

LLAMADO A PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO

I. Identificación de la Vacante

Cargo	Jefatura de Depto. Análisis y validación de Prestaciones
Lugar de Desempeño	Santiago
N° Vacante	1
Planta	Profesional
Calidad jurídica	Contrata
Grado	5° E.U.S.
Renta Total Haberes	\$ 3.096.997.-

* En el caso que un funcionario/a de Fonasa postule y gane un cargo asociado a un grado menor al que ostenta, se mantendrá su grado y calidad contractual vigente, asumiendo específicamente la función; por motivo del proceso de selección al que postula.

II. Objetivo del cargo

Liderar equipo a cargo del proceso de validación de prestaciones que están contenidas en los convenios o contratos de compra sanitaria y administrar al marco presupuestario de la compra directa de FONASA.

III. Dependencia jerárquica del cargo

Superior jerárquico	Establecimiento
Jefatura División gestión Comercial	Nivel Central

IV. Principales funciones asociadas:

- Validar el pago de las prestaciones correspondientes a los convenios con prestadores de la red, de las regiones Metropolitana de Santiago y del Libertador General Bernardo O'Higgins.
- Optimizar el uso, realizar el seguimiento e identificar requerimientos del marco presupuestario asignado para la compra directa y los programas garantizados de Fondo Nacional de Salud
- Entregar a las Direcciones Zonales lineamientos generales acerca de la validación de pago y el control presupuesto de compra directa y programas garantizados.
- Coordinar con prestadores en convenio el correcto funcionamiento en materia de presupuesto y pagos
- Retroalimentar a los demás departamentos de la División en materias de presupuesto y validación de pagos.
- Asesorar a otras jefaturas, Divisiones y Direcciones Zonales en las materias propias de las funciones del departamento.
- Liderar el desarrollo de un equipo de personas, procurando direccionar su desempeño mediante objetivos y retroalimentaciones periódicas, con la finalidad de potenciar sus competencias y desarrollo profesional.
- Dar cumplimiento a otras tareas asignadas por la jefatura de la División

V. Requisitos de postulación.

a. Requisitos generales

Estar calificado en Lista 1

No haber sido objeto de medida disciplinaria durante los dos años anteriores a la publicación.

(No es necesario que los funcionarios(as) lo soliciten, dado que serán solicitados internamente por el Depto. Desarrollo de Personas).

b. Requisitos específicos

Profesional Grado 5° E.U.S. alternativamente:

a. Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado.

b. Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres y menos de 10 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 7 años en el sector público o privado.

VI. Competencias para el cargo

a) Nivel Educativo requerido para el cargo:

- Profesionales del área de Salud o de Administración.

Capacitación deseable:

- Gestión en salud
- Gestión de calidad
- Curso GRD
- Políticas Públicas
- Administración
- Salud pública
- Gestión de presupuesto
- Orientación al cliente
- Ética, Probidad y Transparencia
- Procedimientos administrativos.
- Trabajo en equipo y comunicación efectiva
- Responsabilidad Administrativa y Procedimientos disciplinarios
- Higiene y Seguridad

Nota: Se entenderán por profesional del área de la salud, sólo las carreras indicadas por la Superintendencia de Salud: Bioquímica, Cirujano Dentista, Enfermería, Farmacéutica, Química farmacéutica, Nutricionista, Matrona, Medicina, Fonoaudiología, Kinesiología, Psicología, Tecnología Médica y Terapeutas Ocupacionales.

b) Competencias:

Institucionales	De Nivel	Técnicas
<ul style="list-style-type: none"> - Probidad y Ética en la Gestión Pública. - Orientación al Cliente Interno y Externo - Compromiso con la Excelencia y Calidad - Conciencia Organizacional - Flexibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al Logro y los Resultados - Liderazgo - Iniciativa - Trabajo en Equipo /Trabajo Colaborativo. 	<ul style="list-style-type: none"> - DFL 1 Fonasa - Ley de presupuesto sector salud - Ley de compras - Ley GES - Ley Ricarte Soto

c) Experiencia Profesional:

- Título profesional de una carrera de, **a lo menos, 10 semestres de duración**, debe acreditar experiencia profesional a lo menos de 5 años en el sector público o privado, de éstos, a lo menos 2 años en gestión de procesos administrativos-sanitarios. Además, debe acreditar a lo menos 3 años en cargos de jefatura.
- Título profesional de una carrera de, **a lo menos, 8 semestres y menos de 10 semestres de duración**, debe acreditar experiencia profesional a lo menos de 7 años en el sector público o privado, de éstos, a lo menos 2 años en gestión de procesos administrativos-sanitarios. Además, debe acreditar a lo menos 3 años en cargos de jefatura.

VII.- Proceso de selección

El proceso de selección está constituido por etapas sucesivas y excluyentes, es decir se debe cumplir el puntaje mínimo exigido en cada etapa para poder pasar a la siguiente, cada una de las etapas tiene por objetivo constatar el cumplimiento de los requisitos generales y específicos exigidos para poder postular.

Todos los postulantes que cumplan con la acreditación de los requisitos establecidos en la presente convocatoria, así como en los documentos de respaldo podrán participar en el proceso de reclutamiento. Por el contrario quien no acredite el cumplimiento de los requisitos con documentos de respaldo quedará excluido del presente proceso de selección.

El proceso de selección podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, entendiéndose por éstos aquellos/as candidatos/as que no cumplan con el perfil y/o los requisitos establecidos.

El Fondo Nacional de Salud, en un marco de igualdad de condiciones, acoge todas las postulaciones recibidas, donde las capacidades diferentes no son impedimento de participación. Por ello, y a fin de contar con los medios adecuados de evaluación, se solicita a los postulantes indicar en la ficha de postulación si presentan alguna dificultad que pueda afectar la aplicación de las etapas de evaluación establecidas en estas bases.

Etapas del proceso de reclutamiento y selección:

Etapa	Ponderación
Evaluación Curricular	10%
Evaluación Experiencia Profesional.	30%
Evaluación de Competencias Técnicas y Psicolaboral	30%
Apreciación Global del Candidato	30%

1.- Evaluación Curricular:

Esta etapa tiene una ponderación del 10% dentro del total del proceso. El puntaje final de esta etapa corresponde a la sumatoria de los factores “Formación Educativa”, “Capacitación” y “Especialización”. El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es de 15 puntos.

Factor	Criterios de Evaluación	Puntaje	Puntaje Max	Puntaje min. Para aprobar	Ponderador
Formación Educativa	Profesionales del área de Salud o de Administración.	15	23	15	10%
Capacitación ¹	Poseer 4 o más capacitaciones relacionadas con el cargo, en los últimos 5 años.	8			
	Poseer entre 2 y 3 capacitaciones relacionadas con el cargo, en los últimos 5 años	5			
	Poseer 1 capacitación relacionada con el cargo, en los últimos 5 años	3			

Dos o más capacitaciones y/o especialización en una misma temática se considera solamente como una capacitación y/o especialización para cuantificar el puntaje de la etapa de evaluación curricular.

2.- Evaluación de Experiencia Profesional:

Esta etapa tiene una ponderación del 30% dentro del total del proceso. El puntaje mínimo de aprobación de esta etapa es de 24 puntos.

Factor	Criterio de evaluación	Puntaje	Puntaje Máx.	Puntaje Min. para aprobar	Ponderador
Experiencia Profesional	Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, debe acreditar experiencia profesional superior a 6 años en el sector público o privado, de éstos, a lo menos 2 años en gestión de procesos administrativos-sanitarios.	20	40	24	30%
	Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres y menos de 10 semestres de duración, debe acreditar experiencia profesional superior a 8 años en el sector público o privado, de éstos, a lo menos 2 años en gestión de procesos administrativos-sanitarios.				
	Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, debe acreditar experiencia profesional entre 5 y 6 años en el sector público o privado, de éstos, a lo menos 2 años en gestión de procesos administrativos-sanitarios.	12			
	Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres y menos de 10 semestres de duración, debe acreditar experiencia profesional entre 7 y 8 años en el sector público o privado, de éstos, a lo menos 2 años en gestión de procesos administrativos-sanitarios.				
	Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de	0			

	duración, acredita una experiencia profesional inferior a 5 años en el sector público o privado. Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres y menos de 10 semestres de duración, debe acreditar experiencia profesional inferior a 7 años.				
Experiencia Profesional en cargos de Jefatura o Liderando Equipos de Trabajo	Experiencia como jefatura superior a 4 años.	20			
	Experiencia como jefatura 3 y 4 años.	12			
	Experiencia como jefatura inferior a 3 años.	0			

3.- Evaluación Competencias Técnicas y Perfil Psicolaboral:

La etapa tiene una ponderación del 30% dentro del total del proceso. Consiste en la evaluación de competencias técnicas del/la candidato/a al cargo específico, de acuerdo al perfil señalado en las presentes bases. De igual, forma se aplicará una evaluación Psicolaboral a los postulantes por corresponder a cargo de jefatura o que lidera equipos de trabajo. El puntaje mínimo de aprobación es de 40 puntos.

Factor	Criterio de evaluación	Puntaje	Puntaje Máx.	Puntaje Min. para aprobar	Ponderador
Competencia Técnica	El puntaje obtenido representa sobre un 90% de aprobación en prueba técnica.	30	60	40	30%
	El puntaje obtenido representa sobre un 75% y un 90% de aprobación en prueba técnica.	25			
	El puntaje obtenido representa entre un 60% y un 75% de aprobación en prueba técnica.	20			
	El puntaje obtenido representa menos de un 60% de aprobación en prueba técnica	0			
Perfil Psicolaboral	El postulante resulta "recomendable" para el cargo.	30			
	El postulante resulta "recomendable con observación" para el cargo.	20			

	El postulante resulta “no recomendable” para el cargo.	no	0			
--	--	----	---	--	--	--

La etapa de evaluación de competencias técnicas se realizará de manera virtual a través de las herramientas disponibles para ello (Aula Virtual Fonasa), notificándose a través del correo electrónico declarado en la postulación, el día y hora en que se realizarán dichas evaluaciones.

Los 5 más altos puntajes que se obtengan como resultado de la prueba técnica pasarán Evaluación Psicolaboral. En caso de que exista empate entre el lugar 5 y posteriores, todos pasarán a dicha evaluación. Los participantes que aprueben la etapa de perfil Psicolaboral pasarán a la etapa de Apreciación global del candidato.

Elementos de la Prueba Técnica (30 puntos):

Contenidos de la parte teórica	Contenidos de la parte práctica
DFL 1 Fonasa Ley de presupuesto sector salud Ley de compras Ley GES Ley Ricarte Soto	DFL 1 Fonasa Ley de presupuesto sector salud Ley de compras Ley GES Ley Ricarte Soto
Evaluación parte Teórica (Alternativas/V o F)	Evaluación Parte Práctica (Análisis de casos)
<ul style="list-style-type: none"> • 15 preguntas de alternativas /50% (15 puntos) 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 puntos/50% • Cantidad de 3 casos (5 puntos C/U)
Material de Estudio:	
-Ley Ricarte Soto (20.850) /2015 -Decreto GES 72/2022 - DFL 1 Fonasa - Ley de presupuesto sector salud - Ley de compras	

Los 5 más altos puntajes que se obtengan como resultado de la prueba técnica y evaluación psico laboral pasarán a la etapa de Apreciación Global del Candidato; en caso de que exista empate entre el lugar 5 y posteriores, todos pasarán a dicha evaluación.

4.- Apreciación Global del Candidato:

Esta etapa tiene una ponderación final del 30% y consiste en la realización de una entrevista individual de valoración global, efectuada por el Comité de Selección, los cuales se evaluarán de acuerdo con la tabla que a continuación se presenta, siendo el puntaje mínimo de aprobación de 20 puntos.

Factor	Criterio de evaluación	Puntaje	Puntaje Máx.	Puntaje Min. para aprobar	Ponderador
Apreciación Global del Candidato	Postulante cumple con los requisitos del cargo Totalmente	40	40	20	30%
	Postulante cumple con los requisitos del cargo Parcialmente	20			
	Postulante no cumple con los requisitos del cargo	10			

Esta etapa puede ser presencial o mediante sistemas virtuales (Zoom, Meet, etc.), notificándose a través del correo electrónico declarado en la postulación, el día y hora en que se realizará dicha entrevista.

Una vez finalizado el proceso de selección respectivo, la comisión de Selección propondrá a la autoridad facultada para adoptar la decisión final, un Listado de elegibles con los más altos puntajes finales de idoneidad de proceso, con un mínimo de tres postulantes, si los hubiere y un máximo de cinco candidatos para la vacante a proveer. Si ninguno de ellos resultare elegido, la autoridad señalada podrá ordenar fundadamente un nuevo proceso de reclutamiento y selección, por única vez.

IX.- Documentación a presentar

- Ficha de Postulación (Anexo N°1).
- Curriculum Vitae Libre.
- Fotocopia simple de Título Profesional.
- Fotocopia simple de Certificados de Capacitación o Certificado de capacitaciones de la institucional con firma y timbre de quien lo emite.
- Certificado del empleador (actual y/o anterior) que acredite experiencia Profesional en el sector público y/o privado y en funciones relacionadas. (Se sugiere Anexo 2). Para estos efectos, el (los) certificado(s) debe(n) contener:
 - Identificación de la Institución/Empresa, nombre del postulante, la especificación del(los) cargo(s) ocupados(s), inicio y fin del período de desempeño (día, mes, año), nombre completo y firma de quién lo extiende, además del timbre de la organización que certifica. Idealmente deberá indicar teléfono y/o correo electrónico de contacto de la persona que certifica.
 - No se considerará documento válido para acreditar experiencia: Certificados extendidos por el mismo postulante, currículum vitae, Resoluciones de nombramiento, contratos de trabajo, finiquitos, boletas de honorarios, certificado de cotizaciones previsionales, cartas

de recomendación, liquidaciones de sueldo, link o copia de páginas web en donde aparezca el postulante o trabajos realizados por él, correos electrónicos que hagan mención a trabajos/proyectos realizados o cualquier otro documento que no se ajuste a lo indicado en el párrafo precedente.

X.- Plazo de Recepción de Postulaciones

Las postulaciones deben ser remitidas mediante el Link: <https://forms.office.com/r/1Un2L4fbRM> hasta las 16:00 hrs. del día 26/12/2023, para el cargo de **Jefatura de Depto. Análisis y validación de Prestaciones**

CALENDARIO DE SELECCIÓN		
Difusión del Proceso de Selección	Correo avisosgestiondepersonas@fonasa.cl	14/12/2023 al 26/12/2023
Recepción postulaciones	MsForms: https://forms.office.com/r/1Un2L4fbRM	14/12/2023 al 26/12/2023
Evaluación Curricular	Dpto. Gestión y Desarrollo de las Personas	27/12/2023 al 29/12/2023
Evaluación Técnica	Dpto. Gestión y Desarrollo de las personasNC / Aula Virtual Fonasa	02/01/2024 al 08/01/2024
Evaluación Psicolaboral	Consultora externa	02/01/2024 al 08/01/2024
Entrevista final de conocimientos y apreciación global del candidato.	Comité de Selección	09/01/2024 al 11/01/2024
Selección del Postulante.	Jefe de División de Gestión Comercial	12/01/2024 al 15/01/2024

Este calendario podrá ser modificado de acuerdo a cómo se va desarrollando el proceso.

DIVISIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS.
Santiago, 13 de diciembre 2023