



Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

**BASES PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER 01 CARGO ASOCIADO A LA FUNCION DE  
PROFESIONAL DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN (TI)  
ARQUITECTO DE INTEGRACIÓN PARA LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

---

**I. Llamado a Proceso de Selección:**

La Dirección del Trabajo llama a Proceso de Selección, para proveer 01 Cargo asociado a la función de Profesionales TI – ARQUITECTO DE INTEGRACIÓN a contrata grado 10º, en el Departamento Informática:

Código Proceso	Cargo	Región	Lugar de Desempeño	Nº Cargos
42-ADI/20	ARQUITECTO DE INTEGRACIÓN	RM	Unidad de Desarrollo	01

El proceso de selección se llevará a cabo en el marco de las presentes bases.

Podrán participar tanto personas ajenas al Servicio como funcionarios/as pertenecientes a él, que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2º NUMERAL 2 de la Ley Nº 19.240.

Los/as interesados/as deberán postular exclusivamente a través del Portal de Empleos Públicos.

Quienes ingresen a la Institución serán contratados bajo condiciones del Empleo a Prueba, por lo que su primera contrata tendrá una duración de 3 meses y al finalizar el segundo mes se procederá a evaluar la continuidad en el cargo.

Es de interés de la Dirección del Trabajo promover la igualdad de oportunidades laborales para las personas con capacidades diferentes, por ello, este proceso contempla mecanismos de selección adaptados a las necesidades requeridas.

Los/as postulantes que hubiesen aprobado las etapas definidas en las presentes Bases, y que no sean seleccionados/as, pasarán a formar parte de la base de datos curriculares de la Institución y podrán ser considerados/as para la provisión de otros cargos vacantes que se generen como resultado de este proceso, o de otros, siempre que cumplan con el perfil de cargo requerido.

**II. Antecedentes Generales de la Dirección del Trabajo**

La Dirección del Trabajo es un Servicio Público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Está sometido a la supervigilancia de la Presidenta de la República a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y se rige por su Ley Orgánica (D.F.L. Nº2, del 30 de mayo de 1967).

Su Misión es velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo y promover el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el dialogo social, fortaleciendo sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos, que permita relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales.

**Entre sus principales funciones destacan:**

- Fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, previsionales y de higiene y seguridad en el trabajo.
- Fijar el sentido y alcance de las leyes del trabajo, mediante dictámenes.
- Dar a conocer a trabajadores y empleadores los principios de la legislación laboral vigente.
- Efectuar acciones tendientes a prevenir y resolver los conflictos del trabajo, generando un sistema que privilegie la cooperación y los acuerdos entre trabajadores y empleadores.



Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

- Proporcionar asistencia técnica a los actores del mundo laboral, para favorecer y promocionar relaciones laborales armónicas y equilibradas.
- Efectuar alternativas de solución de conflictos del trabajo colectivo e individual.

### III. Condiciones del Empleo

Los/as postulantes que resulten seleccionados/as pasarán a formar parte de la dotación del Servicio en calidad jurídica contrata, en las condiciones y estamentos que a continuación se detallan:

<b>FUNCIÓN</b>	ARQUITECTO DE INTEGRACIÓN
<b>ESCALAFÓN</b>	Profesional
<b>CALIDAD JURÍDICA</b>	Contrata
<b>GRADO</b>	10º

Déjese establecido que los/as postulantes seleccionados/as serán contratados/as en la escala de sueldos aplicable a la Dirección del Trabajo como Organismo Fiscalizador, que contempla la Remuneración Bruta Imponible Mensual Base señalada en el recuadro que está a continuación. Además, una Asignación de Modernización de la Ley 19.553, con componentes fijos y variables de acuerdo al nivel de cumplimiento de las metas que alcance la Institución en año anterior y que, aun siendo parte para todos los efectos legales de la remuneración mensual, se paga trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre. Además, una asignación de Estímulo y Desempeño de la Ley 19.994, que es similar a la de Modernización –contiene montos fijos y variables conforme al desempeño institucional, es parte de la remuneración mensual, pero se paga trimestralmente en conjunto con ella-, a favor de todos/as los/as funcionarios/as con una antigüedad de más de 6 meses en el año anterior. Finalmente, una Asignación de Zona, consistente en un porcentaje variable del sueldo base, aplicable a quienes se desempeñan en algunas regiones. En el recuadro se consigna como referencia el monto mensualizado de las Asignaciones de las leyes 19.553 y 19.994 que se pagan en el año actual.

Renta mensual imponible (Aprox.)	Abril	Mayo	(Marzo-Junio-Sept.-Dic)
	Sin asignación de leyes 19.553 y 19.994		Con asignación de leyes 19.553 y 19.994
<b>Contrata</b> 10º	\$ 2.138.129	\$2.138.129	3.325.880

Según lo establecido en el Estatuto Administrativo, los empleos a contrata y sus funciones tienen una vigencia hasta el 31 de diciembre de cada año, salvo que se proponga una prórroga con, a lo menos, treinta días de anticipación.

## Características de los Cargos y Competencias Generales Requeridas

### 1. ARQUITECTO DE INTEGRACIÓN

<b>Objetivo del Cargo</b>	Implementar líneas de trabajo que permitan vincular los objetivos de la Institución con la infraestructura TI, integrando los datos y la lógica de negocio reflejada en las plataformas tecnológicas. Lo anterior mediante una arquitectura orientada a servicios, SOA.	
<b>Funciones y Responsabilidades</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Verificar que todo software que se implemente en la Institución sea compatible con SOA</li> <li>2. Identificar las funciones dentro de los sistemas legacy, que deben ser integrados y publicados como servicios.</li> <li>3. Analizar la reutilización de aplicaciones existentes y proveer un camino para construir nuevas aplicaciones basadas en estándares y metodología SODA.</li> <li>4. Gestionar adecuadamente las interacciones del bus de Servicios.</li> <li>5. Administrar aspectos de seguridad e integridad de las transacciones.</li> <li>6. Diseñar y Desarrollar elementos de interoperaciones.</li> <li>7. Gestionar los requisitos no funcionales, con visión de mejora continua.</li> <li>8. Colaborar en la realización de diversos proyectos tanto de su Unidad como también del Departamento.</li> <li>9. Definir y auditar el cumplimiento de los lineamientos de seguridad para la plataforma de interoperación.</li> <li>10. Administrar y configurar los ambientes que se definan en la plataforma de interoperación</li> <li>11. Participar de reuniones internas y con instituciones públicas/privadas en que sea pertinente abordar aspectos relacionados con interoperación con otras plataformas</li> </ol>	
<b>Relaciones del Cargo</b>	<b>RELACIONES INTERNAS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Equipo de Trabajo de la Unidad de Desarrollo</li> <li>• Otras Unidades del Dpto. de TI</li> </ul>	<b>RELACIONES EXTERNAS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultoras TI</li> <li>• Instituciones Privadas y Públicas.</li> </ul>

### COMPETENCIAS

<b>Competencias o Aptitudes</b>		
<b>Institucionales</b>	<b>Probidad</b>	Observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular. Ajustar las actuaciones a los deberes establecidos en la ley.
	<b>Vocación de Servicio Público</b>	Actuar de manera recta y comprometida con la labor del Estado, como ente encargado del bien común; lo que conlleva un compromiso con los valores y principios de la Constitución y las leyes, en particular, con los derechos esenciales de las personas.
	<b>Compromiso con la Organización</b>	Respetar y asumir a cabalidad la visión, misión, valores y objetivos de la Institución. Conlleva la disposición a asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios. Significa dar prioridad a las necesidades del Servicio por sobre las suyas o las del área donde trabaja.

Competencias o Aptitudes		
Interpersonales	<b>Orientación al Usuario</b>	Manifiestar sensibilidad y deseos de ayudar frente a las necesidades explícitas e implícitas de clientes internos y externos. Involucra una actitud permanente de servicio, así como de consideración por los requerimientos de éstos, que se evidencia ante cada actividad a desempeñar, respondiendo con cordialidad, prontitud y eficacia, con el fin de lograr su satisfacción, en el marco de las responsabilidades asociadas a su cargo.
	<b>Trabajo en Equipo</b>	Capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos, estableciendo relaciones de cooperación y preocupación no sólo por las propias responsabilidades sino también por las del resto del equipo de trabajo. Implica una actitud genuina por el trabajo cooperativo con otros para conseguir metas comunes.
	<b>Capacidad de Trabajo bajo Presión</b>	Mantener un desempeño estable bajo presión (de tiempo, de la carga de trabajo, o de interacción con usuarios complejos). Manejar la frustración y el rechazo sin que sea afectada la eficiencia. Aliviar el estrés de una manera que sea aceptable para la persona, los usuarios y la organización.
	<b>Análisis y Evaluación de Problemas</b>	Obtener la información relevante e identificación de asuntos claves y sus relaciones a partir de una base de información; relación y comparación de datos de diferentes fuentes; identificación de relaciones causa-efecto.
	<b>Comunicación Oral</b>	Expresar ideas de manera efectiva (lo cual incluye comunicación no verbal) en situaciones individuales y de grupo; ajustar el lenguaje o terminología a las características y necesidades de la audiencia.
	<b>Autonomía</b>	Actuar de manera independiente. No se requiere supervisión directa ni permanente estímulo para obtener un desempeño óptimo.
	<b>Manejo de relaciones interpersonales efectivas</b>	Habilidad para desarrollar y mantener relaciones interpersonales de trabajo efectivas en términos de fluidez, calidad y cooperación tanto con personas dentro como fuera de la organización, que facilite el contacto directo, el intercambio de opiniones y la consecución de objetivos.
Conocimientos Técnicos		Conocimiento y experiencia en arquitectura orientada a servicios (SOA) y patrones orientados a arquitectura.
		Conocimiento y experiencia en desarrollo de aplicaciones orientadas a servicios (SODA)
		Conocimientos sobre herramientas de integración RED HAT
		Conocimiento y experiencia en configuración, instalación y mejoras a plataformas RHEL, JEE, FUSE, FIS, OPENSIFT, Cloudforms, APIS.
		Conocimientos sobre Bases de Datos Relacionales
		Conocimientos de Redes
		Conocimiento en desarrollo utilizando ApiManager
		Conocimiento acerca de aseguramiento lógico de plataformas de interoperación.



Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

## V. Requisitos de Postulación y Aspectos deseables.

### 1. Requisitos Generales e inhabilidades para el Ingreso a la Administración Pública

Los/as postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos señalados en el artículo N° 12 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración Pública será necesario:

- Ser ciudadano/a.
- Haber cumplido con la Ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- Haber aprobado la educación media y poseer título profesional que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- 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.

Sin perjuicio de lo anterior, los/aspostulantes seleccionados, deben tener presente la necesidad de dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, no debiendo estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas establecidas en los artículos 54 y 56 de la ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y artículo 85 y siguientes del Estatuto Administrativo, esto es:

- Mantener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- Mantener 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 que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.
- Las personas no deben hallarse condenadas por Los condenados por crimen o simple delito



Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

## 2. Requisitos Específicos del Cargo

Los(as) postulantes al Cargo deben cumplir con los requisitos correspondientes al Escalafón Profesional establecidos en Ley N°19.240 de 1993, Ley de la Planta Dirección del Trabajo, a saber:

Requisitos Legales	
Escalafón	Profesional
Requisitos Legales para Ingresar	Título profesional otorgado por una Universidad reconocida por el Estado de una carrera de a lo menos diez semestres de duración.

## 3. Prohibición

Debe indicarse que de conformidad al artículo 20 bis del D.L. N° 3551 de 1980, y sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas en los estatutos especiales de la Dirección del Trabajo, está prohibido al personal de la Dirección del Trabajo, como institución fiscalizadora, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o a entidades sometidas a la fiscalización de dichas instituciones o a los Directivos, Jefes o Empleados de ellas.

## 4. Otros aspectos a considerar como deseables:

Formación	La búsqueda se orientará a profesionales de la carrera de Ingeniería Civil Informática.
Estudios de especialización y/o cursos de capacitación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Herramientas de Integración RedHat</li><li>• Desarrollo en RedHat</li><li>• Arquitectura de Interoperación.</li></ul>
Experiencia laboral	Al menos 5 años de experiencia en Uso y Construcción de herramientas de integración RedHat.

## VI Procedimiento de Postulación

### 1. FASE DE POSTULACIÓN

#### 1.1 Procedimiento de Postulación

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos deberán hacerlo **exclusivamente** a través del Portal web [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) durante el lapso indicado en el numeral X. Cronograma Proceso de Selección.

Los/as interesados/as deben ingresar al link de postulación, **completando y adjuntando toda la información solicitada, en forma electrónica, pues NO se aceptará información alguna presentada por otros medios.**

Para realizar su postulación deberá, entonces, estar previamente registrado/a en dicho Portal, inscribiéndose como usuario/a y completando el Currículum Vitae respectivo, sugiriéndose verificar, además, para usuarios/as antiguos, que los antecedentes se encuentran actualizados.



Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

## 1.2. Antecedentes Documentales Obligatorios para Postular

Para hacer válida la postulación, los(as) interesados(as) deberán adjuntar obligatoriamente la siguiente información:

- Currículum Vitae (NO acredita experiencia Laboral)
- Certificado de título o fotocopia de éste.
- Fotocopia Cédula de Identidad.
- Certificados que acrediten Experiencia Laboral, identificándose la respectiva entidad pública o privada, el lapso de desempeño, las funciones y responsabilidades a su cargo; debiendo ser expedidos con clara indicación del nombre del certificador, fecha de emisión su cargo y firma. Excepcionalmente se aceptarán contratos de trabajo más los respectivos finiquitos o documentos equivalentes en los que conste el respectivo lapso certificado. No se aceptarán Boletas de Honorarios, certificados de práctica laboral, cartas de recomendación contratos de trabajo sin sus respectivos finiquitos, ni certificados de AFP, como certificados de antigüedad.
- Certificados que acrediten especialización pertinente finalizada y aprobada (cursos de capacitación, pos títulos, post grados, etc.)

**Los antecedentes señalados son obligatorios (Exceptuando certificados de Especialización, los que no son excluyentes), a fin de poder realizar la revisión de los requisitos legales, generales y específicos, por lo que su no presentación o su presentación incompleta en el portal de empleos públicos será causal suficiente para descartar la postulación. Por lo tanto, será responsabilidad de cada postulante la presentación de los antecedentes que acrediten el cumplimiento de dichos requisitos.**



Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

### 1.3. Informaciones y Consultas.

Toda información respecto al estado o los resultados de cada una de las etapas del proceso de selección se dará a conocer a través de la página web [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl). Cada postulante será responsable de enviar correctamente sus datos personales de contacto; así como de mantenerse informado del estado de avance del proceso de selección. Las consultas pueden ser realizadas únicamente a través de la casilla [selecciondt@dt.gob.cl](mailto:selecciondt@dt.gob.cl) y no se responderán preguntas de modo telefónico ni presencial, y en ningún caso a terceras personas ajenas al proceso de selección.

La Dirección del Trabajo no se hace responsable por problemas de sistemas tecnológicos que deriven en la no recepción o recepción de antecedentes fuera de plazo.

Por exigencia del [sitio www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl) para validar la postulación, aquellos/as postulantes que se encuentren desempeñando funciones en la Dirección del Trabajo también deberán adjuntar los antecedentes referidos, no obstante que en tal caso el Servicio cotejará, actualizará o validará tales documentos con los que se tenga registrados en el Sistema de Recursos Humanos de la Institución.

Todos los documentos requeridos se deberán ingresar en el mismo Portal de Empleos Públicos, en la opción “Adjuntar Archivos”, teniendo presente que existe **una sola oportunidad** para subir la información requerida, pues no es posible complementar tal ingreso con otros documentos una vez finalizada la postulación electrónica.

### 1.4. Comprobante de Postulación, Informaciones y Consultas.

Posterior al ingreso de datos, el Portal de Empleos Públicos generará un número de folio (ID o Código de Postulación) a objeto de resguardar la confidencialidad de la postulación, que cada postulante deberá conservar (se recomienda imprimirlo), para consultar sobre el estado y resultados de su postulación. Es responsabilidad de cada postulante conocer su número distintivo.

Toda información respecto a los resultados de cada una de las etapas del proceso de selección se dará a conocer exclusivamente a través de la página web [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl), **en las fechas señaladas en el punto X. Cronograma Proceso de Selección**, de las presentes Bases. Cada postulante será responsable de ingresar correctamente, al momento de la postulación, sus datos personales de contacto, así como de mantenerse informado/a del estado de avance del proceso de selección. Las consultas deben ser realizadas **únicamente** a través de la casilla [selecciondt@dt.gob.cl](mailto:selecciondt@dt.gob.cl) y no se responderán preguntas de modo telefónico ni presencial y en ningún caso a terceras personas ajenas al proceso de selección.

La Dirección del Trabajo no se hace responsable por problemas de sistemas tecnológicos que deriven en la no recepción o recepción de antecedentes fuera de plazo o de los problemas técnicos en el Portal de Empleos Públicos.

### 1.5. Otras Consideraciones Generales de la Postulación.

- Con el envío de la postulación, quienes participan declaran aceptar en forma íntegra las bases de este proceso.
- Los/as postulantes deben aportar la información solicitada en forma oportuna y exclusivamente a través del portal de Empleos Públicos.
- Los/as postulantes se hacen expresamente responsables de entregar información veraz, la cual puede ser contrastada, ejerciéndose las acciones legales pertinentes en caso de incumplimiento.
- Quienes no se presenten a una de las etapas del proceso de selección, quedarán automáticamente fuera de él.
- En caso de ser necesario, las fechas establecidas en las presentes bases pueden ser modificadas por la autoridad del Servicio, lo que será publicado en la página web [www.dt.gob.cl](http://www.dt.gob.cl).





**Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas**

- Los gastos en los que deba incurrir el/la postulante para asistir a cualquiera de las etapas del Proceso son de su exclusiva responsabilidad.
- La postulación implica por parte de cada postulante la disponibilidad para participar de las actividades a que sea convocado/a como parte del proceso de selección (entrevistas, aplicación de pruebas u otros) que serán informados oportunamente.
- Los/as postulantes que presenten capacidades diferentes deberán informarlo en el proceso de postulación y enviar un correo a la casilla [selecciondt@dt.gob.cl](mailto:selecciondt@dt.gob.cl), para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as quienes participen en este proceso.
- Las personas que resulten seleccionadas deberán entregar oportunamente los documentos requeridos por el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas, en su versión original, para efectos de tramitar la contratación ante la Contraloría General de la República. Esto es especialmente relevante en el caso del certificado de título profesional.

## VII. Proceso de Selección.

El proceso de selección se llevará a cabo **de acuerdo a cinco etapas de carácter sucesivo, en general de carácter eliminatorio, con puntajes mínimos de aprobación cada una de ellas**, salvo las situaciones que se detallan más adelante. El cálculo del puntaje final obtenido por cada postulante que haya pasado por todas ellas se realizará conforme a la siguiente tabla de ponderaciones:

Etapa	Ponderación Puntaje Final	Característica
Admisibilidad	Sin Ponderación	Excluyente
Evaluación Técnica, de Conocimientos	35%	Excluyente
Evaluación Curricular, de Formación y Experiencia Laboral	20%	Excluyente
Evaluación de Competencias, de Atributos o Aptitudes	15%	No excluyente
Entrevista de Valoración Global	30%	Excluyente

### 1. Análisis de admisibilidad del postulante

El que tiene por objetivo evaluar el cumplimiento de los requisitos legales específicos para el cargo, en conformidad a lo establecido en el punto V del presente llamado, como la carga de los documentos obligatorios especificados en el punto VI, numeral 1.2.

Dicha evaluación no conferirá puntaje a la postulación y se realizará en función del criterio dicotómico de CUMPLE REQUISITOS o NO CUMPLE REQUISITOS, de tal forma que sólo las postulaciones que cumplan con los requisitos continuarán siendo parte del proceso de selección, conforme el examen de los antecedentes documentales necesarios para acreditarlos, pudiendo el Servicio solicitar solo excepcionalmente a un postulante el complementar o aclarar un determinado antecedente.

### 2. Etapa Evaluación Técnica, de Conocimientos.

La Evaluación Técnica, tiene por objeto de estimar el nivel de conocimientos de cada postulante, en conformidad a lo requerido en el Perfil de Cargo. Para ello se utilizará una prueba diseñada específicamente para considerar los siguientes contenidos:

- Conocimiento y experiencia en arquitectura orientada a servicios (SOA) y patrones orientados a arquitectura.
- Conocimiento y experiencia en desarrollo de aplicaciones orientadas a servicios (SODA)
- Conocimientos sobre herramientas de integración RED HAT
- Conocimiento y experiencia en configuración, instalación y mejoras a plataformas RHEL, JEE, FUSE, FIS, OPENSIFT, Cloudforms, APIS.
- Conocimientos sobre Bases de Datos Relacionales
- Conocimientos de Redes
- Conocimiento en desarrollo utilizando ApiManager
- Conocimiento acerca de aseguramiento lógico de plataformas de interoperación.
- La aplicación de esta prueba se realizará en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana.



Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

El puntaje de esta etapa será equivalente al porcentaje de respuestas correctas obtenidas, se expresará en una escala de valores que va desde 0 a 100 puntos y será calculado con 2 decimales sin aproximación.

Esta etapa será aprobada por quienes obtengan al menos 60 puntos sin perjuicio que, de ser necesario, y de modo excepcional, en el caso de no existir suficientes postulantes que obtengan el puntaje mínimo requerido, el Servicio podrá rebajar la escala de exigencia en la corrección de la prueba hasta ajustarla al mayor puntaje existente, siempre que dicho puntaje no sea inferior a 45 puntos, situación que deberá ser debidamente explicitada al momento de publicar los resultados de la Etapa.

El puntaje obtenido en la Etapa de Evaluación Técnica de Conocimientos por quienes aprueben esta etapa, será parte del puntaje final, de acuerdo a la siguiente ponderación:

Etapa	Ponderación Puntaje Final	Característica
Evaluación Técnica de Conocimientos	35%	Excluyente

### 3. Evaluación Curricular, Especialización y Experiencia Laboral

Su objetivo es ponderar la formación y experiencia laboral presentada por los/as postulantes, conforme los **Antecedentes Obligatorios para Postular del numeral VI acápite 1.2., que se exigían en la Postulación**, según la siguiente **Tabla de Evaluación**:

Subfactor: Especialización (50%)	Puntaje
Cursos y/o Certificaciones en: (en ambas áreas) <ul style="list-style-type: none"> <li>Herramientas de Integración RedHat</li> <li>Desarrollo en RedHat</li> </ul>	100
Al menos un cursos de Capacitación en: <ul style="list-style-type: none"> <li>Herramientas de Integración RedHat</li> <li>Desarrollo en RedHat</li> </ul>	50
Estudios de Especialización finalizados en otras áreas y/o sin estudios de especialización.	0
Subfactor: Experiencia Laboral (50%)	Puntaje
5 años o más de experiencia laboral en el ámbito público o privado en funciones relacionadas con materias Informáticas de Arquitectura de Integración.	100
Entre menos de 5 y 3 años de experiencia laboral en el ámbito público o privado en funciones con materias Informáticas de Arquitectura de Integración.	80
Entre menos de 3 y 1 año de experiencia laboral en el ámbito público o privado en funciones con materias Informáticas de Arquitectura de Integración.	60
Menos de año en funciones con materias Informáticas de Arquitectura de Integración.	20
Experiencia en otras áreas y funciones	0

El puntaje obtenido tendrá carácter eliminatorio o excluyente. Está evaluación será aprobada por quienes obtengan al menos 55 puntos ponderados, y se expresará en una escala de valores que va desde 0 a 100 puntos. Este será parte del puntaje final de cada uno de los/as postulantes de acuerdo a la siguiente tabla de ponderaciones:

Etapa	Ponderación Puntaje Final	Característica
Evaluación Nivel de Especialización y Experiencia Laboral	20%	Excluyente

### 3. Etapa de Evaluación de Competencias, de Atributos o Aptitudes

En esta etapa se analizarán los Atributos o Aptitudes requeridas para desempeñarse en el cargo, según lo establecido en el Perfil del Cargo descrito en estas Bases, mediante pruebas objetivas, en las que se integrarán uno o más instrumentos que permitirán estimar el potencial de adecuación de los/as postulantes a dicho cargo.

Sin perjuicio que la aplicación de esta evaluación se efectuará conjuntamente, por razones de factibilidad técnico administrativo, con la referida a la Evaluación Técnica de Conocimientos, dado el carácter sucesivo y eliminatorio de las Etapas, sólo se revisarán y puntuarán los resultados de aquellos/as postulantes que aprobaron la etapa de Evaluación Curricular.

El puntaje obtenido, se expresará en una escala de valores que va desde 0 a 100 puntos, y será parte del puntaje final de cada uno de los/as postulantes de acuerdo a la siguiente tabla de ponderaciones:

Etapa	Ponderación Puntaje Final	Característica
Evaluación de Competencias, de Atributos o Aptitudes	15%	No excluyente

### 5. Entrevista de Valoración Global

Sólo participarán en la Entrevista de Valoración Global los/as postulantes que obtengan, los mejores 10 puntajes ponderados en las tres etapas anteriores, sin perjuicio que, en el caso de no haber este número mínimo de postulantes, participarán todos quienes hubiesen aprobado todas las etapas anteriores.

En el evento de producirse empate, el criterio de desempate operará primero en favor de quién haya tenido el mayor puntaje en la Evaluación Técnica de Conocimientos. De persistir el empate, se hará en favor del mayor puntaje en la Evaluación de Competencias, de Atributos o Aptitudes; y, finalmente, de persistir tal empate, en favor del mayor puntaje en la Evaluación Curricular de Especialización y Experiencia Laboral.

El objetivo de esta Etapa es revisar la global y mejor adecuación de los postulantes a Perfil de Cargo mediante una Entrevista con una Comisión que se conformara a nivel regional, que los evaluarán complementariamente según aspectos técnicos y prácticos de la función a desarrollar.

Esta Comisión estará integrada por 1 representante del Departamento de Tecnologías de la Información, la Jefatura Directa del Cargo o a quien designe y 1 representante del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas. En ellas se invitarán a un/a representante de cada una de las respectivas



Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

Asociaciones de Funcionarios, el/la cual tendrá derecho a voz y presenciar todo el procedimiento, con la posibilidad de dejar constancia de las observaciones que estime convenientes en el acta de entrevista.

**Las entrevistas se realizarán en la ciudad de Santiago.**

La modalidad de las entrevistas será presencial, sin perjuicio que podrá efectuarse también mediante la modalidad de videoconferencia, en el caso de ser requerido por la autoridad máxima. Los gastos de traslado y otros en los que incurran los/as postulantes serán de su exclusiva responsabilidad y no podrán ser imputados a la DT.

Los integrantes de dicha Comisión podrán tomar notas de apoyo durante el desarrollo de cada entrevista, y al finalizarla, deberán hacer una evaluación conjunta, tras lo cual manifestarán sus opiniones finales, y votaciones individuales, asignando un puntaje a cada postulante, conforme la a los siguientes criterios:

<b>Criterio</b>	<b>Puntaje</b>
Se ajusta totalmente al perfil del cargo	80 – 100
Se ajusta medianamente al perfil del cargo	60 – 79
Requiere fortalecer sus atributos y/o conocimientos.	Menor a 60

El puntaje de esta Etapa corresponderá al promedio de todas las evaluaciones individuales de los/as integrantes de la Comisión y la aprobarán quienes obtengan el puntaje mínimo de aprobación de 60 puntos, sin perjuicio que el puntaje obtenido siempre formará parte del puntaje final de cada uno de los/as postulantes, de acuerdo a la siguiente ponderación:

<b>Etapa</b>	<b>Ponderación Puntaje Final</b>	<b>Característica</b>
Entrevista de Valoración Global	30%	Excluyente

**VIII. Cierre de la Fase de Selección y Confección de Nómina de Postulantes Elegibles**

Posteriormente, el Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas confeccionará una nómina con los resultados finales de toda la Fase de Selección reflejando el puntaje ponderado de cada Etapa respecto de todos/as los/as postulantes que llegaron a esta fase, excluyendo a quienes no aprobaron el puntaje mínimo de la Etapa de Entrevista de Valoración Global, todos los cuales se sumarán y ponderarán en cada caso en el respectivo Puntaje Final de cada postulante por cada vacante del proceso.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas propondrá al Director del Trabajo una terna integrada por las personas que hubieren aprobado la Fase de entrevista de Valoración Global y obtenido los mejores puntajes.

De no haber un mínimo de tres postulantes para conformar la terna, se integrará la nómina con los/as postulantes elegibles que existan. Si no existiere ningún postulante elegible, el proceso se declarará desierto.

En el evento de producirse empate, el criterio de desempate operará, en primer lugar, a favor de quién haya tenido el mayor puntaje en la Evaluación de Conocimientos Técnicos; de persistir, en segundo lugar, a favor del mayor puntaje en la Entrevista de Valoración Global; y, finalmente, de persistir, en tercer lugar, a favor del mayor puntaje en la Evaluación de Atributos o Aptitudes.



Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas

#### **IX. Resolución Final y Cierre del Proceso de Selección.**

El Director del Trabajo, en ejercicio de sus facultades, estudiará y determinará, respecto de cada una de las Ternas, quién será el/la postulante seleccionado/a para ocupar el respectivo cargo vacante, sin perjuicio de la posibilidad de declarar desierto el proceso.

Una vez seleccionado/a el/la candidato/a, se le notificará por correo electrónico o por carta certificada. Una vez practicada la notificación, el/la postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de tres días hábiles contados desde la notificación, aportando la documentación original solicitada en las presentes bases.

**X. Cronograma Proceso de Selección:**

FASES	ACTIVIDADES	FECHA
<b>Fase N° 1 Postulación</b>	Publicación de Bases en página web de la Dirección del Trabajo y de aviso en Portal Empleos Públicos <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a> .	15 de Mayo de 2018
	Recepción de antecedentes de postulación a través del Portal Empleos Públicos <a href="http://www.empleospublicos.cl">www.empleospublicos.cl</a>	Entre 15 y 23 de Mayo de 2018 hasta las 17:00 hrs
<b>Fase N° 2 Fase de Selección</b>	Publicación de nómina de postulantes Admisibles y de sedes habilitadas para Evaluación Técnica y Evaluación de Atributos o Aptitudes en página web <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a> (*).	7 y 8 de Junio 2018
	Evaluación Técnica y Evaluación de Atributos o Aptitudes.	12 de Junio 2018
	Publicación de resultados Evaluación Técnica, en página web <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a> (*).	25 y 26 de Junio de 2018
	Publicación de resultados Evaluación Curricular, en página web <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a> (*).	28 y 29 de Junio de 2018
	Publicación de postulantes seleccionados(as) para participar en Entrevista de Valoración Global, en página web <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a> (*)	28 y 29 de Junio de 2018
	Entrevistas de Valoración Global.	3 y 4 de Julio 2018
<b>Fase N°3 Resolución y Cierre del Proceso de Selección</b>	Publicación de candidato(a) seleccionado(a), en página web <a href="http://www.dt.gob.cl">www.dt.gob.cl</a> (*)	10 y 11 de Julio de 2018

(\*) Es de responsabilidad exclusiva del/de la postulante revisar las nóminas de resultados en la página del Servicio.