

LLAMADO A PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO

I. Identificación de la Vacante

Cargo	Jefatura Unidad de procesos y gestión de la información
Lugar de Desempeño	Santiago
N° Vacante	1
Planta	Profesional
Calidad jurídica	Contrata
Grado	5 ° E.U.S.
Renta Total Haberes	\$ 3.230.167.-

* 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

Monitorear, administrar y consolidar la información, procesos, plan estratégico e indicadores de gestión que se generen en la División de Gestión Comercial de FONASA.

III. Dependencia jerárquica del cargo

Superior jerárquico	Establecimiento
Jefe División Gestión Comercial de FONASA	Nivel Central

IV. Principales funciones asociadas:

- Ser la contraparte de la División en el diseño e implementación de los proyectos estratégicos de la institución
- Apoyar la gestión de información dirigida hacia los prestadores desde las diferentes áreas de la División.
- Monitorear, evaluar e informar el cumplimiento de los indicadores de gestión de la División a la jefatura.
- Administrar el plan de compra y presupuesto interno de la División.
- Coordinar presupuesto anual interno y aquel referido a las materias que administra la División.
- Responder las solicitudes de información en el ámbito de la Ley de Transparencia, parlamentarios y organismos del Estado en asuntos de competencia de la División cuando se requiera.
- Monitorear y controlar el plan estratégico de la División y del control de gestión interno, incluyendo la elaboración de glosas y el seguimiento de metas.
- Ser responsable del manejo de la información de la División y la publicación de los datos abiertos.
- Dar cumplimiento a todas las tareas que encomiende el/la Jefe 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.

- 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 o 4 años en el Fondo Nacional de Salud; o
- 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 o 6 años en el Fondo Nacional de Salud.

VI. Competencias para el cargo

a) Nivel Educativo requerido para el cargo:

- Profesionales del área de la administración

Capacitación deseable:

- DFL 1, 2005 / Minsal
- Ley 20285 Sobre acceso a la información pública
- Leyes 19996 y 20850 sobre garantías GES y Tratamientos de Alto Costo
- Aseguramiento en Salud
- Estadística
- Manejo de Base de Datos
- Liderazgo
- Manejo de herramienta Tableau
- DFL 29/ 2005 Ministerio de Hacienda / Títulos III y IV.
- Procedimientos administrativos.
- Comunicación efectiva.
- Trabajo en equipo / trabajo colaborativo.
- Curso Ética, Probidad y Transparencia.
- Responsabilidad Administrativa y Procedimientos Disciplinarios

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"> - Leyes 20285, 19996 y 20850. - DFL 1 año 2005 (Incluye Ley 21.674). - Base de datos. - Red pública y privada de Salud. - Sistema Tableau.

c) Experiencia Profesional:

Experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado o 4 años en el Fondo Nacional de Salud, de estos, al menos 4 años en gestión de beneficiarios, administración de prestadores de Salud Pública/Privada y manejo de información; con al menos 1 año de experiencia en cargos de Jefatura.

Experiencia profesional no inferior a 7 años en el sector público o privado o 6 años en el Fondo Nacional de Salud, de estos, al menos 4 años en gestión de beneficiarios, administración de prestadores de Salud Pública/Privada y manejo de información; con al menos 1 año de experiencia 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.

Los funcionarios(as) que presenten licencias médicas otorgadas en razón de alguna enfermedad que les afecte personalmente y en el caso del descanso por la licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año, siendo éstas prescripciones médicas motivo de descanso efectivo para restablecer la salud, en el primer caso, o plena dedicación del beneficiario al cuidado del infante, en el segundo caso; podrán participar del proceso de selección, pero en las etapas relativas a la evaluación de competencias técnicas y entrevista de apreciación global del candidato, estarán impedidos por motivos legales de asistir el día de la citación, si se encontraren acogidos a licencia médica. Esta restricción no rige para aquellas licencias médicas relativas al descanso de maternidad.

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.	20%
Evaluación de Competencias Técnicas.	25%
Perfil Psicolaboral.	15%
Apreciación Global del Candidato.	30%

VIII.- Criterios de evaluación

a) 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 20 puntos.

Factor	Criterios de Evaluación	Puntaje	Puntaje Max	Puntaje min. Para aprobar	Ponderador
Formación Educativa	Título Profesional del área de la administración	20	36	20	10%
Capacitación	Poseer 5 o más capacitaciones relacionadas con el cargo, en los últimos 5 últimos años.	10			
	Poseer entre 3 y 4 capacitaciones relacionadas con el cargo, en los últimos 5 últimos años	6			
	Poseer entre 1 y 2 capacitaciones relacionadas con el cargo, en los últimos 5 últimos años	3			
Especialización	Posee a lo menos 1 especialización relacionadas con el cargo.	6			

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.

b) Evaluación de Experiencia Profesional:

Esta etapa tiene una ponderación del 20% 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	<p>Acreditar Experiencia profesional superior a 6 años en el sector público o privado, o superior a 5 años en el Fondo Nacional de Salud; De estos, al menos 4 años en gestión de beneficiarios, administración de prestadores de Salud Pública/Privada y manejo de información.</p> <p>Acreditar Experiencia profesional superior a 8 años en el sector público o superior a 7 años en el Fondo Nacional de Salud; De estos, al menos 4 años en gestión de beneficiarios, administración de prestadores de Salud Pública/Privada y manejo de información.</p>	20	40	24	20%
	<p>Acreditar Experiencia profesional entre 5 y 6 años en el sector público o privado, o entre 4 y 5 años en el Fondo Nacional de Salud; De estos, al menos 4 años en gestión de beneficiarios, administración de prestadores de Salud Pública/Privada y manejo de información.</p> <p>Acreditar Experiencia profesional entre 7 y 8 años en el sector público o privado o entre 6 y 7 años en el Fondo Nacional de Salud; De estos, al menos 4 años en gestión de beneficiarios, administración de prestadores de Salud Pública/Privada y manejo de información.</p>	12			
	<p>Acreditar Experiencia profesional inferior a 5 años en el sector público o privado, o inferior a 4 años en el Fondo Nacional de Salud.</p>	0			
Experiencia	Experiencia mayor a 1 año en cargos de jefatura liderando	20			

Profesional en cargos de Jefatura o Liderando Equipos de Trabajo	equipos de trabajo en la gestión de beneficiarios de FONASA con garantías, en la red pública y/o privada.				
	Experiencia al menos 1 año en cargos de jefatura o liderando equipos de trabajo en la gestión de beneficiarios de FONASA con garantías, en la red pública y/o privada.	12			
	Experiencia menor a 1 año en cargos de jefatura o liderando equipos de trabajo en la gestión de beneficiarios de FONASA con garantías, en la red pública y/o privada.	0			

c) Evaluación Competencias Técnicas.

La etapa tiene una ponderación del 25% dentro del total del proceso. Consiste en la evaluación de competencias técnicas del/la candidato/a al cargo específico, de acuerdo con el perfil señalado en las presentes bases. El puntaje mínimo de aprobación es de 18 puntos.

Para evaluar este factor se aplicará la siguiente tabla:

Factor	N° de Respuestas Correctas en prueba técnica	Puntaje	Puntaje máximo	Puntaje mín. para aprobar	Ponderador
Competencia Técnica	20	30	30	18	25%
	19	28,5			
	18	27			
	17	25,5			
	16	24			
	15	22,5			
	14	21			
	13	19,5			
	12	18			
	11	16,5			
	10	15			
	09	13,5			
	08	12			
	07	10,5			
	06	09			
	05	7,5			
	04	06			
	03	4,5			
	02	03			
01	1,5				
00	00				

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.

Elementos de la Prueba Técnica (30 puntos):

Contenidos de la parte teórica	Contenidos de la parte práctica
Ley 19.966 (GES), Ley 20.850 (Ricarte Soto), DFL 1, Presupuesto FONASA, Ley 21.674	Prueba Técnica Manejo y Uso de Herramienta Tableau (Ponderación 50%)
Evaluación parte Teórica (Alternativas/V o F)	Evaluación Parte Práctica (Análisis de casos)
<ul style="list-style-type: none"> Puntaje: 10 Preguntas (1,5 cada pregunta). Tiempo: 15 minutos (cada pregunta equivale a 1.30 minutos). 	<ul style="list-style-type: none"> Puntaje: 4 preguntas (1,5 puntos cada caso). Tiempo: 20 minutos (5 minutos cada caso).
Material de Estudio:	
<ul style="list-style-type: none"> Ley 19966 decreto N° 72 Ley 20850 Ricarte Soto Ley de presupuesto 2024 DFL 1, 2005 / Minsal Ley 21.674 Manual de Tableau Excel manejo de bases de datos 	

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.

d) Evaluación Psicolaboral

La etapa tiene una ponderación del 15% dentro del total del proceso. Consiste en la evaluación del perfil laboral del/la candidato/a al cargo específico, de acuerdo con el perfil señalado en las presentes bases. El puntaje mínimo de aprobación es de 20 puntos.

Factor	Criterio de evaluación	Puntaje	Puntaje Máx.	Puntaje Min. para aprobar	Ponderador
Perfil Psicolaboral	El postulante resulta "recomendable" para el cargo.	30	30	20	15%
	El postulante resulta "recomendable con observación" para el cargo.	20			
	El postulante resulta "no recomendable" para el cargo.	0			

Sólo los postulantes que cumplan con todos los requisitos legales y obtengan los 5 mayores puntajes ponderados en la sumatoria de las fases evaluación curricular, experiencia profesional, evaluación de competencias técnicas y evaluación Psicolaboral, pasarán a la etapa de entrevista de Apreciación Global del Postulante; en caso de que exista empate en el quinto lugar y posteriores, todos pasarán a dicha

entrevista. La evaluación de estas fases se realiza sobre la base de etapas sucesivas, por lo que el puntaje establecido como mínimo para aprobar cada una de ellas determina a los participantes el paso a la etapa siguiente.

e) 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 32 puntos.

Factor	Criterio de evaluación	Puntaje	Puntaje Máx.	Puntaje Min. Para aprobar	Ponderador
Apreciación Global del Candidato	Promedio del Comité de Selección (1 – 7 puntos)	1 - 40	40	32	30%

Para realizar la evaluación de esta etapa, se utilizarán las herramientas disponibles para ello (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, el Comité 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 1)
- Curriculum vitae libre
- Fotocopia simple de certificado de Título Profesional.
- Fotocopia simple de Certificados de Capacitación (ó Certificado de Capacitación de Fonasa).
- Certificado del empleador (actual y/o anterior RRHH) que acredite experiencia profesional, (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, curriculum 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 a través del link: <https://forms.office.com/r/ezMRfH6WhK>,
Hasta las 16:00 hrs. Del 10-07-2024.

CALENDARIO DE SELECCIÓN		
Etapa del Proceso	Responsable	Plazo
Difusión del Proceso de Selección	Correo avisosgestiondepersonas@fonasa.cl	03/07/2024 al 10/07/2024
Recepción postulaciones	Envíos antecedentes mediante herramienta web Ms. Forms: https://forms.office.com/r/ezMRfH6WhK	03/07/2024 al 10/07/2024
Evaluación Curricular	Depto. Desarrollo de las Personas	11/07/2024 al 16/07/2024
Evaluación Técnica y perfil Psicolaboral	Depto. Desarrollo de las personas	17/07/2027 al 22/07/2027
Entrevista final de conocimientos y apreciación global del candidato.	Comité de Selección	23/07/2024 al 26/07/2024
Selección del Postulante	Jefatura de División Correspondiente al área requirente.	29/07/2024 al 31/07/2024

*Las Fechas estipuladas en "Calendario de Selección" son solamente referenciales, ya que se encuentran sujetas a la cantidad de postulantes que tenga el proceso y a contingencias de difícil predicción. El comité podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, informando oportunamente dicha circunstancia a los/as postulantes a través de correo electrónico.

DIVISIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS.
Santiago, 01 de julio de 2023