

SUPERINTENDENCIA DE SALUD

Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas
RSC/PCP/MEM

APRUEBA PAUTA Y PERFIL DE SELECCIÓN PARA PROVEER EN CALIDAD DE HONORARIOS, EL CARGO DE TÉCNICO EN CONTABILIDAD PARA EL SUBDEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS.

EXENTA Nº 446

SANTIAGO, 11 JUN 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 honorarios, a través del portal web Empleos Públicos y otros portales asociados:

Cargo	N° de vacante	Escalafón	Grado	Intendencia/Departamento /Unidad requirente.
Técnico en Contabilidad	1	Honorarios		Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas

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

1. PERFIL DE SELECCIÓN

I. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

Nombre del Cargo	Técnico en Contabilidad
Reporta a	Jefatura del Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas
Calidad Jurídica	Honorarios. Sujeto a evaluación a los seis meses de ejercicio en el cargo.
Grado E.O.F.	Sin grado
Renta bruta mensualizada	\$871.398 aprox.
Región	RM
Cupos	01

II. PROPÓSITO DEL CARGO

- Apoyar en la preparación y ejecución del proceso de liquidación de las remuneraciones, con el propósito de cumplir tanto con la relación contractual respecto de la retribución por los servicios prestados como también con la normativa de seguridad social, previsional y tributaria.
- Apoyar gestionando en forma eficiente los procesos centralizados y consolidados de los hechos financieros y económicos producidos en el Servicio de Bienestar, dando cumplimiento a las Normativas e Instrucciones de los Organismos Controladores.

III. PRINCIPALES FUNCIONES

- Acopio y preparación de la información y antecedentes que participan del cálculo de liquidación y pago de remuneraciones.
- Apoyo en la preparación de bases de cálculo y parámetros de la liquidación de remuneraciones en el sistema de información para el respectivo pago o informes a terceros: asignaciones familiares, licencias médicas, sociales, previsionales, tributarias, bienes, descuentos de terceros, bonos e incentivos, indemnizaciones, etc.
- Gestionar la información que sustenta la liquidación de remuneraciones.
- Asesorar a los funcionarios en materia de remuneraciones, impuestos y rentas.
- Elaborar informes de remuneraciones, tales como indicadores de gestión y presupuestarios, requeridos por la Institución y organismos públicos y/o contralores.
- Velar por el adecuado registro contable de todos los hechos financieros y económicos del Servicio de Bienestar.
- Confeccionar anualmente Anteproyecto de Presupuesto del Servicio de Bienestar de acuerdo a la normativa e instrucciones vigentes.
- Elaborar los informes de Estados Financieros del Servicio de Bienestar, según instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social.
- Mantener los registros y documentos contables ordenados y actualizados, en cumplimiento con los requisitos técnicos y legales.
- Llevar un control de la cuenta corriente del Bienestar y ejecutar la conciliación bancaria.
- Gestionar el pago de Beneficios y Proveedores que realiza el Servicio de Bienestar.
- Administrar el sistema contable presupuestario del Servicio de Bienestar.
- Generar informes relacionados con el comportamiento contable y financiero, que faciliten efectivamente la toma de decisiones.
- Otras labores que determine la Jefatura del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas.

IV. REQUISITOS GENERALES

- No estar afecto a ninguna de las inhabilidades establecidas en los artículos 54 y 55 de la Ley N° 18.575 Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y se somete a lo establecido en el artículo 56 de la misma Ley.

V. REQUISITOS ESPECÍFICOS O COMPLEMENTARIOS

5.1 De formación deseable.

- Título Técnico de Nivel superior en Contabilidad, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocida por éste.

5.2 De experiencia deseable.

- Acreditar experiencia en Remuneraciones en el sector público o privado de al menos 1 año.
- Experiencia en sistema contable de Bienestar y/o Remuneraciones.
- Experiencia a lo menos de 1 año en Contabilidad de Bienestar públicos.

5.3 Conocimientos deseables

- Acreditar Curso de Remuneraciones Avanzado y de Curso de Contabilidad Gubernamental en la Contraloría Gral. de la República u otros organismos técnicos de capacitación.
- Conocimientos Legislación laboral del sector público, Legislación Tributaria y Previsional.
- Conocimiento en Legislación de Bienestar en materias contable-presupuestaria, de beneficios y seguridad social.
- Curso relacionado con el área de Bienestar.
- Conocimiento en Microsoft Excel nivel avanzado.

VI. COMPETENCIAS

- Comunicación efectiva.
- Orientación al cliente.
- Proactividad.
- Orientación al Logro de Resultados.
- Trabajo en Equipo y Cooperación.
- Metódico.
- Flexibilidad y Adaptación

VII. ANTECEDENTES REQUERIDOS

1. Curriculum Vitae en formato personal.
2. Fotocopia simple Título(s) Profesionales(s).
3. Fotocopia simple de Certificados, Diplomas de capacitación.

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 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.

3° APRUÉBASE Pauta de

Selección que se indica a continuación:

2. PAUTA DE SELECCIÓN

I. 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.

II. Evaluación por Etapas

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 y capacitación en el área requerida.
- Experiencia Laboral en el área requerida

FACTOR	SUBFACTOR	REQUISITOS	CRITERIOS	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MAX. SUBFACTOR	PUNTAJE MIN APROBACIÓN ETAPA
EVALUACIÓN CURRICULAR	Formación	Título	Técnico Nivel Superior en Contabilidad	10	50 pts	40 PTOS
			Técnico Nivel medio en Contabilidad	5		
		Curso de Remuneraciones Avanzado y de Curso de Contabilidad Gubernamental en la Contraloría Gral. de la República u otros organismos técnicos de capacitación	cursos o capacitación	10		
		Conocimientos Legislación laboral del sector público, Legislación Tributaria y Previsional	cursos o capacitación	5		
		Conocimiento en Legislación de Bienestar en materias contable - presupuestaria, de beneficios y seguridad social	cursos o capacitación	10		
		Curso relacionado con el área de Bienestar	cursos o capacitación	5		
		Curso Microsoft Excel nivel Avanzado	avanzado	10		
	Intermedio		4			
	Experiencia	Acreditar experiencia en Remuneraciones en el sector público o privado de al menos 1 año	Mayor o igual a 3 años	20	50 pts	
			Mayor o igual a 1 años y menor que 3	10		
		Experiencia en Sistema contable de Bienestar y/o Remuneraciones	Mayor o igual a 3 años	10		
			Mayor o igual a 1 año y menor que 3	5		
		Experiencia a lo menos de 1 año en Contabilidad de Bienestar públicos	Mayor o igual a 3 años	20		
			Mayor o igual a 1 años y menor que 3	10		

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 IV del Perfil del cargo.

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 un 40% del puntaje total, (este puntaje corresponde a los factores señalados en el punto 2.1), 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 40 puntos y Nota 4,0

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.

2.4 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:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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 50 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.

- 2.5 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.

3. 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.

difusión a la presente resolución.

4° PROCÉDASE a dar amplia

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.