



SUPERINTENDENCIA DE SALUD

Subdepartamento de Recursos Humanos
JP/SO/PFE/CEL/MEH

APRUEBA PAUTA DE SELECCIÓN PARA PROVEER EN CALIDAD DE CONTRATA, EL CARGO DE AGENTE REGIONAL DE TARAPACA.

EXENTA N° 1231

SANTIAGO, 05 JUL 2017

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; la Resolución N°1600, de 2008, de la Contraloría General de la República; el instructivo Presidencial sobre buenas prácticas laborales en desarrollo de personas en el Estado, Instructivo N°1/2015; el Decreto Supremo N°79, de 2015, 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 cargo en calidad de contratado, a través del portal web Empleos Públicos:

Cargo	N° de vacantes	Escalafón	Grado	Intendencia/Departamento/Unidad requirente.
Agente Regional de Tarapacá	1	Profesional	9°	Departamento de Regiones, Atención de personas y Participación Ciudadana

2° APRUÉBASE el siguiente perfil.

I. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

		PERFIL DE SELECCIÓN CARGO AGENTE REGIONAL TARAPACA Departamento de Regiones, Atención de Personas y Participación Ciudadana
IDENTIFICACION DEL CARGO		
Nombre del Cargo	Agente Regional Tarapacá	
Institución	Superintendencia de Salud	
Dependencia	Jefatura Subdepartamento de Agencias Regionales	
Personal de su dependencia	1 Funcionario con función de Fiscalizador 1 Funcionario con función Administrativa	
Estamento	Profesional	
Calidad Jurídica	Contrata	
Grado E.O.F.	9°. Escalafón Profesional	
Renta Bruta Mensual	\$2.934.580.- Bono Desempeño Institucional \$633.246.- Trimestral	
N° de Cargos	1	
Destinación	Región de Tarapacá, Comuna de Iquique.	

OBJETIVO DEL CARGO

Disponer del recurso humano calificado, con el propósito de atender los desafíos institucionales definidos a través de los objetivos estratégicos permitiendo potenciar la información, comunicación y servicios ofrecidos a las personas en razón de la protección de sus derechos, Fiscalizar y regular a los fondos y seguros privados de salud.

Estimular, orientar y contribuir al desarrollo progresivo de los sistemas de provisión de la calidad asistencial y gestionar con liderazgo los recursos institucionales y las personas

FUNCIONES PRINCIPALES

- Gestionar el cumplimiento de los procesos de atención de usuarios, definido a través de canales de atención presencial, telefónica, web, escrita o gestión de redes.
- Participar en la elaboración y ejecución del Plan de Fiscalización dirigido a las aseguradoras y prestadores con presencia regional.
- Tramitar y resolver juicios arbitrales relacionados con el Alza de Plan Base de Salud y Ley de Derechos y Deberes.
- Tramitar y responder reclamos administrativos relacionados con materias de beneficios, cotizaciones y otros.
- Tramitar y/o derivar solicitudes vinculadas a la Ley 20.285 (Ley de Transparencia).
- Gestionar el cumplimiento de metas institucionales.

- Representar al Superintendente (ante instituciones públicas o privadas, en el contexto de las atribuciones definidas para la Superintendencia de Salud).
- Establecer estrategias que permitan dar a conocer el quehacer institucional a través de los medios de comunicación regionales.
- Definir Plan de difusión y educación en materias de salud, dirigida a la comunidad, aseguradoras y prestadoras de salud.
- Entregar información oficial a los Prestadores de Salud en materias asociadas a la certificación y acreditación de prestadores institucionales como en el registro de prestadores individuales.
- Administrar los recursos físicos, financieros, y gestionar a las personas destinadas a Agencia Regional.

REQUISITOS GENERALES

Contemplados Ley N°18.834	<ul style="list-style-type: none"> • Ser ciudadano. • Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente; • Tener salud compatible con el desempeño del cargo; • Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico 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, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y • No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.
DFL N°3 - 2004	<ul style="list-style-type: none"> • 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.

REQUISITOS ESPECIFICOS O COMPLEMENTARIOS

De Formación	<ul style="list-style-type: none"> • Título profesional del área de la salud, de las ciencias sociales, de la administración o de las ciencias jurídicas, otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.
De Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Al menos cinco años (5) de experiencia profesional relacionada con el ámbito del salud desde la fecha de titulación en instituciones públicas o privadas. • Deseable experiencia en cargos de jefatura, Encargados, coordinación, desde la fecha de titulación en instituciones públicas o privadas.
De Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de salud público y privado. • Legislación en salud y/o previsual. • DFL N°1 de 2005, de Salud. • Normativa GES. • Normativa de la Superintendencia de Salud. • Herramientas computacionales a nivel medio.
De Competencia	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. • Capacidad de trabajo en equipo. • Orientación a la calidad. • Orientación al cliente. • Flexibilidad.

	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación efectiva.
Otros	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilidad para trasladarse dentro y fuera de la región.

ANTECEDENTES REQUERIDOS PARA LA POSTULACION

- Curriculum Vitae en formato personal. (debe contener la información precisa que se evaluará, periodo de la experiencia laboral declarada).
- Fotocopia legalizada del Certificado de Título(s) Profesionales(s).
- Fotocopia simple de Certificados que acrediten capacitación u otros estudios.
- Fotocopia simple de 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. *(La certificación del tiempo trabajado debe acreditarse con los documentos y certificados emitidos por las instituciones, autoridades o personas que corresponda. Serán válidos para acreditar experiencia: Certificado "Relación de Servicios", copia de Resolución de nombramiento para el caso de funcionarios, Certificado de Tiempo Trabajado o Prestación de Servicios en Instituciones Privadas, copia del contrato de trabajo o copia del convenio honorarios según corresponda en donde se indique claramente los periodos.)*
- Fotocopia simple de Cédula de Identidad por ambos lados.
- Declaración jurada simple a través de la cual el postulante manifieste no haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria.

PROCESO DE SELECCION

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 alguno de los documentos de respaldo señalados "Antecedentes Requeridos para la Postulación".

Los postulantes podrán ser sometidos a:

- Pruebas de conocimientos y habilidades,
- Evaluación psicolaboral, y
- Entrevista técnica y de idoneidad.

La Superintendencia de Salud dentro de sus procesos privilegia: la equidad de género, la no discriminación y la igualdad de oportunidad.

Los antecedentes y propuesta serán remitidos a la autoridad pertinente con el fin de orientar la presente contratación.

FILTROS DE SELECCION

- Primero: Título profesional del área de la salud, de las ciencias sociales, de la administración o de las ciencias jurídicas, otorgado por una universidad del Estado o reconocida por éste.
- Segundo: Experiencia profesional relacionada con el ámbito del salud de a lo menos 5 años desde la fecha de titulación en instituciones públicas o privadas.


RESOLUCION DEL PROCESO

El día 21 de agosto de 2017, publicándose sus resultados en el Portal Web www.supersalud.gob.cl

Selección que se indica a continuación:

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:

 SUPERINTENDENCIA DE SALUD									
TABLA EVALUACION POSTULANTES CARGO AGENTE REGIONAL TARAPACA									
ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	CRITERIOS	SUBFACTOR		FACTOR		ETAPA	
				PUNTAJE	%	PUNTAJE MAXIMO	%	PUNTAJE MAXIMO	%
ETAPA 1: EVALUACION CURRICULAR	Estudios, Cursos de Formación y Capacitación.	Estudios de Postgrado, postítulo o mención de postítulo en áreas relacionadas a salud y/o legislación en salud.	Doctorado y/o Magister	10	65%	10	40%	10	100%
			Postítulo y/o Diplomado	5					
		Capacitación en sistemas de salud, público y/o privado, legislación en salud previsional. (Cursos, talleres, seminarios)	Poseer más de 30 horas de capacitación.	10	35%				
			Poseer entre 20 a 29 horas de capacitación.	7					
			Poseer menos de 20 horas de capacitación	5					
		Experiencia Laboral	Experiencia laboral en instituciones públicas y/o privadas del ámbito de la salud	Experiencia laboral mayor o igual a 8 años	10				
	Experiencia laboral mayor o igual a 6 años y menor a 8 años.			7					
	Experiencia laboral mayor o igual a 5 y menor a 6 años.			5					
	Experiencia laboral en cargos de jefatura y/o dirección de personas		Experiencia laboral en cargo de jefatura mayor o igual a 3 años	10	40%				
			Experiencia laboral en cargo de jefatura mayor a 2 y menor a 3 años	7					
			Experiencia laboral en cargo de jefatura menor o igual a 2 años Sin Experiencia laboral en cargo de jefatura.	5 1					
	ETAPA 2: EVALUACION DE CONOCIMIENTO Y HABILIDADES	Conocimiento General y Especifico	Prueba de conocimiento general y específico respecto a sistema de salud y el quehacer institucional.	Obtiene entre 70 y 100 puntos	10	100%	10		
Obtiene 40 o menos de 70 puntos				7					
Obtiene menos de 40 puntos				5					
Habilidades y conocimientos		Test de habilidades	Obtiene entre 41 y 60 puntos	10	50%	10	40%		
			Obtiene entre 21 o 40 puntos	7					
			Obtiene menos de 20 puntos	5					
		Examen de cultura general en salud	Obtiene entre 6 y 7 puntos	10	50%				
			Obtiene entre 4 y 5 puntos	7					
			Obtiene menos de 4 puntos	5					
ETAPA 3: EVALUACION PSICOLABORAL	Evaluación de aptitudes para el desempeño de la función	Adecuación psicolaboral para el cargo	Idóneo/a	Continua en la siguiente etapa					
			Idóneo/a con Observaciones						
			No Idóneo/a	No continua en la siguiente etapa					
ETAPA 4: COMISION DE SELECCIÓN	Apreciación global del candidato	Entrevista de evaluación de competencias directivas y adecuación para el cargo.	Obtiene entre 30 y 25 puntos, resultado lo define como recomendado para el cargo.	10	100%	10	100%	10	100%
			Obtiene 24 o 20 puntos, resultado lo define como recomendado con observaciones para el cargo.	7					
			Obtiene menos de 20 puntos, resultado lo define como NO recomendado para el cargo.	5					

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

Información específica sobre cada factor a evaluar:

1) ETAPA EVALUACIÓN CURRICULAR.

1.1) Factor: Estudios, Cursos de Formación y Capacitación.

Ponderación: 40%.

Se compone de los subfactores asociados a la formación profesional, estudios de postgrado, Postítulos o mención de Postítulos y capacitación.

1.1.1) Subfactor: estudios de postgrado o mención de Postítulos en áreas relacionadas a salud y/o legislación en salud.

Ponderación 65%.

Se evaluarán los Estudios de Postgrado, Postítulos o mención de Postítulos que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo según la siguiente tabla:

CRITERIO	PUNTAJE
Doctorado y/o Magister	10
Postítulos y/o Diplomados	5

1.1.2) Subfactor: Capacitación en sistemas de salud, público y/o privado, legislación en salud previsional (Cursos, talleres, seminarios).

Ponderación 35%.

Se evaluarán los cursos de capacitación que tengan relación con las áreas de desempeño del cargo. Incluye actividades de capacitación realizadas y aprobadas durante el periodo en el cual se ha desempeñado profesionalmente.

CRITERIO	PUNTAJE
Poseer más de 30 horas de capacitación.	10
Poseer entre 20 a 29 horas de capacitación.	7
Poseer menos de 20 horas de capacitación	5

1.2) Factor: Experiencia Laboral.

Ponderación: 60%.

Se compone de los subfactores asociados tanto a Experiencia Laboral en funciones asociadas con el desempeño del cargo, como en funciones directivas y/o jefatura.

La experiencia laboral deberá ser acreditada al momento de la postulación

1.2.1) Subfactor: Experiencia laboral en instituciones públicas y/o privadas del ámbito de la salud.

Ponderación: 60%.

Comprende la evaluación del nivel de experiencia en cargos de responsabilidad que involucren conocimiento de materias específicas y técnicas, en funciones relacionadas al perfil del cargo.

CRITERIO	PUNTAJE
Experiencia laboral mayor a 8 años	10
Experiencia laboral mayor a 6 y menor a 8 años.	7
Experiencia laboral 5 años y menor a 6 años.	5

1.2.2) Subfactor: Experiencia Laboral en cargos de jefatura y/o dirección de personas.

Ponderación: 40%.

Comprende la evaluación del nivel de experiencia en cargos de responsabilidad que involucre conocimientos vinculados a la coordinación de equipos multidisciplinarios de trabajo.

CRITERIO	PUNTAJE
Experiencia laboral en cargo de jefatura igual o mayor a 3 años.	10
Experiencia laboral en cargo de jefatura igual o mayor a 2 y menor a 3 años	7
Experiencia laboral en cargo de jefatura menor o igual a 2 años	5
Sin Experiencia laboral en cargo de jefatura.	1

Consideraciones generales:

- Las personas preseleccionadas que cumplan con el puntaje mínimo de la Etapa I (40% del puntaje máximo) pasarán a la Etapa II, quienes deberán ser informadas de esto, será vía correo electrónico que hayan informado en su Currículum. Se ha considerado un tope máximo de 25 postulantes, de existir igualdad en el puntaje de corte, se incorporarán todos los candidatos que se encuentren en dicha condición.
- 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 requeridos para el empleo.
- Los títulos y cursos de formación deberán ser acreditados al momento de la postulación.

2) ETAPA EVALUACION DE CONOCIMIENTO Y HABILIDADES

2.1) Factor: Conocimiento general y específico.

Ponderación: 60%

Comprende la evaluación del nivel conocimiento en aspectos generales del sistema de salud chileno y en específico a las particularidades del quehacer institucional relacionadas al cargo.

2.1.1) Subfactor: Prueba de conocimiento general y específico respecto a sistema de salud y el quehacer institucional.

Ponderación: 100%

CRITERIO	PUNTAJE
Obtiene entre 70 y 100 puntos	10
Obtiene 40 o menos de 70 puntos	7
Obtiene menos de 40 puntos	5

2.1) Factor: Habilidades y conocimientos

Ponderación: 40%

Comprende la evaluación de las habilidades y cultura general del sector salud.

2.1.1) Subfactor: Test de habilidades que busca medir algunas habilidades necesarias para el cargo

Ponderación: 50%

CRITERIO	PUNTAJE
Obtiene entre 46 y 67 puntos	10
Obtiene 22 o menos de 45 puntos	7
Obtiene menos de 21 puntos	5

2.1.2) Subfactor: examen de cultura general respecto al área de la salud.

Ponderación: 50%

CRITERIO	PUNTAJE
Obtiene entre 6 y 7 puntos	10
Obtiene entre 4 y 5 puntos	7
Obtiene menos de 4 puntos	5

Consideraciones generales:

- El puntaje final de la etapa III, se obtiene de la sumatoria del subfactor conocimiento general y específico con un 60% más el factor habilidades y conocimientos con un 40%. Cabe señalar que el resultado del factor habilidades y conocimientos se obtiene con la sumatoria del resultado de test de habilidades con un 50% más examen de conocimientos 50%.
- Las personas preseleccionadas que pasarán a la Etapa III, serán los cinco puntajes más altos obtenidos en la prueba de conocimientos y habilidades. Si existiera igualdad en el puntaje del último candidato seleccionado, se incorporarán a esta fase todos los candidatos que se encuentran en esta condición.

3) ETAPA EVALUACION PSICOLABORAL

3.1) Factor: Evaluación de aptitudes para el desempeño de la función.

Ponderación: 100%

Este factor está conformado por el subfactor: Adecuación psicolaboral para el cargo.

3.1.1) Subfactor: Adecuación psicolaboral para el cargo.

Ponderación: 100%

Consiste en la aplicación de un test de aptitudes y entrevista por competencias, que se utiliza para detectar y medir las competencias asociadas al perfil de cargo, y pretende identificar las habilidades personales e interpersonales que presentan los candidatos para su desempeño. Dicha evaluación será realizada por un profesional especializado en la materia.

CRITERIO	PUNTAJE
No presenta brechas para asumir el cargo	Idóneo/a
Presenta brechas no significativas, con un programa de acompañamiento podrá asumir perfectamente el cargo.	Idóneo/a con observaciones
Se observan brechas importantes en el candidato, lo que no le permite asumir el cargo en un corto plazo o necesitará un tiempo mayor de adaptación.	No idóneo/a

Consideraciones generales:

- Criterio de Aprobación de la etapa III, Pasarán a la siguiente etapa los candidatos que fueron evaluados como idóneo o idóneo con observaciones en esta etapa, quienes serán entrevistados por el Comité de Selección
- Las personas preseleccionadas pasarán a la Etapa IV, quienes deberán ser informadas de esto, será vía correo electrónico que hayan informado en su Currículum.

4) ETAPA COMISION DE EVALUACION

4.1) Factor: Apreciación global del candidato.

Ponderación: 100%

Este factor está conformado por el subfactor: Entrevista de evaluación de aptitudes directivas y adecuación para el cargo.

4.1.1) Subfactor: Entrevista de evaluación de competencias directivas y adecuación para el cargo.


Ponderación: 100%

Consiste en la aplicación de una entrevista, efectuada por el Comité de Selección (o parte de él) a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades y competencias que presentan los candidatos, en comparación a las indicadas en el perfil del cargo, considerando sus competencias técnicas, personales e interpersonales deseables para el adecuado desempeño de la función.

CRITERIO	PUNTAJE
Obtiene entre 30 y 25 puntos, resultado lo define como recomendado para el cargo.	10
Obtiene 24 o menos de 20 puntos, resultado lo define como recomendado con observaciones para el cargo.	7
Obtiene menos de 19 puntos, resultado lo define como NO recomendado para el cargo.	5

Consideraciones generales:

- Producto de dicha entrevista, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte del siguiente cálculo:

		Resumen Entrevista					
Entrevistado:							
Cargo:						Fecha:	
Hora Inicio Entrevista		Hora Término Entrevista					
Entrevistador:							
		Evaluación					
Nº	Competencia a evaluar	Nivel Requerido	1: Insatisfactorio	2: Necesita Mejorar	3: Bueno	4: Muy Bueno	5: Sobresaliente
1	Motivación por el cargo y proyección						
2	Percepción de lenguaje y actitud en la entrevista						
3	Orientación al cliente						
4	trabajo en equipo						
5	Orientación a la Calidad						
6	Liderazgo						

- La comisión evaluadora estará constituida por los siguientes integrantes:
 - 1) Jefatura Subdepartamento Agencias Regionales.
 - 2) Jefatura Macrozona Norte.
 - 3) Jefatura Departamento de Administración y Finanzas.
 - 4) Jefatura Departamento de Recursos Humanos.
 - 5) Representante Asociación de Funcionarios.
- Las entrevistas que realizarán la comisión definida precedentemente, el lugar y horario se informarán oportunamente vía correo electrónico, en caso de 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, 2 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
- Como resultado del concurso, el Comité de Selección confeccionará una nómina de tres nombres, con aquellos candidatos que hubieran obtenido los más altos puntajes. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos idóneos para conformar una terna, ésta se dispondrá de igual manera a definición de la autoridad máxima.

RESPECTO DE LA SELECCIÓN, NOTIFICACION Y CIERRE DEL PROCESO.

La selección se llevará a cabo de forma sucesiva, participando los candidatos que obtuvieron al menos los puntajes o criterios mínimos de cada etapa de selección.

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 IV, con un máximo de 3 candidatos.

El departamento de RRHH, informará los resultados del concurso a través del sitio web institucional.

La persona seleccionada deberá aportar ciertos antecedentes para su contratación, así también, deberá elaborar la Declaración de Patrimonio e Intereses tal como lo señala la Ley 20.880 de 2016, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses.

4º PROCÉDASE a dar amplia difusión a la presente resolución.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



SEBASTIÁN PAVLOVIC JELDRES
SUPERINTENDENTE DE SALUD

Distribución:

- Subdepartamento de Recursos Humanos.
- Departamento de Regiones, Atención de Usuarios y Participación Ciudadana.
- Oficina de Partes.