


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 ENCARGADA/O DE ASUNTOS DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

EXENTA N° 240

SANTIAGO, 15 FEB. 2024

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 Exento N°66 de 2022, del Ministerio de Salud, que establece orden de subrogancia, 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 contratada/o, a través del portal web Empleos Públicos y otros portales asociados:

Cargo	N° de vacante	Escalafón	Grado	Intendencia/Departamento /Unidad requirente.
Profesional encargada/o Asuntos de Género y no Discriminación	1	Profesional	12°	Unidad Planificación, Innovación y Control de Gestión

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

I. PERFIL

1. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

Nombre del Cargo	Encargada/o de Asuntos de Género y no Discriminación.
Reporta a	Jefatura Unidad de Planificación, Innovación y Control de Gestión.
Calidad Jurídica	Contrata. Sujeto a evaluación a los seis meses de ejercicio en el cargo.
Grado E.O.F.	12°. Escalafón Profesional
Renta bruta mensualizada	\$ 2.900.318.- bruta mensualizada, incluye bono trimestral de eficiencia institucional, sujeto al cumplimiento de metas.
Región	Santiago
Personal a cargo	0

2. PROPÓSITO DEL CARGO

Liderar la transversalización de la perspectiva de género y no discriminación en el quehacer y la gestión interna de la Superintendencia de Salud.

3. PRINCIPALES FUNCIONES

- Impulsar, visibilizar y asegurar permanentemente la vigencia de la perspectiva de equidad de género y no discriminación en el quehacer institucional representada en las definiciones estratégicas del Servicio.
- Proponer estrategias para desarrollar conciencia de género en la Institución y compromiso por parte del Comité Directivo y las personas funcionarias para tratar las inequidades de género identificadas en el sector regulado y fiscalizado por la Superintendencia de Salud.
- Contribuir a la instalación de una cultura de género en la Institución con foco en las personas, para responder integralmente a sus necesidades dadas las inequidades de género presentes en el Servicio y el sistema de salud.
- Monitorear los compromisos institucionales de género, propiciando la creación de equipos de trabajo y generando redes externas para el logro y cumplimiento de dichos compromisos.
- Asesorar a la autoridad del Servicio en la elaboración de planes, proyectos y/o actividades orientadas a la equidad de género y no discriminación, a la igualdad de derechos de las personas y a procurar eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres.
- Definir actividades de capacitación para funcionarios y funcionarias sobre perspectiva de género y no discriminación en la salud pública, con el propósito de desarrollar las competencias necesarias para incorporar dicha perspectiva en su quehacer en la institución.
- Asesorar y colaborar con el Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas en la generación de actividades que promuevan un ambiente laboral libre de hostigamiento, discriminación y violencia, con igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres.
- Asistencia a charlas, presentaciones, comisiones, entre otras, que busquen difundir o compartir experiencias, avances, logros y dificultades en materias de equidad de género y no discriminación.
- Liderar el relacionamiento con las contrapartes externas de la red de género, tales como, la Comisión Asesora en Género del Sector Salud, el Consejo

Consultivo de Género del Ministerio de Salud, convocatorias del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, entre otros.

4. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

4.1 Requisitos generales

- Ser ciudadana/o extranjera/o poseedora/or de un permiso de residencia.
- 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 inhabilitada/o para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenada/o por crimen o simple delito.

4.2 Requisitos específicos del cargo

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.

4.3 Requisitos deseables

4.3.1 Formación deseable.

- Título Profesional del área de las Ciencias Sociales de Sociología, Antropología social, Trabajo Social, Psicología, o relacionados al área de la Administración Pública.
- Otras carreras profesionales afines al área requerida
- Aquellas personas que hayan obtenido su título profesional en el extranjero, este deberá encontrarse validado en Chile de acuerdo a la legislación vigente.

4.3.2 Experiencia deseable.

Experiencia laboral de al menos 2 años en asuntos de género deseable en el sector público o en el sector privado como ONG, consultoras afines a la temática de género y de derechos ya sea a través de la implementación directa de acciones, generación de diagnósticos o evaluación de políticas públicas con enfoque de género.

4.3.3 Conocimientos deseables.

- Magíster en Estudios de Género, Sociología, Políticas Públicas, Economía y afines.
- Diplomado en Estudios de Género y afines.
- Cursos relacionados con asuntos de Género.
- Conocimiento de leyes y normativa de equidad de género y no discriminación.

5 COMPETENCIAS

- Orientación al Cliente Interno y Externo
- Adaptación y flexibilidad
- Trabajo en equipo y colaboración
- Aprendizaje Permanente
- Comunicación empática y asertiva
- Iniciativa y creatividad
- Motivación por el cargo

6 ANTECEDENTES REQUERIDOS

- 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.

7 POSTULACIONES Y ENTREGA DE ANTECEDENTES

Las postulaciones y entrega de antecedentes se realizan a través del Portal Web empleos públicos. 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.

8 PROCESO DE SELECCIÓN

Se evaluará el cumplimiento de Requisitos Generales, Específicos y deseables 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 de este documento.

Las y 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 oportunidades.

3° APRUÉBASE Pauta de Selección

que se indica a continuación:

II. PROCESO DE SELECCIÓN

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 se determinará el paso a las superiores.

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

Las y los postulantes que cumplan con los requisitos de postulación serán evaluadas/os 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 las y 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.
- Conocimientos en el área requerida.
- Experiencia Laboral en el área requerida.

CARGO PROFESIONAL COORDINADORA/OR DE ASUNTOS DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN						
ETAPA	FACTOR	FACTORES	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE POR FACTOR	PUNTAJE MÁXIMO	PUNTAJE MÍNIMO FACTOR
EVALUACIÓN CURRICULAR	FORMACIÓN	Título profesional de las ciencias sociales	Certificado de título	20	20	15
		Otros profesionales afines al tema	Certificado de título	15		
	CONOCIMIENTOS	Magister en Asuntos de Género y no Discriminación y afines	Certificado de título de magíster	15	15	5
		Diplomados en asuntos de género y no discriminación y afines	Certificado de título de especialización	10		
		Cursos mayores a 10 hrs. relacionados con asuntos de género y no discriminación.	Certificado del curso	5		
	EXPERIENCIA LABORAL	Experiencia laboral en asuntos de género deseable en el sector público o en el sector privado como ONG, consultoras afines a la temática de género.	Certifica 2 o más años	30	30	20
Certifica más de 1 y menos de 2 años			20			

*Los estudios de especialización de la persona postulante se cuantificarán según el puntaje indicado tabla, considerándose solamente la categoría más alta (no son sumatorios)

Puntaje mínimo de aprobación por factor:

Formación 15

Conocimientos 5

Experiencia 20

Puntaje mínimo de aprobación etapa evaluación curricular 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 4 del perfil del cargo.

2.2.2 Prueba de conocimientos y habilidades:

Podrán acceder a esta etapa las y los candidatas/os 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 y las candidatos/as 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:

Pasarán a esta etapa las 10 personas candidatas que obtuvieron el mayor puntaje en la etapa anterior correspondiente a prueba de conocimientos y habilidades. Si existiera igualdad en el puntaje del o la última candidata/o seleccionada/o, se considerará el puntaje obtenido en la evaluación curricular para el desempate, por tanto, el o la postulante que haya obtenido el puntaje más alto en la evaluación curricular será la décima persona seleccionada.

Las personas candidatas evaluadas en esta etapa serán categorizadas como idónea, idónea con observaciones o no idónea.

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 otras personas, 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 de la persona 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 las y 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 persona evaluadora, dividiéndose por el número de evaluadoras/es presente y el total se ajustará a la siguiente tabla:

Criterio	Puntaje
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas (entre 25 y 21 puntos)	100
Presenta varias habilidades y competencias requeridas (entre 20 y 15 puntos)	75
Presenta algunas habilidades y competencias requeridas (entre 13 y 14)	50
Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas(igual o menor a 12)	25

El puntaje mínimo de aprobación de la etapa 75 puntos

El Comité de Selección será conformado por:

- Jefatura Unidad de Planificación, Innovación y Control de Gestión.
- Encargada/o de Asuntos de Género y no Discriminación Subrogante.
- Una/un integrante de la Asociación de Funcionarios de la Superintendencia de Salud.
- Jefatura del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas.
- Representantes del Superintendente si lo estima necesario.

Los y las integrantes del Comité que estén imposibilitados de participar en la entrevista en la fecha estipulada podrán ser reemplazados por quien la persona 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 exigibles y 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 o la candidata/o idónea/o como resultado del proceso de selección desarrollado a través de las distintas etapas, el Comité de Selección propondrá al Superintendente de Salud una nómina con los nombres de las y los postulantes que obtuvieron los mejores puntajes en la sumatoria de las etapas, con un máximo de 3 candidatas/os.

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 las y 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 elegibles las y 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 las y 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


CARMEN MONSALVE BENAVIDES
SUPERINTENDENTA DE SALUD (S)

Distribución:

- Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas.
- Subdepartamento de Administración.
- Oficina de Partes.