

**JEFE/A DEPARTAMENTO TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN
CENTRAL DE ABASTECIMIENTO DEL SISTEMA NACIONAL DE SERVICIOS DE SALUD
CENABAST
MINISTERIO DE SALUD
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A el/la Jefe/a del departamento Tecnologías de la Información le corresponde proteger y asegurar la generación, procesamiento, almacenamiento, distribución, difusión y acceso a la información de manera que permita atender de forma eficiente, segura, oportuna y con calidad, las necesidades de los usuarios de CENABAST, integrando para ello las más avanzadas tecnologías de la información en concordancia con los objetivos estratégicos de la institución, utilizando las mejores prácticas en cuanto a la gestión de sus proyectos, la seguridad de la información y la vanguardia tecnológica.

Las principales funciones de el/la Jefe/a del departamento Tecnologías de la Información son:

1. Planificar la gestión estratégica del Departamento anualmente.
2. Dirigir el Departamento cuidando el cumplimiento de normas y propiciando su posicionamiento con innovación y desarrollo, realizando acciones para fortalecer liderazgos motivadores, positivos, responsables y comprometidos en su equipo.
3. Supervisar, controlar y monitorear el funcionamiento de todos los sistemas informáticos de la institución, gestionando y administrando el Sistema de Seguridad de la Información y las actividades de mejora en cobertura de controles, bajo las normas establecidas.
4. Administrar los recursos tecnológicos físicos y digitales de la institución permitiendo la continuidad operacional de Cenabast, garantizando la continuidad operativa de todos los sistemas de software de la institución, principalmente de su sistema ERP SAP, sistemas Web, y Respaldo.
5. Desarrollo de la automatización de los procesos de la institución.
6. Potenciar la plataforma tecnológica de la institución, de acuerdo al plan de inversión, y mantener su actualización.
7. Validar los procedimientos relativos a procesos internos y aquellos en los que participe el Departamento.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-06-2021.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza.

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	8
Presupuesto que administra	\$1.000.000.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Proveer soluciones tecnológicas que reduzcan costos, tiempos, riesgos y/o que automaticen y optimicen los procesos.	1.1 Diseñar y ejecutar un modelo de trabajo eficiente para gestionar la demanda institucional. 1.2 Definir un plan de mejora continua para la infraestructura tecnológica en todos los niveles de la organización. 1.3 Desarrollar e implementar herramientas y/o sistemas tecnológicos que permitan optimizar y automatizar todos los procesos Institucionales, contribuyendo a la obtención de los objetivos de la Institución.
2. Fortalecer la estructura y procesos del departamento a su cargo en sintonía con los lineamientos estratégicos institucionales.	2.1 Operativizar e implementar la nueva organización interna del departamento a su cargo. 2.2 Documentar, medir desempeño y optimizar los procesos del departamento a su cargo. 2.3 Seleccionar personal para su operativización.
3. Mejorar la gestión interna del departamento a su cargo.	3.1 Formular y ejecutar en forma eficiente y efectiva el presupuesto para proyectos a su cargo. 3.2 Implementar la política de gestión de personas, alineada a los desafíos institucionales. 3.3 Fomentar la capacitación y gestión del conocimiento continuo del equipo a su cargo.
4. Operativizar e implementar las directrices, políticas y protocolos de ciberseguridad y seguridad de la información.	4.1 Desarrollar análisis de incidentes con propuesta de mejoras junto al equipo de seguridad de la información. 4.2 Aplicar mecanismos de seguridad de la información y ciberseguridad de acuerdo a las políticas gubernamentales.
5. Liderar y operativizar los requerimientos de sistemas necesarios en la Institución.	5.1 Estructurar y operativizar el nuevo Sistema de Calificaciones Institucional. 5.2. Desarrollar las mejoras necesarias para ser parte de la Transformación Digital del Estado.

4. RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado 4° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **55%**. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.816.000.-** para un no funcionario de la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud.

Según el artículo 4° de la ley 19.490 en el mes de marzo de cada año se paga una bonificación por cumplimiento de metas del PMG que puede alcanzar hasta un 15.5% del sueldo base, asignación profesional, asignación sustitutiva y asignación de responsabilidad superior de todo el año anterior.

Según el artículo 5° de la ley 19.490, después de cumplir un año completo en el cargo y que se encuentre en servicio al momento del pago, percibirá una asignación especial que se devengará mensualmente y se pagará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre con un componente base del 2% y un componente variable que puede alcanzar hasta un 14%, en base a un proceso de evaluación de metas por equipos, unidades o áreas de trabajo, calculados sobre el sueldo base, asignación profesional, asignación de responsabilidad superior y asignación ley 19.185 artículo 18°.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional universitario cuya formación académica sea de diez semestres o más, y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente: DFL N° 5 de 1992 del Ministerio de Salud, DFL N° 31 de 1995, Art. 40 de la Ley 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en el área de implementación de soluciones tecnológicas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará experiencia en materias de:

- Sistemas ERP SAP, WEB, Sistemas Virtualizados, y Bases de Datos.
- Ciberseguridad y Transformación Digital, ISO 27.001, 22.300, 9.001 y 31.000.
- Sistemas de recolección de información, machine learning, big data y/o inteligencia artificial.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos, en instituciones públicas o privadas, en materias afines.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias.** Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	267
Presupuesto Anual	\$11.164.130.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud (CENABAST), es una institución pública, descentralizada dependiente del Ministerio de Salud, cuya **misión Institucional** se define como "Contribuir al bienestar de la población, asegurando la disponibilidad de medicamentos, alimentos, insumos y equipamiento a la Red de Salud, mediante la gestión de un servicio de abastecimiento de excelencia, eficiente y de calidad, para mejorar la salud de todas las personas que habitan en Chile".

CENABAST gestiona los procesos de compra mandatados por el Ministerio de Salud, Subsecretaría de Redes Asistenciales, Subsecretaría de Salud Pública, Fondo Nacional de Salud, Servicios de Salud, Municipalidades y Corporaciones Municipales, y en general por las entidades que se adscriban al Sistema Nacional de Servicios de Salud (SNSS) para el ejercicio de acciones de salud, y actualmente con la Ley CENABAST también intermedia para almacenes farmacéuticos, fundaciones sin fines de lucro, y farmacias privadas. El servicio de intermediación corresponde a la consolidación de demanda de los clientes que pertenecen al SNSS, Atención Primaria de Salud (APS) y extra-sistema, con el objeto de obtener un volumen de compra que permita acceder a descuentos en el precio, atendiendo a los requerimientos de los Programas del Ministerio de Salud (Subsecretaría de Redes Asistenciales y Subsecretaría de Salud Pública). En este caso, la "consolidación de la demanda" es realizada por el Programa Ministerial, quien mediante convenio solicita a CENABAST la compra los productos requeridos.

Los **principios institucionales** son:

- Liderazgo y Proactividad
- Integración y Colaboración
- Responsabilidad y Excelencia
- Probidad y Transparencia
- Eficiencia
- Compromiso
- Confianza

Los **Objetivos Estratégicos institucionales** de CENABAST son los siguientes:

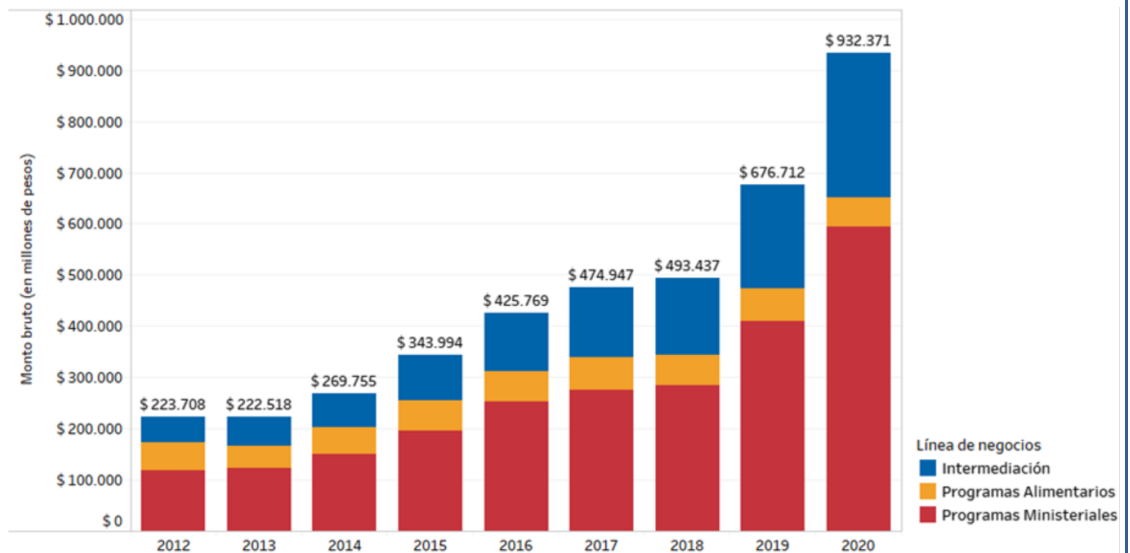
1. Generar ahorro al Sistema Público de Salud mediante la agregación de demanda, aumentando el poder de negociación, para obtener mejores precios.
2. Gestionar la adquisición de productos no presentes en el mercado, debido a su baja demanda, a través de mecanismos eficientes de compra como importaciones o para vía OPS para asegurar su abastecimiento.
3. Conseguir fuentes alternativas de abastecimiento para medicamentos de alto costo en el país para garantizar el acceso de quienes lo requieran.

Sus **Productos Estratégicos** son:

Los servicios que CENABAST ofrece incluye la intermediación para la compra de fármacos, dispositivos médicos, alimentos, en específico provee servicios de:

- Intermediación para la compra de medicamentos, dispositivos de uso médico, insumos y alimentos. El modelo y la reformulación se basa en programas de compra con agregación de demanda como mecanismo de gran utilidad para asegurar la reducción de precios en las compras y ello depende de forma importante de la asociación eficaz con los organismos públicos de salud; las compras con sistema de distribución y facturación directa de proveedor a cliente, permitiendo mejor control de inventarios, rotación y disminución de capital retenido en stock a través de pago contra entrega y la desintermediación financiera en CENABAST; y un eficiente control logístico a través de la gestión de contratos.
- Gestión de Abastecimiento para los Programas Ministeriales. Corresponde a la consolidación de los requerimientos de los Programas del Ministerio de Salud (Subsecretaría de Redes Asistenciales y Subsecretaría de Salud Pública), mediante convenios para que CENABAST realice la compra de los productos requeridos
- Importación de medicamentos no disponibles en plaza, como también medicamentos de alto costo adquiridos a precios preferenciales. Se refiere a todos los mecanismos de compra para productos no disponibles en plaza, como adquisiciones vía OPS y Convenios directos con fabricantes extranjeros, previo registro sanitario de productos en Chile.

En la imagen se puede apreciar la evolución volumen de operación, Monto bruto en millones de pesos (nominales), según año de entrega:



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Cantidad unitaria (MM)	2.165	2.745	3.034	3.386	3.886	4.350	4.435	5.031	6.141

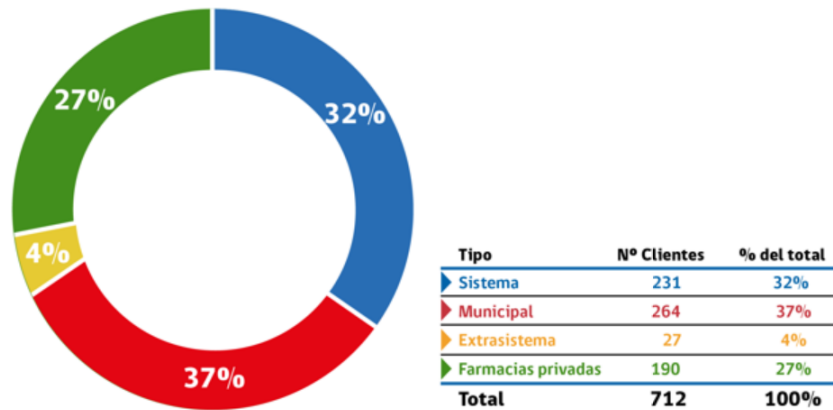
Los **Clientes** de CENABAST son:

En relación a los clientes, la Institución está orientada al sector público de la salud, integrado por los servicios de salud y hospitales que componen el Sistema Nacional de Servicios de Salud (S.N.S.S.), los centros de salud secundarios y terciaria, el propio Ministerio y sus organismos relacionados, además de los centros de Atención Primaria en Salud.

Su ámbito de acción también comprende organismos o personas adscritas al S.N.S.S. DFL36 y que ejecuten acciones de salud, tales como las Fuerzas Armadas, Carabineros, universidades u otras organizaciones no gubernamentales.

Los clientes son aquellos que mandatan a la Institución, vía portal web o por oficio, para la compra de un producto determinado, y son quienes deben efectuar directamente el pago a los proveedores. En este sentido, se debe precisar que, en la mayor parte de los casos, quien mandata la compra y está autorizado para efectuar el pago, es la Subsecretaría de Salud Pública, el Servicio de Salud o las Municipalidades, a través del correspondiente Departamento Financiero, Departamento de Salud o Corporación Municipal según corresponda.

El detalle de sus clientes es el siguiente:



3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Jefe/a del departamento Tecnologías de la Información, para el cumplimiento de sus funciones, debe relacionarse con:

Clientes internos:

Los principales clientes internos de este cargo son:

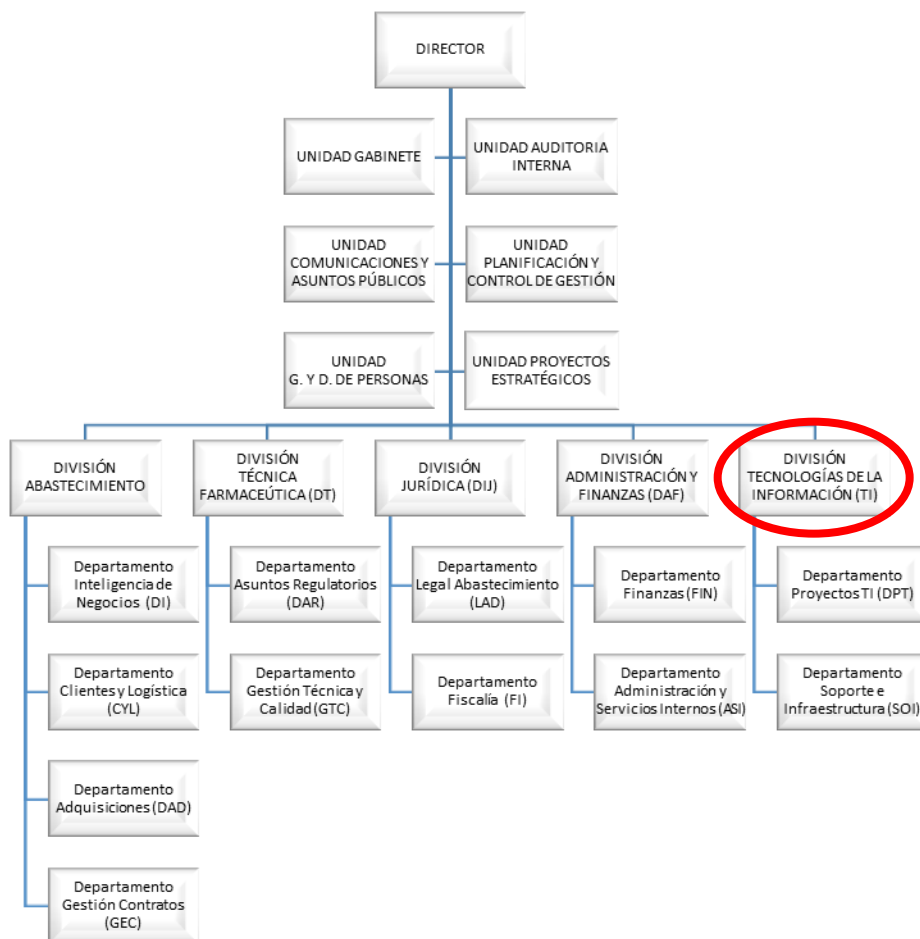
- Director/a y Jefaturas de CENABAST, asesorándolos/as en el ámbito de su competencia, formando parte del Comité Directivo.
- Asociaciones de Funcionarios de CENABAST: FEDEPRUS y FENATS.

Clientes externos:

Los principales clientes externos de este cargo son:

- Ministerio, Subsecretaría de Salud Pública y Subsecretaría de Redes Asistenciales; para definir las necesidades asociadas a la interoperabilidad de los sistemas.
- Proveedores de la industria tecnológica; de los cuales es administrador de contratos.
- Operadores Logísticos de bodegaje y distribución de productos; para definir las necesidades asociadas a la interoperabilidad de los sistemas, seguimiento y control.

3.4 ORGANIGRAMAⁱ



Los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del servicio.

Primer nivel jerárquico:

1. Director/a Nacional.

Segundo nivel Jerárquico:

2. Jefe/a Departamento Operaciones.
3. Jefe/a Departamento Finanzas, Administración y Servicios Internos.
4. Jefe/a Departamento Asesoría Jurídica.
5. Jefe/a Departamento Técnico.

ⁱ En la orgánica interna establecida por el/la directora/a en Resolución Exenta N° 1-2021, se ha preferido considerar el Segundo Nivel Jerárquico con la denominación de Jefes de División, ante revisión legal de la planta de Cenabast en estudio en MINSAL.