

**REF: APRUEBA BASES ADMINISTRATIVAS PARA
PROVEER CARGO PROFESIONAL EN CALIDAD A
CONTRATA EN LA SUPERINTENDENCIA DE
INSOLVENCIA Y REEMPRENDIMIENTO.**

RESOLUCION EXENTA N.º 64

SANTIAGO, 04 ENERO 2023

VISTOS:

Las facultades que me confiere la Ley N.º 20.720, que sustituye el régimen concursal vigente por una ley de reorganización y liquidación de empresas y personas; lo dispuesto en el D.F.L. N.º 1/19.653 de 2000, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; en el D.F.L. N.º 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N.º 18.834 sobre Estatuto Administrativo; en la Ley N.º 19.880 de Bases de los Procedimientos Administrativos; en las Resoluciones N.º 6 y 7 de 2019, de la Contraloría General de la República, que fijan normas sobre exención del trámite de toma de razón; en el Instructivo Presidencial N.º 1/2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado; en el Decreto con Fuerza de Ley N.º 2 de 28 de febrero de 2014, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, que fija planta de personal de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento; Resolución Afecta N.º 1 y N.º 2 de fecha 11 de mayo del año 2017 y 17 de octubre de 2017, respectivamente, del Ministerio de Hacienda, publicada en el Diario Oficial con fecha 10 de noviembre de 2017, dictó Normas de Aplicación General en Materias de Gestión y Desarrollo de Personas, a todos los Servicios Públicos conforme la facultad establecida en el artículo 2º, letra q), de la Ley Orgánica de la Dirección del Servicio Civil, contenida en el artículo vigésimo sexto de la Ley N.º 19.882; en la Resolución Exenta N.º 6.535 de fecha 25 de octubre de 2022, que aprobó Versión 05 del Procedimiento de Reclutamiento y Selección de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento; en la Resolución Exenta RA N.º 120949/18/2021 de 10 de marzo de 2021 que renueva nombramiento de Jefa del Departamento Financiero y de Administración; en la Resolución Exenta N.º 3.700 de 6 de julio de 2022, de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento; en la Resolución Exenta N.º 4.040 de 29 de julio de 2022, de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, que delega facultades a funcionarios/as a contrata que indica y confiere calidad de Ministros de Fe; en la Resolución Exenta N.º 6.501 de 14 de junio de 2019, que aprueba manual de procedimientos de Oficina de Partes; y las necesidades de contratación de personal para el Servicio.

CONSIDERANDO

1º.- Que, el cargo de profesional de Auditoría Interna de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, se encuentra disponible desde el 1 de noviembre de 2022.

2º.- Que, el cargo en cuestión, debe ser provisto a través de un proceso de selección de índole público, abierto, de amplia difusión, en conformidad a lo dispuesto en el Instructivo Presidencial N.º 1 de 2015, sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado y las Resoluciones N.º 1 y 2 sobre Normas de Aplicación General en materias de Gestión y Desarrollo de Personas, de la Dirección Nacional del Servicio Civil.

3º.- Que, se requiere continuar desempeñando las funciones encomendadas a dicho cargo mediante el perfil respectivo, el cual se encuentra debidamente actualizado y aprobado.

4°.- Que, la reposición del cargo en cuestión está siendo solicitada a la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda, quedando la resolución de la presente selección sujeta a dicha autorización.

RESUELVO:

1°.- Apruébese el llamado para proveer el cargo de profesional a Contrata, a través de proceso de selección a realizar conforme a los términos y requisitos del **Procedimiento de Reclutamiento y Selección de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento**, en su versión 05, aprobado por Resolución Exenta N.º 6.535 de fecha 25 de octubre de 2022.

2°.- Apruébense las Bases Administrativas para Proveer Cargo Profesional en Calidad a Contrata, que a continuación se transcriben.

BASES ADMINISTRATIVAS PARA PROVEER CARGO PROFESIONAL EN CALIDAD A CONTRATA SUPERINTENDENCIA DE INSOLVENCIA Y REEMPREDIMIENTO

1. ANTECEDENTES GENERALES.

La **SUPERINTENDENCIA DE INSOLVENCIA Y REEMPREDIMIENTO**, en adelante también la "Superintendencia", invita a participar en el proceso de selección de personal a contrata correspondiente al cargo que más adelante se indica, conforme a las siguientes Bases Administrativas y a lo establecido en el **Procedimiento de Reclutamiento y Selección de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento**, en su versión 05, aprobado por Resolución Exenta N.º 6.535 de fecha 25 de octubre de 2022.

Los requisitos específicos del cargo, se encuentran definidos en el Perfil de Cargo (**ANEXO N.º 1-Perfiles de cargos**). **Estos requisitos deben ser necesariamente cumplidos para ser considerado como preseleccionado/a.**

2. CARGOS A PROVEER

PROFESIONAL DE AUDITORÍA INTERNA.

Grado: 13º E.O.F.

Tipo de Contrato: Contrata

Estamento: Profesional

Profesión: Contador Público y/o Auditor

N.º de Cargos: 1

Región: Metropolitana

Ciudad de Desempeño: Santiago

3. REQUISITOS GENERALES DE POSTULACIÓN.

- 1) Cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 12º del DFL N.º 29 de fecha 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo aprobado por la ley N.º 18.834, y sus modificaciones.
 - a) Ser ciudadano/a o extranjero/a con permiso de residencia.
 - b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
 - c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
 - d) Poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
 - e) 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.

- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal. "De los crímenes y simples delitos cometidos por empleados públicos en el desempeño de sus cargos".
- g) Además de lo anterior, los postulantes no podrán estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades contenidas en el artículo 54 del DFL N.º 1/19.653 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

4. REQUISITOS DEL CARGO.

Generales: Los establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N.º 2 de 28 de febrero de 2014, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, que fija planta de personal de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

GRADO	ESTAMENTO	REQUISITO ESPECIFICO DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 2/2014
13	Profesional	<p>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 reconocidos, revalidados o convalidados en Chile de acuerdo a la legislación vigente.</p> <p>b) 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 o aquellos reconocidos, revalidados o convalidados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años en el sector público o privado.</p>

Específicos: De acuerdo con el perfil del cargo, se establece que los/as postulantes deberán acreditar los siguientes requisitos:

- a) Título profesional de Contador público y/o Auditor.
- b) Experiencia profesional acreditada, no inferior a cinco (5) años continuos, en el área de Auditoría Interna y/o fiscalización en el sector público.
- c) Certificado de capacitaciones realizadas en los últimos 5 años, en algunas de las siguientes temáticas:
- Área de auditoría interna, administración, Finanzas, NICSP.
 - Control Interno y Riesgos, procesos de auditoría; Sistemas y Normas de Calidad y de Seguridad de la Información, Convenios de Desempeño Alta Dirección Pública, Sector Público, Gobierno, Leyes y Regulación.
- e) Deseable con estudios de post grado en las áreas propias del cargo.

5. PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES Y PLAZO MÁXIMO DE RECEPCIÓN

5.1 Podrán postular todas aquellas personas internas (ya sean de planta, contrata o prestadores de servicios a honorarios) y externas a la Superintendencia, que cumplan con los requisitos establecidos para el cargo.

5.2 Las postulaciones serán recibidas única y exclusivamente a través del portal www.empleospublicos.cl hasta el **undécimo día hábil a partir de la fecha de publicación** de las presentes bases. Los restantes plazos, serán informados a través del portal de empleos públicos, sin perjuicio de la facultad de la Superintendencia, para modificar dichos plazos por necesidades del servicio.

5.3 Los/as postulantes deberán considerar las siguientes indicaciones:

- a) El título profesional, grados académicos, cursos y otros antecedentes requeridos para el cargo, en el caso respectivo, deberán ser presentados en copia al momento de la postulación y serán requeridos para ésta. En el caso de haber realizado estudios en el extranjero, la revalidación y/o convalidación del título en Chile, es requisito para su

contratación. Asimismo, se deberá acreditar mediante documentación fehaciente la experiencia requerida para el cargo.

- b) Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.
- c) Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación a fin de adaptar estos instrumentos y garantizar la no discriminación por esta causal.

5.4 La no presentación de todos los antecedentes de postulación en la oportunidad y forma establecida en las presentes bases, implicará que la postulación será declarada inadmisibles.

6. DE LAS POSTULACIONES.

6.1 Los/as postulantes **deberán adjuntar los siguientes antecedentes al momento de efectuar su postulación:**

- Currículum Vitae.
- Certificado de Título Profesional.
- Certificados que acrediten capacitaciones y/o postítulos, post grados.
- Certificaciones que acrediten experiencia profesional (desempeño profesional).

6.2 Una vez seleccionado/a el/la postulante, la Superintendencia le solicitará los siguientes documentos en original, o copia legalizada, los que deberán ser presentados luego de la notificación del postulante, en las oficinas del Subdepartamento Gestión y Desarrollo de las Personas ubicadas en Hermanos Amunátegui N.º 232, piso 3:

- Copia de cédula de identidad por ambos lados.
- Certificado de Afiliación AFP o solicitud de Incorporación en original.
- Certificado de Afiliación Isapre o Fonasa en original.

Sin perjuicio de lo anterior, si el/la postulante resulta seleccionado/a deberá entregar documentos originales para acreditar el nivel educacional y, en su caso, documentación fehaciente para acreditar la experiencia que exija el cargo. De comprobarse datos falsos o erróneos, el proceso se retrotrae a la selección **de terna o quina, dejando sin efecto la selección del postulante que incumplió con las exigencias establecidas en las bases.**

6.3 En caso haberse presentado postulantes con discapacidad, debidamente acreditada según lo establecido en la norma respectiva, y estando en igualdad de condiciones de mérito, se seleccionarán de manera preferente, lo anterior en cumplimiento a la Ley N.º 21.015, sobre Inclusión Laboral de personas con discapacidad.

6.4 Será de exclusiva responsabilidad de los/as postulantes mantener disponible y vigente el correo electrónico a través del cual se realiza la postulación no saturado a efectos de recibir las comunicaciones electrónicas que se dispongan, como, asimismo, el número de teléfono de red fija o celular indicado en sus antecedentes.

7. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

Etapa I: Análisis de Admisibilidad.

Revisión de requisitos formal, es decir, que los antecedentes sean presentados en Currículum Vitae y cumpliendo las formalidades establecidas en las presentes bases.

En esta etapa no se asigna puntaje y serán declaradas inadmisibles las postulaciones que no cumplan con los requisitos establecidos en el punto 4 "REQUISITOS DEL CARGO" y/o no acompañen los documentos solicitados en la forma y oportunidad señaladas en las presentes bases.

Seguidamente, al inicio de la etapa de preselección se presentan una serie de preguntas ajustadas a los requerimientos del perfil del cargo. Quienes no respondan afirmativamente a las preguntas formuladas en la plataforma de postulación o no lo hagan en la forma esperada,

no serán considerados en la etapa de asignación de puntajes y no seguirán participando del proceso de selección. El detalle de estas preguntas es el siguiente:

1. ¿Cuenta con conocimientos y experiencia en el enfoque de auditoría interna basado en riesgos, metodología COSO y Gestión de riesgos? (SI/NO).
2. ¿Cuenta con conocimientos y experiencia en los procesos de auditoría interna y o Fiscalización? (años y lugar).
3. ¿Cuenta con conocimiento y experiencia en Sistemas de Calidad y Sistemas de Seguridad de la Información? (SI/NO).
4. ¿Cuenta con conocimientos en materia de convenios de Alta Dirección Pública? (SI/NO).
5. ¿Cuenta con conocimientos de leyes y normas reglamentarias que rigen al sector público? (Estatuto Administrativo, Ley N° 19886 y su reglamento, Ley 20730 que regula el Lobby, Ley N° 19880 (SI/NO).
6. ¿Cuenta con conocimiento sobre la Ley N° 20.720 y Ley 20.285? (Ambas) (SI/NO).
7. ¿Cuenta con conocimiento del Sistema de Contabilidad General de Nación y Normas Internacionales de Contabilidad para el sector público (NICSP)? (SI/NO).
8. ¿Describe al menos dos referencias laborales en sus antecedentes curriculares? (SI/NO).

Etapas II: Formación, Capacitación y Experiencia Profesional.

a) Estudios y cursos de Formación Educativa y de Capacitación (15%).

b) Experiencia Profesional (20%).

A esta etapa se le asigna la ponderación señalada en el punto 8. de las presentes bases.

Quiénes obtengan igual o mayor al puntaje mínimo requerido en las etapas II a) y II b), serán citados vía correo electrónico, indicando fecha, hora, lugar y temario para rendir prueba de conocimientos.

Etapas III: Apreciación Global del Candidato.

a) Prueba de Conocimientos (30%)

En esta instancia se aplicará una evaluación de conocimientos en tópicos relacionados directamente según las condiciones del cargo. Ésta deberá aplicarse antes de la evaluación psicolaboral. Quiénes no aprueben el mínimo establecido (15 puntos) en la evaluación de conocimientos, no continuarán en el proceso.

El máximo de candidatos/as para la etapa III b) corresponderán a los 8 mejores puntajes, obtenidos en las etapas II y III a)

b) Evaluación de Aptitudes Psicológicas.

A los/as candidatos/as que provengan de la etapa anterior (III a), se les realizará una evaluación psicolaboral de competencias para el cargo. Dicha evaluación tendrá calidad de asesoría para la toma de decisión y será valorada como "recomendable", "recomendable con observaciones" o "no recomendable". Los/as "no recomendables" no podrán continuar en el proceso.

c) Entrevista de Valoración Global (35%).

Esta actividad está dirigida a evaluar de manera presencial la información de cada candidato, ponderando sus respuestas en términos del perfil del cargo. Esta entrevista es realizada por el Comité de Selección, evaluando a cada postulante según una pauta de observación previamente definida.

Las etapas III a), III b) y III c) serán realizadas en las dependencias de la Superintendencia, ubicadas en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana, o en su defecto en forma telemática, dependiendo de las condiciones y recomendaciones sanitarias del momento. Los candidatos serán citados vía mail, indicando fecha, hora y lugar para dicha entrevista. El costo asociado al traslado para participar es de responsabilidad del postulante.

A la etapa III se le asigna la ponderación señalada en el punto 8. de las presentes bases.

Luego de aplicado los instrumentos de selección establecidos, el Comité elaborará una terna o quina de acuerdo a los antecedentes y puntajes de los/as postulantes. Ante la imposibilidad de conformar una terna o quina, se conformará una dupla o se propondrá a un/a postulante considerado/a idóneo/a para ocupar el cargo.

Etapa IV: Selección del Candidato.

En esta etapa sobre la base del acta presentada por la comisión de selección con la propuesta de postulantes idóneos/as al Jefe de Servicio, éste podrá seleccionar a cualquiera de los integrantes de la propuesta realizada, estando facultado para entrevistar a los candidatos en forma previa a su determinación.

Cabe indicar que en virtud de la entrada en vigencia de la Ley N.º 21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos), el postulante seleccionado al momento de ser contratada/o y/o nombrada/o, la Superintendencia deberá consultar si posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la Superintendencia proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

8. CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

En el presente proceso de selección se utilizarán los siguientes criterios para evaluar a los candidatos:

Criterio	Porcentaje
Formación Educacional y Capacitación (Etapa II)	15%
Experiencia Profesional (Etapa II)	20%
Evaluación Técnica (Etapa III)	30%
Entrevista de Valoración Global (Etapa III)	35%

9. MODALIDAD DE EVALUACIÓN.

La evaluación se llevará a cabo en etapas sucesivas por el Comité de Selección, según lo establecido en el numeral siete (7).

Etapas	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	Puntaje Mínimo Por Factor	Puntaje Max. Por Factor
2	Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación realizados en los últimos 5 años	Estudios de especialización, acordes al cargo.	Doctorados y/o Magísteres	7	3	15
			Diplomados en al menos una materia acorde al cargo.	5		
			Poseer al menos 3 cursos acordes al perfil, con un mínimo de 8 horas cada uno.	3		
	Experiencia Profesional	Experiencia Profesional en materias propias del cargo.	Experiencia de más de 8 años en instituciones públicas o privadas	20	15	20
Experiencia profesional de 5 a 7 años en instituciones públicas o privadas			15			
3	Apreciación global del candidato	Prueba de conocimientos	Nota obtenida (ponderada) por el candidato	30	15	65

		Entrevista Psicológica	Promedio de evaluación del Psicólogo	Recomendable / Recomendable con observaciones/ No recomendable		
		Entrevista valoración Global	Promedio de evaluación del Comité de Selección	35	21	
Total						100

En el caso de observarse que ninguno de los postulantes evaluados satisface los requisitos mínimos estipulados en las presentes bases, o que no cumplen íntegramente con las expectativas de desempeño del cargo, la autoridad institucional podrá declarar desierto el proceso de selección y convocar a una nueva postulación, o bien, determinar a través de una resolución fundada, la contratación directa de un profesional, situación que será informada previamente a la Dirección Nacional del Servicio Civil.

10. TABLA DE PONDERACIÓN

Criterio	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Porcentaje	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Formación Educacional y Capacitación (Etapa II)	3	15	15%	0,45	2,25
Experiencia Profesional (Etapa II)	15	20	20%	3,0	4,0
Evaluación Técnica (Etapa III)	15	30	30%	4,50	9,0
Entrevista de Valoración Global (Etapa III)	21	35	35%	7,35	12,25

11. COMITÉ DE SELECCIÓN.

El proceso de selección regido por las presentes bases será preparado y realizado por un Comité de Selección, conformado por los siguientes integrantes:

- 1) Jefe de Gabinete o quien éste delegue.
- 2) Encargado/a Unidad de Auditoría interna, o quien se delegue.
- 3) Jefe del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas o quien este delegue.

12. NORMAS SUPLETORIAS.

En lo no regulado regirá el **Procedimiento de Reclutamiento y Selección de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento**, en todo lo que no haya sido modificado expresamente por las presentes bases.

3°.- Apruébese el siguiente Anexo:

ANEXO N.º 1 PERFIL DE CARGO

I. IDENTIFICACION DEL CARGO

NOMBRE DEL CARGO	: Profesional de Auditoría Interna
INSTITUCION	: Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento
JEFE DIRECTO	: Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento
RENTA O GRADO	: 13°
ESTAMENTO	: Profesional

AREA/DEPTO./UNIDAD : Unidad de Auditoría Interna
LUGAR DE DESEMPEÑO : Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento

II. REQUISITOS LEGALES DEL CARGO

Artículo 12° del Estatuto Administrativo.
D.F.L N.° 2 de 2014 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

III. OTROS ASPECTOS A CONSIDERAR

Educación y Experiencia:

1. Requisitos del grado según lo señalado en el D.F.L. N. ° 2/2014 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo:

Estamento profesional grado 13°:

Contar alternativamente con:

- 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 reconocidos, revalidados o convalidados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, o
- b) 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 o aquellos reconocidos, revalidados o convalidados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años en el sector público o privado.

Formación

1. Título profesional de Contador público y/o Auditor.
2. Poseer capacitación en el área de auditoría interna, administración, Finanzas, NICSP.
3. Poseer conocimientos acreditados, sobre Control Interno y Riesgos, procesos de auditoría; Sistemas y Normas de Calidad y de Seguridad de la Información, Convenios de Desempeño Alta Dirección Pública, Sector Público, Gobierno, Leyes y Regulación.
4. Deseable con estudios de post grado en las áreas propias de su cargo.

Áreas de responsabilidad:

- Sistema de control interno basado en Marco COSO I, versión 2013.
- Control interno y Gestión de Riesgo.
- Austeridad y eficiencia en el uso de los recursos públicos.
- Transparencia Activa, Pasiva y Lobby.
- Seguridad de la información.
- Convenios de Alta Dirección Pública.

Nivel Profesional

Senior

- **Banda de grados:** 13° estamento Profesional.
- **Experiencia en el cargo:** Más de 5 años de experiencia en el área Auditoría Interna y/o fiscalización en el sector público.
- **Conocimientos técnicos:** Capacitación en el área de auditoría interna, administración, Finanzas, NICSP. Conocimientos acreditados, sobre Control Interno y Riesgos, procesos de auditoría; Sistemas y Normas de Calidad y de Seguridad de la Información, Convenios de Desempeño Alta Dirección Pública, Sector Público, Gobierno, Leyes y Regulación.
- **Característica:** Es un "referente técnico" dentro del equipo. Posee los conocimientos, competencias nivel avanzado y experiencia suficiente para el desarrollo de las tareas propias del cargo en la mayoría de las áreas de responsabilidad del cargo. Sus conocimientos le permiten trabajar o colaborar en proyectos más desafiantes, innovar y desarrollar mejoras a los procesos.

IV. OBJETIVOS DEL CARGO

Senior:	<ul style="list-style-type: none">- Realizar, controlar e implementar, según corresponda, mejoras al Participar en la formulación del plan anual de auditoría interna, desarrollar parte de su ejecución según las asignaciones que se le hagan, utilizando la metodología de gestión en base a riesgos u otra metodología aprobada por el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno, que permita la identificación y evaluación de los riesgos relevantes de la organización.
----------------	---

V. PRINCIPALES FUNCIONES

	<p>Son funciones asociadas al cargo en el nivel "Senior", las siguientes</p> <ul style="list-style-type: none">- Realizar o colaborar en la ejecución del informe del diagnóstico del funcionamiento institucional y planificación anual de auditoría interna.- Confeccionar y ejecutar programas de auditorías, aplicando procedimientos establecidos en los documentos técnicos vigentes.- Elaborar informes de auditoría, reportes escritos e informes de seguimiento de los hallazgos detectados, proponiendo recomendaciones y liderando el proceso de establecimiento de compromisos de mejora respecto de los procesos auditados.- Desarrollar y/o ejecutar las políticas y actividades de la Unidad de Auditoría Interna del Servicio.- Promover acciones de aseguramiento orientados al uso económico, eficiente y eficaz de los recursos públicos, al control de la eficacia y eficiencia de las operaciones, a la corrección de los procedimientos y a la prevención y administración de riesgos asociados a la gestión de la Administración Pública.- Ejecutar tareas de seguimiento y participar en la elaboración de los informes finales que deben ser informados al Jefe de Servicio, al Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG) y a Auditoría Ministerial.- Otorgar permanente y oportuno aseguramiento al proceso de gestión de riesgos, según las directrices del Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG).- Cumplir las demás funciones que le asigne la jefatura en el ámbito de su competencia.
--	--

VI. CARACTERISTICAS DEL ENTORNO

1. **Equipo de Trabajo:** Unidad de Auditoría Interna.
2. **Superior Directo:** Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento.
3. **Cliente Interno:** Encargado/a Unidad Auditoría Interna.
4. **Cliente Externo:** Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG) y Auditor Ministerial.
5. **Funciones en Terreno:** No.
6. **Condiciones Físicas:** El cargo se desarrolla en dependencias físicas destinadas al efecto y dotado del soporte mobiliario y tecnológico suficiente para desempeñarlo.
7. **Condiciones especiales:** Manejo de estrés, trabajo bajo presión, cumplimiento de plazos.

	Nivel Inicial	Nivel Medio	Nivel Avanzado¹
--	----------------------	--------------------	-----------------------------------

¹ La clasificación de competencias es la siguiente: nivel 4 "Básico", de desarrollo mínimo, satisface la condición en términos de conocimiento y prácticas esporádicas, seguramente requiere capacitación; Nivel 2 "intermedio", presenta dominio del tema o contenido, es capaz de "sacar la tarea", logra desarrollar prácticas, Nivel 3 "Avanzado", domina

Competencias transversales Senior	Nivel 4	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1
1. Planificación			X	
2. Comunicación			X	
3. Trabajo en equipo			X	
4. Orientación al cliente			X	
5. Iniciativa e Innovación		X		
6. Manejo de tecnologías de información y comunicación		X		
7. Integridad Pública			X	
8. Compromiso con la organización			X	
9. Flexibilidad			X	
	Nivel Inicial	Nivel Medio	Nivel Avanzado²	
Competencias específicas Senior	Nivel 4	Nivel 3	Nivel 2	Nivel 1
1. Capacidad de análisis y resolución de problemas.			X	
2. Conocimiento del enfoque de auditoría basado en riesgos (metodología COSO).			X	
3. Conocimiento de Leyes y Normas Reglamentarias que regulan al Sector Público y de los Documentos Técnicos impartidos por el CAIGG.			X	
4. Conocimientos sobre procesos de auditoría.			X	
5. Deseable, conocimientos generales de la Ley N.º 20.720.		X		
6. Conocimientos Ley N.º 20.285.		X		
7. Conocimientos de la Ley de Compras Públicas N.º 19.886 y su Reglamento.		X		
8. Conocimientos de contabilidad general, financiera y gubernamental, y de Normas IFRS en el sector público.			X	

Planificación.

Nivel de desarrollo: Nivel 2.

Definición: Determina eficazmente metas y prioridades de su tarea, área o proyecto, y especifica las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos. Utiliza mecanismos de seguimiento y verificación de los grados de avance de las distintas tareas para mantener el control del proceso y aplicar las medidas correctivas necesarias.

Criterios de Desempeño:

Diseña métodos de trabajo para su área que permitan determinar eficazmente metas y prioridades para sus colaboradores y define las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos fijados, en general, así como los de cada etapa en particular. Diseña e implementa mecanismos de seguimiento y verificación de los grados de avance de las distintas etapas para mantener el control de los proyectos o procesos y poder, de ese modo, aplicar las medidas correctivas que resulten necesarias.

Comunicación.

Nivel de desarrollo: Nivel 2.

diferentes modelos o perspectivas, es sistemático en la práctica; y nivel 1 “Referente”, tiene un dominio acabado del tema o contenido, es capaz de incorporar mejoras a las prácticas habituales y permanentes.

² La clasificación de competencias es la siguiente: nivel 4 “Básico”, de desarrollo mínimo, satisface la condición en términos de conocimiento y prácticas esporádicas, seguramente requiere capacitación; Nivel 2 “intermedio”, presenta dominio del tema o contenido, es capaz de “sacar la tarea”, logra desarrollar prácticas, Nivel 3 “Avanzado”, domina diferentes modelos o perspectivas, es sistemático en la práctica; y nivel 1 “Referente”, tiene un dominio acabado del tema o contenido, es capaz de incorporar mejoras a las prácticas habituales y permanentes.

Definición: Escucha y entiende al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes niveles de la organización.

Criterios de Desempeño:

Escucha a los demás y selecciona los métodos más adecuados a fin de lograr comunicaciones efectivas. Minimiza las barreras y distorsiones que afectan la circulación de la información, y que por ende dificultan la adecuada ejecución de las tareas y el logro de los objetivos. Promueve dentro de su sector el intercambio permanente de información, con el propósito de mantener a todas las personas adecuadamente informadas acerca de los temas que los afectan. Usa efectivamente los canales de comunicación existentes, tanto formales como informales.

Trabajo en equipo.

Nivel de desarrollo: Nivel 2.

Definición: Colabora con los demás, forma parte de un grupo y trabaja con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordina los intereses personales a los objetivos grupales. Tiene expectativas positivas respecto de los demás, comprende a los otros, genera y mantiene un buen clima de trabajo.

Criterios de Desempeño:

Fomenta el espíritu de colaboración en su área, promueve el intercambio con otros sectores de la organización y orienta el trabajo de pares y colaboradores a la consecución de la estrategia organizacional. Expresa satisfacción por los éxitos de otros, pertenecientes o no al grupo inmediato de trabajo. Subordina los intereses personales a los objetivos grupales, con el propósito de alcanzar las metas organizacionales de corto y mediano plazo, y apoyar el trabajo de otras áreas de la organización. Es un ejemplo de colaboración y cooperación, comprende a los otros, genera y mantiene un buen clima de trabajo.

Orientación al cliente.

Nivel de desarrollo: Nivel 2.

Definición: Capacidad para actuar con sensibilidad ante las necesidades de un cliente y/o de clientes, actuales o potenciales, externos o internos, que se pueda/n presentar en la actualidad o en el futuro. Vocación permanente de servicio al cliente interno y externo, comprender adecuadamente sus demandas y generar soluciones efectivas a sus necesidades.

Criterios de Desempeño:

Se anticipa a los pedidos de los clientes tanto internos como externos y busca permanentemente la forma de resolver sus necesidades. Propone en su área acciones de mejora, tendientes a incrementar el nivel de satisfacción de los clientes, y brinda soluciones de excelencia a sus necesidades. Establece con los clientes relaciones duraderas basadas en la confianza.

Iniciativa e Innovación.

Nivel de desarrollo: Nivel 3.

Definición: Actúa proactivamente, idea e implementa soluciones a nuevas problemáticas y/o retos del propio puesto, la organización, el usuario o el sector, en un contexto altamente cambiante y que responde a los nuevos paradigmas de la Administración Pública. Responde con rapidez, eficacia y eficiencia ante nuevos requerimientos. Promueve y utiliza las aplicaciones tecnológicas, herramientas y recursos cuando sea pertinente y aprovecha al máximo las oportunidades que se presentan en el entorno.

Criterios de Desempeño:

Actúa proactivamente, idea e implementa soluciones a nuevas problemáticas y/o retos utilizando su experiencia en otras similares, o recurre al Know how de otros para ofrecer una solución adecuada. Revisa las soluciones que otros ofrecen a temas iguales o parecidos (benchmarking). Desarrolla en otros la habilidad de responder con rapidez, eficacia y eficiencia ante nuevos requerimientos. Utiliza las aplicaciones tecnológicas, herramientas y recursos cuando sea pertinente, y aprovecha al máximo las oportunidades que se presentan.

Manejo de tecnologías de información y comunicación.

Nivel de desarrollo: Nivel 3.

Definición: Posee, actualiza y demuestra todos aquellos conocimientos en herramientas tecnológicas y de comunicación requeridas para el desempeño de sus funciones.

Criterios de Desempeño:

Entiende, conoce y pone en práctica las herramientas tecnológicas que utiliza la institución. Es abierto a compartir sus conocimientos y experiencias y, al mismo tiempo, asumir el rol de entrenador de otros para que realicen sus tareas con eficacia. Es un referente para su entorno próximo por sus conocimientos técnicos en relación con los temas relativos a su puesto de trabajo.

Integridad Pública.

Nivel de desarrollo: Nivel 2.

Definición: La integridad pública se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, estándares éticos, valores, principios y normas compartidas, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.

Criterio de Desempeño:

Guía las propias acciones y las de sus colaboradores en función de los estándares éticos, probidad administrativa y las buenas prácticas laborales definidos por la institución. Constituye en un ejemplo para ellos por mantener una conducta congruente con los valores de la organización. Construye relaciones de confianza con sus colaboradores.

Compromiso con la organización.

Nivel de desarrollo: Nivel 2.

Definición: Siente como propios los objetivos de la organización y cumple con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales. Apoya e instrumenta decisiones consustanciando por completo el logro de objetivos comunes, y prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de los objetivos del negocio. Implica adhesión a los valores de la organización.

Criterios de Desempeño:

Cumple con los lineamientos fijados en la visión, misión, valores y estrategia organizacionales en relación con el área a su cargo y genera dentro de esta la capacidad de sentirlos como propios. Demuestra respeto por los valores, la cultura organizacional y las personas, motiva a los integrantes de su área a obrar del mismo modo. Cumple con sus obligaciones personales, profesionales y organizacionales, supera los resultados esperados para su área de trabajo. Es un referente en su área y en el ámbito de la organización por su disciplina personal y alta productividad.

Flexibilidad.

Nivel de desarrollo: Nivel 2.

Definición: Se adapta y trabaja en distintas y variadas situaciones y con personas o grupos diversos.

Criterios de Desempeño:

Aplica normas que dependen de cada situación o procedimientos para alcanzar los objetivos globales de la organización.

Capacidad de análisis y resolución de problemas.

Nivel de desarrollo: Nivel 2.

Definición: frente a los problemas o demandas de su trabajo logra realizar un análisis y un razonamiento complejo que permite descubrir las causas y componentes de una situación y derivar de ellas soluciones acertadas.

Criterios de Desempeño:

- Posee conocimientos en los temas del área en la cual se desempeña, como de las áreas que audita, así como la capacidad de comprender la esencia de los aspectos complejos para transformarlos en soluciones prácticas y operables para la organización.
- Capacidad de entender una situación, desagregándola en pequeñas partes o identificando sus implicaciones paso a paso, lo cual incluye el organizar las partes de un problema o situación de forma sistemática, al realizar comparaciones entre diferentes elementos o aspectos, y el establecer prioridades de una forma racional. Incluye el entender las secuencias temporales y las relaciones causa-efecto de los hechos.

Conocimiento del enfoque de auditoría basado en riesgos (metodología COSO).

Nivel de desarrollo: Nivel 2.

Definición: efectuar análisis y evaluación de los sistemas de control interno, principalmente en lo relacionado con la categoría de objetivos de cumplimiento y los cinco componentes que conforman el Marco Integrado de Control Interno COSO.

Criterios de Desempeño:

- Conocer el Marco Integrado de Control Interno COSO I, Versión 2013.
- Análisis y evaluación de todos los componentes del Marco COSO I, a saber: Entorno de Control, Evaluación de Riesgos, Actividades de Control, Información y Comunicación y Actividades de Supervisión
- Aplicar metodología proporcionada por el CAIGG en Documento Técnico, para estos efectos.

Conocimientos de Leyes y Normas Reglamentarias que regulan al Sector Público y de los Documentos Técnicos impartidos por el CAIGG.

Nivel de desarrollo: Nivel 2.

Definición: capacidad de examinar y realizar recomendaciones en materias de aplicación de normativa administrativa e institucional, de la Administración del Estado, de compras y contrataciones públicas, así como aplicar los documentos técnicos del CAIGG.

Criterios de Desempeño:

- D.F.L. N.º 29 de 2004 del Ministerio de Hacienda fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N.º 18.834 sobre Estatuto Administrativo.
- D.F.L. N.º 1-19.653, de 17 de noviembre de 2001, Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
- Ley N.º 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.
- Directrices y requisitos técnicos establecidos por el Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno.
- Legislación laboral, previsional e higiene y seguridad.
- Manejo de normativa y dictámenes emitidos por Contraloría General de la República.

Conocimientos sobre procesos de auditoría.**Nivel de desarrollo: Nivel 2.**

Definición: tener conocimiento de los procesos de auditoría aplicables a los Servicios Públicos.

Criterios de desempeño:

- Conocimientos de procesos de auditoría.
- Matrices de Riesgos.
- Planificación estratégica y anual.
- Programación y Ejecución de auditorías, con emisión de informes y labor de seguimiento.
- Documentos Técnicos emitidos por el CAIGG.

Conocimiento de la Ley N.º 20.720.**Nivel de desarrollo: Nivel 3.**

Definición: tener conocimiento de la Ley de Reorganización y Liquidación de Empresas y Personas.

Criterios de desempeño:

- Conocer la Ley de Reorganización y Liquidación de Empresas y Personas N.º 20.720.

Conocimientos Ley N.º 20.285.**Nivel de desarrollo: Nivel 3.**

Definición: tener conocimiento de la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado N.º 20.285.

Criterios de desempeño:

- Conocer la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado N.º 20.285.

Conocimientos Ley de Compras Públicas N.º 19.886 y su Reglamento.**Nivel de desarrollo: Nivel 3.**

Definición: Contar con conocimientos en materias relacionadas con la gestión de compras públicas.

Criterios de desempeño:

- Conocer la Ley de Compras Públicas N° 19.886 y su Reglamento.
- Contar con competencias en compras públicas.
- Uso del portal www.mercadopublico.cl.

Conocimientos de contabilidad general, financiera y gubernamental, y de Normas IFRS en el sector público.

Nivel de desarrollo: Nivel 2.

Definición: conocer la correcta aplicación de materias relacionadas con la contabilidad general, financiera y Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP).

Criterios de Desempeño:

- Conocer aplicación correcta de la Ley de Presupuestos y sus instrucciones.
- Conocer normas, procedimientos e instrucciones, impartidas por Contraloría General de la República, respecto del Sistema de Contabilidad General de la Nación.
- Utilizar la aplicación del software de gestión contable Sigfe.
- Conocer las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP).

4.- Publíquese el llamado al proceso de selección en el portal de empleos públicos del Servicio Civil y difúndase a través de la página web institucional.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


Katherinn Mitchell Rebolledo
KATHERINN MITCHELL REBOLLEDO
Jefa Departamento Financiero y de Administración
POR ORDEN DEL SUPERINTENDENTE
DE INSOLVENCIA Y REEMPRENDIMIENTO

PVL/CVS/LZH/PAJ/ADS