



TRABAJANDO
PARA USTED

SUPERINTENDENCIA
DE SALUD

Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas
RSC/PCP/FIS/CRV/MEM

APRUEBA PAUTA Y PERFIL DE
SELECCIÓN PARA PROVEER EN
CALIDAD DE CONTRATA EL CARGO
ANALISTA/FISCALIZADOR
AGENCIA ZONAL DEL BIO BIO

EXENTA Nº 751

SANTIAGO, 18 JUN 2026

VISTO: Los artículos 10, 18 y 19 del DFL 29/2004, Estatuto Administrativo; el DFL Nº3/2004, que fija planta de personal para la Superintendencia de Salud; la Resolución Nº6 de 2019, de la Contraloría General de la República; y la Resolución Afecta Nº 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 Nº26, de 2026, que nombra en el cargo de Superintendente de Salud, y las facultades que me confiere el artículo 109 del D.F.L. Nº1, de 2005, del Ministerio de Salud, dicto la siguiente,

RESOLUCIÓN:

1º 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	Nº de vacante	Escalafón	Grado	Intendencia/Departamento /Unidad requirente.
Analista/Fiscalizador Agencia Zonal del Bio Bio	1	Fiscalizador	14º	Agencia Zonal de Bio Bío

2º APRUÉBASE el perfil de selección para el siguiente cargo con desempeño en Concepción.

1. PERFIL

CARACTERÍSTICAS DEL CARGO ANALISTA FISCALIZADOR

Nombre del Cargo	Analista Fiscalizador/a Agencia Zonal del Biobío
Reporta a	Agente Zonal del Biobío
Calidad Jurídica	Contrata. Sujeto a evaluación a los seis meses de ejercicio en el cargo.
Grado E.O.F.	14°. Escalafón Fiscalizador
Renta bruta mensualizada	\$ 2.648.334.- Mensualizada
Región	Del Biobío
Personal a cargo	Sin personal a cargo
Cupos	01

1.1.1 PROPÓSITO DEL CARGO

Realiza los procesos de atención de usuarios, resolución de reclamos administrativos, arbitrales, recursos de reposición y la ejecución de los programas de fiscalizaciones regional, de acuerdo a los lineamientos entregados por el/la Agente Zonal y la Jefatura de la Unidad de Coordinación Regional, con el propósito de lograr la entrega de servicios de calidad para usuarios de regiones.

1.1.2 PRINCIPALES FUNCIONES

- Resolución de Reclamos y Arbitrajes contra las Aseguradoras y Prestadores de la región.
- Fiscalización de Ley de Derechos y Deberes, según lineamientos de la Intendencia de Prestadores.
- Fiscalización de Beneficios, según lineamientos del Subdepto Fiscalización en Beneficios.
- Orientar y resolver las consultas de los usuarios de la Región, en forma presencial, telefónica, vía web o por los medios que disponga la Superintendencia.
- Difusión y Educación sobre las materias de sistemas de salud y de calidad en salud.
- Disponibilidad para viajar dentro y fuera de la región
- Reporta al Agente Zonal.

1.1.3 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.
-

1.1.4 REQUISITOS DESEABLES

a. Formación deseable.

- Estar en posesión de un título profesional de carrera de 10 semestre de preferencia Abogado, de la Salud, o del área de las ciencias sociales o Ingeniería, otorgado por una Universidad del Estado o reconocido por éste.

b. Experiencia deseable.

- Experiencia laboral en áreas de resolución de reclamos de organismos públicos, de Fiscalización y/o Atención de Usuarios/as de a lo menos 1 año.
- Experiencia en áreas de la salud de a lo menos 1 año.
- Experiencia de a lo menos 2 años desde la obtención de título profesional.

c. Conocimientos deseables

- Legislación en salud, en especial DFL N° 1, Ley 19.966; Decreto Supremo N° 136/2005; Decreto Supremo que rige las GES.
- Conocimientos de la normativa aplicables a los prestadores de salud y del Sistema de Acreditación de los Prestadores Institucionales.
- Manejo de herramientas computacionales a nivel intermedio.
- Estudios de postgrado en el área de gestión en salud, administración, derecho, afines al cargo.

d. Competencias

- Motivación por el logro, la excelencia y métodos de trabajos.
- Capacidad de análisis y síntesis
- Trabajo en equipo y colaborativo
- Aprendizaje Permanente
- Orientación al Cliente externo e interno
- Flexibilidad y Adaptación
- Capacidad de comunicación efectiva.
- Capacidad de manejo de situaciones conflictivas.
- Reserva, discreción y alto sentido de la probidad administrativa.

e. OTROS

Disponibilidad para trasladarse dentro y fuera de la región.

1.1.5 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) Profesional(es).
- 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.
- Para los y las postulantes extranjeros deberán presentar documentación que acredite la ciudadanía o bien un permiso de residencia.
- Fotocopia simple de Certificados, Diplomas de capacitación, Postgrados y/o Postítulos.

1.2.6 PROCESO DE SELECCIÓN

Se evaluará el cumplimiento de Requisitos Generales y deseables en función de los aspectos que se encuentren debidamente certificados.

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: 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:

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.

Las personas candidatas 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.

Analista/Fiscalizador Agencia Zonal					
FACTOR	SUBFACTOR	REQUISITOS	CRITERIOS	PUNTAJE SUBFACTOR	
EVALUACIÓN CURRICULAR	Formación	Título	Título profesional de carrera de 10 semestres (Abogado, De la Salud o del área de las ciencias sociales o Ingeniería)	10	
			Título profesional de una carrera de 8 semestres	5	
	puntaje máximo subfactor formación			10	
	*Capacitación (cursos registrados pauta de selección 1.2.4 letra c)	Magister en Salud, Derecho, Administración o afines al cargo	Certificado	12	
			No posee	0	
		Diplomado o postitulo en el Sistema de Salud o Derecho Público o afines al cargo	Certificado	8	
			No posee	0	
		Legislación y Normativa en Salud	cursos o capacitación	7	
			No posee	0	
		Normativa aplicables a los prestadores de salud y del Sistema de Acreditación de los Prestadores Institucionales	cursos o capacitación	7	
			No posee	0	
		Microsoft office nivel básico	Certificado Intermedio	6	
			Certificado Básico	3	
			No posee o sin respaldo	0	
	Puntaje máximo subfactor capacitación			40 pts	
	Total factor formación + capacitación			50 pts	
	*Experiencia	Experiencia en áreas de resolución de reclamos de organismos públicos, de Fiscalización y/o Atención de Usuarios/as de a lo menos 1 año	Mayor o igual a 2 años	20	
			Mayor o igual a 1 año y menor a 2 años	15	
		Experiencia en áreas de la salud de a lo menos 1 año.	Mayor o igual a 2 años	20	
			Mayor o igual a 1 año y menor a 2 años	15	
		Experiencia de a lo menos 2 años desde la obtención del título profesional	Mayor o igual a 3 años	10	
			Mayor o igual a 2 años y menor a 3 años	5	
	puntaje máximo factor experiencia			50 pts	
	TOTAL PUNTOS EVALUACIÓN CURRICULAR			100 pts	
	PUNTAJE MÍNIMO APROBACIÓN ETAPA			40 pts	
	Filtro para avanzar a la siguiente fase al menos el 40% del puntaje máximo con un tope aproximado de 25 personas.				
	* Subfactores de capacitación, los estudios de especialización del postulante se cuantificarán según el puntaje indicado tabla, considerándose solamente la categoría más alta (no son sumatorios)				
	* Los subfactores de experiencia serán evaluados de manera independiente. Una misma experiencia laboral podrá ser considerada en mas de un subfactor, siempre que acredite el cumplimiento específico del criterio evaluado en cada uno.				

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 1.1.4 del respectivo 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 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.

La prueba se podrá rendir en la agencia donde se desempeña el cargo, en la sucursal de Santiago o bien online, se avisará con anticipación.

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 70 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.

La evaluación psicolaboral podrá realizarse en la región donde se desempeña el cargo que postula o bien vía online, se avisará con anticipación.

CRITERIO	PUNTUACIÓN
Idóneo	100
Idóneo con Observaciones	75
No Idóneo	50

Puntaje mínimo de aprobación 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:

- 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.
- 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.
- 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 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 etapa 75 puntos

El Comité de Selección será conformado por:

- La Jefatura Unidad Coordinación Regional
- Agente Zonal de desempeño del cargo
- Presidente 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, 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 sumatoria de las etapas, con un mínimo de 3 candidatos para el 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.

Las personas postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de instrumentos de selección, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de

garantizar la igualdad de condiciones a todas las personas postulantes que se presenten en este proceso.

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

Distribución:

- Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas.
- Coordinación Regional
- Oficina de Partes.


FERNANDO RIVEROS VIDAL
SUPERINTENDENTE DE SALUD