

SERVICIO NACIONAL DE GEOLOGIA Y MINERIA

BASES DEL LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO PARA LA PROVISION DEL CARGO DE JEFE DE DEPARTAMENTO

El Servicio Nacional de Geología y Minería requiere proveer el cargo indicado en el numeral I de estas Bases Concuriales.

Este proceso concursal de Tercer Nivel Jerárquico se ajusta a la normativa establecida en el D.F.L. N° 29/04 (H), que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo y en el Decreto N° 69/04 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo.

I. IDENTIFICACION DE LA VACANTE

Código Cargo	Cargo	Grado	Vacantes	Dependiente De	Fecha Vacancia	Lugar Desempeño
01	Jefe de Departamento	5 Directivo	1	Subdirección Nacional de Geología	01 de agosto de 2008	Ñuñoa, Santiago

II. PERFIL DEL CARGO

2.1 Cargo: Jefe de Departamento

Nombre específico del cargo: Jefe de Departamento de Laboratorio

2.1.1.- Objetivo del cargo

Organizar, dirigir y controlar los procesos relacionados con el Departamento de Laboratorio, de acuerdo a las políticas de calidad, normas de seguridad, sanitarias-ambientales y legales vigentes, contribuyendo, de manera prioritaria, al desarrollo de proyectos institucionales y al cumplimiento de las metas internas de la Institución, y de manera secundaria, a los requerimientos de clientes externos en las áreas geológica, minera, industrial, académica, entre otras.

2.1.2.- Funciones del cargo

1. Asegurar la entrega oportuna y la calidad de los resultados analíticos del laboratorio, custodiando la disponibilidad y trazabilidad de información generada por el Laboratorio.
2. Planificar, ejecutar y controlar el presupuesto y plan de compra del Laboratorio, asegurando el desempeño de sus procesos de acuerdo con lo programado planes de adquisiciones, bienes y servicios).
2. Planificar, ejecutar y controlar el programa de mantenciones preventivas internas/externas, verificaciones y calibraciones de todo el equipamiento de laboratorio, con el objetivo de asegurar el máximo tiempo operativo disponible de los equipos y los estándares de calidad de los resultados analíticos.
3. Actualizar y promover políticas y procedimientos de trabajo seguro entre los funcionarios, con el objetivo de asegurar, en todo momento, la integridad de las personas, así como también las condiciones de orden y limpieza del equipamiento e infraestructura.
5. Mantener indicadores que permitan realizar seguimiento a la gestión y mejoramiento según corresponda, respondiendo a los lineamientos y requerimientos de la Subdirección Nacional de Geología y otros departamentos del servicio.
6. Fomentar y facilitar la investigación científica a través del desarrollo de proyectos de I+D+i en nuevas técnicas analíticas y actividades de capacitación, que permitan estar a la vanguardia tecnológica en el país y aumentar el conocimiento de sus profesionales y técnicos.

7. Proponer y supervisar el levantamiento y actualización de manuales de procedimientos, flujos de trabajo, procesos, procedimientos para la gestión y organización interna, promoviendo la sistematización de los procesos del laboratorio, optimizando el desempeño de las operaciones y la interacción entre sus procesos.
8. Proveer condiciones de trabajo para propiciar un clima laboral adecuado. Supervisar el desempeño de los funcionarios(as) con el fin de identificar brechas y proponer Planes de capacitación, a través de los mecanismos dispuestos por la Institución.
9. Promover la participación del personal en nuevos proyectos y desarrollos, y supervisar su realización según las metodologías propuestas por la Subdirección de Geología.
10. Participar y colaborar en otras actividades que le sean asignadas por su superior jerárquico según requerimientos de la Institución (actividades de capacitación, reuniones, seminarios, presentaciones, emergencias, proyectos sujetos a compromiso (CDC, ADP), entre otros).

2.1.3.- Competencias del cargo

- Liderazgo y Coordinación de Equipos de Trabajo
- Comunicación Efectiva
- Gestión por Resultados
- Relaciones Interpersonales
-

2.1.4.- Condiciones deseables del Candidato

A continuación, se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección. Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación.

Será deseable que los postulantes estén en posesión de:

Título profesional de a lo menos 10 semestres de duración, de las carreras de Geología, Química, Ingeniería Civil Química o carrera a fin a los desafíos del cargo.

Deseable poseer estudios de especialización en:

Conocimientos de administración, gestión, calidad, procesos operativos y de finanzas. Haber liderado equipos multidisciplinarios, experiencia en gestión de personas y dominio de relaciones laborales.

Deseable capacitación relacionada con:

- ISO 17025:2017
- Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015
- QA/QC ; Sistemas de gestión de laboratorios

Deseable experiencia laboral en:

Al menos 3 años dirigiendo o gestionando laboratorios o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.

Al menos 3 años en puestos que hayan requerido la gestión de equipos de trabajo de más de 10 personas.

III. REQUISITOS LEGALES Y PERMANENCIA

3.1. REQUISITOS GENERALES

Concurso Público
Los/las postulantes deberán cumplir con los requisitos generales establecidos en el artículo N° 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- a. Ser ciudadano;
- b. Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c. Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d. Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e. No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
 - Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades, contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:
 - Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
 - Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
 - Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
 - Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
 - Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

3.2 Requisitos Específicos

De acuerdo a lo señalado en el DFL 5/1990 del Ministerio de Minería, que adecua las plantas y escalafones del Servicio Nacional de Geología y Minería, se establecen los siguientes requisitos: Título universitario de a lo menos 8 semestres.

3.3. Admisibilidad de Postulaciones Recibidas

Los postulantes que cumplan los requisitos legales, detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación que contempla la presente base.

El Comité de Selección, designado para estos efectos de acuerdo a la normativa legal vigente, verificará si los postulantes cumplen con los requisitos, debiendo levantar un acta con la nómina total de postulantes, distinguiendo aquellos que se ajustan a los requisitos legales, de los que no lo hacen. Además, deberá indicar cualquier situación relevante relativa al concurso y dispondrá la notificación **por correo electrónico** de los postulantes cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello.

3.4. Permanencia en el cargo

El/la funcionario/a nombrado/a permanecerá en el cargo por un período de tres años, al término del cual y por una sola vez, el/la director del Servicio Nacional de Geología y Minería podrá, previa evaluación de su desempeño, resolver la prórroga del nombramiento por un período igual.

Con todo, su permanencia en el cargo quedará supeditada a su calificación en Lista N° 1 de Distinción.

El/la funcionario/a nombrado/a, una vez concluido su período o eventual prórroga podrá volver a concursar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda.

IV. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR

Etapa 1: Factor "Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Formación Educacional
- Estudios de Especialización

Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Experiencia en cargos de Jefatura y-o dirección de equipos.
- Experiencia profesional

Etapa 3: Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Adecuación Psicolaboral para el cargo

Etapa 4: Factor "Valoración Global", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Entrevista Comité de Selección

V. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo en forma sucesiva, por lo que la puntuación de corte por etapa determinará el paso a las etapas superiores

El Concurso sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los/as postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases.

VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web www.sernageomin.cl y del portal www.empleospublicos.cl, a contar del día 03 de septiembre de 2019, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes.

6.1 Procedimiento para formalizar postulación

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de del Portal Empleos Públicos www.empleospublicos.cl, para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral VI.6.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar procedimiento técnico disponible en apartado Documentación del Portal o comunicarse con la mesa de ayuda al 101 Opción 1-0.

6.2 Documentos requeridos para postular

Concurso Público
<ul style="list-style-type: none">• Currículum Vitae.• Copia de la Cédula Nacional de Identidad• Copia del documento que acredite nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.• Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.• Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.• Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).• Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en anexos). La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

Los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Consideraciones Finales.

6.3 Fecha de recepción de postulaciones

La recepción de postulaciones se extenderá desde el 03 de septiembre de 2019 hasta las 23:59 horas del 16 de septiembre de 2019. No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal www.empleospublicos.cl no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

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 la ficha de registro o ficha de 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.

Las consultas sobre el proceso de postulación, como el estado del concurso podrán canalizarse **sólo a través de correo electrónico dirigido a seleccion@sernageomin.cl**

VII. PROCESO DE SELECCION

Se reitera a los/as postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales detallados previamente.

ETAPA	FACTOR	CRITERIO	PJE.	PJE MAX	PJE MIN	PJE DE CORTE
ETAPA 1	Formación Educacional	Título profesional de una carrera, de a lo menos, 10 semestres de duración, de Química, Ingeniería Civil, Geología o carrera a fin.	20	40	0	30
		Título profesional de una carrera, de a lo menos, 8 semestres de duración, Ingeniero de Ejecución o carrera afín.	10			
		No posee o no certifica Título profesional de Química, Ingeniería Civil, Geología, Ingeniero en ejecución o carrera a fin.	0			
	Capacitación y perfeccionamiento realizado	Posee un postítulo o postgrado en el área relacionada con el cargo.	20			
		Posee diploma o cursos de capacitación que en su totalidad sumen al menos 100 horas	15			
		Posee entre 75 y 100 horas en cursos de capacitación en el área relacionada con el cargo.	10			
		Posee entre 40 y 75 horas en cursos de capacitación en el área relacionada con el cargo.	5			
		No posee capacitación, no certifica capacitaciones o no cuanta con el mínimo de horas establecido en el punto anterior.	0			
	ETAPA 2	Experiencia laboral	Más de 10 años de experiencia en áreas de Laboratorio o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.			
Entre 5 y 10 años de experiencias en áreas de Laboratorio o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.			20			
Entre 3 y 5 años de experiencia en áreas de Laboratorio o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.			10			
No posee o posee menos de 3 años de experiencia en áreas de laboratorio o unidades de responsabilidad similar.			0			
Experiencia en cargos de jefatura		Cuenta con más de 8 años de experiencia en cargos de jefatura, dirigiendo equipos sobre 10 personas.	30			
		Posee entre 5 y 8 años de experiencia en cargos de jefatura, dirigiendo equipos sobre 10 personas.	20			
		Posee entre 3 y 5 años de experiencia en cargos de jefatura, dirigiendo equipos sobre 10 personas.	10			

		No posee o posee menos de 3 años de experiencia en cargos de jefatura, dirigiendo equipos sobre 10 personas.	0			
ETAPA 3	Adecuación psicológica	Entrevistas y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	100	100	0	70
		Entrevistas y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reserva para el cargo	70			
		Entrevistas y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0			
ETAPA 4	Entrevista de apreciación global del postulante	Promedio de evaluación de la comisión entrevistadora (0-100 puntos).	0-100	100	0	70
Puntaje mínimo para ser considerado(a) idóneo					210	
					300	

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo con cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

INFORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE CADA FACTOR A EVALUAR

7.1 Etapa 1: Factor "Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación", factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Subfactor Formación Educacional

Se evaluará la pertinencia del título profesional del candidato, según las características definidas en el perfil de selección.

Criterio	Puntuación
Título profesional de una carrera, de a lo menos, 10 semestres de duración, de Química, Ingeniería Civil, Geología o carrera a fin.	20
Título profesional de una carrera, de a lo menos, 8 semestres de duración, Ingeniero de Ejecución o carrera afín.	10

- Subfactor Estudios de Especialización

Se evaluarán los estudios que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo, sólo si existe un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente. Los estudios de especialización del postulante se cuantificarán según el puntaje indicado en la siguiente tabla, considerándose solamente la categoría más alta (no son sumatorios).

Criterio	Puntuación
Posee un postítulo o postgrado en el área relacionada con el cargo.	20
Posee diploma o cursos de capacitación que en su totalidad sumen al menos 100 hrs.	15
Posee entre 75 y 100 horas en cursos de capacitación en el área relacionada con el cargo.	10

Posee entre 40 y 75 horas en cursos de capacitación en el área relacionada con el cargo. 5	5
--	---

7.2 Etapa 2: Factor "Experiencia Laboral", factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Subfactor Experiencia laboral dirigiendo o gestionando laboratorios o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.

Criterio	Puntuación
Más de 10 años de experiencia en áreas de Laboratorio o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.	30
Entre 5 y 10 años de experiencias en áreas de Laboratorio o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.	20
Entre 3 y 5 años de experiencia en áreas de Laboratorio o unidades de responsabilidad similar, que incluyan procesos técnicos diversos.	10

- Subfactor Experiencia en cargos de Jefatura y-o dirección de equipos.

Criterio	Puntuación
Cuenta con más de 8 años de experiencia en cargos de jefatura, dirigiendo equipos sobre 10 personas.	30
Posee entre 5 y 8 años de experiencia en cargos de jefatura, dirigiendo equipos sobre 10 personas.	20
Posee entre 3 y 5 años de experiencia en cargos de jefatura, dirigiendo equipos sobre 10 personas.	10

7.3 Etapa 3: Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor Adecuación Psicolaboral para el cargo
Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de un test de aptitudes y la realización de una entrevista complementaria con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo. La aplicación del test y la entrevista será realizada por una Consultora especializada. El test y la entrevista se realizarán a aquellos/as postulantes que hayan superado la Etapa II de este proceso de evaluación. El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono.

Criterio	Puntuación
Entrevistas y test de apreciación psicológica lo define como recomendable para el cargo	100
Entrevistas y test de apreciación psicológica lo define como recomendable con reserva para el cargo	70
Entrevistas y test de apreciación psicológica lo define como no recomendable para el cargo	0

7.4 Etapa 4: Factor "Entrevista de apreciación global del postulante", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor Entrevista Comité de Selección

Consiste en la realización de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección a los (as) postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de cargo. El Comité de Selección calificará a cada entrevistado con un puntaje entre 0 y 100 puntos.

Las entrevistas las realizará el Comité de Selección y se informará el lugar y fecha de realización, a todos aquellos postulantes que aprobaron la etapa 4 "Aptitudes Específicas para el Desempeño de la Función", mediante correo electrónico.

Criterio	Puntuación
Promedio de Evaluación de la Comisión Entrevistadora (0-100 puntos)	0-100

Puntaje mínimo de aprobación de esta etapa: 70 puntos

VIII. ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las que se dejará constancia de sus acuerdos. Las actas deberán contener la información necesaria para que cada participante del concurso pueda verificar el cumplimiento cabal de las bases y la pertinencia, en cuanto a su relación con los requerimientos del cargo, de los antecedentes tomados en consideración, así como las pruebas aplicadas y sus pautas de respuesta.

IX. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO/A

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la suma del puntaje mínimo ponderado obtenido en cada una de las etapas del proceso. Los puntajes mínimos ponderados finales se calcularán sólo respecto de aquellos/as postulantes que hubieren obtenido, además, los puntajes mínimos que cada etapa requiere.

Para ser considerado postulante idóneo el/la candidato/a deberá reunir un puntaje igual o superior a 210 puntos. El/la postulante que no reúna dicho puntaje no podrá continuar en el proceso de concurso, aun cuando subsista la vacante.

X. CALENDARIZACION DEL PROCESO

ETAPA	FECHAS
Recepción y registro de Antecedentes	3 de septiembre y el 16 de septiembre
Evaluación Curricular de Estudios, cursos de formación educacional, capacitación y experiencia laboral.	17 de septiembre al 23 de septiembre
Evaluación Psico laboral (aplicación de test, realización de entrevistas y elaboración de informes)	24 de septiembre al 30 de septiembre
Entrevista Final de Apreciación Global del candidato/a	07 de octubre al 14 de octubre
Finalización del Proceso	18 de octubre

Sin perjuicio de lo anterior, el Jefe Superior del Servicio podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor.

Los eventuales cambios serán informados en la página Web del Servicio y al correo electrónico informado por los (as) postulantes.

XI. PROPUESTA DE NOMINA, NOTIFICACIÓN Y CIERRE

Como resultado del concurso, el Comité de Selección confeccionará una nómina con un máximo de tres nombres, con aquellos/as candidatos/as que hubieran obtenido los más altos puntajes.

En el evento de producirse empate por puntaje, el criterio de desempate será: Primero el mayor puntaje obtenido en la Etapa 5; y Segundo el mayor puntaje obtenido en la Etapa 3.

La nómina final de candidatos será propuesta a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, a objeto que seleccione a una de las personas propuestas.

La autoridad seleccionará a una de las personas propuestas por el Comité de Selección.

NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

La autoridad facultada para hacer el nombramiento notificará personalmente o por carta certificada al postulante seleccionado. La notificación por carta certificada se practicará, a la dirección informada en la ficha de postulación y/o Curriculum electrónico, y se entenderá practicada a contar del tercer día siguiente a su recepción en la oficina de Correos que corresponda. Una vez practicada la notificación, el/a postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación, aportando la documentación original solicitada en estas bases. Si así no lo hiciere, la jefatura superior de la institución nombrará a alguno de los/as otros/as postulantes propuestos.

XII. FECHA EN QUE SE RESOLVERÁ EL CONCURSO

El concurso se resolverá a más tardar el día 18 de octubre de 2019.

La jefatura superior de la institución a través del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas o quien cumpla sus funciones, comunicará a los postulantes el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

Los/as postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, en los términos que establece el artículo 160 del texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 18.834, fijado por el D.F.L. 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

XIII. CONSIDERACIONES FINALES

1. La Declaración Jurada requerida en estas bases, debe estar emitida con fecha igual o posterior a la publicación del aviso en el Diario Oficial.
2. Quienes no se presenten a una etapa o no presenten los antecedentes necesarios, obtendrán puntaje cero en el subfactor y factor respectivo.
3. Los documentos originales que acrediten los requisitos legales y de formación educacional, serán solicitados al postulante elegido/a por el Jefe Superior del Servicio, una vez finalizadas todas las etapas de este proceso.
4. Todo el proceso se realizará en la ciudad de Santiago. El costo de traslado y alimentación será asumido por cada postulante.
5. Idealmente se requiere disponibilidad inmediata.
6. El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una preocupación en la elaboración de estas bases. Entendiendo la relevancia del lenguaje inclusivo, en especial el compromiso con la igualdad y equidad de género, podemos indicar que el lenguaje inclusivo de género aporta a un trato digno, respetuoso y valorativo de la sociedad, reconociendo a su vez que ésta se compone tanto por mujeres como por hombres. Sin embargo, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en castellano "o/a" para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por utilizar – en la mayor parte de los casos – el masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a mujeres y hombres, abarcando claramente ambos sexos.