

**PAUTA PROCESO DE SELECCIÓN**  
**INGENIERO(A) DE INFRAESTRUCTURA TECNOLÓGICA**

El presente documento comprende la pauta de evaluación que regulará el proceso de selección para proveer el cargo de **Ingeniero(a) de Infraestructura Tecnológica**, del Consejo para la Transparencia.

## I. VACANTE A PROVEER

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

- a) Nombre del cargo : **Ingeniero(a) de Infraestructura Tecnológica.**  
b) Unidad superior directa de : Unidad de Tecnología y Ciberseguridad/Dirección de Desarrollo Digital  
c) N° de Vacantes : 1.  
d) Renta Bruta : \$2.200.000 brutos.  
e) Tipo de contrato : Contrato de trabajo.  
f) Vigencia : Plazo Indefinido  
g) Modalidad : Presencial.

### 2. DESCRIPCIÓN FUNCIONAL DEL CARGO

#### 2.1 Objetivo del cargo:

Mantener la continuidad operativa de los sistemas informáticos y de la red computacional del Consejo, garantizando su integridad y ciberseguridad, además de brindar soporte en tecnologías de la información a los usuarios.

#### 2.2 Funciones y competencias del cargo:

FUNCIONES
Mantener y administrar la infraestructura tecnológica del Consejo, asegurando su continuidad operativa y eficiencia.
Mantener y actualizar el inventario lógico informático y la documentación técnica de la infraestructura.
Asegurar la aplicación y cumplimiento de los estándares definidos por el Consejo en materia de disponibilidad, rendimiento y ciberseguridad.
Asesorar y dar soporte técnico a los clientes internos, en el ámbito del uso de recursos computacionales disponibles.
Gestionar y administrar ambientes de testing y productivo de sistemas y bases de datos.
Innovar y realizar actualización tecnológica.
Implementar y mantener monitoreos de niveles de servicio en Ciberseguridad para las redes, sistemas internos, bases de datos, portales externos y demás infraestructura tecnológica.
Gestionar el levantamiento de insumos para el desarrollo del proceso de compra, tanto de equipamiento informático, insumos materiales como de servicios y el cumplimiento de los contratos.

Elaborado	Revisado	Aprobado
Analista de Desarrollo Organizacional	Jefe(a) de Área de Desarrollo y Gestión de Personas	Director(a) General

Desarrollar reuniones de coordinación, seguimiento de compromisos y planificación de actividades de la unidad.

VALORES INSTITUCIONALES	COMPETENCIAS DEL CARGO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso de Servicio.</li> <li>• Probidad.</li> <li>• Respeto.</li> <li>• Transparencia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación efectiva</li> <li>• Preocupación por el orden y la calidad</li> <li>• Compromiso con el aprendizaje</li> <li>• Proactividad</li> <li>• Tolerancia en situaciones críticas</li> </ul>

## II. REQUISITOS GENERALES PARA TRABAJAR EN EL CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA

Cumplimiento de las normas de probidad y las disposiciones del Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en particular:

- a) Ser mayor de 18 años.
- b) Poseer el nivel educacional, título profesional y/o nivel de conocimientos suficientes para el desempeño de la función contratada, requisitos que se acreditarán mediante la exhibición de documentos o certificados oficiales auténticos, de los cuales se dejará copia simple.
- c) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por aplicación de una medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, circunstancia que se acreditará mediante declaración jurada simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas contempladas en el artículo 210 del Código Penal.
- d) No tener vigente ni haber suscrito, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendentes a doscientas unidades tributarias mensuales o más con el Consejo, o ser director, administrador, representante o socio titular del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad que haya hecho lo anterior.
- e) No tener litigios pendientes con el Consejo o ser director, administrador, representante o socio titular del diez por ciento o más de los derechos de cualquier clase de sociedad que los tenga;
- f) No tener la calidad de cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del Consejo, hasta el nivel equivalente a jefe de departamento, inclusive.
- g) No haber sido condenado por crimen o simple delito.

## III. REQUISITOS EXCLUYENTES

**Estudios Académicos** (acreditable con certificado) : Título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres otorgado por universidades del Estado o reconocido por éste.

Elaborado	Revisado	Aprobado
Analista de Desarrollo Organizacional	Jefe(a) de Área de Desarrollo y Gestión de Personas	Director(a) General

**Experiencia Laboral** : Desde la obtención del título, mínimo 2 años de experiencia en cargos con funciones y responsabilidades similares por lo menos en alguno de los siguientes productos tecnológicos: Administración de Windows Server, SQL Server, Office365, Microsoft Azure, gestión de maquinas virtuales con solución VMWare (En el caso de Windows Server y SQL Server versiones 2008 o superiores); Administración Exchange 2019, Infraestructura Networking, Windows 10 o superior.

(acreditable certificado(s) documento(s) institucional(es))      con y/o

#### IV. CONSIDERACIONES A TENER EN CUENTA

1. **Este proceso de selección se adhiere a la Ley de Inclusión laboral**, por lo que se declara que 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 a todos/as los/as postulantes que se presenten en este proceso de selección.
2. **En caso de títulos profesionales extranjeros:**
  - a) La expresión "validados", utilizada en el punto **III. Requisitos Excluyentes, Estudios académicos**, debe entenderse que comprende el reconocimiento, revalidación y convalidación de títulos profesionales que le corresponde efectuar a la Universidad de Chile, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6º del decreto con fuerza de ley N° 3, de 2006, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto con fuerza de ley N° 153, de 1981, de la misma Secretaría de Estado, que aprueba los Estatutos de esa Casa de Estudios Superiores, sin perjuicio de lo establecido en los Tratados Internacionales vigentes sobre la materia".
  - b) Aquellos títulos que fueron otorgados por algún país en convenio con Chile deben presentar su Título profesional reconocido por el Ministerio de Relaciones Exteriores, con excepción de aquellos obtenidos en Argentina, Ecuador, España y Reino Unido, cuyo reconocimiento lo otorga el Ministerio de Educación.

#### V. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

Elaborado	Revisado	Aprobado
Analista de Desarrollo Organizacional	Jefe(a) de Área de Desarrollo y Gestión de Personas	Director(a) General

En primera instancia, se realizará la **Verificación de Requisitos Excluyentes**, por lo que aquellos postulantes que cumplan con dichos requisitos podrán avanzar a las etapas de evaluación de este proceso de selección, en la medida que obtengan los mejores puntajes requeridos en cada etapa. No obstante, en cada etapa se especificará el número de postulantes requeridos para pasar a la etapa siguiente, cumpliendo con las demás especificaciones señaladas en el numeral VII.

## VI. ETAPAS PROCESO DE POSTULACIÓN Y SELECCIÓN

Etapas	Descripción	Fechas
Postulación	<p>El Consejo publica el proceso de selección a través de Portal de Empleos Públicos, informando a los postulantes la ubicación de las bases (Bases disponibles en <a href="http://www.consejotransparencia.cl">www.consejotransparencia.cl</a> sección "Trabaja con Nosotros").</p> <p>El proceso de selección se ejecutará a través de la plataforma de Portal de Empleos Públicos, por lo que no se recibirán postulaciones mediante otra vía.</p> <p>En la postulación se deberán ingresar los siguientes <u>documentos obligatorios</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Copia simple de cédula nacional de identidad.</li> <li>-Copia simple de título o certificado de título.</li> <li>-Copia de certificados de postítulos o cursos en caso de que aplique.*</li> <li>-Certificado(s) o documento(s) institucional(es) que acredite(n) el cumplimiento de experiencia profesional requerida en los requisitos excluyentes y deseables.*</li> </ul> <p>* Se deja constancia que la documentación y/o certificados para acreditar la experiencia profesional requerida, tanto en los requisitos excluyentes como deseables, y la copia de certificados de postítulos o cursos en caso de que aplique, podrán ser presentados <u>hasta el 07 de enero</u> al correo <a href="mailto:seleccion@cplt.cl">seleccion@cplt.cl</a>, indicando en el asunto, Ingeniero(a) de Infraestructura Tecnológica y señalando la experiencia a la que hace referencia la documentación.</p>	<b>Del 12 al 30-12</b> (Hasta las 17:00 horas).
Análisis Curricular	<p>Se revisan las postulaciones recibidas a través de Portal de Empleos Públicos.</p> <p>Será responsabilidad de los candidatos la completitud y veracidad de la información que presentan y se considerarán sólo aquellas</p>	<b>Del 31/12 al 16/01</b>

Elaborado	Revisado	Aprobado
Analista de Desarrollo Organizacional	Jefe(a) de Área de Desarrollo y Gestión de Personas	Director(a) General

	<p>postulaciones que contengan los documentos obligatorios de postulación y la información suficiente para corroborar el cumplimiento de los requisitos excluyentes; en caso contrario, no serán consideradas para etapas posteriores del proceso.</p> <p>El Área de Desarrollo y Gestión de Personas solicitará a quienes pasen a etapa siguiente, completar el Formulario de Declaración del Postulante, el cual deberá ser remitido al área solicitante previo a la etapa de Evaluación Técnica en fecha indicada, para dar continuidad a la postulación en el proceso de selección.</p>	
<b>Evaluación Técnica</b>	<p>Los postulantes que cumplan con la verificación de requisitos excluyentes, y obtengan los mejores puntajes en la etapa de análisis curricular, serán citados a través de correo electrónico a una instancia de Evaluación Técnica.</p> <p>El o los instrumentos a aplicar en esta etapa estará(n) a cargo del Director de Desarrollo Digital del Consejo para la Transparencia.</p> <p>Al inicio de esta etapa, el Área de Desarrollo y Gestión de Personas recordará la obligación de presentar copia de certificado(s) o documento(s) institucional(es) que acredite(n) el cumplimiento de la experiencia profesional requerida en los requisitos excluyentes y deseables de este proceso y la copia(s) de certificado(s) de postítulo(s) o curso(s) en caso de que aplique, de acuerdo con lo establecido en esta pauta. En caso de no presentar dicha información no podrá pasar a la instancia siguiente.</p>	<b>Del 20 al 22/01</b>
<b>Apreciación Global Comisión Evaluadora</b>	<p>Los postulantes que cumplan con los requisitos considerados en la Evaluación Técnica y/o grupal y acrediten su experiencia profesional mediante certificado y/o documento(s) institucional(es), serán citados a una entrevista con la Comisión Evaluadora, la que estará integrada por el Director General, Director de Desarrollo Digital, Jefe de Tecnología y Ciberseguridad, y la Jefa del Área de Desarrollo y Gestión de Personas, y eventualmente las personas que se requiera incorporar. Dicha comisión elaborará un Acta de Evaluación con las notas obtenidas por los postulantes y la decisión respecto del postulante preseleccionado.</p> <p>El candidato preseleccionado será citado a una evaluación psicolaboral para conocer su ajuste al perfil del cargo en términos de competencias.</p>	<b>Del 27 al 30/01</b>

Elaborado	Revisado	Aprobado
Analista de Desarrollo Organizacional	Jefe(a) de Área de Desarrollo y Gestión de Personas	Director(a) General

(\*) Sin perjuicio de lo anterior, el Consejo para la Transparencia podrá modificar fechas y/o plazos contenidos en el cronograma; y/o suspender el proceso por razones de fuerza mayor. Los eventuales cambios serán informados en la página Web de la institución.

Los postulantes deben contar con disponibilidad para asistir a la realización de cada etapa, en la forma, fechas, horarios y lugares definidos para su ejecución.

## VII. ESPECIFICACIÓN DE PUNTAJES DE APROBACIÓN DE CADA ETAPA DE SELECCIÓN

ETAPA ANÁLISIS CURRICULAR					
Ámbito evaluado	Requisitos específicos (desde la fecha de titulación)			Puntajes	Puntaje de Aprobación Etapa
Análisis Curricular	Requisitos Excluyentes:	Título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres otorgado por universidades del Estado o reconocido por éste. Desde la obtención del título, mínimo 2 años de experiencia en cargos con funciones y responsabilidades similares por lo menos en alguno de los siguientes productos tecnológicos: Administración de Windows Server, SQL Server, Office365, Microsoft Azure, gestión de máquinas virtuales con solución VMWare (En el caso de Windows Server y SQL Server versiones 2008 o superiores); Administración Exchange 2019, Infraestructura Networking, Windows 10 o superior.	30	Puntaje Mínimo de aprobación 30 puntos	
	Deseables:	Título de Ingeniería Civil Informática, Ingeniería en Informática.	3		
		Experiencia en al menos uno de los siguientes productos: Administración Firewall (Fortinet), Suite endpoint Sophos, Hardware Servidores, HP, DELL o LENOVO; equipamiento de comunicación Cisco, Almacenamiento DELL Compellent, Solución de respaldo Veeam, Gestión de Data Center, Plataforma Cloud Computing, Software de monitoreo (OpenSource) de redes y servicios TI.	2		
Se podrá seleccionar a los 30 postulantes que obtengan los mejores puntajes en esta etapa.					

## ETAPA EVALUACIÓN TÉCNICA

Ámbito evaluado	Requisitos específicos	Puntajes	Puntaje de Aprobación Etapa
	Lugar del 1 al 5 con nota igual o superior a 5,0	30	
Elaborado	Revisado	Aprobado	
Analista de Desarrollo Organizacional	Jefe(a) de Área de Desarrollo y Gestión de Personas	Director(a) General	

Evaluación Técnica (requiere aprobar con nota igual o sobre 5,0)	Lugar del 6 al 10 con nota igual o superior a 5,0. Lugar del 11 hacia abajo o nota inferior a 5,0	20 0	Puntaje Mínimo de aprobación 20 puntos
--	--	---------	--

Se seleccionará por ranking a los 5 candidatos(as) que obtengan las mejores notas de prueba y que cumplan con las acreditaciones de experiencia y estudios solicitados. Si hubiera empate de notas, se seleccionará a todos los que obtengan la misma nota.

ETAPA APRECIACIÓN GLOBAL COMISIÓN EVALUADORA		
Ámbito evaluado	Requisitos específicos	Puntaje de Aprobación Etapa
Entrevista Comisión Evaluadora	Serán preseleccionados aquellos postulantes que obtengan la nota superior en esta entrevista.	Nota igual o superior a 5,5
<p>La comisión preselecciónará al candidato(a), que obtenga las mayores notas en esta etapa, siempre y cuando la nota sea igual o mayor a 5,5. El candidato será citado a una evaluación psicolaboral, mediante la cual se medirá su nivel de ajuste a las competencias del perfil de cargo. En caso de obtener como resultado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entre un 100% y un 80% de ajuste: será calificado como <i>recomendable</i> y será seleccionado para ocupar el cargo vacante.</li> <li>Entre un 79% y un 70% de ajuste: será calificado como <i>recomendable con observaciones</i>. Este resultado será evaluado por la comisión evaluadora la que definirá, en caso de que la brecha obtenida por el postulante pueda ser cubierta en el corto plazo para desempeñarse adecuadamente, seleccionar al candidato, o, en caso contrario, desestimar su selección.</li> <li>Un ajuste inferior al 70%, será calificado como <i>no recomendable</i> y no podrá ser seleccionado.</li> </ul> <p>En caso de que el candidato preseleccionado no sea recomendado, o la comisión evaluadora no acepte la brecha de ajuste a competencias del perfil, podrá ser citado a evaluación psicolaboral, aquel postulante que haya obtenido en esta etapa la nota siguiente más alta, siempre que su nota sea igual o superior a 5,5, y así sucesivamente de ser necesario. En el evento que ninguno de los candidatos logre obtener la nota mínima de aprobación, la comisión evaluadora podrá entrevistar a aquellos candidatos que cumplan con el puntaje mínimo exigido en la Etapa 2, respetando el ranking de dicha etapa.</p>		

PUNTAJE MÍNIMO (suma puntajes obtenidos Etapas 1 y 2)	50 puntos
---	-----------

## VIII. PUNTAJE REQUERIDO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO

Elaborado	Revisado	Aprobado
Analista de Desarrollo Organizacional	Jefe(a) de Área de Desarrollo y Gestión de Personas	Director(a) General

- El puntaje final de presentación de cada postulante corresponderá a la sumatoria de los puntajes parciales obtenidos en las etapas 1 y 2.
- Para ser considerado postulante idóneo deberá obtener, al menos, el puntaje mínimo de aprobación señalado en la tabla, en columna “Puntaje de Aprobación Etapa”, de lo contrario, no continuará dentro del proceso.
- Tanto los postulantes que cumplan como aquellos que no cumplan con los puntajes mínimos de aprobación en las etapas 1, 2 y 3, serán informados por el Área de Desarrollo y Gestión de Personas vía correo electrónico de los resultados al término de cada etapa.

## **IX. SOBRE PROPUESTA DE NÓMINA, SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS**

- El Área de Desarrollo y Gestión de Personas entregará a la Comisión Evaluadora, la nómina de postulantes que cumplen con el puntaje mínimo solicitado en las etapas de Análisis Curricular y Evaluación Técnica.
- El proceso de selección finalizará con la designación del ganador(a) por la Comisión Evaluadora, decisión que quedará en constancia a través de un acta. Se notificará por correo electrónico al ganador(a) y a los otros postulantes que no quedaron seleccionados.
- El proceso de selección será declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo de aprobación definido en la pauta del proceso de selección, o habiendo sido preseleccionados, no hayan obtenido el porcentaje mínimo de ajuste al perfil del cargo en la entrevista psicolaboral. En este caso, el Consejo informará la decisión a los postulantes de la etapa final y podrá iniciar un nuevo proceso de selección.
- En caso que un postulante seleccionado desista de ingresar al Consejo para la Transparencia o bien se genere una nueva vacante del cargo durante el transcurso del proceso de selección o incluso 1 año posterior a la publicación de éste, podrá ser convocado aquel o aquellos postulante(s) que haya(n) obtenido la nota siguiente más alta en la etapa 3 “Apreciación Global Comisión Evaluadora”, siempre que ésta sea igual o superior a 5,5, y obtenga en la evaluación psicolaboral, el porcentaje de ajuste requerido para el cargo.
- En la etapa 3 “Apreciación Global Comisión Evaluadora”, a efecto de identificar posibles conflictos de interés, tanto los integrantes de la comisión evaluadora como los postulantes, deberán realizar una declaración enmarcada en los artículos N°12 de la Ley 19.880 y N°64 del D.F.L. N°1/19.653, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la de la Ley N°18.575.

Elaborado	Revisado	Aprobado
Analista de Desarrollo Organizacional	Jefe(a) de Área de Desarrollo y Gestión de Personas	Director(a) General