOYOS Y CUIDADOS**

(CÓDIGO: CP03/2026)

SEPTIEMBRE 2026

1. ANTECEDENTES GENERALES

El Servicio Nacional de la Discapacidad fue creado por mandato de la Ley N° 20.422, que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, 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, la inclusión social, la participación y la 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, promoviendo 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 permitan 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 la presente pauta 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 en su participación en el proceso, serán de su cargo, sin derecho a reembolso. Asimismo, todo documento generado a raíz del presente proceso de selección será de propiedad del Servicio.

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 mediante consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, que 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 una carrera del ámbito de la Administración, Ingeniería, Ciencias Sociales o Salud, de preferencia Trabajo Social, Psicología, Administración Pública, Sociología, Terapia Ocupacional o una carrera de Ingeniería, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por este.
- 2.2.2. Especialización Se requiere especialización en las siguientes áreas (a y b):
 - a) En al menos una de las siguientes temáticas: políticas públicas, políticas sociales, políticas de apoyos y cuidados, discapacidad, rehabilitación con base comunitaria, modelos residenciales, sistema de protección social, derechos humanos, intervención social con grupos vulnerables, gestión pública, gerencia social o gestión estratégica, o evaluación de programas sociales.
 - b) Liderazgo o liderazgo directivo, gestión y/o desarrollo de equipos (incluidos equipos de alto desempeño), trabajo en equipo o gestión del cambio organizacional.
- 2.2.3. Experiencia Profesional Acreditar experiencia profesional de al menos 5 años en coordinación de planes, programas o proyectos sociales y/o ayudas técnicas, dentro del sector público o privado. Además, se requieren 3 años de experiencia en cargos de jefatura.

3. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nombre del Cargo	Jefe/a para el Departamento de Apoyos y Cuidados
Nº Vacantes	1
Remuneración bruta	\$3.648.069 (más asignación de modernización)
Estamento	Directivo
Lugar de desempeño	Catedral 1575.
Horario	Entrada: 7:30 a 9:30 hrs. Salida: 16:30 a 18:30 hrs.
Dependencia jerárquica	Subdirección Nacional

Objetivo del Cargo
Dirigir, coordinar y supervisar, a nivel nacional, la gestión de la política nacional de apoyos y cuidados, con sus programas de modelos residenciales, ayudas técnicas y otros que contribuyan al ecosistema nacional de apoyos y cuidados para personas con discapacidad, asegurando la articulación con instituciones públicas y privadas, la calidad técnica de los procesos y el desarrollo de estrategias y capacitaciones que fortalezcan el acceso y uso adecuado de estos apoyos, en cumplimiento de los lineamientos institucionales y normativos vigentes.
Funciones Principales
Al asumir el cargo de Jefe/a para el Departamento de Apoyos y Cuidados, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones: 1. Dirigir la planificación, implementación y evaluación de programas de modelos residenciales, ayudas técnicas y otros que contribuyan al ecosistema nacional de apoyos y cuidados para personas con discapacidad, asegurando su alineación con un enfoque de derechos, calidad de vida y autonomía durante todo el ciclo vital. 2. Diseñar, coordinar y supervisar modelos técnicos y de gestión en los ámbitos de promoción de la autonomía y asistencia a personas en situación de dependencia, incluyendo lineamientos técnicos y normativos, y estrategias de implementación. 3. Supervisar la instalación, gestión y evaluación de programas de modelos residenciales para personas mayores de 18 años institucionalizadas, promoviendo estándares técnicos y administrativos de calidad. 4. Gestionar convenios de transferencia de recursos con instituciones públicas o privadas sin fines de lucro que desarrollen programas afines a las líneas de apoyos y cuidados del Servicio. 5. Desarrollar orientaciones técnicas y coordinar la implementación de servicios de apoyo, ayudas técnicas y adaptaciones del entorno necesarias para la inclusión social, educativa y laboral de las personas con discapacidad. 6. Elaborar directrices para la formulación, evaluación, supervisión y monitoreo de proyectos, estrategias e iniciativas financiadas o implementadas por el Servicio, promoviendo la innovación y la mejora continua. 7. Acompañar y coordinar a las Direcciones Regionales en la ejecución territorial de los programas y proyectos de su competencia, velando por su correcta implementación técnica y administrativa. 8. Impulsar la generación de conocimiento, el desarrollo de capacidades y la difusión de buenas prácticas en torno a la autonomía, los apoyos y los cuidados de personas en situación de dependencia, mediante espacios de formación, sistematización y colaboración interinstitucional. 9. Liderar el desarrollo, actualización y difusión del Catálogo de Ayudas Técnicas, y coordinar la gestión integral de solicitudes, evaluación técnica, contactabilidad y respuesta oportuna a usuarios/as y equipos institucionales. 10. Articular con organismos públicos, en especial con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, el diseño e implementación de políticas públicas relacionadas con apoyos y ayudas técnicas. 11. Colaborar en el monitoreo y control de la ejecución presupuestaria del Subtítulo 24, coordinando acciones con las instituciones asociadas. 12. Participar en la elaboración y propuesta del presupuesto exploratorio del Subtítulo 24, asegurando la coordinación con los departamentos correspondientes. 13. Promover el bienestar, el desarrollo profesional y un clima laboral saludable en su equipo de trabajo, mediante acciones de acompañamiento, reconocimiento y cuidado preventivo.

14. Ejecutar otras funciones que, en el marco de sus competencias, le encomiende su jefatura directa.

4. ETAPAS DEL PROCESO

4.1. Difusión

La publicación del presente proceso de selección se realizará a través del portal www.empleospublicos.cl y de 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 el **martes 29 de septiembre de 2026** y las **10:00 hrs. del miércoles 14 de octubre 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 y garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten a este concurso.

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

Cualquier consulta que el/la postulante desee realizar sobre el proceso de selección (estado de avance, resultado, etc.) debe ser enviada al correo seleccion@senadis.cl, que es considerado la vía oficial para ello.

La presentación de documentos de postulación incompletos o 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/as 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, el/la postulante será descalificado/a 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 postítulo o postgrado** (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 curso, aunque la persona se encuentre en calidad de egresada.
- e) **Certificados de cursos de especialización** (copia simple): cada curso deberá tener un mínimo de 48 horas de duración y haber sido realizado y aprobado 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 la acrediten:** documento que acredite la experiencia profesional asociada al cargo, que será válido solo si indica claramente el nombre, RUN, cargo, período, firma y timbre de la organización respectiva. Este documento debe estar actualizado o tener fecha posterior al término del trabajo señalado; de lo contrario, se considerará solo el tiempo acreditado en él.

En caso de no disponer de un certificado de experiencia o antigüedad laboral, solo se aceptarán los finiquitos de trabajo como medio válido de acreditación de la experiencia indicada en el currículum, siempre que se especifique el cargo desempeñado y que 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 final de postulación.

4.4. Cronograma del Proceso de Selección

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

Actividad	Fecha	Lugar
Publicación	29 de septiembre de 2026	Portal de Empleos Públicos y www.senadis.gob.cl
Recepción de postulaciones	Desde el 29 de septiembre hasta las 10:00 hrs. del 14 de octubre de 2026	Portal de Empleos Públicos
Admisibilidad	Desde el 14 al 16 de octubre de 2026	Senadis Central
Evaluación Curricular	Desde el 14 al 16 de octubre de 2026	Senadis Central
Evaluación Técnica	Desde el 19 al 21 de octubre de 2026	Presencial/Online*
Evaluación Psicolaboral	Desde el 22 al 26 de octubre de 2026	Consultora o psicólogo/a externo/a
Entrevista de Valorización Global	Desde el 27 al 29 de octubre de 2026	Videoconferencia
Selección del/la Director/a Nacional	Desde el 30 de octubre al 2 de noviembre de 2026	Senadis Central
Publicación de resultados finales	Desde el 30 de octubre al 2 de noviembre de 2026	Correo institucional

* Modalidad online solo 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 la facultad 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/a 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 postulantes aceptados/as y rechazados/as, y con cualquier situación relevante del proceso de selección.

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

4.5.1. Resultados

Se publicará 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 para 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 a 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/a postulante idóneo/a quien cumpla con lo establecido en el punto 2.2, esto es, con la formación, especialización y experiencia profesional solicitadas, adjuntando los certificados y documentos de respaldo correspondientes. Si bien esta etapa no arrojará puntaje para la calificación final, determinará si el/la postulante continúa o no en el proceso de selección.

Etapas N° 1: Evaluación Curricular

Mediante las tablas que se muestran a continuación, se realizará la evaluación curricular de los antecedentes presentados por los/as postulantes que hayan postulado correctamente, según lo establecido en esta pauta de selección. Los/as postulantes que no alcancen el puntaje mínimo **no podrán pasar a la siguiente etapa**.

En esta etapa, cada postulante puede clasificarse solo en una de las categorías señaladas para cada factor y subfactor.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 25 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 13 puntos para pasar a la siguiente etapa.

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

Formación	Puntaje	%	Puntaje Ponderado
Título en Trabajo Social, Psicología, Administración Pública, Ingeniería Comercial, Sociología o Terapia Ocupacional.	100	10%	10
Otro título del área de la Administración, Ciencias Sociales o Salud.	70		7

En el caso de la especialización y la experiencia, estos requisitos tendrán un peso total de 15% y se ponderarán de manera diferenciada según la trayectoria de cada postulante, con un mínimo de 6 y un máximo de 15 puntos, tal como se muestra en la siguiente tabla:

Especialización en las siguientes áreas (a y b): a) en al menos una de las siguientes temáticas: políticas públicas, políticas sociales, políticas de apoyos y cuidados, discapacidad, rehabilitación con base comunitaria, modelos residenciales, ayudas técnicas, sistema de protección social, derechos humanos, intervención social con grupos vulnerables, gestión pública, gerencia social o gestión estratégica, o evaluación de programas sociales; b) liderazgo o liderazgo directivo, gestión y/o desarrollo de equipos (incluidos equipos de alto desempeño), trabajo en equipo o gestión del cambio organizacional.	Experiencia profesional en coordinación de planes, programas o proyectos sociales y/o ayudas técnicas, dentro del sector público o privado	Experiencia como jefatura	%	Puntaje
Magíster o 3 diplomados de especialización.	7 años o más	5 años o más	100%	15
		4 años	90%	13,5
		3 años	80%	12
	6 años	5 años o más	90%	13,5
		4 años	80%	12
		3 años	70%	10,5
	5 años	5 años o más	80%	12
		4 años	70%	10,5
		3 años	60%	9
Diplomado de especialización.	7 años o más	5 años o más	90%	13,5
		4 años	80%	12
		3 años	70%	10,5
	6 años	5 años o más	80%	12
		4 años	70%	10,5
		3 años	60%	9
	5 años	5 años o más	70%	10,5
		4 años	60%	9
		3 años	50%	7,5
48 horas de especialización, en cursos realizados en los últimos 10 años.	7 años o más	5 años o más	80%	12
		4 años	70%	10,5
		3 años	60%	9
	6 años	5 años o más	70%	10,5
		4 años	60%	9
		3 años	50%	7,5
	5 años	5 años o más	60%	9

Especialización en las siguientes áreas (a y b): a) en al menos una de las siguientes temáticas: políticas públicas, políticas sociales, políticas de apoyos y cuidados, discapacidad, rehabilitación con base comunitaria, modelos residenciales, ayudas técnicas, sistema de protección social, derechos humanos, intervención social con grupos vulnerables, gestión pública, gerencia social o gestión estratégica, o evaluación de programas sociales; b) liderazgo o liderazgo directivo, gestión y/o desarrollo de equipos (incluidos equipos de alto desempeño), trabajo en equipo o gestión del cambio organizacional.	Experiencia profesional en coordinación de planes, programas o proyectos sociales y/o ayudas técnicas, dentro del sector público o privado	Experiencia como jefatura	%	Puntaje
		4 años	50%	7,5
		3 años	40%	6

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. Los/as postulantes que no alcancen la puntuación mínima **no podrán pasar a la siguiente etapa**.

Los conocimientos técnicos que podrán ser objeto de medición son:

- Políticas de apoyos y cuidados
- Sistemas de protección social
- Derechos humanos
- Modelos residenciales
- Discapacidad
- Rehabilitación con base comunitaria
- Ayudas técnicas
- Políticas sociales

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 15 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 10,5 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.	70 a 100	15%	10,5 a 15
	No cumple con los conocimientos técnicos mínimos exigidos para el cargo.	0 a 69		0

Etapa N° 3: Evaluación Psicolaboral

En esta etapa se evaluará la adecuación psicológica del/de la postulante en relación con el 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 será realizada por consultoras y/o psicólogos/as externos/as, en sus propias dependencias.

Los/as postulantes que no alcancen la puntuación mínima **no podrán pasar a la siguiente etapa.**

Las competencias que se medirán en esta evaluación son 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 respecto de la generación de proyectos en beneficio de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
2. **Compromiso Organizacional:** habilidad y disposición para alinear las propias conductas con las necesidades, prioridades y metas de la organización, actuando de manera que se promuevan las metas y necesidades organizacionales.
3. **Transparencia y Probidad:** sentir y obrar consecuentemente con los valores y objetivos de la Institución, respetando sus 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 institucionales.
4. **Capacidad de Trabajo en Equipo y Cooperación:** intención genuina de 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 usuarios/as internos/as y/o externos/as, a fin de responder a sus condiciones de satisfacción.

Competencias específicas:

6. **Liderazgo y Capacidad de Dirección:** capacidad para utilizar estilos y métodos interpersonales apropiados para inspirar y guiar a un equipo u otro grupo de trabajo hacia la consecución de las metas, modificando y adaptando el comportamiento a las tareas y situaciones que se presentan.
7. **Tolerancia a la Presión:** capacidad de continuar actuando eficazmente aun en situaciones de presión de tiempo, oposición y diversidad. Es la facultad de responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.
8. **Responsabilidad y Autocrítica:** capacidad de analizar la propia actuación con los mismos criterios y de comprometerse con las funciones, las tareas y la Institución, respondiendo por las acciones pasadas, presentes y futuras.
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 de las personas usuarias.
10. **Comunicación Efectiva:** capacidad de escuchar, entender y valorar empáticamente la información, las ideas y las opiniones que le sean comunicadas, retroalimentando asertivamente el proceso comunicativo y expresando en forma clara y comprensible sus ideas y opiniones, tanto de manera oral como escrita.

En esta etapa, cada postulante puede clasificarse solo en una de las categorías señaladas para cada factor y subfactor. 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/a en relación con el perfil	100	25%	25
	Recomendado/a en relación con el perfil	75		18,75
	No recomendado/a en relación con el perfil	0		0

Etapla N° 4: Entrevista de Valorización Global

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

Esta evaluación la realiza el Comité de Selección mediante una pauta de calificación preestablecida. Cada integrante califica a cada entrevistado/a con una nota entre 0 y 100 puntos, y se promedian las notas obtenidas por los/as postulantes.

Esta etapa tiene un puntaje máximo ponderado de 35 puntos y un puntaje mínimo ponderado de 24,5 puntos. Los/as postulantes que no alcancen la puntuación mínima no serán considerados/as 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	35%	35
	Presenta destacadas habilidades y competencias requeridas para el cargo.	70		24,5
	Presenta mínimas habilidades y competencias para el cargo.	40		0
	No presenta habilidades y competencias requeridas para el cargo.	0		0

Para ser considerado/a postulante idóneo/a, el/la candidato/a deberá reunir un puntaje final igual o superior a **66,75 puntos**.

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

4.7. 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 los nombres de los/as candidatos/as que hubieren obtenido los mejores puntajes en la Etapa N° 4, con un máximo de cinco (5).

De existir empate en la conformación de la propuesta de candidatos/as, se desempatará de acuerdo con los siguientes criterios, en el mismo orden indicado:

- Según el mayor puntaje obtenido en la Etapa N° 4.
- Según el mayor puntaje obtenido en la Etapa N° 3.
- Según el mayor puntaje obtenido en la Etapa N° 2.
- Según el mayor puntaje obtenido en la Etapa N° 1.

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, procediéndose posteriormente a su designación.

El/la Director/a Nacional notificará, a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, al/a la postulante seleccionado/a, mediante correo electrónico dirigido a la dirección indicada en su ficha de antecedentes del Portal de Empleos Públicos.

Una vez practicada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación del 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/as otros/as postulantes propuestos/as.

4.8. 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 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 **2 de noviembre de 2026**.

El/la Director/a Nacional, a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas, comunicará a los/as 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/as postulantes, y su incumplimiento implicará la 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 en las fechas y lugares de ejecución, lo que se informará en la página web institucional, en el 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 con lo establecido en el Reglamento de Reclutamiento y Selección de Personal vigente. Su función será conducir el proceso de selección, a fin de recomendar al/a la Director/a Nacional a los/as postulantes más idóneos/as para desempeñar el cargo.

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

- Subdirector/a Nacional
- Jefe/a del Departamento de Programas para la Inclusión
- Jefe/a del Departamento de Control de Gestión
- Jefe/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas
- Representante de los/as Trabajadores/as

El Comité de Selección podrá funcionar siempre que concurra más del 50% de sus integrantes. En caso de que alguno/a de sus miembros no pudiera participar, se procederá a su reemplazo conforme al orden establecido en la resolución respectiva.

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

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

7. CONTRATO

7.1. Procedimiento para firma de contrato

Una vez que el/la postulante haya sido notificado/a y haya 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 al sistema previsional.
- Certificado de afiliación al 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 la calidad de indefinido o su término.