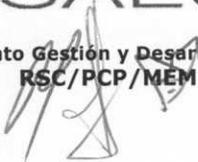


# SUPERINTENDENCIA DE SALUD

Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas  
RSC/PCP/MEM



**APRUEBA PAUTA Y PERFIL DE SELECCIÓN PARA PROVEER EN CALIDAD DE CONTRATA, EL CARGO ANALISTA PARA UNIDAD VERIFICA CUMPLIMIENTO DE LA INTENDENCIA DE FONDOS Y SEGUROS PREVISIONALES DE SALUD.**

EXENTA N° 738

SANTIAGO, 29 SEP 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 contratado, a través del portal web Empleos Públicos y otros portales asociados:

Cargos	N° de vacante	Escalafón	Grado	Intendencia/Departamento /Unidad requirente.
Analista Unidad Verifica Cumplimientos	1	Fiscalizador	13°	Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud

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

# 1. PERFIL DE SELECCIÓN

## CARGO ANALISTA UNIDAD DE VERIFICA CUMPLIMIENTO

### CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

<b>Nombre del Cargo</b>	Analista Unidad de Verifica Cumplimiento
<b>Reporta a</b>	Jefatura de la Unidad de Verifica Cumplimiento
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata. Sujeto a evaluación a los seis meses de ejercicio en el cargo.
<b>Grado E.O.F.</b>	13°. Escalafón Fiscalizador
<b>Renta bruta mensualizada</b>	\$2.001.718- Mensual
<b>Región</b>	RM
<b>Cupos</b>	01

### **I. PROPÓSITO DEL CARGO**

Gestionar, y realizar apoyo técnico a la Unidad de Verifica Cumplimiento de la Superintendencia de Salud, o hacia otros departamentos de la institución, con el propósito de contribuir al análisis de los procesos en etapa cumplimiento, a su tramitación y emitir propuestas de resolución de los incidentes que se deduzcan en dicha etapa. Además, participar en la tramitación de procedimientos sancionatorios, en aquellos casos en que la Unidad de Verifica Cumplimiento detente la calidad de Unidad Investigadora.

### **II. PRINCIPALES FUNCIONES**

Sustanciar reclamos y juicios que se ventilan ante la Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud, en su calidad de Tribunal Especial, en la etapa de verifica cumplimiento.

Realizar el verifica cumplimiento en conjunto con las Áreas de Fiscalización y Sanciones de la Intendencia de Fondos.

Desarrollar las propuestas de resolución de incidentes en la etapa de verifica cumplimiento

Participar en la tramitación de Procedimientos Sancionatorios. Dicha labor incluye, elaborar propuestas de oficios de cargos, de oficios de prescripción, de oficios decretando diligencias probatorias, oficios de solicitud de antecedentes, entre otros. Análisis y estudio de antecedentes. Además, elaborar minutas.

### **III. REQUISITOS GENERALES**

1. Los contemplados en la ley N°18.834, Artículo 12° letra a, b, c, d, e, f.
2. Decreto con Fuerza de Ley N°3 de 2004.
3. 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.

### **IV. REQUISITOS DESEABLES**

#### **1. Formación deseable.**

Título profesional Abogado(a), otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.

#### **2. Experiencia deseable.**

- Cinco años (5) de experiencia Profesional desde la fecha de titulación.
- 2 años de experiencia en tramitación de juicios o como actuario en cualquier tipo de Tribunal.

### **3. Conocimientos deseables**

Conocimientos en Resolución de Conflictos, Arbitraje y derecho administrativo sancionador.

## **V. COMPETENCIAS**

- Trabajo en equipo/colaboración
- Trabajo bajo presión.
- Aprendizaje permanente
- Comunicación efectiva
- Orientación al Cliente interno y externo
- Flexibilidad y Adaptación
- Organización/Manejo de cartera de casos

## **VI. ANTECEDENTES REQUERIDOS**

1. Curriculum Vitae en formato personal.
2. Fotocopia simple Juramento ante la Corte Suprema.
3. Fotocopia simple de Certificados, Diplomas de capacitación, Postgrados y/o Postítulos.

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

## **POSTULACIONES Y ENTREGA DE ANTECEDENTES**

La postulación solo se realizará a través del portal [www.empleospublicos.cl](http://www.empleospublicos.cl), sin perjuicio de lo cual, la difusión del proceso de selección también se efectuará a través de portales con acceso universal

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.

## **VII. PROCESO DE SELECCIÓN**

Se evaluará el cumplimiento de Requisitos Generales 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 VI de este documento.

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.

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.

<b>Tabla proceso de selección Analista Unidad Verifica Cumplimiento</b>						
FACTOR	SUBFACTOR	REQUISITOS	CRITERIOS	PUNTAJE SUBFACTOR	PJE MAX. SUBFACTOR	PUNTAJE MIN APROBACIÓN ETAPA
<b>EVALUACIÓN CURRICULAR</b>	<b>Formación</b>	Título	Título profesional deseable Abogado	15	50	40 PTOS
			Otro profesional	0		
		Conocimiento en Resolución de Conflictos	cursos o capacitación	15		
		Conocimiento en Derecho Administrativo	cursos o capacitación	10		
		Conocimiento en Arbitraje	cursos o capacitación	10		
	<b>Experiencia</b>	Al menos 5 años de experiencia profesional desde la fecha de titulación	Mayor o igual a 7 años	25	50	
			Mayor o igual a 5 años y menor que 7	10		
		Al menos 2 años de experiencia en tramitación de juicios o como actuario en cualquier tipo de tribunal	Mayor o igual a 5 años	25		
			Mayor o igual a 2 año y menor que 4	15		

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 total de la sumatoria de factores

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 II 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 del total, (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 atinente 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.

### 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.

CRITERIO	PUNTUACIÓN
Idóneo	100
Idóneo con Observaciones	75
No Idóneo	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.

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 75 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.

**2.2.5 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](http://www.empleospublicos.cl) y portales asociados. [www.bne.cl](http://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](http://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**



**PATRICIO FERNÁNDEZ PÉREZ**  
**SUPERINTENDENTE DE SALUD**



**Distribución:**

- Subdepartamento Gestión y Desarrollo de Personas.
- Intendencia de Fondos y Seguros Previsionales de Salud
- Oficina de Partes.