

# 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 ANALISTA SERVICIOS GENERALES DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.**

EXENTA N° 157

SANTIAGO, 03 FEB. 2023

**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 Afecto N°17 de 2022 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.
Analista Unidad Servicios Generales	1	Fiscalizador	14°	Administración y Finanzas

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

## 1. PERFIL

### 1.1 CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

<b>Nombre del Cargo</b>	Analista Unidad de Servicios Generales
<b>Reporta a</b>	Jefe Unidad de Servicios Generales
<b>Calidad Jurídica</b>	Contrata. Sujeto a evaluación a los seis meses de ejercicio en el cargo.
<b>Grado E.O.F.</b>	14°. Escalafón Fiscalizador
<b>Renta bruta mensualizada</b>	\$ 2.111.005.- bruta mensual Bono Desempeño Institucional \$488.583.- Trimestral sujeto al cumplimiento de las metas institucionales.
<b>Región</b>	Santiago
<b>Personal a cargo</b>	0

### 1.2 PROPÓSITO DEL CARGO

Participar en la provisión, mantención, habilitación y adecuación de los bienes inmuebles requeridos para el funcionamiento de Superintendencia de Salud en la sede Santiago y las Agencias Regionales, a efecto de contar con condiciones óptimas en las dependencias institucionales y en los espacios de atención y cuidado de la población usuaria.

### 1.3 PRINCIPALES FUNCIONES

Gestionar, de acuerdo a las instrucciones del Encargado de la Unidad de Servicios Generales, el Plan de Infraestructura para Santiago y las Agencias Regionales, procurando levantar oportunamente los requerimientos.

Realizar estimaciones y análisis presupuestarios vinculados a la implementación de los proyectos de infraestructura para Santiago y las Agencias Regionales, según instrucción de la jefatura.

Elaborar las bases técnicas y términos de referencia de los contratos de mantención de infraestructura y servicios de prestaciones requeridos.

Gestionar los contratos asociados a infraestructura, especialidades y otros que la jefatura le asigne.

Participar en el Comité de Operaciones de Emergencia (COE) de la Superintendencia. Otras funciones propias de la Unidad a requerimiento de la jefatura.

### 1.4 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; 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.

### 1.5 REQUISITOS ESPECIFICOS

#### 1. Formación deseable

Título Profesional de Constructor(a) Civil, Ingeniero(a) en Construcción, Técnico(a) en Construcción, Ingeniero(a) en Prevención de Riesgos u otro profesional afín al área de la construcción e infraestructura.

#### 2. Experiencia deseable.

Experiencia laboral de al menos 2 años en materias relacionadas con gestión de infraestructura y contratos en instituciones del Sector Público  
Experiencia de al menos 1 año asociada a comités de emergencia en instituciones públicas o privadas.

### **3. Conocimientos deseables**

- Software de Diseño (AutoCad).
- Gestión de proyectos de infraestructura.
- Instrumentos de planificación y monitoreo a la gestión.

### **4. Competencias deseables**

- Orientación a los resultados
- Servicio a las personas.
- Adaptación y flexibilidad a los cambios.
- Trabajo en equipo y colaboración
- Capacidad para organizar y administrar información
- Capacidad de organización

#### **1.6 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.

#### **1.7 PROCESO DE SELECCIÓN**

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 1.5 de este documento.

Los postulantes podrán ser sometidos a:

- Pruebas de conocimientos y habilidades,
- Evaluación psicolaboral, y
- Entrevista Global con el Comité de Selección.

#### **1.8 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: la equidad de género, la no discriminación, 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.

Tabla proceso de selección						
ANALISTA UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES						
ETAPA	FACTORES	SUBFACTORES	CRITERIOS	PUNTAJE	PJE MAX. POR FACTOR	
Evaluación Curricular	Formación	Titulo Profesional	Constructor Civil / Ingeniero en Construcción	10	100	
			Ingeniero en Prevención de Riesgo	8		
			Técnico en Construcción / Técnico en Prevención de Riesgo	5		
			Otras profesiones	2		
		Cursos software de diseño - AutoCad. (SUMA DE LAS HORAS DE CAPACITACIÓN)	Entre 61 y 80 hrs.	15		
			Entre 41 y 60 hrs	10		
			Entre 12 y 40 hrs.	5		
			Curso Gestión de Proyecto de infraestructura (SUMA DE LAS HORAS DE CAPACITACIÓN)	Entre 61 y 80 hrs.		15
				Entre 41 y 60 hrs		10
				Entre 12 y 40 hrs.		5
	Curso Instrumentos de planificación y monitoreo de gestión (SUMA DE LAS HORAS DE CAPACITACIÓN)	Entre 61 y 80 hrs.	15			
		Entre 41 y 60 hrs	10			
		Entre 12 y 40 hrs.	5			
	Experiencia	Experiencia laboral de al menos 1 año en cargo con funciones asociadas a la gestión de emergencias en instituciones públicas o privadas	Más de 3 años	20		
			mas de 2 y 3 años	15		
			entre 1 y 2 años	10		
Experiencia laboral de al menos 2 años en materias relacionadas con gestión de infraestructura en el sector público.		Más de 4 años	25			
		mas de 3 y 4 años	20			
		entre 2 y 3 años	15			

\*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 1.5 del respectivo perfil de 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 1.5 numero 1,2,3 del perfil de selección 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.

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 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. **Orientación a los resultados:** Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando se deben tomar decisiones importantes necesarias para superar a los competidores, responder a las necesidades del cliente o mejorar la organización. Es la capacidad de administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados.

2. **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.

3. **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.

4. **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.

5. **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:

<b>Criterio</b>	<b>Puntaje</b>
Presenta especiales habilidades y competencias requeridas (entre 25 y 21 puntos)	100
Presenta varias habilidades y competencias requeridas (entre 20 y 16 puntos)	75
Presenta algunas habilidades y competencias requeridas (entre 15 y 12)	50
Presenta mínimas habilidades y competencias requeridas (igual o menor a 11)	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.
- La Jefatura del Departamento o Subdepartamento al que pertenece 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.
- 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, 1 postulante que cumpla 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 máximo de 3 candidatos.

El Jefe Superior de Servicio podrá adjudicar el cargo si al menos existe un candidato idóneo.

### **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).

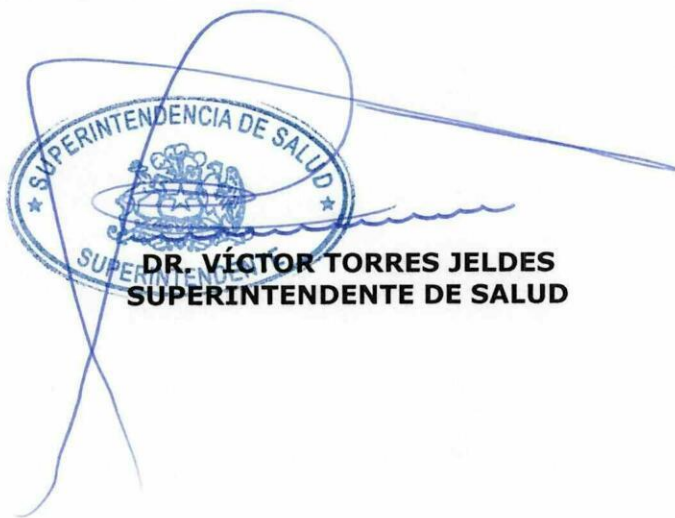
El Superintendente tiene la facultad para modificar o ampliar las fechas establecidas en el proceso de selección, informando a los candidatos que participan en dicho proceso.

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.

**4º PROCÉDASE** a dar amplia difusión  
a la presente resolución.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

  
**DR. VÍCTOR TORRES JELDES**  
**SUPERINTENDENTE DE SALUD**

**Distribución:**

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