



APRUEBA BASES CONVOCATORIA RECLUTAMIENTO INTERNO PARA CARGO:

**INGENIERO(A) EN INFORMATICA
DEPARTAMENTO
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES
(44 HRS, Contrata, Grado 16° EUS)**

VISTOS: Estos antecedentes, D.F.L N° 1, de 2005 del Ministerio de Salud, que fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado del Decreto Ley N° 2763 de 1979 y de las leyes 18.933 y 18.469; Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; art. 8 del Decreto N° 140, de 2004 del Ministerio de Salud, que Aprueba Reglamento Orgánico de los Servicios de Salud; Decreto Afecto N° 56, de 29 de diciembre de 2022, del Ministerio de Salud; art. 12° del D.F.L. N° 29, de 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, de 1989 sobre Estatuto Administrativo; Ley N° 19.882, de 2003 del Ministerio de Hacienda sobre Trato Laboral; Instructivo Presidencial N° 2, de 2006 sobre Código de Buenas Prácticas Laborales; Resoluciones N° 6, de 2019 de la Contraloría General de la República; Ley N°20.015, incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral;; Artículos 79 y siguientes del D.F.L. N° 29 de 2004 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18834, sobre Estatuto Administrativo;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Exenta N°1753, 28 de mayo de 2018 del Servicio de Salud Iquique se aprobó Manual de Procedimientos de Reclutamiento y Selección Versión 2.0.

Que, la Dirección Nacional del Servicio Civil, aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los servicios públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2°, letra q) de la ley Orgánica de la Dirección Nacional del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N° 19.882.

Que, mediante Resolución Exenta N°1513, 09 de abril 2019 del Servicio de Salud Iquique se aprueban políticas de Gestión y Desarrollo de las Personas, versión 1.0 que, dentro de los objetivos planteados, la no discriminación y la inclusión laboral son principios orientadores de las Políticas de Gestión de Personas.

Que, existe disponibilidad de cargo vacante, con objeto de llevar a cabo convocatoria.

RESUELVO:

1) **Llámesse a Convocatoria de Reclutamiento Interno**, para proveer el cargo que se indica, de acuerdo con lo establecido en las políticas del Servicio de Salud Iquique, contenidas en los artículos 12 y 13 de la Ley N° 18.834 y en D.F.L. N° 03, de 2017 del Ministerio de Salud.

N° Cargos	Cargo	Tipo Contrato	Lugar	Horario	Grado
1	INGENIERO(A) EN INFORMATICA.	CONTRATA	DEPARTAMENTO TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	44 Hrs.	16°EUS

El presente documento comprende las bases que regulan el proceso de Convocatoria de Reclutamiento Interno del Servicio de Salud Iquique. Las presentes bases estarán disponibles en la página Web: www.saludiquique.cl para el cargo señalado.

1. Del Llamado a Presentación de Antecedentes:

- 1.1 El Servicio de Salud Iquique proveerá el cargo a través de una presentación de antecedentes, al que podrán postular todas las personas que desempeñen funciones en la **Red Asistencial dependiente administrativamente del Servicio de Salud Iquique (Dirección Servicio de Salud Iquique (DSSI), Hospital Ernesto Torres Galdames (HETG) y Hospital de Alto Hospicio** y cumplan con los requisitos establecidos en las presentes bases y perfil de cargo.
- 1.2 Los 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 todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.
- 1.3 Para admitir la postulación del candidato, el/la interesado(a) deberá presentar, en el orden correspondiente, los siguientes antecedentes, de acuerdo con los formatos adjuntos (Anexos) al final del documento:

- a) **“Ficha de Postulación” firmada por el postulante (Anexo1).**
- b) **CV (formato propio)**
- c) **Relación de Servicio o Certificados de Antigüedad que acrediten la Experiencia laboral, (se consideran contratos de trabajo y finiquitos del sector público o privado, dando cuenta del lugar de desempeño, periodo y cargo. (Aquella experiencia manifestada en el CV que no se encuentre debidamente acreditada, no será considerada)**
- d) **Fotocopia simple de Título Profesional. (Podrá ser presentado Certificado emitido por la Unidad de Personal del Establecimiento correspondiente, manifestando que dichos antecedentes se encuentran en posesión de dicha Entidad. (DSSI, HETG y HAH).**
- e) **Actividades de Capacitación Acreditadas: (Si corresponde)**
 1. **Funcionarios en calidad jurídica titular (considera Suplencias) o Contrata (considera reemplazos) podrán presentar certificado emitidos por la Unidad de capacitación del establecimiento correspondiente (DSSI, HETG Y HAH), firmado y timbrado por la Jefatura de la unidad.**
 2. **Aquellos cursos que no se encuentren ingresados en el Sistema SIRH se deberá adjuntar certificado simple del curso o perfeccionamiento.**
 3. **Para personas en calidad Jurídica Honorarios se solicitará acompañar las copias simples de los certificados de cursos o perfeccionamientos.**

Nota: En caso de no presentar algún documento mencionado en acápite 1.3, punto **a, b, c y d**, la postulación será considerada inadmisibles, quedando fuera del proceso.

- 1.4 Los antecedentes deberán ser enviados al siguiente correo electrónico: conv.interno.ssi@redsalud.gob.cl, expresando en Asunto: **POSTULACIÓN RECLUTAMIENTO INTERNO PARA CARGO: “Nombre según corresponda”**. Los documentos deben ser presentados con los siguientes nombres de archivo:
- **Anexo 1.**
 - **CV (Formato Propio)**
 - **Relación de Servicio o Certificado de Antigüedad.**
 - **Actividades de capacitación acreditadas.** (considérese lo expuesto en el 1.3, Letra e, punto 1,2 y 3)
 - **Copia Título Profesional.**

*Se informa que existe un máximo de **5 mega bytes por correo electrónico**, si se requiere adjuntar más antecedentes, se debe consignar en el asunto expuesto en el punto 1.4 y agregar “parte 1 y “parte 2”

Nota: En caso de no cumplir con lo expuesto en el acápite 1.4, la postulación será considerada inadmisibles.

- 1.5 La recepción de los antecedentes se realizará en la fecha establecida en el cronograma de las presentes bases.
- 1.6 Cualquier antecedente que sea recibido con posterioridad a la fecha indicada no será considerado en el proceso de evaluación de antecedentes, dado que atentaría contra la igualdad de los participantes.
- 1.7 Vencido el plazo de recepción, los antecedentes serán revisados por la Comisión de Evaluación, la cual estará conformada por:
- a) **Subdirector (a) de Gestión y Desarrollo de las Personas, Servicio de Salud Iquique, quien presidirá la comisión de evaluación o quien designe**
 - b) **Subdirector (a) de Gestión Asistencial del Servicio de Salud Iquique, o quien designe.**
 - c) **Jefatura Departamento TICS**

- d) **Profesional Unidad de Reclutamiento y Selección Servicio de Salud Iquique.**
- e) **Gremio con mayor representatividad de la Dirección del Servicio de Salud, según el estamento correspondiente al cargo, el que actuarán en calidad de observador.**

Las asociaciones de funcionarios participantes podrán hacer presente sus observaciones y opiniones en la instancia en que se reúne la comisión, sin embargo, para efectos de votación, serán considerados solo aquellos integrantes consignados en las letras a, b, c y d .

- 1.8 Vencido el plazo de postulación, los postulantes no podrán agregar nuevos antecedentes.
- 1.9 Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión de Evaluación se reserva el derecho a confirmar la información de acuerdo con los registros internos del Servicio de Salud o su Red, o por medio de la solicitud directa al postulante.
- 1.10 El proceso reviste dos etapas, considerando los siguientes aspectos de evaluación:
 - a) Evaluación de Antecedentes.
 - b) Evaluación de Idoneidad para el Cargo.
- 1.11 Terminado el proceso, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas SSI entregará a la Dirección del SSI un informe con los antecedentes del proceso, dando cuenta de todos los puntajes que alcanzaron los postulantes.
- 1.12 Con todos los antecedentes a la vista, el Director (a) del Servicio definirá al postulante Idóneo para proveer el cargo requerido.
- 1.13 La Dirección del Servicio se reserva el derecho a declarar desierta la convocatoria por ausencia de postulantes idóneos, vicios de procedimientos o por motivo debidamente justificado.

2. Requisitos de Postulación

Requisitos Generales:

1. **Ser funcionario Contrata (Considera Contrato de Reemplazo), Suplente o estar contratado en calidad jurídica Honorario Suma Alzada, desempeñando funciones en los establecimientos de la Red Asistencial dependiente administrativamente del Servicio de Salud Iquique, a la fecha de publicación de la convocatoria (DSSI, HETG, HAH).**
2. Cumplir con los requisitos establecidos en la Ley N° 18.834 y D.F.L. N° 03, de 2017 del Ministerio de Salud:

Estamento	Rango de Grado	Requisitos DFL N°03/2017
Profesional	15 al 16	i) 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.

3. En relación a la antigüedad laboral para postulantes que se encuentran desempeñando funciones en calidad contractual Contrata y Honorario Suma Alzada, se exigirá para la presente convocatoria, **mínimo un año de antigüedad en el Servicio de Salud Iquique o su red asistencial dependiente. (DSSI, HETG y HAH)**
4. Los indicados en el perfil de cargo (**Perfil de Cargo Adjunto al final de las bases.**)
5. No estar afecto a las siguientes inhabilidades:
 - a) Haber sido objeto de alguna medida disciplinaria que haya implicado cese de funciones.
 - b) No haber sido desvinculado por ausentismo superior a 6 meses continuos o discontinuos en los dos años anteriores, a la fecha de Publicación de la presente convocatoria.

Requisitos Específico:

1. Expuestos en el Perfil de Cargo Adjunto en las presentes bases de convocatoria.

3. Cronograma

La Convocatoria se ajustará a los siguientes plazos:

Etapa	Fecha
Difusión y Plazo de Postulación	13/02/2023 – 20/02/2023
Proceso de Evaluación y Selección de Postulante	21/02/2023 – 03/03/2023
Finalización del Proceso	06/03/2023 - 10/03/2023

Calendarización podría ser modificada por razones de Servicio, Las modificaciones serán publicadas en Pagina Web del Servicio de Salud Iquique www.saludiquique.cl, apartado trabajo con nosotros.

4. Publicación y Presentación de Resultados

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Iquique, tomará contacto con cada postulante, por medio de correo electrónico sobre la dirección consignada en el Curriculum Vitae, para informar su estado de avance, esto se realizará posterior al término de cada etapa.

Los postulantes podrán consultar directamente sobre el estado de avance de su postulación. En tanto no se entregarán puntajes hasta la finalización del proceso.

5. Proceso de Selección

Metodología de Evaluación:

El proceso contempla dos etapas; Evaluación de antecedentes y Evaluación de Idoneidad para el Cargo.

I Etapa Evaluación de Antecedentes; corresponde a la revisión de los documentos aportados por el postulante, bajo la interpretación de los criterios descritos en las bases.

La comisión de selección efectuará el análisis de la Formación Educacional requerida en el Perfil de Cargo expuesto en las presentes bases. En caso de que el postulante cumpla con la formación requerida, accederá al análisis de los factores y subfactores, de lo contrario quedará excluido del proceso de convocatoria.

II Etapa Evaluación de Idoneidad para el cargo; corresponde a la evaluación de competencias transversales y distintivas del estamento (Entrevistas y test Psicolaborales) y competencias específicas del cargo y/b Apreciación Global.

El proceso contempla a lo largo de sus etapas, la valoración de diferentes factores; Experiencia Laboral, Formación y Desarrollo, Presentación de Antecedentes y Competencias para el cargo. Cada factor se interpreta de acuerdo a la ponderación que se indica en la siguiente tabla:

Etapa	Factor de Evaluación	Ponderación Etapa	Ponderación Subfactor	Subfactores	Puntaje Máximo Subfactor
I Evaluación De Antecedentes Curriculares	Experiencia Laboral	40%	35%	Experiencia Calificada	100
			20%	Experiencia Laboral	100
	Formación y Desarrollo		35%	Capacitación Pertinente	100
			10%	Perfeccionamiento profesional	100
II Evaluación de	Competencias para el Cargo	60%	50%	Competencias Transversales	100

Idoneidad para el Cargo			50%	Competencias Técnicas	100
Puntaje Total					100

Para el **avance de los postulantes a la II etapa**, éstos deben puntuar a lo menos **60 puntos**.
Para efectos de **toma de decisión**, solo se considerarán los puntajes finales sobre **60 puntos**.

6. Etapas del Proceso

Etapa I: EVALUACIÓN DE ANTECEDENTES.

Factor de evaluación: Experiencia Profesional

El factor alude al histórico de las actividades prácticas del postulante, las funciones, lugares y condiciones donde se ha desempeñado.

Este factor debe ser explícito en el Curriculum Vitae, y debe acreditarse mediante certificados de contratos u otros registros, firmados y timbrados por la institución, que den cuenta de los cargos desempeñados y los periodos asociados, indicando su inicio y término de actividades. Aquella experiencia manifestada por el postulante que no se encuentre debidamente acreditada, no será considerada.

En caso de ejercer labores de manera simultánea en las mismas fechas, pero en distintos horarios, se considerará los periodos de manera conjunta para los puntajes. Los periodos iguales o superiores a 15 días se contabilizarán como un mes completo, lapso inferior a este tiempo se desestimarán.

Subfactor: “Experiencia Calificada”.

Se considera “Experiencia Calificada”, aquella que se relaciona específicamente con el perfil de cargo definido en las presentes bases y la cual es posterior a la fecha de obtención de Licenciatura enseñanza media, título técnico o título profesional.

Para su puntuación se consideran los años de trabajo en un cargo homólogo, de acuerdo a sus funciones, o igual al que postula.

N° de años	Puntaje
Desde 3 años o más	100
Desde 2 años a 2 años 11 meses.	75
Desde 1 mes a 1 año 11 meses.	50
Menos de 1 año.	10
Áreas de trabajo de interés para contabilizar la “Experiencia Calificada”:	
<ul style="list-style-type: none"> • Área de las tecnologías de información en salud sector público o privado. • Desarrollo, integración o interoperabilidad en sector público o privado. • Desarrollo de sistemas (Programación Orientada a Objetos). • Creación de políticas de seguridad de la información y uso de recursos informáticos. • Gestión de Seguridad de la Información. • Ciberseguridad y Seguridad de la Información 	

Debe acreditarse mediante certificados de contratos u otros registros que den cuenta de los cargos desempeñados y los periodos asociados, indicando su inicio y término de actividades. (Por ejemplo, resoluciones, designación de cargos, contratos).

Subfactor: Experiencia Laboral

Se acredita igual que el Subfactor anterior y se refiere a la antigüedad laboral posterior a la fecha de obtención de la Licenciatura enseñanza media, título técnico o título profesional, **según corresponda**, ya sea fuera o dentro del Servicio o su Red.

N° de años	Puntaje
Desde 3 años o más	100
Desde 2 años a 2 años 11 meses	75
Desde 1 años a 1 años 11 meses	50
Menos de 1 año	10

Factor de evaluación: Formación y Desarrollo Profesional.

Corresponde a la formación y/o capacitación que ha recibido el postulante posterior a los estudios profesionales, técnicos o medios requeridos según el perfil de cargo correspondiente, los cuales serán ponderados en función de los subfactores asociados a **Capacitación Pertinente y Perfeccionamiento**. Para postulantes que sean funcionarios en calidad jurídica titular o contrata se aceptará documento emitido y timbrado por el departamento y/o unidades de capacitación de los establecimientos dependientes de la red asistencial del Servicio de Salud Iquique, los cuales acrediten los cursos o capacitaciones ingresadas al **Sistema SIRH**.

Para aquellos postulantes que se encuentran en calidad jurídica honorario suma alzada, se solicitará adjuntar las copias simples de los certificados a presentar.

Para su puntuación se calificará de acuerdo con el número de horas indicadas en los certificados y/o títulos, los cuales den cuenta de la **categoría de aprobado**, o bien, consignen la **nota obtenida**.

Los documentos que no indican horas serán valorados de acuerdo al número de días que haya durado la capacitación, considerando 8 horas por cada día, hasta un tope de 30 hrs. **No se considerarán para puntuación las actividades que solo consignen la participación del postulante.**

Subfactor: "Capacitación Pertinente".

Se considera capacitación pertinente, aquella que está directamente relacionada con las funciones del cargo al que postula, sobre la cual se considerarán las horas y puntajes expuestos en la siguiente tabla:

N° de horas	Puntaje
Desde 251 horas o más	100
Desde 200 horas a 250 horas.	75
Desde 100 horas a 199 horas	50
Desde 51 horas a 99 horas	25
50 horas o menos	10
Sin capacitación pertinente	0

Área de Perfeccionamiento o Formación que se considerará como "Capacitación Pertinente":

Cursos o Capacitaciones:

- Lenguajes de programación:
 - **Sistemas de Información:** PHP, Java, Python,
 - **Microservicios:** Python, NodeJS,
 - **Framework y bibliotecas para desarrollo:** PHP: LARAVEL, Symfony - Bibliotecas gráficas y herramientas: Bootstrap, JQuery, Framework Javascript, VUE.
- Administración de base de datos: MySQL
- Administración servicios Google Cloud Platform tales como API y servicios, Cloud Run, Compute Engine, instancias SQL, Cloud Storage, Logging, Seguridad.
- Ciberseguridad y Seguridad de la información.

Subfactor: “Perfeccionamiento”

Se considera perfeccionamiento profesional aquella **formación relacionada con su profesión u oficio**, pero la cual **no es** necesariamente definida como **pertinente para el desempeño de las funciones del cargo**. Se valora sumando todas las capacitaciones y/o perfeccionamientos que no pudieran ser consideradas como “pertinentes para el cargo.”

N° de horas	Puntaje
Desde 81 horas o más	100
Desde 31 horas a 80 horas	75
Desde 30 horas o menos	50
Sin perfeccionamiento	0

Etapa II: Evaluación de Idoneidad para el Cargo.

Factor de evaluación: Competencias para el Cargo

El factor mide la capacidad del postulante para desempeñarse en las actividades que componen las funciones del cargo, según los estándares y calidad esperados por el Servicio de Salud Iquique.

Este factor se sujeta a la valoración de las competencias transversales requeridas por la organización y aquellas distintivas del estamento, por parte de los profesionales Psicólogos(as) de la Unidad Selección de personas. La valoración de competencias técnicas efectuadas por el o los referentes técnicos designados en este proceso. Esto se efectuará mediante la interpretación de entrevistas y/o pruebas aplicadas a los(as) postulantes.

Para la evaluación del factor Competencias para el Cargo, la Unidad de Reclutamiento y Selección del Servicio de Salud Iquique, podrá aplicar instrumentos psicolaborales mediante plataforma informática definida para esto y entrevistas presenciales, o a través de video llamadas, previo coordinaciones con los postulantes que acceden a la Etapa II. Los(as) postulantes deberán efectuar todos los requerimientos solicitados por los profesionales de la Unidad de Reclutamiento y Selección.

Subfactor: Evaluación de Competencias Transversales y Distintivas del Estamento.

Considera las competencias deseables que distinguen a los funcionarios(as) del Servicio de Salud y su Red, además de aquellas competencias requeridas según el estamento asociado al cargo postulado.

Se distinguen las siguientes categorías:

Forma de Evaluación – Categoría Psicolaboral	Puntaje Máximo
Evaluación, lo define como RECOMENDABLE para el cargo.	80-100
Evaluación, lo define como RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES para el cargo.	60-79
Evaluación, lo define como NO RECOMENDABLE para el cargo. (Calificación Excluyente)	10- 59

Subfactor: Competencias Específicas del cargo y/o Apreciación Global

Evalúa las características del postulante para desempeñarse en el cargo, a partir de sus conocimientos, habilidades, destrezas y experiencia laboral del postulante.

Criterio Competencias Técnicas	Puntaje
Presenta Sobresalientes competencias específicas para el cargo	81 – 100
Presenta Destacadas Competencias específicas para el cargo	71 – 80
Presenta Regulares competencias específicas para el cargo	60 – 70

Presenta Mínimas competencias específicas para el cargo (Categoría Excluyente)	10 – 59
---	---------

Los postulantes que puntuarán 10 - 59 puntos en esta etapa serán excluidos del proceso.

7. Proceso de Toma de Decisión y Selección de Postulantes.

La Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Iquique, entregará una nómina a la Dirección del SSI, respecto de los/as postulantes con los puntajes finales, en relación con todas las etapas del proceso. Considerando estos criterios:

Criterio Puntajes finales	Puntaje
Presenta Sobresalientes competencias transversales y específicas para el cargo	80 – 100
Presenta Destacadas competencias transversales y específicas para el cargo	71 – 79
Presenta Regulares competencias transversales y específicas para el cargo	60-70

Para la toma de las decisiones el Director (a) podrá convocar a entrevista, previa su decisión final a uno, varios, todos o ninguno de los candidatos propuestos en la nómina. Con la información pertinente la autoridad del Servicio de Salud de Iquique tomará la decisión de seleccionar a los candidatos de acuerdo con el número de vacantes publicada, o bien declarar desierta la convocatoria, según lo expuesto en el numeral 1.13 de las presentes bases.

8. Propuesta de Contratación

Con la autorización de la Dirección del Servicio de Salud Iquique, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas del Servicio de Salud Iquique, tomará contacto con el postulante identificado como idóneo, presentando una carta oferta con las condiciones del cargo adjudicado.

Cuando alguno de los postulantes no acepte el cargo ofertado por el servicio de Salud Iquique, o bien deje el cargo por algún otro motivo, podrán ser considerados los postulantes que suceden en la lista de elegibles presentada en el informe, considerando el puntaje final obtenido. Dicho listado tendrá una vigencia máxima de un año, para ser considerada deberá contar con la autorización de la Dirección del Servicio de Salud Iquique, quien a su vez podrá solicitar nueva convocatoria según su criterio.

En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos), el Servicio de Salud Iquique deberá corroborar la existencia de obligaciones pendientes en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, con objeto de que la Dirección del Servicio de Salud Iquique proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

En el caso de aceptar dichas condiciones, la Subdirección de Gestión y Desarrollo de las Personas iniciará el proceso de contratación, en caso contrario el postulante quedará excluido del proceso, procediendo a efectuar oferta, según listado de elegibles o bien declarar desierta la convocatoria.

2) Los anexos que se adjuntan forman parte de la presente Resolución.

INGENIERO(A) EN INFORMÁTICA
DEPARTAMENTO
TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES



I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO	Ingeniero(a) Informática	
CANTIDAD DE CARGOS	1	
ESTAMENTO	Profesional	
JEFATURA SUPERIOR/DIRECTA	Jefe(a) Dpto. Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC)	
UNIDAD DE TRABAJO	TIC	
LUGAR DE TRABAJO	Subdirección de Gestión Asistencial del Servicio de Salud Iquique	
SUBORDINADOS	<input checked="" type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Si, indique: Personal dependiente (según corresponda)	
CALIDAD JURIDICA DE CONTRATO	<input type="checkbox"/> Titular <input checked="" type="checkbox"/> Contrata <input type="checkbox"/> Honorarios	
EU°	16° Profesional	
MARCO NORMATIVO	<input checked="" type="checkbox"/> Ley N°18.834 <input type="checkbox"/> Ley N°19.664	
	<input type="checkbox"/> DFL N°03 <input type="checkbox"/> DFL N°29 <input type="checkbox"/> Otros	
HORARIO DE TRABAJO	Ley N°18.834 <input checked="" type="checkbox"/> 44 horas <input type="checkbox"/> 22 horas	
	Ley N°19.664 <input type="checkbox"/> 44 horas <input type="checkbox"/> 33 horas <input type="checkbox"/> 22 horas <input type="checkbox"/> 11 horas	

II. REQUISITOS FORMALES	
REQUISITO GENERAL	<p>DFL-03/2017</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 un año, en sector público o privado; o, • 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 dos años, en el sector público o privado.
REQUISITO ESPECIFICO	<ul style="list-style-type: none"> • Título Profesional de Ingeniero(a) Civil en Computación e Informática, Ingeniero(a) en Computación e Informática, Ingeniero(a) Informática o Ejecución informática, Ingeniera(o) en Redes Informáticas.
CAPACITACIÓN PERTINENTE	<p>Cursos o Capacitaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lenguajes de programación: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Sistemas de Información: PHP, Java, Python, ◦ Microservicios: Python, NodeJS, ◦ Framework y bibliotecas para desarrollo: PHP: LARAVEL, Symfony - Bibliotecas gráficas y herramientas: Bootstrap, JQuery, Framework Javascript, VUE. • Administración de base de datos: MySQL • Administración servicios Google Cloud Platform tales como API y servicios, Cloud Run, Compute Engine, instancias SQL, Cloud Storage, Logging, Seguridad. • Ciberseguridad y Seguridad de la información.
EXPERIENCIA CALIFICADA	<ul style="list-style-type: none"> • Área de las tecnologías de información en salud sector público o privado. • Desarrollo, integración o interoperabilidad en sector público o privado. • Desarrollo de sistemas (Programación Orientada a Objetos). • Creación de políticas de seguridad de la información y uso de recursos informáticos. • Gestión de Seguridad de la Información. • Ciberseguridad y Seguridad de la Información
COMPETENCIAS TÉCNICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de sistemas Web con Framework Laravel. • Uso avanzado de PHP, MySQL, Access, Joomla, Bootstrap, JQuery, Framework Javascript, VUE y Wordpress. • Administración servicios Google Cloud Platform tales como API y servicios, Cloud Run, Compute Engine, instancias SQL, Cloud Storage, Logging, Seguridad. • Administración y gestión redes, IP, cálculo de direccionamientos, subnetting y acl.

	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad Informática (estándares, técnicas de hacking, Firewalls, IPS, IDS, Consolas antivirus, filtros de contenido, VPN, Vulnerability manager, Análisis de reglas de firewall). • Desarrollo de políticas de Seguridad de la Información. • Desarrollo de políticas sobre uso de los recursos informáticos.
--	---

III. PROPÓSITOS DEL CARGO
OBJETIVO
Gestionar los procesos involucrados en la implementación de las tecnologías de información del Servicio de Salud de Iquique, llevando a cabo las actividades operativas, el desarrollo de sistemas y el desarrollo e interoperabilidad tecnológica integral de los sistemas, con el propósito de posicionar las tecnologías de la información a nivel estratégico dentro de la Red Asistencial.
FUNCIONES
1. Llevar a cabo el desarrollo de las estrategias de integración e interoperabilidad de los proyectos TICs del Servicio de Salud en las diferentes fases, según la planificación del área. Para ello, deberá interactuar con los proveedores de tecnologías y sistemas adjudicados por licitación, para la implementación de los Sistemas de Información según se requiera.
2. Debe realizar las implementaciones de las infraestructuras de datos definidas, resolviendo los problemas de ejecución con diligencia y con un mínimo de supervisión.
3. Identificar problemas e implementar soluciones adecuadas en una amplia variedad de circunstancias, en un mínimo de tiempo, manteniendo siempre una estrecha colaboración con las diferentes áreas y clientes de la organización.
4. Mediante las plataformas desarrolladas por el SSI, generar los cuadros de mando, tableros de información o reportes necesarios, para mantener información consolidada, integrada y actualizada del Servicio de Salud de Iquique, que apoye la planificación, organización, dirección y control del establecimiento. Ésta deberá estar disponible para los integrantes de la Red, sus áreas funcionales y, según lo requiera, el Ministerio de Salud, el Servicio de Salud de Iquique u otros organismos.
5. Supervisar los servicios de proveedores externos en materia de infraestructura y comunicaciones, controlando y coordinando la mantención de un ambiente tecnológico seguro al interior del Servicio de Salud de Iquique. Así como también, controlar y coordinar a los diferentes proveedores de servicios que interactúan con la unidad, cautelando y fomentando la protección de la información, el logro de adecuados niveles de disponibilidad de los diferentes servicios y sistemas críticos, además de la integridad de la información.
6. Proponer criterios, normas y sistemas relacionados con la calidad del registro y con el procesamiento y el tratamiento de la información del servicio y su red, todo ello conforme a las normas técnicas del Ministerio de Salud.
7. Proponer criterios para los requerimientos de información y los procedimientos de registro de datos de acuerdo a las necesidades del Servicio de Salud de Iquique y conforme a las normas técnicas que imparta el Ministerio de Salud sobre la materia.

III. PROPÓSITOS DEL CARGO

OBJETIVO

Gestionar los procesos involucrados en la implementación de las tecnologías de información del Servicio de Salud de Iquique, llevando a cabo las actividades operativas, el desarrollo de sistemas y el desarrollo e interoperabilidad tecnológica integral de los sistemas, con el propósito de posicionar las tecnologías de la información a nivel estratégico dentro de la Red Asistencial.

FUNCIONES

8. Crear, mantener y administrar las cuentas de usuarios y grupos en Active Directory, gestionando los roles o perfiles adecuados de los usuarios en los distintos sistemas de apoyo al negocio, apoyando, además, en la definición y mantención de las Políticas de Seguridad de la información, así como también normas y procedimientos para el adecuado manejo de la información.
9. Ser un agente activo en el levantamiento de propuestas nuevas o mejoras continuas de los sistemas de información del Servicio de Salud de Iquique.
10. Llevar a cabo un plan integrador y de implementación de las tecnologías de información y telecomunicaciones para la Red Asistencial, de acuerdo a los requerimientos de la Red, conforme a las normas técnicas que imparta el Ministerio de Salud sobre la materia.
11. Preparar y proponer las bases técnicas para la contratación de servicios y recursos informáticos de acuerdo a las políticas fijadas por el Ministerio de Salud
12. Prestar asesoría técnica a los integrantes del Servicio de Salud de Iquique en materia de operación y mantenimiento de las tecnologías de información y telecomunicaciones.
13. Administrar la infraestructura de red Inalámbrica y Cableada. Velando por la integridad, disponibilidad y confidencialidad de las plataformas administradas.
14. Otorgar soporte de primer nivel para las redes y administrar eficientemente los equipos activos de la red LAN.
15. Desempeñar las demás funciones que le encomiende su Jefatura Directa en materias de su competencia y de acuerdo a las necesidades del servicio.

IV. ORGANIZACIÓN Y CONTEXTO DEL CARGO

EQUIPO DE TRABAJO

Equipo de trabajo TICS
Subdirección de Gestión Asistencial
Servicio de Salud de Iquique

ORGANIGRAMA



V. RESPONSABILIDAD DEL CARGO	
Categorías de responsabilidades	SI/NO
Responsabilidad por exactitud	Si
Responsabilidad por la supervisión del trabajo de otras personas	Si
Responsabilidad por información confidencial	Si
Responsabilidad por contacto con personas externa	Si
Responsabilidad por dinero o efectos negociables	No
Responsabilidad por equipos y materiales	Si

VI. MAPA DE VALORES Y COMPETENCIAS DEL SERVICIO DE SALUD IQUIQUE
VALORES INSTITUCIONALES
Compromiso: Capacidad para sentir como propios los objetivos de la organización y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. Capacidad para prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos institucionales. Implica adhesión a los valores de la organización.
Responsabilidad: Capacidad para identificarse con las políticas organizacionales en materia de responsabilidad social, diseñar, proponer y luego llevar a cabo propuestas orientadas a contribuir y colaborar con la institución, en las áreas en las cuales esta presenta mayores carencias, y por ende, mayor necesidad de ayuda y colaboración.
Transparencia: Capacidad para actuar de manera honesta en nuestro quehacer profesional.
Probidad: Capacidad de mantener una conducta íntegra y un desempeño honesto, en relación al ejercicio de sus funciones o cargo que desempeña.
Respeto: Capacidad para dar a los otros y a uno mismo un trato digno, franco y tolerante, y comportarse de acuerdo con los valores institucionales, las buenas costumbres y las buenas prácticas profesionales, y para actuar con seguridad y congruencia entre el decir y el hacer. Implica la capacidad para construir relaciones cálidas y duraderas basadas en una conducta honesta y veraz.
Equidad: Capacidad para entregar un trato justo en las acciones propias del cargo, a nivel de garantía, oportunidades, tiempo y resolutivez, en relación al trato con los demás colaboradores, como con la atención al usuario.
Inclusión: Capacidad promover y entregar oportunidades de desarrollo que favorezcan la diversidad cultural en el logro de los objetivos institucionales, a través de una cultura organizacional inclusiva, reconociendo a todas personas con el mismo valor para la institución.

COMPETENCIAS ESTAMENTO PROFESIONAL DE GESTIÓN	Nivel requerido			
	4	3	2	1
Liderazgo para el cambio: Capacidad para comunicar la vision estratégica de la organización y lograr que ésta parezca no sólo posible, si no que tambien deseable para los colaboradores tanto internos como externos. Generando en los demás motivación y compromiso con el objetivo de promover la innovación y lograr transformar las situaciones de cambio en oportunidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pensamiento estratégico: Capacidad para comprender los cambios del entorno y establecer su impacto a corto, mediano y largo plazo en la organización, optimizar las fortalezas internas y actuar sobre las debilidades y aprovechar las oportunidades del contexto. Implica la capacidad para visualizar y conducir la organización con un enfoque integral, y lograr los objetivos y metas que se reflejen positivamente en el resultado organizacional.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innovación y creatividad: Capacidad para idear soluciones nuevas y diferentes, dirigida a resolver problemas o situaciones que se presenten en su área, la organización y/o con los usuarios internos o externos con el objeto de agregar valor a la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Gestión y logro de objetivos: Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionar y formar personas, delegar, generar directrices, planificar, diseñar, analizar información, movilizar recursos, controlar la gestión, sopesar riesgos e integrar las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Empowerment (empoderamiento): Capacidad para otorgar poder al equipo de trabajo y compartir tanto los éxitos como las consecuencias negativas de los resultados. Capacidad para emprender acciones eficaces orientadas a mejorar y potenciar el talento de las personas, tanto en conocimientos como en competencias. Capacidad para obtener los mejores resultados, lograr la integración del grupo y aprovechar la diversidad de los miembros del equipo para lograr un valor añadido superior para la institución. Implica fijar objetivos de desempeño claros y medibles, y asignar las responsabilidades correspondientes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Templanza: Capacidad para actuar con serenidad, determinación, firmeza, entusiasmo y perseverancia a fin de alcanzar objetivos que se presentan como desafíos o para llevar a cabo acciones que requieran compromiso y dedicación. Implica mantener un alto nivel de desempeño en todas las situaciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N° 19.799

Para verificar la integridad y autenticidad de este documento ingrese el código de verificación: 2132015-26dae2 en:
<https://doc.digital.gob.cl/validador/>

Unidad de Reclutamiento y Selección
 Departamento de Desarrollo y Gestión del Talento
 Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas