

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 AGENTE REGIONAL DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS.

EXENTA Nº 473

SANTIAGO, 25 JUN 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:

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. |
|---|---------------|-------------|-------|--|
| Agente Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins | 1 | Profesional | 10º | Coordinación Regional |

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

1. PERFIL DE SELECCIÓN

I. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

| | |
|---------------------------------|--|
| Nombre del Cargo | Agente Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins |
| Reporta a | Jefatura de la Unidad de Coordinación Regional |
| Calidad Jurídica | Contrata. Sujeto a evaluación a los seis meses de ejercicio en el cargo. |
| Grado E.O.F. | 10°. Escalafón Profesional. |
| Renta bruta mensualizada | \$2.869.111.- Mensual Bono Desempeño Institucional \$653.835.- Trimestral |
| Región | Libertador General Bernardo O'Higgins |
| Personal a cargo | 1 Fiscalizador/a y 1 Administrativo/a |

II. PROPÓSITO DEL CARGO

- Supervisar 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 la Jefatura de la Unidad de Coordinación Regional y representar al Superintendente en la Región, con el propósito de lograr la entrega de servicios de calidad para usuarios de regiones.

III. PRINCIPALES FUNCIONES

- Supervisar los procesos de atención, resolución de reclamos administrativos, arbitrales, recursos de reposición y ejecución de los programas de fiscalizaciones regional.
- Representar al Superintendente en la Región a través de instancias político-técnico e intersectoriales; aseguradoras, prestadores y medios de comunicación, a nivel regional.
- Coordinar iniciativas de Difusión y Educación para la población usuaria de los sistemas de salud público y privados.
- Gestionar el recurso humano y administrar los recursos materiales de la Agencia a cargo.
- Participar en la elaboración y ejecución del Plan de Fiscalización dirigido a las aseguradoras y prestadores con presencia regional.
- Tramitar y resolver juicios arbitrales y reclamos administrativos relacionados con materias de beneficios, cotizaciones, GES, GES-CAEC, LEY DE URGENCIA, Alza de Plan Base de Salud y otros.
- Tramitar y resolver reclamos de Ley de Derechos y Deberes y de Condicionamiento de Atención de Salud.
- Tramitar solicitudes de mediación y resolver reclamos en contra de mediadores y resolver recursos en contra de dichas resoluciones.
- Atender usuarios.
- Tramitar y/o derivar solicitudes vinculadas a la Ley 20285(Ley de Transparencia).
- Establecer estrategias que permitan dar a conocer el quehacer institucional a través de los medios de comunicaciones regionales.
- Entregar información oficial a los Prestadores de Salud en materias asociadas a la certificación y acreditación de prestadores institucionales como en el registro de prestadores individuales.

IV. REQUISITOS GENERALES

- Ser ciudadano.
- 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 inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

4.1 Requisitos específicos DFL N°3 – 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.

4.2 Formación deseable.

Título profesional deseable Abogado, Ingeniero Comercial, Administrador Público, del área de la Salud, de las Ciencias Sociales o de la Administración, otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste.

4.3 Experiencia deseable.

- a. Al menos cinco años (5) de experiencia profesional relacionada con el ámbito de la salud desde la fecha de titulación en instituciones públicas o privadas.
- b. Deseable experiencia en cargos de Jefatura, Encargados, Coordinación, Subrogancia, etc., desde la fecha de titulación en instituciones públicas o privadas de al menos 2 años.
- c. Al menos 3 años de experiencia en área de Resolución de reclamos, Fiscalización o Atención de Usuarios.

4.4 Conocimientos deseables

- Sistemas de salud público y privado.
- Legislación en salud y/o previsional.
- DFL N°1 de 2005, de Salud.
- Normativa GES.- Normativa CAEC – Ley de Urgencia
- Normativa de la Superintendencia de Salud.
- Conocimiento Ley 18.575 y ley 19.880.
- Herramientas computacionales a nivel medio.

V. COMPETENCIAS

- Liderazgo
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Orientación a la calidad.
- Orientación al cliente.
- Flexibilidad.
- Comunicación efectiva

VI. Otros

Disponibilidad para trasladarse dentro y fuera de la región.

VII. ANTECEDENTES REQUERIDOS

- Currículum 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.

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

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

Selección que se indica a continuación: **3° APRUÉBASE** Pauta de

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.

| Tabla proceso de selección Agente Regional del Libertador Bernardo O' Higgins | | | | | | |
|---|---|---|---|-------------------|--------------------|------------------------------|
| FACTOR | SUBFACTOR | REQUISITOS | CRITERIOS | PUNTAJE SUBFACTOR | PJE MAX. SUBFACTOR | PUNTAJE MIN APROBACIÓN ETAPA |
| EVALUACIÓN CURRICULAR | Formación | Titulo | Título profesional deseable Abogado, Ingeniero Comercial, Administrador Público | 10 | 50 pts | 40 PTS |
| | | | Profesional del area de la salud, ciencias sociales o de la Administración | 5 | | |
| | | Diplomado o Magister en el área de la Salud | Magister | 10 | | |
| | | | Diplomado | 5 | | |
| | | Sistemas de salud público y privado. Legislación en salud y/o previsual. DFL Nº 1 de 2005, de Salud | cursos o capacitación | 10 | | |
| | | Normativa CES.- Normativa CAEC – Ley de Urgencia | cursos o capacitación | 5 | | |
| | | Conocimiento Ley 18.575 y ley 19.880. | cursos o capacitación | 5 | | |
| | Herramientas computacionales a nivel medio. | Intermedio | 10 | | | |
| | | Básico | 4 | | | |
| | Experiencia | Al menos cinco años (5) de experiencia profesional relacionada con el ámbito del salud desde la fecha de titulación en instituciones públicas o privadas | Mayor o igual a 3 años | 15 | 50 pts | |
| | | | Mayor o igual a 1 años y menor que 3 | 10 | | |
| | | Al menos 3 años de experiencia en área de Resolución de reclamos, Fiscalización o Atención de Usuarios. | Mayor o igual a 5 años | 20 | | |
| | | | Mayor o igual a 3 años y menor que 5 | 15 | | |
| | | Deseable experiencia en cargos de Jefatura, Encargados, Coordinación, desde la fecha de titulación en instituciones públicas o privadas de al menos 2 años. | Mayor o igual a 4 años | 15 | | |
| Mayor o igual a 2 años y menor que 4 | | | 10 | | | |

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

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 conocimientos y habilidades:

Podrán acceder a esta etapa los candidatos que obtengan los mejores puntajes en la revisión curricular, con un tope de un 40% del puntaje total, (este puntaje corresponde a los factores señalados en el punto 2.2.1), 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.

| 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.

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 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 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.
- Coordinación Regional
- Oficina de Partes.