

# SUPERINTENDENCIA DE SALUD

Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas  
RSC/PCP/MEM

**APRUEBA PAUTA Y PERFIL DE SELECCIÓN PARA PROVEER EN CALIDAD DE CONTRATA, EL CARGO DE ANALISTA SUBDEPARTAMENTO RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

EXENTA N° 867

SANTIAGO, 18 · NOV 2020

**VISTO:** Los artículos 10, 18 y 19 del DFL 29/2004, Estatuto Administrativo; el DFL N°3/2004, que fija planta de personal para la Superintendencia de Salud; las Resoluciones N°6 y 7 de 2019, ambas de la Contraloría General de la República; y la Resolución Afecta N° 1 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que Aprueba Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas a todos los servicios públicos, el Decreto Exento N°18 de 2020, y las facultades que me confiere el artículo 109 del D.F.L. N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, dicto la siguiente,

## RESOLUCIÓN:

**1° LLÁMESE** a un proceso de selección para la provisión del siguiente cargo en calidad de contratado, a través del portal web Empleos Públicos y otros portales asociados:

Cargo	N° de vacante	Escalafón	Grado	Intendencia/Departamento /Unidad requirente.
Analista Subdepartamento Resolución de Conflictos	1	Fiscalizador	13°	Intendencia de Fondos y Seguros Previales de Salud

selección para el siguiente cargo.

**2° APRUÉBASE** el perfil de

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

### PERFIL DE SELECCIÓN CARGO ANALISTA SUBDEPARTAMENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

#### CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

<b>Nombre del Cargo</b>	Analista Subdepartamento de Resolución de Conflictos
<b>Reporta a</b>	Jefatura del Subdepartamento de Resolución de Conflictos
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata. Sujeto a evaluación a los seis meses de ejercicio en el cargo.
<b>Grado E.O.F.</b>	13°. Escalafón Fiscalizador
<b>Renta bruta mensual</b>	\$1.949.093.- Mensual
<b>Región</b>	RM
<b>Cupos</b>	01

#### I. PROPÓSITO DEL CARGO

Realizar la asistencia técnica a las áreas de Resolución de Conflictos los reclamos que recibe la Superintendencia de Salud y distribuirlos al interior del Subdepartamento de Resolución de Conflictos o hacia otros departamentos de la institución, con el propósito de contribuir a la resolución de los conflictos entre Isapres, Fonasa y sus cotizantes o beneficiarios.

#### II. PRINCIPALES FUNCIONES

Sustanciar juicios que se ventilan ante la Intendenta de Fondos y Seguros Previsionales de Salud, en su calidad de Tribunal Especial.

Desarrollar las propuestas de solución de los conflictos para ser sometidas a la consideración del Tribunal Especial.

Colaborar en la revisión, discusión y análisis de la jurisprudencia arbitral, con el objeto de asegurar la consistencia de la misma.

Elaborar estudios, informes y/o minutas acerca de diversas materias jurídicas, relacionadas con el quehacer del Área de Arbitraje.

#### III. REQUISITOS GENERALES

1. Los contemplados en la ley N°18.834, Artículo 12° letra a, b, c, d, e, f.
2. Decreto con Fuerza de Ley N°3 de 2004.
3. Título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar experiencia profesional no inferior a un año.

#### IV. REQUISITOS DESEABLES

##### 1. Formación deseable.

Título profesional Abogado(a), otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.

##### 2. Experiencia deseable.

- Un año (1) de experiencia Profesional desde la fecha de titulación.
- 1 año de experiencia en tramitación de juicios o como actuario en cualquier tipo de Tribunal,

##### 3. Conocimientos deseables

Conocimientos en Resolución de Conflictos, Arbitraje y/o Mediación.



**V. COMPETENCIAS**

- Trabajo en equipo/colaboración
- Aprendizaje Permanente
- Comunicación
- Orientación al Cliente interno y externo
- Flexibilidad y Adaptación

**VI. ANTECEDENTES REQUERIDOS**

1. Curriculum Vitae en formato personal.
2. Fotocopia simple Juramento ante la Corte Suprema.
3. Fotocopia simple de Certificados, Diplomas de capacitación, Postgrados y/o Postítulos.

Durante el desarrollo del proceso de selección esta Superintendencia podrá requerir los postulantes los antecedentes que acrediten su experiencia laboral.

**POSTULACIONES Y ENTREGA DE ANTECEDENTES**

La postulación solo se realizará a través del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), sin perjuicio de lo cual, la difusión del proceso de selección también se efectuará a través de portales de acceso universal

Las personas interesadas deberán tomar los resguardos necesarios para que sus antecedentes sean recibidos en el plazo señalado. Una vez cerrado el plazo de recepción, no se podrán recibir nuevas postulaciones. Asimismo, no serán admisibles antecedentes adicionales.

**VII. PROCESO DE SELECCIÓN**

Se evaluará el cumplimiento de Requisitos Generales y deseables en función de los aspectos que se encuentren debidamente certificados. Sólo se puntuará lo que esté certificado con los documentos de respaldo señalados en el punto VI de este documento.

Los postulantes podrán ser sometidos a:

- Pruebas de conocimientos y habilidades,
- Evaluación psicolaboral, y
- Entrevista Global con el Comité de Selección.

La Superintendencia de Salud dentro de sus procesos privilegia: el mérito, la idoneidad, inclusión e igualdad de oportunidades para el cumplimiento de la función pública.

Selección que se indica a continuación:

**3° APRUÉBASE** Pauta de

## **PAUTA DE SELECCIÓN**

Los postulantes que cumplan con los requisitos de postulación serán evaluados por el Comité de Selección a través de las siguientes etapas del proceso:

- A. Evaluación curricular:** la evaluación de los postulantes a través de sus antecedentes curriculares se efectuará conforme a los factores, subfactores y criterios que se describen y ponderan a continuación:
- Formación en el área requerida.
  - Capacitación en el área requerida.
  - Experiencia Laboral en el área requerida.

- B. Prueba de conocimientos y habilidades:**  
Podrán acceder a esta etapa los candidatos que obtengan los mejores puntajes en la revisión curricular, con un tope de un 40% del puntaje total, (este puntaje corresponde a los factores señalados en el punto A), con un tope aproximado de 25 personas, de existir igualdad en el puntaje de corte, se incorporarán todos los candidatos que se encuentren en esa condición.

- C. Evaluación psicolaboral:**  
Pasarán a esta etapa los 10 candidatos que obtuvieron el mayor puntaje en la etapa anterior correspondiente a prueba de conocimientos y habilidades. Si existiera igualdad en el puntaje del último candidato seleccionado, se considerará el puntaje obtenido en la evaluación curricular para el desempate, por tanto, el postulante que haya obtenido el puntaje más alto en la evaluación curricular será el décimo seleccionado.

- D. Entrevista Global con la Comisión de Selección:**  
Pasarán a esta etapa los candidatos que fueron evaluados como idóneo o idóneo con observaciones en la etapa anterior, quienes serán entrevistados por el Comité de Selección.

El Comité de Selección será conformado por la Jefatura de la Unidad que requiere el cargo, la jefatura del Departamento o Intendente del que depende, un integrante de la Asociación de Funcionarios de la Superintendencia de Salud y la Jefatura del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas; además de representantes del Superintendente si lo estima necesario. Los integrantes que estén imposibilitados de participar en la entrevista en la fecha estipulada podrán ser reemplazados por quien el titular designe.

El Comité podrá proponer a la autoridad la declaración del concurso como desierto si no existen, al menos, 3 postulantes que cumplan con los requisitos deseables o, si luego de las entrevistas, concluyera que los postulantes no reúnen los requisitos necesarios para cumplir cabalmente con el desempeño del cargo al que están postulando, entregando por escrito las razones fundadas de su decisión.

- E. Selección del candidato idóneo** como resultado del proceso de selección desarrollado a través de las distintas etapas, el Comité de Selección propondrá al Superintendente de Salud nómina con los nombres de los postulantes que obtuvieron los mejores puntajes en la etapa D, con un mínimo de 3 candidatos para cada cargo.



El Superintendente tiene la facultad para modificar o ampliar las fechas establecidas en el proceso de selección, informando a los candidatos que participan en dicho proceso.

En la eventualidad que se generara un cargo con similares características a las presentadas en este documento, podrán ser elegible los candidatos que participaron en todas las etapas del proceso de selección con un plazo de hasta 12 meses posterior al desarrollo del proceso actual.

El Proceso de selección comenzará sin esperar la total tramitación de esta Resolución; no obstante, la información presentada en este documento se encuentra en la ficha de postulación para revisión de los candidatos al momento de postular a través del portal empleos públicos.

**4° PROCÉDASE** a dar amplia difusión a la presente resolución.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**



**CAROLINA VERGARA ARRIAGADA**  
**SUPERINTENDENTA DE SALUD (S)**

Distribución:

- Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas.
- Intendencia de Prestadores de Salud
- Oficina de Partes.