

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 FISCALIZADOR
AGENCIA REGIONAL DE
TARAPACÁ**

EXENTA Nº 987

SANTIAGO, 30 DIC 2020

VISTO: Los artículos 10, 18 y 19 del DFL 29/2004, Estatuto Administrativo; el DFL Nº3/2004, que fija planta de personal para la Superintendencia de Salud; las Resoluciones Nº6 y 7 de 2019, ambas de la Contraloría General de la República; y la Resolución Afecta Nº 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 Afecto Nº58 de 2019 del Ministerio de Salud, y las facultades que me confiere el artículo 109 del D.F.L. Nº1, de 2005, del Ministerio de Salud, dicto la siguiente,

RESOLUCIÓN:

1º 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	Nº de vacante	Escalafón	Grado	Intendencia/Departamento /Unidad requirente.
Fiscalizador Agencia Regional de Tarapacá	1	Fiscalizador	14º	Unidad Coordinación Regional

2º APRUÉBASE el perfil de selección para el siguiente cargo.

I. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

Nombre del Cargo	Fiscalizador Agencia Regional de Tarapacá
Reporta a	Agente Regional de Tarapacá
Calidad Jurídica	Contrata. Sujeto a evaluación a los seis meses de ejercicio en el cargo.
Grado E.O.F.	14°. Escalafón Fiscalizador.
Renta bruta	\$1.729.759.-Mensual, asignación de zona \$229.817 aprox. No incluye bono de desempeño institucional el que está sujeto a cumplimiento de las metas de eficiencia.
Región	Tarapacá
Personal a cargo	0

II. PROPÓSITO DEL CARGO

Realiza los procesos de atención de usuarios, resolución de reclamos administrativos, arbitrales, recursos de reposición y la ejecución de los programas de fiscalizaciones regional, de acuerdo a los lineamientos entregados por el Agente Regional, Zonal y la Jefatura de la Unidad de Coordinación Regional y subrogar al Agente Regional en las funciones propias del cargo, con el propósito de lograr la entrega de servicios de calidad para usuarios de regiones.

I. PRINCIPALES FUNCIONES

- Fiscalización materias GES en la región de acuerdo a los lineamientos del Subdepto de Fiscalización de Beneficios.
- Fiscalización de Ley de Derechos y Deberes, según lineamientos de la Intendencia de Prestadores.
- Fiscalización de Beneficios, según lineamientos del Subdepto Fiscalización en Beneficios.
- Orientar y resolver las consultas de los usuarios de la Región, en forma presencial, telefónica, vía web o por los medios que disponga la Superintendencia.
- Resolución de Reclamos y Arbitrajes contra las Aseguradoras y Prestadores de la región.
- Difusión y Educación sobre las materias de sistemas de salud y de calidad en salud.
- Disponibilidad para viajar dentro y fuera de la región
- Reporta al Agente Regional.

II. REQUISITOS GENERALES

- Los contemplados en el Estatuto Administrativo, Artículo 12° letras a, b, c, d, e, f.
- Decreto con Fuerza de Ley N°3 de 2004.
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.

III. REQUISITOS DEL CARGO

3.1 Formación deseable,

Estar en posesión de los siguientes títulos profesional otorgado por una Universidad del Estado o reconocido por éste: Enfermera(o), Enfermera(o)-Matrón(a), Kinesiólogo(a) o del área de la Salud.

3.2 Experiencia deseable.

- Experiencia con al menos 3 años de experiencia laboral desde la obtención del título profesional.
- Experiencia clínica mayor a 1 un año en atención Hospitalaria de salud, Atención Primaria de Salud, o en otras instituciones públicas o privadas en áreas de la salud.
- Experiencia en áreas de Fiscalización y/o Auditoría mayor a 1 año desde la titulación.

3.3 Conocimientos deseables

- Legislación en salud, en especial DFL N° 1, Ley 19.966; Decreto Supremo N° 136/2005; Decreto Supremo que rige las GES.
- Conocimientos de la normativa aplicables a los prestadores de salud y del Sistema de Acreditación de los Prestadores Institucionales.
- Manejo de herramientas computacionales a nivel intermedio.
- Estudios de postgrado en el área de gestión en salud.

IV. COMPETENCIAS

- Motivación por el logro, la excelencia y métodos de trabajos.
- Capacidad de análisis y síntesis
- Trabajo en equipo y colaborativo
- Aprendizaje Permanente
- Orientación al Cliente externo e interno
- Flexibilidad y Adaptación
- Capacidad de comunicación efectiva.
- Capacidad de manejo de situaciones conflictivas.
- Reserva, discreción y alto sentido de la probidad administrativa.

V. Otros

Disponibilidad para trasladarse dentro y fuera de la región.

VI. ANTECEDENTES REQUERIDOS

- Curriculum Vitae en formato personal. (debe contener la información precisa que se evaluará, periodo de la experiencia laboral declarada)
- Fotocopia del Certificado de Título(s) Profesionales(s).
- Fotocopia simple de Certificados que acrediten capacitación u otros estudios.
- Fotocopia simple de Cédula de Identidad por ambos lados.
- Fotocopia simple de Certificados, Diplomas de capacitación, Postgrados y/o Postítulos.

Durante el desarrollo del proceso de selección esta Superintendencia podrá requerir a los postulantes los antecedentes que demuestren su experiencia laboral mediante certificado(s) que acredite años de experiencia, Institución y funciones desempeñadas, emitido por el Departamento de Administración y Finanzas o de Recursos Humanos de la Institución o Empresa.

Se evaluará el cumplimiento de Requisitos Generales y Específicos 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 IV del Perfil del cargo.

VII. POSTULACIONES Y ENTREGA DE ANTECEDENTES

Las postulaciones y entrega de antecedentes se realizan a través del Portal Web, www.empleospublicos.cl desde el día 30 de diciembre de 2020 al 13 de enero de 2021, a las 12:00 horas.

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.

VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

La selección se desarrollará a través de etapas excluyentes, es decir, de acuerdo al puntaje mínimo de aprobación de cada fase determinará el paso a las superiores.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los/as postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en la pauta.

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.

IX. RESOLUCIÓN DEL CONCURSO

El día 12 de febrero de 2021, publicándose sus resultados en el Portal Web www.supersalud.gob.cl

X. PRIMER FILTRO DE SELECCIÓN

- Estar en posesión de los siguientes títulos profesional otorgado por una Universidad del Estado o reconocido por éste: Enfermera(o), Enfermera(o)-Matrón(a), Kinesiólogo(a) o del área de la Salud.
- Experiencia laboral a lo menos 3 años a partir de la obtención del título Profesional.

3° APRUÉBASE Pauta de

Selección que se indica a continuación:

PAUTA DE SELECCIÓN

Es un proceso de selección de etapas excluyentes, es decir, el paso a la siguiente fase será de acuerdo a las condiciones que señala cada etapa.

Los postulantes que cumplan con los requisitos de postulación serán evaluados por el Comité de Selección a través del siguiente filtro de selección.

A. Evaluación curricular: la evaluación de los postulantes se realizará a través de sus antecedentes curriculares 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.

Tabla proceso de selección Fiscalizador Iquique						
	FACTORES	SUBFACTORES	CRITERIOS	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MAX. POR FACTOR	PUNTAJE MIN APROBACIÓN ETAPA
EVALUACIÓN CURRICULAR	Formación	Título	Enfermero(a), Matrn(a), Kinesiólogo(a)	16	50 PTOS	40 PTOS
			Otro profesional de la salud	8		
		Legislación y Normativa en salud.	cursos	6		
		Normativa aplicables a los prestadores de salud y del Sistema de Acreditación de los Prestadores Institucionales	cursos	6		
		Estudios de postgrado en el área de gestión en salud.	Master, Magíster	16		
			Diplomas y Postítulos	12		
		Microsoft Office nivel básico	Avanzado	6		
			Intermedio	3		
	Experiencia	Experiencia clínica en atención Hospitalaria de salud, APS, o en otras instituciones públicas o privadas en áreas de la salud	Mayor o igual a 3 años	25	50 PTOS	
			Mayor a 1 año y menor que 3	15		
		Experiencia en áreas de Fiscalización y/o Auditoría	Mayor o igual a 3 años	25		
			Mayor a 1 año y menor que 3	15		

filtro para avanzar a la siguiente fase al menos el 40% del puntaje máximo con un tope aproximado de 25 personas

*Los estudios de especialización del postulante se cuantificarán según el puntaje indicado tabla, considerándose solamente la categoría más alta (no son sumatorios)
Puntaje mínimo de aprobación de la etapa 40 puntos

Se evaluará el cumplimiento de Requisitos Generales y Específicos 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 del Perfil del cargo.

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.

El contenido de la prueba que se evaluará, corresponde al conocimiento de la normativa atinente al cargo y el criterio de aplicación de la misma.

NOTA PRUEBA	PUNTAJE PRUEBA
7,0	100
6,5	90
6,0	80
5,5	70
5,0	60
4,5	50
4,0	40
3,5	30
3,0	25
2,5	20
2,0	15
1,5	10
1,0	5

El puntaje mínimo de aprobación de la etapa es de 50 puntos.

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.

Los candidatos evaluados en esta etapa serán categorizados como idóneo, idóneo con observaciones o no idóneo.

CRITERIO	PUNTUACIÓN
Idóneo	100
Idóneo con Observaciones	75
No Idóneo	50

Puntaje mínimo de aprobación de la etapa 75 puntos.

D. Entrevista Global con la Comisión de Selección:

La Entrevista de Valorización Global, consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección. En ella se aplicará una pauta de evaluación donde se medirá competencias transversales existentes en la Institución las que se definen a continuación:

1. **Comunicación:** Transmitir mensajes claros a distintos actores o clientes (internos y externos), de forma directa, asertiva y oportuna, así como también tener apertura y capacidad de escucha para generar diálogos constructivos.
2. **Trabajo en equipo y colaboración:** Trabajar colaborativamente con otros, ser parte de un equipo y trabajar con otras áreas de la organización por un norte común, en lugar de trabajar a nivel individual o competitivo.
3. **Flexibilidad y adaptación:** Adaptarse y trabajar efectivamente en una variedad de situaciones, personas o grupos. Supone entender y respetar lineamientos u opiniones diferentes, ajustando el enfoque y actuación personal a medida que los requerimientos de una situación cambian.
4. **Orientación al Cliente interno y externo:** Identificar y dar respuestas o soluciones de calidad y oportunas a clientes internos y externos (usuarios, instituciones, otras reparticiones públicas y privadas y/o otros stakeholders), con foco en brindar un servicio de excelencia.

Cada integrante del Comité de Selección que participe en la entrevista deberá evaluar a los candidatos, quienes calificarán con un puntaje de 1 a 5 en cada una de las competencias a evaluar. (Donde 1 no presenta la competencia y 5 sobre lo esperado). Se sumará el resultado de cada evaluador, dividiéndose por el número de evaluadores presente y el total se ajustará a la siguiente tabla:

Criterio	Puntaje
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas (entre 20 y 18 puntos)	100
Presenta varias habilidades y competencias requeridas (entre 17 y 16 puntos)	75
Presenta algunas habilidades y competencias requeridas (entre 15 y 14)	50
Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas (igual o menor a 13)	25

El puntaje mínimo de aprobación de la etapa 75 puntos

El Comité de Selección será conformado por la Jefatura de la Unidad que requiere el cargo, un integrante de la Asociación de Funcionarios de la Superintendencia de Salud, la Jefatura del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas y 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 proceso de selección 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.

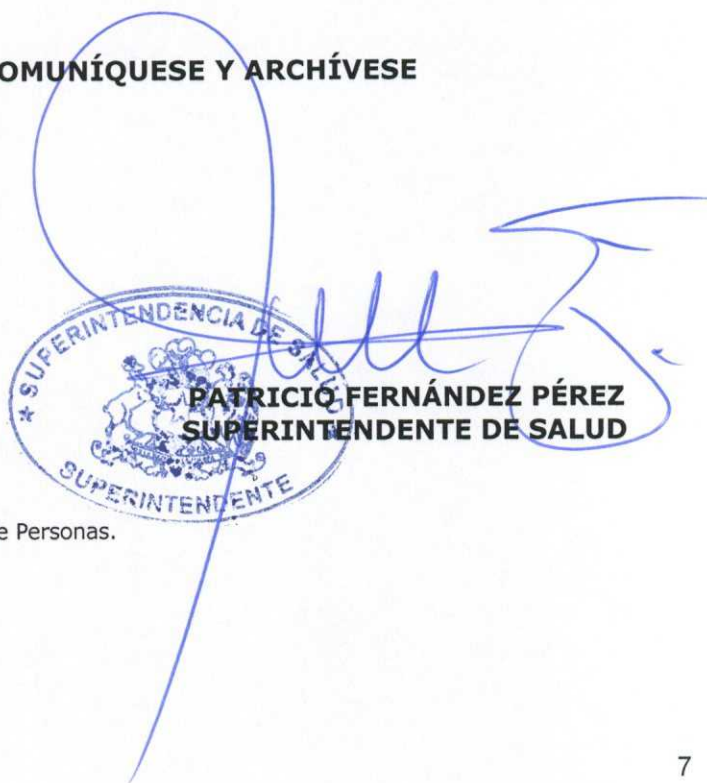
El Superintendente tiene la facultad para modificar o ampliar las fechas establecidas en el proceso de selección, informando a los candidatos que participan en dicho proceso.

En la eventualidad que se generara un cargo con similares características a las presentadas en este proceso de selección, 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



PATRICIO FERNÁNDEZ PÉREZ
SUPERINTENDENTE DE SALUD

Distribución:

- Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas.
- Unidad Coordinación Regional
- Oficina de Partes.