

MINISTERIO DE SALUD  
SERVICIO SALUD ACONCAGUA  
SUBDIRECCION DE GESTION Y DESARROLLO DE PERSONAS  
DEPARTAMENTO DESARROLLO DE PERSONAS /  
SPF/MJD/RY/ECCV  
N°3 25/01/2022

120

RESOLUCIÓN EXENTA N° \_\_\_\_\_/

SAN FELIPE,

27 ENE 2022

**VISTO:** Razones de buen servicio, Resolución N°6/2019 de la Contraloría General de la República, y en uso de las atribuciones que me confiere el D.F.L. N° 1 de 2005 que fija texto, refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N° 2763/79 y leyes N° 18.933 y N° 18.469 y Decreto Supremo N°140/04, 16/2019 que designa Directora del Servicio de Salud Aconcagua, todos del Ministerio de Salud, dicto la siguiente:

### RESOLUCION

1.- **APRUEBASE** el Perfil de Selección y Pauta de Evaluación del cargo profesional de **profesional con asignación de funciones de "Jefe/a Unidad Desarrollo, Arquitectura y Seguridad TIC"**, cargo a contrata, Grado 8 ° E.U.S, 44 hrs., Ley N°18.834, perteneciente a la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua.

2.- **LLAMASE** el proceso de selección de personal interno a los establecimientos del Servicio de Salud Aconcagua, el cual será difundido, a través de correo electrónico del Área de Comunicaciones Internas, adjuntando la Pauta de Evaluación y Perfil de Cargo.

3.- La recepción de las postulaciones se inicia desde **el 31 de enero hasta el viernes 4 de febrero de 2022**, en la Oficina de Partes de la Dirección de Servicio, hasta las 16:00 hrs.

NOTESE Y COMUNIQUESE"



  
SUSAN PORRAS FERNANDEZ  
DIRECTORA  
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

RESOLUCIÓN EXENTA N° 120

SAN FELIPE, 27 ENE 2022

"Con esta fecha la Directora ha resuelto lo que sigue"

**VISTO:** Razones de buen servicio, Resolución N°6/2019 de la Contraloría General de la República, y en uso de las atribuciones que me confiere el D.F.L. N° 1 de 2005 que fija texto, refundido, coordinado y sistematizado del D.L. N° 2763/79 y leyes N° 18.933 y N° 18.469 y Decreto Supremo N°140/04, 16/2019 que designa Directora del Servicio de Salud Aconcagua, todos del Ministerio de Salud, dicto la siguiente:

### RESOLUCION

**1.- APRUEBASE** el Perfil de Selección y Pauta de Evaluación del cargo profesional **de profesional con asignación de funciones de "Jefe/a Unidad Desarrollo, Arquitectura y Seguridad TIC"**, cargo a contrata, Grado 8<sup>o</sup> E.U.S, 44 hrs., Ley N°18.834, perteneciente a la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua.

**2.- LLAMASE** el proceso de selección de personal interno a los establecimientos del Servicio de Salud Aconcagua, el cual será difundido, a través de correo electrónico del Área de Comunicaciones Internas, adjuntando la Pauta de Evaluación y Perfil de Cargo.

**3.-** La recepción de las postulaciones se inicia desde **el 31 de enero hasta el viernes 4 de febrero de 2022**, en la Oficina de Partes de la Dirección de Servicio, hasta las 16:00 hrs.

"ANOTESE Y COMUNIQUESE"

  
  
(FDO) SUSAN PORRAS FERNANDEZ  
DIRECTORA  
SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA

### DISTRIBUCIÓN.

- Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas
- Subdirección de Gestión Asistencial
- Depto. TIC
- Depto. Desarrollo de Personas
- Oficina de Partes

"Transmito Manifiesto del original que he tenido a la vista"

  
  
PRISCILA GALLARDO QUEVEDO  
MINISTRO DE FE

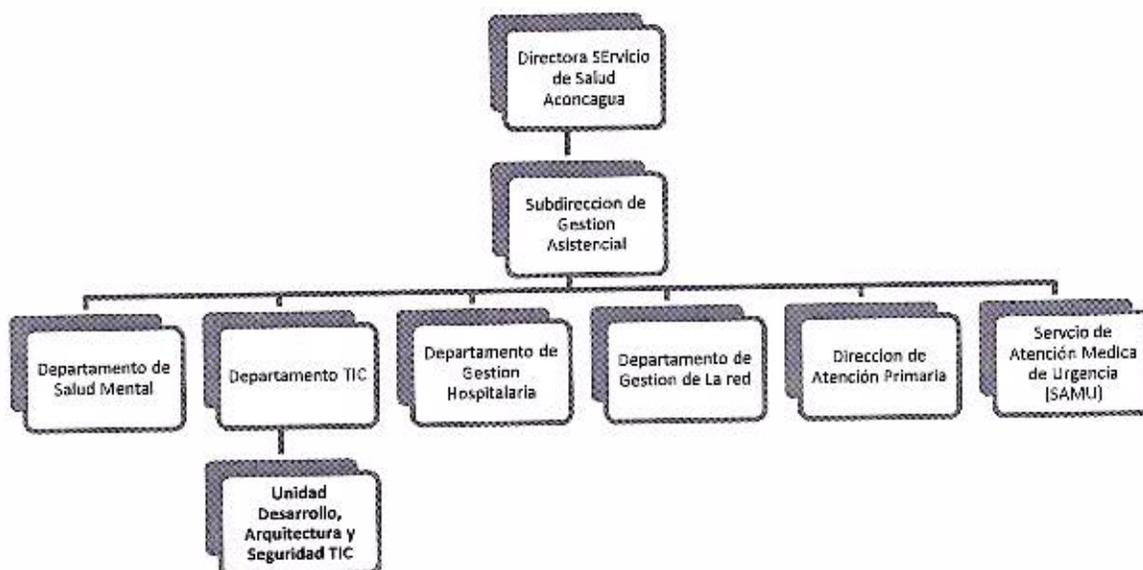


## PERFIL Y DESCRIPCION DE CARGO

### I. IDENTIFICACION DEL CARGO

<b>Nombre del Cargo</b>	Jefe Unidad Desarrollo, Arquitectura y Seguridad TIC
<b>Establecimiento</b>	Servicio de Salud Aconcagua.
<b>Grado</b>	8
<b>Jornada</b>	Contrata, 44 Hrs.
<b>Estamento</b>	Profesional.
<b>Jefatura superior directa</b>	Jefe Departamento TIC

### II. ORGANIGRAMA



### III. OBJETIVO DEL CARGO

Organizar y gestionar la Unidad de Desarrollo, Arquitectura y Seguridad TIC del Servicio de Salud Aconcagua, procurando un uso óptimo y eficiente de los recursos tecnológicos y humanos mediante definición de estándares y metodologías de trabajo apropiadas y autorizadas por MINSAL.

### V. PRINCIPALES FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DEL CARGO

- Responsable de la construcción arquitectónica de los sistemas informáticos, cumpliendo con robustez, homogeneidad, integridad y escalabilidad.
- Gestionar los procesos de desarrollo de los ámbitos de desarrollo y mantención evolutiva de los sistemas de información, Arquitectura TICs (Servidores, Base de datos y Redes) y Seguridad de las Tics.
- Planificar, monitorear y evaluar el área de Soporte e implementación del Servicio de Salud Aconcagua
- Desarrollar tecnologías de vanguardia en la institución y la innovación en el área.
- Establecer buenas prácticas de desarrollo y gestión del conocimiento.
- Planificar, organizar y controlar el desarrollo e implementación de los sistemas informáticos, tomando en cuenta las necesidades informáticas de los usuarios y los recursos existentes.
- Evaluar la factibilidad de los proyectos de desarrollo TICs, sus alcances y objetivos.
- Diseñar, implementar y monitorear planes de seguridad y vulnerabilidad de los sistemas de información.
- Planificar, organizar y controlar la arquitectura de los sistemas tomando decisiones de diseño de alto nivel.
- Establecer los estándares técnicos, incluyendo plataformas, herramientas y modelos de programación, teniendo en cuenta los requisitos funcionales, no funcionales y las necesidades de la institución.
- Entregar soluciones preventivas y correctivas para fortalecer la seguridad de la información y la continuidad operacional de los establecimientos de la red.
- Planificar, monitorear, evaluar y asegurar, la estabilidad operativa y continuidad de los Servicios TICs en la red del Servicio de Salud Aconcagua.
- Gestionar cambios e incidentes, asegurando la menor interrupción posible en los sistemas de la institución.

- Ser contraparte de las empresas que prestan servicios con objeto de mantener la alta disponibilidad de la arquitectura de servidores del Data Center principal y secundario.
- Cumplir con las normas y procesos establecidos en el sistema de gestión de calidad de la Dirección.
- Conducir las actividades diarias del equipo, ejerciendo un control sobre resultados, plazos y calidad.
- Otras funciones que defina su jefatura.

#### **RESPONSABILIDADES DE CARGOS DE JEFATURAS**

- Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones.
- Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las Obligaciones propias del personal de su dependencia.
- Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.
- Desarrollar una gestión transparente con un estricto apego al cumplimiento de la legalidad, la probidad y la ética en la gestión pública.
- Gestionar su equipo de trabajo, a través de estilos y prácticas respetuosas y motivadoras que contribuyan a la formación de los funcionarios, promoviendo buenas prácticas laborales y ambientes laborales sanos.
- Gestionar el desempeño de los funcionarios y realizar retroalimentación presencial y periódica, sobre la base de juicios fundados, identificando aciertos y errores, fortalezas y áreas de mejoras, desafíos y proyecciones respecto a resultados, comportamientos o ambos.



## V. REQUISITOS EXIGIDOS PARA INGRESAR A LA ADMINISTRACION PUBLICA

Cumplir con los Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 y 13 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- Ser ciudadano(a).
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo; -
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria;
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 de la Ley N° 18.575 que se señalan a continuación: -

- Tener vigente o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más el Servicio de Salud Aconcagua.
- Tener litigios pendientes con el Servicio de Salud Aconcagua, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Tener calidad de cónyuge, hijo o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Establecimiento.
- Encontrarse condenado por crimen o simple delito.

## VI. REQUISITOS OBLIGATORIOS D.F.L de PLANTA N° 9 /2017

- i) Título Profesional de una carrera de, a lo **menos diez semestres de duración**, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional **no inferior a 3 años**, en el sector público o privado; o,
- ii) Título Profesional de una carrera de, a lo **menos, ocho semestres de duración**, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional **no inferior a 4 años**, en el sector público o privado.

## VII. REQUISITOS ESPECIFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

<b>6.1. FORMACION EDUCACIONAL</b>	Título Profesional del área de TIC tales como, Ingeniero Ejecución Informático, Ingeniero Informático, entre otras profesiones relacionadas con el perfil de cargo.
<b>6.2. EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Experiencia profesional como Jefe de proyectos en desarrollo y mantención de aplicaciones del sector Salud.</li> <li>2. Experiencia profesional como Jefe de proyectos en Bases de Datos Oracle.</li> <li>3. Experiencia profesional como Jefe de proyectos en Aplicaciones Visual Basic y Visual Basic. Net.</li> <li>4. Experiencia profesional como Jefe de proyectos de Extracción, Transformación y carga de datos, manejos de ETL, cubos de Información.</li> <li>5. Experiencia profesional como encargado de seguridad TICs en Servicio de Salud.</li> <li>6. Experiencia profesional en equipo de soporte e implementación de software.</li> <li>7. Experiencia profesional en cargos de jefatura.</li> </ol>
<b>6.3. CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO</b>	<p>Contar con capacitaciones atingente al perfil del cargo, realizados posteriormente a la fecha de obtención del título, en áreas tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de Aplicaciones web, en Visual Studio. Net.</li> <li>• Base de Datos Oracle.</li> <li>• Desarrollos de Aplicaciones Móviles</li> <li>• Curso de Desarrollo en Aplicaciones Web con Net CORE MVC</li> <li>• Estándares de Interoperabilidad en Información clínica</li> <li>• Cursos en el ámbito de la seguridad de la información.</li> </ul>

### VIII. COMPETENCIAS TECNICAS (conocimientos técnicos del cargo)

- Lenguajes de Programación Visual Basic 6.0, Visual Basic. net.
- Bases de Datos Oracle
- Análisis y Modelamiento de Bases de datos
- Normalización de datos
- Implementación de Procedimientos almacenados
- Análisis de índices y Keys.
- Manejo de Servidores (corta fuegos, Datos y aplicaciones)
- Manejo en Redes de Datos
- Generar buenas prácticas en desarrollo de aplicaciones
- Habilidades para gestionar equipos
- Conocer todos los procesos Clínicos y administrativos del Negocio, tales como:
  - Urgencia
  - Ambulatorio
  - Hospitalizado
  - Servicios de Apoyo al Diagnostico
  - Servicios de Apoyo Clínico (laboratorio, Imagenología, farmacia, Anatomía Patológica)
  - Abastecimientos
  - Costos

### IX. COMPETENCIAS TRANSVERSALES

COMPETENCIA	DESCRIPCION	NIVEL	DESCRIPCION NIVEL DE DESARROLLO
<b>APRENDIZAJE PERMANENTE</b>	Capacidad de identificar, seleccionar y aplicar mejores prácticas, para innovar y resolver problemas. Incluye la búsqueda y utilización de oportunidades de aprendizaje, traduciéndolas en mejoramiento del desempeño individual y en apoyo a otros, en función de los desafíos de su ámbito laboral.	<b>2</b>	Busca oportunidades para aprender y desarrollarse en el trabajo, logrando niveles de desempeño congruentes con su mayor aprendizaje.
<b>COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>	Capacidad de escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo y la habilidad de coordinar acciones de manera asertiva y empática.	<b>2</b>	Se expresa en forma asertiva, escucha empáticamente, logrando una comunicación integral de ideas y emociones.

<p><b>ORIENTACION A RESULTADOS DE EXCELENCIA</b></p>	<p>Capacidad para administrar los procesos, recursos y personas, utilizando técnicas de planificación, motivación y control, para asegurar el máximo de efectividad en los resultados. Implica también la capacidad para actuar con prontitud y sentido de urgencia para responder a las necesidades de los usuarios.</p>	<p>2</p>	<p>Planifica su gestión individual, dirigiendo su acción al logro de los indicadores de resultados, con enfoque en la satisfacción de los usuarios</p>
<p><b>ORIENTACION AL USUARIO</b></p>	<p>Capacidad de identificar a sus usuarios y de conocer, entender y resolver sus necesidades en forma efectiva y empática; tanto al usuario final como al usuario intermedio de la cadena de servicio. Implica, además, la capacidad de gestionar operativamente la solución definida.</p>	<p>2</p>	<p>Detecta las necesidades de los usuarios y se muestra disponible para atender con la calidad y oportunidad requerida. Asume responsabilidad personal para solucionar los requerimientos y/o problemas presentados</p>
<p><b>PROACTIVIDAD Y ADAPTACION AL CAMBIO</b></p>	<p>Capacidad de trabajar de manera automotivada, con baja supervisión y orientado a la misión institucional, anticipándose a crisis o problemas, para responder efectivamente a los cambios organizacionales. También incluye la capacidad para aceptar los cambios de la organización con flexibilidad y disposición, a fin de adaptarse oportunamente a los nuevos escenarios.</p>	<p>2</p>	<p>Propone ideas para el mejor cumplimiento de objetivos, adaptarse a los cambios y anticipar la solución a problemas emergentes, dentro de su ámbito de trabajo.</p>
<p><b>TRABAJO EN EQUIPO</b></p>	<p>Capacidad de colaborar con otros, compartiendo conocimientos, esfuerzos y recursos en pos de objetivos comunes. Implica alinear los propios esfuerzos y actividades con los objetivos del equipo de trabajo y promover la colaboración y apoyo entre áreas y partícipes de la red.</p>	<p>3</p>	<p>Promueve la colaboración y el apoyo entre los miembros de su equipo y también con otras áreas, contribuyendo al resultado colectivo del Servicio.</p>

<p><b>LIDERAZGO</b></p>	<p>Es la capacidad de conducir a su equipo de trabajo hacia los objetivos definidos para su área, generando participación y compromiso en sus subalternos. Implica alinear, guiar y motivar a su equipo de trabajo para el logro de las prioridades del área, así como las del Servicio.</p>	<p><b>2</b></p>	<p>Facilita la alineación y participación de sus colaboradores para generar compromiso con los resultados, tanto individuales como del área.</p>
<p><b>TRABAJO BAJO PRESION</b></p>	<p>Es la capacidad de ejecutar requerimientos de trabajo que requieren una alta exigencia, en términos de cantidad, frecuencia y cumplimiento de plazos, manteniendo la calidad y el rendimiento esperado, junto con el auto-control emocional.</p>	<p><b>2</b></p>	<p>Se maneja en forma efectiva durante periodos de presión en su trabajo, adecuando las prioridades y los recursos con que cuenta.</p>
<p><b>PROLIJIDAD</b></p>	<p>Es la capacidad de realizar funciones y tareas con esmero, asegurando precisión y cuidando los detalles que pudieran afectar el resultado final del trabajo. Implica a su vez ser metódico y organizado en la realización de las tareas asignadas y cumplir el procedimiento establecido.</p>	<p><b>2</b></p>	<p>Revisa el trabajo en forma minuciosa para confirmar que las tareas se realizan de acuerdo a los estándares esperados.</p>

**X. DIMENSIONES DEL CARGO:** Refiere a características permanentes del puesto de trabajo que se pueden cuantificar Ejm: número de camas, número de reclamos que ingresan en OIRS, número de traslados etc.

<p>Nº de indicadores que debe reportar.</p>	<p><b><u>Información para la Gestión</u></b></p> <p>Indicadores para la Gestión levantados en la plataforma TICSSA para todos los establecimientos de la red trimestralmente, asociado a los procesos de:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Urgencia</li> <li>2.- Ambulatorio</li> <li>3.- Hospitalizado</li> <li>4.- Pabellón</li> <li>5.- Abastecimiento</li> <li>6.- Farmacia</li> </ol> <p>Compromisos de Gestión del ámbito TICs:</p> <p>Porcentaje de avance SIDRA en implementación de Registro Clínico Electrónico en los procesos priorizados en el periodo (Agenda, referencia/contrarreferencia, Ambulatorio, Urgencia, Hospitalizado y Tabla Quirúrgica).</p> <p>Porcentaje de procesos clínicos que cumplen con la evaluación de concordancia entre las atenciones médicas de los procesos priorizados (atención abierta, cerrada y urgencia) informadas a través de los registros clínicos (SIDRA) y las atenciones médicas informadas en el periodo a través de los REM enviados por los Servicios de Salud al DEIS</p>
---	---



## XI. CARACTERISTICAS DEL ENTORNO

**Superior directo**

Jefa Departamento TIC.

**Equipo de Trabajo directo**

7 profesionales desarrolladores del Departamento T I C .  
2 técnicos TIC

**Clientes internos**

Referentes Procesos Clínicos, y sus respectivos Equipos Directivos de los establecimientos de la Red del Servicio de Salud Aconcagua. Integrantes de los Departamentos de Subdirección de Gestion Asistencial, Departamento Análisis de Gestión.

**Clientes externos**

- Departamento TIC MINSAL
- Establecimientos de la Red
- Otros actores de la red
- Empresas externas de: desarrollo, bases de datos, redes de datos, Laboratorio, Imagenología.

**Equipos de la red asistencial con los que trabajará en coordinación.**

- Usuarios Líderes Clínicos
- Usuarios Líderes de procesos Administrativos
- Usuarios Líderes de Gestión Establecimientos de La Red.
- Unidades de Soporte TIC Hospitales de la Red.

ELABORADO POR	APROBADO POR	FECHA
MIGUEL BRAVO BURGOS JEFA DEPARTAMENTO TIC	 DRA. KRIS BOISIER UTZ SUBDIRECTORA DE GESTION ASISTENCIAL	25 ENERO 2022



**PAUTA DE EVALUACIÓN PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO  
A LOS ESTABLECIMIENTOS DEL SERVICIO DE SALUD ACONCAGUA**

El presente documento comprende las pautas que regularán el llamado al proceso de selección interno a los establecimientos del Servicio de Salud Aconcagua, el cargo de profesional con asignación de funciones de **Jefe/a Unidad Desarrollo, Arquitectura y Seguridad TIC**.

**1. IDENTIFICACION DEL CARGO A PROVEER**

Nombre del Cargo	Jefe Unidad Desarrollo, Arquitectura y Seguridad TIC
Establecimiento	Dirección del Servicio de Salud Aconcagua
Ley de Contratación	Ley Nº18.834
Calidad Jurídica	Cargo a Contrata, Grado 8 EUS 44 hrs.
Jefatura superior directa	Jefatura Unidad de Procesos del Ciclo Vital

**2. PERFIL DE SELECCIÓN**

El perfil de selección es un documento que contiene la descripción de un conjunto de requisitos y competencias que se estima debe tener una persona para desempeñarse adecuadamente en un cargo determinado. En **ANEXO Nº 1** se detalla el Perfil de Selección del Cargo.

**3. ETAPA DE DIFUSIÓN Y POSTULACIÓN**

**3.1. DIFUSIÓN DEL PROCESO:**

Este llamado se difundirá por correo electrónico a los funcionarios de los establecimientos del Servicio de Salud Aconcagua, a través del Área de Comunicaciones Internas, **desde el 31 de enero de 2022**.

**3.2 PRESENTACIÓN DE LA POSTULACIÓN:**

La recepción de antecedentes es **hasta el 04 de febrero 2022** en la Oficina de Partes de la Dirección del Servicio de Salud Aconcagua. Pasaje Juana Ross 928, San Felipe.

**La postulación tendrá que contener los siguientes documentos:**

1. Curriculum Vitae.
2. Fotocopia simple de certificado de título profesional. **(OBLIGATORIO)**.
3. Fotocopia simple de cédula de identidad. **(OBLIGATORIO)**.
4. Situación militar al día **(OBLIGATORIO)**
5. Declaración Jurada con fecha actualizada **(OBLIGATORIO)**
6. Certificados o Documentos que acrediten experiencia profesional, que contenga la siguiente información: **(OBLIGATORIO)**.

- a. Nombre del cargo desempeñado.
- b. Descripción de las funciones realizadas. Fechas que señale tiempo desempeñado en cada cargo.
- c. Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

**Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguna de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.**

7. Fotocopia simple de certificados que acrediten cursos, capacitaciones de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas por curso, aprobados y **realizados desde el 2017 a la fecha**, en las temáticas señaladas en el perfil de selección. Los certificados que no señalen fecha, nota de aprobación y número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

#### **4. REQUISITOS GENERALES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:**

4.1. Requisitos exigidos para ingresar a la Administración Pública señalados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo:

- a) Ser ciudadano(a). Acreditar con la copia de cédula de identidad.
- b) Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente. Acreditar con Certificado de situación militar al día.
- c) Haber aprobado la Educación Básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico, que por naturaleza del empleo exija la Ley. Acreditar con fotocopia de certificado de título profesional señalado en el Perfil de Selección.
- d) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- 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.
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargo públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

4.2 No estar afecto a las inhabilidades administrativas señaladas 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, a saber:

- 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.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.

#### V. REQUISITOS OBLIGATORIOS D.F.L Nº9 /LEY Nº 18.834

i) Título Profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 3 años, en el sector público o privado; o,

ii) Título Profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 4 años, en el sector público o privado.

#### VII. REQUISITOS ESPECIFICOS VALORADOS PARA EL CARGO

<b>6.1. FORMACION EDUCACIONAL</b>	Título Profesional del área de TIC tales como, Ingeniero Ejecución Informático, Ingeniero Informático, entre otras profesiones relacionadas con el perfil de cargo.
<b>6.2. EXPERIENCIA PROFESIONAL</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Experiencia profesional como Jefe de proyectos en desarrollo y mantención de aplicaciones del sector Salud.</li> <li>2. Experiencia profesional como Jefe de proyectos en Bases de Datos Oracle.</li> <li>3. Experiencia profesional como Jefe de proyectos en Aplicaciones Visual Basic y Visual Basic. Net.</li> <li>4. Experiencia profesional como Jefe de proyectos de Extracción, Transformación y carga de datos, manejos de ETL, cubos de Información.</li> <li>5. Experiencia profesional como encargado de seguridad TICs en Servicio de Salud.</li> <li>6. Experiencia profesional en equipo de soporte e implementación de software.</li> <li>7. Experiencia profesional en cargos de jefatura.</li> </ol>

<b>6.3. CAPACITACION O FORMACION DE POSTITULO</b>	Contar con capacitaciones atingente al perfil del cargo, realizados posteriormente a la fecha de obtención del título, en áreas tales como: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de Aplicaciones web, en Visual Studio. Net.</li> <li>• Base de Datos Oracle.</li> <li>• Desarrollos de Aplicaciones Móviles</li> <li>• Curso de Desarrollo en Aplicaciones Web con Net CORE MVC</li> <li>• Estándares de Interoperabilidad en Información clínica</li> <li>• Cursos en el ámbito de la seguridad de la información.</li> </ul>
---	--

### 7. COMISIÓN EVALUADORA:

La Comisión Evaluadora verificará si los/as postulantes cumplen con los requisitos exigidos en la presente pauta de evaluación, debiendo consignar en el acta final del proceso de selección la nómina de los/as postulantes aceptados y rechazados y los resultados obtenidos por los mismos en cada una de las etapas del proceso de selección.

Además, corresponde a la Comisión aplicar las técnicas de selección señaladas en la presente pauta de evaluación.

La Comisión Evaluadora estará conformada por:

- Subdirectora de Gestión Asistencial o su subrogante.
- Jefatura Departamento TIC /DSS
- Representante de la Asociación de Profesionales de la Salud Aconcagua, FEDEPRUS Dirección de Servicio.
- Psicóloga Laboral del Departamento de Desarrollo de Personas

### 8. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO:

Etapa	Fecha
Difusión del proceso de selección	31 enero 2022
Recepción de los antecedentes	4 de febrero 2022
Evaluación de admisibilidad y ev.curricular	Semana del 07 de febrero 2022
Evaluación psicolaboral	Semana del 07 de febrero 2022
Entrevista Personal	Semana del 07 febrero 2022
Fecha probable de notificación a postulantes con resultado de Concurso	14 de febrero 2022

\*Este cronograma puede estar sujeto a cambios y modificaciones, los que serán informados a los/las postulantes.

### 9. CONDICIONES GENERALES PROCESO DE POSTULACIÓN:

9.1. La Comisión Evaluadora tendrá atribuciones de dejar fuera del proceso de selección a los/las postulantes que no presenten los documentos que validen los requisitos señalados en los puntos 3, 4 y 5 de la presente Pauta de Evaluación.

9.2. Los/las 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 los/las postulantes que se presenten en este proceso.

### 10. ETAPAS Y FACTORES A EVALUAR:

Todos(as) los/las postulantes que den cumplimiento a los requisitos 4 y 5 de la presente Pauta de Evaluación, serán considerados como ADMISIBLES, y por ende, se les aplicará los distintos Factores de Evaluación.

Cada una de los Factores serán evaluados a través de etapas consecutivas y bajo el siguiente orden:

Orden de las etapas	Factores a Evaluar	Puntaje
Primera Etapa	1. Experiencia profesional como Jefe de proyectos en desarrollo y mantención de aplicaciones del sector Salud.	6
	2. Experiencia profesional como Jefe de proyectos en Bases de Datos Oracle.	6
	3. Experiencia profesional como Jefe de proyectos en Aplicaciones Visual Basic y Punto Net.	6
	4. Experiencia profesional como Jefe de proyectos de Extracción, Transformación y carga de datos, manejos de ETL, cubos de Información.	3
	5. Experiencia profesional como encargado de seguridad TICs en Servicio de Salud.	6
	6. Experiencia profesional en equipo de soporte e implementación de software.	3
	7. Experiencia profesional en cargos de jefatura.	4
	8. Otras actividades de capacitación descritas en el perfil	6
	<b>Total</b>	<b>40</b>
Segunda etapa	EVALUACION PSICOLABORAL	10
Tercera Etapa	ENTREVISTA PERSONAL	50
	<b>PUNTAJE TOTAL</b>	<b>100</b>

### 10.1 FACTOR EVALUACIÓN CURRICULAR/ PUNTAJE MÁXIMO 40 PUNTOS

Este factor se evaluará en base a los siguientes criterios:

**a. Experiencia profesional como Jefe de proyectos en desarrollo y mantención de aplicaciones del sector Salud. Puntaje máximo 6 puntos.**

Tiempo desempeño	Puntaje
De 1 año a 3 años	2
De 3 años 1 día a 5 años	4
Más de 5 años	6

**b. Experiencia profesional como Jefe de proyectos en Bases de Datos Oracle. Puntaje máximo 6 puntos.**

Tiempo desempeño	Puntaje
De 1 año a 3 años	2
De 3 años 1 día a 5 años	4
Más de 5 años	6

**c. Experiencia profesional como Jefe de proyectos en Aplicaciones Visual Basic y Visual Basic, Punto Net. Puntaje máximo 6 puntos.**

Tiempo desempeño	Puntaje
De 1 año a 3 años	2
De 3 años 1 día a 5 años	4
Más de 5 años	6

**d. Experiencia profesional como Jefe de proyectos de Extracción, Transformación y carga de datos, manejos de ETL, cubos de Información. Puntaje máximo 3 puntos.**

Tiempo desempeño	Puntaje
De 1 año a 3 años	1
De 3 años 1 día a 5 años	2
Más de 5 años	3

**e. Experiencia profesional como encargado de seguridad TICs en Servicio de Salud. Puntaje máximo 6 puntos.**

Tiempo desempeño	Puntaje
De 1 año a 3 años	2
De 3 años 1 día a 5 años	4
Más de 5 años	6

**f. Experiencia profesional en equipo de soporte e implementación de software. Puntaje máximo 3 puntos.**

Tiempo desempeño	Puntaje
De 1 año a 3 años	1
De 3 años 1 día a 5 años	2
Más de 5 años	3

**g. Experiencia profesional en cargos de jefatura. Puntaje máximo 4 puntos.**

Tiempo desempeño	Puntaje
De 1 año a 3 años	2
De 3 años 1 día a 5 años	3
Más de 5 años	4

Para la asignación de puntaje, se debe acreditar la experiencia profesional a través de certificados o documentos que acrediten experiencia profesional, que contenga la siguiente información:

- Nombre del cargo desempeñado.
- Descripción de las funciones realizadas. Fechas que señale tiempo desempeñado en cada cargo.
- Cada certificado que acredite experiencia profesional debe contar con firma y timbre de jefatura y de la empresa o institución en la que se acredita la experiencia.

**Los certificados de experiencia profesional, que no presenten alguna de estos requerimientos no podrán ser considerados para asignar el o los puntajes respectivos, descritos en el Factor de Evaluación Curricular.**

**h. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN EN LAS TEMÁTICAS DESCRITAS EN EL PERFIL DE SELECCIÓN:  
PUNTAJE MÁXIMO 6 PUNTOS.**

Se consideran las actividades de capacitación de un mínimo de 20 hrs. pedagógicas cada una, realizadas y aprobadas desde el 2017 a la fecha atinentes al perfil de cargo. Los certificados que no señalen fecha/o número de horas solicitadas, no se les asignará puntaje.

Curso de capacitación	Puntaje
De 20 a 100 hrs pedagógicas	2
de 101 a 200 hrs pedagógicas	4
Más de 200 hrs pedagógicas	6

**10.2 CRITERIO DE PRESELECCIÓN PARA AVANZAR A LA ETAPA DE EVALUACION PSICOLABORAL.**

Una vez asignados los puntajes de la evaluación curricular, los postulantes serán ordenados de mayor a menor, considerando el puntaje total obtenido.

Los postulantes que obtengan **los 3 mejores puntajes** en el factor de evaluación curricular, pasarán a la etapa de EVALUACION PSICOLABORAL.

Los postulantes que obtengan 0 puntos no integraran el ranking de puntajes.

**10.3. FACTOR EVALUACIÓN PSICOLABORAL/ PUNTAJE MÁXIMO 10 PUNTOS**

Los/las postulantes preseleccionados, deberán presentarse a un proceso de evaluación psicológica en modalidad presencia, que busca verificar el nivel de desarrollo en sus competencias.

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración altamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	8- 10 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	5 – 7 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	2 – 4 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	Menos de 2 puntos

Los/las postulantes que obtengan como resultado la calificación de “VALORACION NO SATISFACTORIA”, quedarán fuera del proceso de selección.

#### 10.4. ENTREVISTA PERSONAL/ MÁXIMO 50 PUNTOS

Los/las postulantes preseleccionados serán entrevistados por la comisión evaluadora bajo modalidad presencial, la que valorará las competencias de cada postulante para el cargo concursado.

La tabla de valoración de la entrevista personal y su respectivo rango de puntajes, se describe a continuación:

Escala de valoración cualitativa	Rango de puntaje
Valoración totalmente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	40 –50 puntos
Valoración satisfactoria en relación al perfil del cargo.	30 – 39 puntos
Valoración medianamente satisfactoria en relación al perfil del cargo.	20 – 29 puntos
Valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo	1-19 puntos

El postulante que obtenga en la entrevista personal, un puntaje asociado a la categoría de “valoración no satisfactoria en relación al perfil del cargo”, quedará fuera del proceso de selección de personal.

#### 11. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO:

Para ser considerado postulante idóneo el candidato deberá reunir un puntaje total igual o superior a **60 puntos de un total de 100.**

Si no existen postulantes que cumplan con estos requisitos, la Comisión del proceso de selección declarará desierto el proceso.

#### 12. PROPUESTA DE LA COMISIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

La Comisión del Proceso de Selección propondrá a la directora del Servicio de Salud Aconcagua la nómina de postulantes considerado(s) idóneos en base al puntaje definido en el punto 11 de las presente Pauta de Evaluación, quién tendrá la facultad de entrevistar a los/las postulantes idóneos propuestos por la Comisión Evaluadora.

El Artículo 45 de la Ley 20.422 señala que, en los procesos de selección de personal, los órganos de la Administración del Estado seleccionarán preferentemente en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.

Se informará a directora de Servicio, si entre los postulantes evaluados como idóneos, hay personas con discapacidad o asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, según lo define el Decreto N° 65 del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que Aprueba Reglamento del Artículo 45 de la Ley N° 20.422 /2010.

### **13. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO:**

La notificación al/el postulante seleccionado(a) se efectuará vía telefónica o por correo electrónico, la cual será realizada por la profesional del Depto. de Desarrollo de Personas. Una vez practicada la notificación con el resultado del proceso de selección, él/la postulante deberá manifestar por escrito su aceptación del cargo.

La (s) persona seleccionada tendrá un contrato a prueba por cuatro meses, durante el cual su jefatura directa realizará informe de desempeño para solicitar la prórroga del contrato o término de éste.

En el caso que un/a funcionario/a en calidad de titular resulte seleccionado/a, éste podrá optar y asumir las nuevas funciones y responsabilidades, conservando su estamento, Planta y Grado que posee como titular.

Si el funcionario seleccionado opta por mantener su titularidad, el Servicio de Salud destinará al funcionario para cumplir sus nuevas funciones, en la misma planta y grado que posee.

Esto no aplica, en el caso de un funcionario/a titular que postula a proceso de selección de un estamento distinto al suyo, ya que en este caso, debe renunciar a su titularidad para ser contratado bajo las características contractuales definidas en el Perfil de cargo.

### **14. LISTADO DE POSTULANTES ELEGIBLES O IDONEOS**

En el caso que el o la profesional que resulte seleccionado, no pase el periodo a prueba o no continúe en el cargo en un plazo de seis meses, la Directora del Servicio de Salud, podrá asignar el cargo nuevamente vacante a uno de los postulantes que conformaron el listado de postulantes elegible o idóneos propuestos por la comisión evaluadora, o en su defecto llamar a un nuevo proceso de selección.

Lo anterior, también se aplicará para cubrir un cargo vacante similar o análogo. En ambas situaciones la Directora de Servicio podrá entrevistar a los demás postulantes de la nómina elegibles.