

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/A SUBDEPARTAMENTO FISCALIZACIÓN FINANCIERO DE LA INTENDENCIA DE FONDOS Y SEGUROS PREVISIONALES DE SALUD.

EXENTA N° 382

SANTIAGO, 13 MAY 2021

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 Afecto N°58 de 2019 del Ministerio de Salud, 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.
Fiscalizador/a para el Subdepartamento Fiscalización Financiero	1	Fiscalizador	13°	Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud

2° APRÚEBASE el perfil de selección para el siguiente cargo.

**PERFIL DE SELECCIÓN
CARGO FISCALIZADOR(A) SUBDEPARTAMENTO FISCALIZACIÓN
FINANCIERA**

CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

Nombre del Cargo	Fiscalizador Subdepartamento Fiscalización Financiera
Reporta a	Jefatura del Subdepartamento Fiscalización Financiera
Calidad Jurídica	Contrata. Sujeto a evaluación a los seis meses de ejercicio en el cargo.
Grado E.O.F.	13°. Escalafón Fiscalizador.
Renta bruta	\$2.001.718.- Mensual
Región	RM
Cupos	01

I. PRINCIPALES FUNCIONES

Análisis y revisión de la documentación técnica de la materia a fiscalizar (fiscalizaciones regulares y extraordinaria)

Elaboración de documentación técnica necesaria para el desarrollo de la fiscalización (módulo de fiscalización, actas de fiscalización y de reuniones, consolidados de información para materias a fiscalizar, informe de fiscalización, minuta de sanción, oficios, entre otros.)

Ejecutar fiscalizaciones regulares y extraordinarias en Fonasa e Isapres.

- Seguimiento y análisis de los resultados de fiscalización en base al cumplimiento de la normativa vigente, impartir instrucciones, proponer sanciones y verificación de cumplimiento.
- Propuestas de sanciones, materias a fiscalizar, instrucciones según la materia fiscalizada y materias factibles de regular a consecuencia de conocimientos técnicos y juicio experto.
- Análisis financiero de los Estados Financieros y del proceso contable de las Isapres.
- Análisis de los principales riesgos asociados a materias financieras.

Participar en equipos de trabajo para análisis técnico en materias financiero contables.

Participar en equipos de trabajo para promover o establecer mejoras regulatorias.

II. REQUISITOS GENERALES

- Los contemplados en la ley N°18.834, Artículo 12° letra 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.

2.1 REQUISITOS ESPECÍFICOS

2.1.1 De formación deseable

Contador Auditor, Auditoría e Ingeniería en Control de Gestión, Ingeniero Comercial, Ingeniero Civil Industrial.

2.1.2 De experiencia deseable

Experiencia en áreas y procesos contables, 5 años comprobables
Experiencia en áreas de finanzas, 5 años comprobables,

Al menos 2 (dos) años sea en confección y preparación de estados financieros, análisis de cuenta y 2 (dos) en auditoría interna y/o externa).

2.1.3 Conocimientos deseables

Técnicas y procedimientos de Fiscalización

Competencias técnicas en el ámbito de la auditoría (financiera y operativa)

Conocimiento de la normativa de la Superintendencia de Salud.

Conocimientos normativa de la CMF, SUSESO, entre otras.

Curso de análisis tributario y sus efectos en los estados financieros.

Diplomados en materia de IFRS, en Auditoría y análisis e interpretación de estados financieros y aspectos tributarios.

Manejo de bases de datos y herramientas computacionales

2.1.4 Otros

- Disponibilidad para viajar dentro y fuera de Santiago.

III. COMPETENCIAS

- Trabajo en equipo y Colaboración
- Aprendizaje permanente.
- Comunicación.
- Orientación al Cliente Interno y Externo.
- Flexibilidad y Adaptación.

IV. ANTECEDENTES REQUERIDOS

1. Curriculum Vitae en formato personal.
2. Fotocopia simple Título(s) Profesionales(s).
3. Fotocopia simple de Certificados, Diplomas de capacitación, Postgrados y/o Postítulos.
4. Fotocopia simple de Cédula de Identidad por ambos lados.
5. Declaración Jurada simple de cumplimiento de los requisitos establecidos en la letra e) del artículo nº12 de la Ley Nº18.834 (de acuerdo a formato adjunto en Anexo Nº1).

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.

Las recomendaciones y experiencia estarán sujetas a verificación.

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: la equidad de género, la no discriminación y la igualdad de oportunidad.

3° APRUÉBASE Pauta de

Selección que se indica a continuación:

1. PAUTA DE SELECCIÓN

2.1 Condiciones generales

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

2.2 Evaluación por Etapas

2.2.1 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 para Fiscalizador Subdepartamento Fiscalización Financiera

ETAPA	FACTORES	SUBFACTOR	CRITERIOS	PUNTAJE POR SUBFACTOR	PUNTAJE MAX POR FACTORES	PUNTAJE MAX SUMATORIA FACTORES	PUNTAJE MINIMO DE APROBACIÓN SUMATORIA FACTORES
Evaluación Curricular	Formación	Título Profesional	Contador Auditor, Auditoría e Ingeniería en Control de Gestión, Ingeniería Comercial, Ingeniería Civil Industrial	10	50	100	40
			Otros títulos del área de la Administración	5			
		Técnicas y procedimientos de Fiscalización	Si	5			
			No	0			
		técnicas en el ámbito de la auditoría (financiera y operativa)	Si	10			
			No	0			
		Superintendencia de Salud, normativa de la CMF, SUSESO, entre otras	Si	10			
			No	0			
		Curso de análisis tributario y sus efectos en los estados financieros.	Si	5			
			No	0			
		Diplomados en materia de IFRS, en Auditoría y análisis e interpretación de estados financieros y aspectos tributarios.	Si	5			
			No	0			
		Manejo de bases de datos y herramientas computacionales	Si	5			
			No	0			
	EXPERIENCIA	Experiencia en preparación y análisis de estados financieros de seguros, isapres y/o clínicas	Más de 5 años	10	50		
			Entre 4 y 5 años	8			
			Entre 2 y 3 años	6			
		Experiencia en áreas y procesos contables, 5 años comprobables	Más de 8 años	10			
			Entre 7 y 8 años	8			
			Entre 5 y 6 años	6			
Experiencia en áreas de finanzas, 5 años comprobables,		Más de 8 años	10				
		Entre 7 y 8 años	8				
		Entre 5 y 6 años	6				
Al menos 2 (dos) años sea en confección y preparación de estados financieros		Más de 5 años	10				
		Entre 4 y 5 años	8				
		Entre 2 y 3 años	6				
2 años en análisis de cuenta o en auditoría interna y/o externa).		Más de 5 años	10				
		Entre 4 y 5 años	8				
		Entre 2 y 3 años	6				

*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 total de la sumatoria de factores

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 II del Perfil del cargo.

2.2.2 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 40 puntos del total, (este puntaje corresponde a los factores señalados en el punto 2.2.1 evaluación curricular), 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 atingente 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.

2.2.3 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.

2.2.4 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.

2.2.5 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.

2. POSTULACIONES, ENTREGA DE ANTECEDENTES Y RESOLUCIÓN DEL PROCESO DE SELECCIÓN

Las postulaciones y entrega de antecedentes se realizan a través del Portal Web, www.empleospublicos.cl y portales asociados www.bne.cl

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.

El resultado del proceso de selección se publicará en el Portal Web www.supersalud.gob.cl

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.
- Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud
- Oficina de Partes.