

**SUPERINTENDENCIA
DE SALUD**

Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas
RSC/PCP/MEM

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

EXENTA Nº 775

SANTIAGO, 12 OCT 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, los oficios N°2880 y N°2881 de 2021, ambos de la Dirección de Presupuesto, 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 contratado, a través del portal web Empleos Públicos y otros portales asociados:

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

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

1. PERFIL DE SELECCIÓN

REEMPLAZO PRE Y POSTNATAL FISCALIZADOR(A) DEL SUBDEPARTAMENTO FISCALIZACIÓN DE BENEFICIOS

I. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del Cargo | Reemplazo Pre y Postnatal Fiscalizador(a) del Subdepartamento Fiscalización de Beneficios |
| Reporta a | Jefatura del Subdepartamento Fiscalización de Beneficios |
| Calidad Jurídica | Contrata. Plazo fijo reemplazo pre y postnatal. |
| Grado E.O.F. | 13° escalafón Fiscalizador. |
| Renta bruta mensualizada | 2.001.718.- Mensual |
| Personal a cargo | No tiene |
| Región | RM |
| Cupos | 01 |

II. 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

III. 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.

IV. 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.

4.1 Formación deseable.

Título Profesional de Enfermera(o), Matrn(a), Enfermero(a)-Matrn(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.

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.

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.

4.4 Otros

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

V. COMPETENCIAS

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

VI. 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 n°12 de la Ley N°18.834. (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.

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: la equidad de género, la no discriminación y la igualdad de oportunidad.

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.

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.

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.

2.2.2 Prueba de habilidades:

Las personas que cumplan los requisitos generales y específicos de la etapa Evaluación curricular, participaran de una prueba de habilidades, competencias y aptitudes. Se llamará a los 25 candidatos con mayor puntaje en etapa anterior. Las personas que obtengan el mejor puntaje en esta etapa pasaran a la siguiente fase de evaluación psicolaboral.

El puntaje final que obtendrán los candidatos en esta etapa, corresponde a la ecuación entre el 40% del puntaje obtenido en la evaluación curricular y el 60% en la evaluación prueba de habilidades.

2.2.3 Evaluación psicolaboral:

Pasarán a esta etapa los 6 candidatos que obtuvieron el mayor puntaje en la etapa anterior correspondiente a prueba de 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.

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.

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, podrán participar si lo estiman convenientes la Jefatura del Departamento o Intendencia de donde pertenece el cargo y/o Representantes del Superintendente. 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.

2.2.5 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. °

1 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.
- Subdepartamento Fiscalización de Beneficios
- Oficina de Partes.