

SUPERINTENDENCIA DE SALUD

Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas

RSC/PCP/MEP/CRV

APRUEBA PAUTA Y PERFIL DE SELECCIÓN PARA PROVEER EN CALIDAD DE CONTRATA EL CARGO DE FISCALIZADOR/A PARA EL SUBDEPARTAMENTO FISCALIZACIÓN DE BENEFICIOS.

EXENTA N° 1062

SANTIAGO, 23 OCT. 2023

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°6 de 2019, 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°17 de 2022 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 contrata, a través del portal web Empleos Públicos y otros portales asociados:

Cargo	N° de vacante	Escalafón	Grado	Intendencia/Departamento /Unidad requirente.
Fiscalizador/a de Beneficios	1	Fiscalizador	13°	Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud

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

I. PERFIL

1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

Nombre del Cargo	Fiscalizador(a) del Subdepartamento Fiscalización de Beneficios
Reporta a	Jefatura del Subdepartamento Fiscalización de Beneficios
Calidad Jurídica	Contrata.
Grado E.O.F.	13° escalafón Fiscalizador.
Renta bruta mensualizada	2.378.682.- Mensual
Personal a cargo	No tiene
Región	RM
Cupos	01

1.2 PROPÓSITO DEL CARGO

Ejecutar fiscalizaciones regulares y extraordinarias de las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES) y del Fondo Nacional de Salud (FONASA) y prestadores de salud, con el propósito de lograr el cumplimiento de la normativa en lo relativo al Régimen de Garantías de Salud (GES) y a las metas de cobertura del Examen de Medicina Preventiva por parte de dichas entidades y la Ley 20.850, de Ricarte Soto

1.3 PRINCIPALES FUNCIONES

- Preparar y ejecutar fiscalizaciones en terreno y/o desde oficina.
- Proponer procedimientos en las materias fiscalizadas relativas al régimen de garantías en salud y metas de cobertura del examen de medicina preventiva y la Ley 20.850, de Ricarte Soto.
- Aplicar procedimientos establecidos en los módulos de fiscalización.
- Recopilar y sistematizar la información relevante para el desarrollo de la fiscalización.
- Respaldar los hallazgos detectados y proponer informes y oficios con respecto a instrucciones a impartir.
- Revisar el cumplimiento de las instrucciones impartidas y proponer acciones correctivas.
- Registrar resultados de la fiscalización en los oficios, informes, planillas de trabajo y sistema de fiscalización.
- Proponer informes consolidados de fiscalización.
- Proponer materias de fiscalización, sanciones y necesidad de regulación
- Prestar asesoría técnica en materia de su competencia a las unidades que lo requieran.
- Capacitar y difundir en normativa y procesos Garantías en Salud a prestadores públicos y/o privados.

1.4 REQUISITOS DEL CARGO

- 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; o

Título de Técnico de Nivel Superior otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado o reconocido por éste y acreditar experiencia como técnico de nivel superior no inferior a cuatro años.

1.4.1 Formación deseable.

Título Profesional de Enfermera(o), Matró(a), Enfermero(a)-Matró(a), Kinesiólogo(a) y/o Tecnólogo(a) Médico(a), o del área de la salud otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.

1.4.2 Experiencia deseable.

Al menos tres años (3) de experiencia profesional desde la fecha de titulación en instituciones de salud públicas o privadas.

Al menos dos años (2) de experiencia clínica, fundamentalmente en atención directa con el paciente en áreas ambulatorias y/u hospitalarias, desde la fecha de titulación. Experiencia en técnicas y procedimientos de fiscalización y auditoría o contraloría.

Experiencia como monitor, encargado o jefatura área GES.

1.4.3 Conocimientos deseables

Legislación en salud, en especial DFL N°1, Ley N°19.966; Decreto Supremo N°136/2005; Decreto Supremo que rige las GES.

Normativas aplicables de carácter médico, técnico y administrativo para el cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud de la Ley N°19.966.

Excel nivel medio.

Manejo de base de datos nivel básico (Brio Query, o ACL, o Access, o SQL, o Stata o SAS)

Microsoft Office a nivel usuario.

1.4.4 Otros

Disponibilidad para viajar dentro y fuera de Santiago. Este desplazamiento implica al menos un 50% del tiempo del trabajo encomendado.

1.4.5 COMPETENCIAS

- Trabajo bajo presión.
- Comunicación efectiva.
- Orientación al cliente.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Flexibilidad y Adaptación.
- Proactividad

1.5 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. (formato en la página web Institucional)

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

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.

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: el mérito, la idoneidad, inclusión e igualdad de oportunidades para el cumplimiento de la función pública

3° APRUÉBASE Pauta de Selección

que se indica a continuación:

II. PROCESO DE SELECCIÓN

2. 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.

Cargo: FISCALIZADOR/A BENEFICIOS			
SUBFACTOR	FACTORES	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTOS
Formación y capacitación	Titulo profesional	Enfermera(o), Matrón(a), Enfermero(a)-Matrón(a), Kinesiólogo(a) y/o Tecnólogo(a) Médico(a),	15
		Otro profesional del Área de la Salud	10
	• Legislación en salud, en especial DFL N°1, Ley N°19.966; Decreto Supremo N°136/2005; Decreto Supremo que rige las GES.	Formación, curso o capacitación	10
	Normativas aplicables de carácter médico, técnico y administrativo para el cumplimiento de las Garantías Explícitas en Salud de la Ley N°19.966	Formación, curso o capacitación	15
	Conocimiento en excel	Excel avanzado	10
		Excel intermedio	5
	Conocimiento en bases de datos	Brio Query, ACL, Access, SQL, Stata, SAS.	5
		Sin conocimiento de bases de datos	0
Experiencia	Al menos tres años (3) de experiencia profesional desde la fecha de titulación en instituciones de salud públicas o privadas.	Más de 5 años	10
		Entre 3 y 5 años	5
	Experiencia clínica en atención directa con el paciente en área ambulatoria	Más de 4 años	10
		Entre 2 y 4 años	8
	Experiencia clínica en atención directa con el paciente en área hospitalaria	Más de 4 años	12
		Entre 2 y 4 años	8
	Experiencia en técnicas y procedimientos de fiscalización y auditoría o contraloría	Más de 2 años	8
		Entre 1 y 2 años	4
	Experiencia como monitor, encargado o jefatura área GES	Más de 2 años	5
		Entre 1 y 2 años	3

*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 1.4 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 como mínimo (este puntaje corresponde a los factores señalados en el punto 4 del perfil del cargo), 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	NOTA PRUEBA	PUNTAJE PRUEBA
7,0	100	5,5	85
6,9	99	5,4	84
6,8	98	5,3	83
6,7	97	5,2	82
6,6	96	5,1	81
6,5	95	5,0	80
6,4	94	4,9	79
6,3	93	4,8	78
6,2	92	4,7	77
6,1	91	4,6	76
6,0	90	4,5	75
5,9	89	4,4	74
5,8	88	4,3	73
5,7	87	4,2	72
5,6	86	4,1	71
		4,0	70

El puntaje mínimo de aprobación de la etapa es de 70 puntos.

2.2.3 Evaluación psicolaboral:

Passarán 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/a	100
Idóneo/a con Observaciones	75
No Idóneo/a	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.

Serán objeto de especial atención en esta entrevista la congruencia curricular del/la postulante, su motivación, expectativas e ideales declarados respecto de la carrera funcionaria pública en la salud, sus intereses intelectuales y profesionales y la forma en que dé cuenta de su experiencia de vida y profesional.

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 17 puntos)	100
Presenta varias habilidades y competencias requeridas (entre 16 y 14 puntos)	75
Presenta algunas habilidades y competencias requeridas (entre 13 y 12)	50
Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas(igual o menor a 11)	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.
- La Jefatura del Departamento o Subdepartamento al que pertenece 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.
- Representantes del Superintendente si lo estima necesario.

Los integrantes del Comité 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, 1 postulante que cumpla 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 sumatoria de las etapas, con un máximo de 3 candidatos.

2.3 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.

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

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



DR. VÍCTOR TORRES JELDES
SUPERINTENDENTE DE SALUD

DISTRIBUCIÓN:

- Oficina de Partes
- Subdepto. Gestión y Desarrollo de Personas