

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

RESOLUCION EXENTA N.º 2126

SANTIAGO, 17 MARZO 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 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, un funcionario que desempeñaba el cargo de Profesional Contable, a Contrata, grado 15º E.O.F., de dependencia del Jefe de Gabinete Institucional, presentó su renuncia voluntaria a contar del 01 de diciembre de 2022.

2º.- Que, por razones de servicio se solicitó a DIPRES su reposición en calidad jurídica de contrata, manteniendo el grado, situación que fue autorizada según Oficio Ord. N.º 0419, de dicha entidad, de fecha 7 de febrero de 2023.

3.- 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.

4º.- Que, conforme a las necesidades de la institución se actualizó y aprobó el perfil de cargo de "Profesional Contable Coordinaciones Regionales " para su reposición.

5º. - Que, la designación a contrata del cargo en referencia se encuentra ajustada a las indicaciones del Oficio Circular N.º 004 de Presidencia de la República, de fecha 25 de marzo de 2022.

RESUELVO:

1º.- Apruébese el llamado para proveer el cargo de Profesional, grado 15º, como Profesional Contable Regiones, de dependencia del Jefe de Gabinete Institucional, a través de proceso de selección público, a realizar conforme a los términos y requisitos del **Procedimiento de Reclutamiento y Selección de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, Versión 05, aprobado por Resolución Exenta N.º 6.535 de fecha 25 de octubre de 2022.**

2º.- Apruébense las Bases Administrativas para Proveer el cargo antes indicado, las 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, 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 CONTABLE COORDINACIONES REGIONALES.

Grado: 15º E.O.F.

Tipo de Contrato: Contrata

Estamento: Profesional

Título Profesional: Contador Auditor, Ingeniero Comercial o Ingeniero Civil Industrial.

N.º de Cargos: 1

Región: Maule

Ciudad de Desempeño: Talca

3. REQUISITOS GENERALES DE POSTULACIÓN.

- 1) Cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 12° del DFL N.° 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.° 18.834, y sus modificaciones.
 - a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia:

No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial.

Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante.
 - 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".
- 2) Además de lo anterior, los postulantes no podrán estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades contenidas en los artículos 54 del DFL N.° 1/19.653 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

4. REQUISITOS.

Generales: Los establecidos en el Decreto con Fuerza de Ley N.° 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
15	Profesional	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 laboral no inferior a dos años en el sector público o privado.

5. PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES Y PLAZO MÁXIMO DE RECEPCIÓN

- 1) Podrán postular todas aquellas personas que cumplan con los requisitos establecidos para el cargo y todos aquellos profesionales de entidades públicas o privadas.
- 2) Las postulaciones serán recibidas única y exclusivamente a través del portal www.empleospublicos.cl hasta el **décimo 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.

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 causa.

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.

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

- Currículum Vitae.
- Certificado de Título
- Antecedentes de Post Grados y/o Post Títulos y Capacitaciones acordes al Cargo.
- Certificado o documentos que acrediten la experiencia profesional y laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, si el/la postulante resulta seleccionado 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**.

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 Título Profesional
- Certificados en Original que acrediten Post Títulos y/o Post Grados.

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.

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 requisito formal, es decir, que los antecedentes sean presentados en Curriculum 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 acompañen los documentos solicitados en la forma y oportunidad señaladas en las presentes

bases, y que no respondan afirmativamente a las preguntas formuladas en la plataforma de postulación. El detalle de estas preguntas es el siguiente:

1. ¿Posee estudios o cursos de especialización y/o postgrados en algunas de las materias, relacionadas con el cargo, tales como; Contabilidad, Auditoría financiera contable, Impuestos, Finanzas, Otras materias Financieras (SI/NO)?.
2. ¿Adjuntó los certificados de experiencia laboral requerida (SI/NO)?

Etapas II: Formación, Capacitación y Experiencia Laboral.

a) Estudios y cursos de Formación Educativa y de Capacitación (10%).

b) Experiencia Laboral (15%).

A esta etapa se le asigna la ponderación señalada en el punto 8. de las presentes bases. Quienes 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 (35%)

En esta instancia se aplicará una evaluación de conocimientos en tópicos relacionados directamente según las condiciones del cargo. Quienes no aprueben el mínimo establecido, indicado en el apartado respectivo de la evaluación de conocimientos (12 puntos), no continuarán en el proceso.

Los tópicos a evaluar son:

- Conocimientos técnicos de carácter administrativo, económicos, financieros y contables.
- Conocimiento Excel (nivel medio)
- Conocimiento general de la Ley N.º 20.720.
- Conocimientos Oficio Circular N.º 5 de 19.05.2020

b) Evaluación de Aptitudes Psicológicas.

A los/as 6 mejores candidatos/as que provengan de la etapa anterior (III a), esto es, según puntaje acumulado a esta etapa, 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". Quienes obtenga calificación "no recomendables" no serán considerados en las etapas siguientes.

c) Entrevista de Valoración Global (40%).

Esta será realizada por el Comité de Selección.

Las etapas III a) y III b) serán realizadas en las dependencias de la Superintendencia, ubicadas en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana o a través de medios telemáticos, si las circunstancias y/o recomendaciones sanitarias así lo aconsejan. Los candidatos serán citados vía mail, indicando fecha, hora y lugar para dicha entrevista.

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.

Se establece que son factores predictores de buen desempeño para este cargo:

1. Capacidad de adaptación y trabajo en equipo.
2. Conocimientos técnicos de carácter administrativo, económicos, financieros y contables.
3. Conocimiento general de la Ley N.º 20.720.

Etapas 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), respecto del 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 a)	10%
Experiencia Laboral (Etapa II b)	15%
Evaluación Técnica (Etapa III a)	35%
Entrevista de Valoración Global (Etapa III c)	40%

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 Máximo por Factor	Puntaje Mínimo por Factor
2	Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación	Estudios de especialización, acordes al cargo.	Diplomado en áreas a acorde al cargo	30	30	5
			Mas de 3 capacitaciones o cursos acordes con el perfil de cargo, sobre las 20 horas cada uno.	20		
			1 a 3 capacitaciones o cursos acordes con el perfil de cargo, sobre las 20 horas cada uno.	10		
			No acredita capacitaciones o cursos acordes con el perfil de cargo, sobre las 20 horas cada uno.	5		

	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en materias similares.	Experiencia de igual o más de 4 años en instituciones públicas o privadas.	20	20	10	
			Experiencia menor a 4 y mayor o igual a 3 años en instituciones públicas o privadas	15			
			Experiencia menor a 3 años y mayor o igual a 2 años en instituciones públicas o privadas.	10			
3	Apreciación global del candidato	Entrevista Psicológica	Evaluación Psicólogo	Recomendable / Recomendable con observaciones/ No recomendable			
		Prueba de conocimientos	Nota obtenida (ponderada) por el candidato		20	20	12
		Entrevista valoración Global	Promedio de evaluación del Comité de Selección		20	20	12

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

10. TABLA DE PONDERACIÓN

Criterio	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Porcentaje	Ponderación mínima	Ponderación máxima
Formación Educacional y Capacitación (Etapa II)	5	30	10%	0.5	3.0
Experiencia Laboral (Etapa II)	10	20	15%	1.5	3.0
Evaluación Técnica (Etapa III)	12	20	35%	4.2	7.0
Entrevista de Valoración Global (Etapa III)	12	20	40%	4.8	8.0

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) Representante de Jefe de Servicio.
- 2) Jefa Departamento Jurídico o de Fiscalización, o quien deleguen.
- 3) Jefe Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas o quien este delegue.

12. LISTA DE ELEGIBLES.

Se establece que las personas que queden incorporadas en la terna o quina final integrarán el listado de profesionales elegibles para otros cargos similares al objeto de esta selección, en función de las competencias técnicas y capacidades relacionales acreditadas en el presente proceso, en materias propias de este cargo o similares, en vacantes permanente o transitorias. Esta condición estará disponible por el periodo de seis meses a contar de la fecha de cierre del proceso.

13. 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 Contable Coordinaciones Regionales
INSTITUCION	: Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento
JEFE DIRECTO	: Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento
RENTA O GRADO	: 15° o superior
ESTAMENTO	: Profesional
AREA/DEPTO./UNIDAD	: Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento
LUGAR DE DESEMPEÑO	: Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento

II. REQUISITOS LEGALES DEL CARGO

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

Estamento Profesional:

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 laboral no inferior a dos años en el sector público o privado.

Formación

1. Título de profesional de Contador Auditor, Ingeniero Comercial o Ingeniero Civil Industrial.
2. Uso avanzado de suite Office.

Áreas de responsabilidad:

- Difusión de la Ley N.º 20.720.
- Plan de Fiscalización.
- Atención de público.
- Revisión de expedientes sobre materias contables y financieras.

Nivel Profesional

- | | |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Semi Senior | <ul style="list-style-type: none"> - Banda de grados: 15° estamento Profesional. - Experiencia en el cargo: Más de 2 años de experiencia en el área financiera. - Conocimientos técnicos: Ley N.º 20.720, Libro IV del Código de Comercio, Ley N.º 20.416 que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño, legislación administrativa en general. - 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

Semi Senior:	Representará a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento en las materias de su competencia en la región correspondiente. Orientará a usuarios/as que asistan a la oficina regional, entregando información relativa a los Procedimientos de la Ley N.º 20.720, derivando en caso de que corresponda.
---------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

IV. OBJETIVOS DEL CARGO

Realizará la revisión y análisis de la documentación de los usuarios para su ingreso al procedimiento de renegociación de personas naturales, mediante la aplicación de procedimientos de validación, de acuerdo a las normas legales y reglamentarias vigentes y conforme a los lineamientos estratégicos de la Superintendencia. Asimismo, prestará apoyo en la fiscalización de procedimientos concursales regulados en el Libro IV del Código de Comercio y en la Ley N.º 20.720.

V. PRINCIPALES FUNCIONES

Semi Senior:

Son funciones asociadas al cargo en el nivel "Semi Senior", las siguientes

- Revisar y dar conformidad a la documentación ingresada por los deudores para efectos de someterse al Procedimiento Concursal de Renegociación.
- Analizar los antecedentes patrimoniales del deudor y confeccionar las propuestas de determinación del pasivo, renegociación y ejecución de bienes de los deudores.
- Apoyar en el fortalecimiento y mejora continua de los procesos a través de los cuales se cumplen las funciones de la Coordinación Regional.
- Entregar información y/o orientación oportuna, pertinente y adecuada a las consultas, reclamos y sugerencias que demanden los clientes, usuarios y/o beneficiarios.
- Derivar al público de acuerdo al Protocolo de Derivación de Atención de Usuarios, en los casos que corresponda, hacia el funcionario o institución competente en relación a la materia que desea consultar o plantear, o en atención a los trámites que desea realizar, prestando atención personalizada y cordial.
- Participar y/o liderar, en casos excepcionales (ausencia o imposibilidad del Coordinador Regional), audiencias de determinación del pasivo, de renegociación y ejecución de la persona deudora.
- Participar en la planificación anual de la Coordinación.
- Procurar una correcta organización y un adecuado desarrollo de las audiencias en el Procedimiento Concursal de Renegociación.
- Revisar expedientes de procedimientos concursales regulados en el Libro IV del Código de Comercio y en la Ley N.º 20.720.
- Asistir a Juntas de Acreedores en procedimientos concursales regulados en el Libro IV del Código de Comercio y en la Ley N.º 20.720.
- Tramitar oficios de sobreseimientos en los procedimientos de quiebra regidos por el Libro IV del Código de Comercio.
- Asistir a incautaciones, en procedimientos concursales de liquidación regidos por la Ley N.º 20.720 y en los procedimientos de quiebra regidos por el Libro IV del Código de Comercio.
- Participar en la ejecución de programas de fiscalización según Plan de Gestión de Cumplimiento del período, en distintos aspectos y etapas de los procedimientos.
- En general, representar a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento en las materias de su competencia en la región.
- Cumplir las demás funciones que le asigne la jefatura en el ámbito de su competencia.

VI. CARACTERISTICAS DEL ENTORNO

- 1. Equipo de Trabajo:** Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento.
- 2. Superior Directo:** Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento.
- 3. Cliente Interno:** Superintendente/a de Insolvencia y Reemprendimiento, Jefe/a Departamento Jurídico, Jefe/a Departamento Fiscalización, Jefes Subdepartamentos del Departamento Jurídico y Fiscalización, Coordinadores/as Regionales.
- 4. Cliente Externo:** Deudores, acreedores y todo interesado en procedimientos concursales, autoridades jurisdiccionales y autoridades gubernamentales.

5. Funciones en Terreno: Si.

6. Condiciones Físicas: El cargo se desarrolla en las dependencias de IPS, Secretaría Regional Ministerial y el Servicio Nacional del Consumidor de cada región.

VII COMPETENCIAS RESUMEN

	Nivel Avanzado		Nivel Medio	Nivel Inicial
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Competencias Transversales Semi Senior				
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 Avanzado		Nivel Medio	Nivel Inicial
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Competencias Específicas Semi Senior				
1. Conocimientos de legislación.		X		
2. Conocimientos de la Ley N.º 20.720 de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.		X		
3. Conocimientos Ley N.º 20.416 que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño.		X		
4. Conocimientos en mediación y resolución de conflictos.			X	
5. Conocimientos Ley N.º 20.285.		X		
6. Conocimiento legislación administrativa en general.			X	

Planificación

Nivel de desarrollo: Nivel 3.

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:

Determina eficazmente metas y prioridades para su área, sector o proyecto y define las etapas, acciones, plazos y recursos requeridos para el logro de los objetivos fijados. Utiliza mecanismos de seguimiento y control del grado de avance de las distintas etapas y aplica las medidas correctivas que resulten necesarias.

Comunicación

Nivel de desarrollo: Nivel 3.

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:

Se comunica de manera clara y concisa, de acuerdo con el tipo de interlocutores con los que debe actuar. Escucha a los demás y se asegura de comprender exactamente lo que quieren expresar. Aprovecha los canales de comunicación existentes, tanto formales como informales, a fin de obtener la información que necesita para sus tareas.

Trabajo en equipo

Nivel de desarrollo: Nivel 2.

Definición: Colabora con los demás, formar 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 mantener 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 con junto 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.

Criterios 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 3.

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.

Conocimientos de legislación.**Nivel de desarrollo: Nivel 2.**

Definición: Capacidad de conocer y aplicar las normas legales, concursales, tributarias y laborales que rigen la administración de quiebras y los nuevos procedimientos concursales regulados por la Ley 20.720.

Criterios de Desempeño:

- ⌘ Conocimiento de Instructivos, Circulares y Oficios de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.
- ⌘ Conocimiento Ley IVA.
- ⌘ Conocimiento Ley Renta.
- ⌘ Conocimiento Código del Trabajo.
- ⌘ Conocimiento Código de Comercio.
- ⌘ Conocimiento Código Tributario.
- ⌘ Conocimiento de la Normativa Concursal.

Conocimientos de la Ley N.º 20.720 de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas.**Nivel de desarrollo: Nivel 2.**

Definición: Conocimientos relacionados sobre normativa concursal.

Criterios de Desempeño:

Conocimiento de los Procedimientos Concurales y especialmente del Procedimiento Concursal de Renegociación de la Persona Deudora.

Conocimientos Ley N.º 20.416 que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño.**Nivel de desarrollo: Nivel 2.**

Definición: Conocimiento de la Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis.

Criterios de desempeño:

Conocer la Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis.

Conocimientos en mediación y resolución de conflictos.**Nivel de desarrollo: Nivel 3.**

Definición: Capacidad para resolver y actuar como facilitador de los acuerdos que deben darse en un procedimiento concursal de renegociación.

Criterios de Desempeño:

Conocimientos en mediación, arbitraje y/o resolución de conflictos.

Conocimiento general de la Ley N.º 20.285.

Nivel de desarrollo: Nivel 2.

Definición: Conocimientos de la Ley de Transparencia N.º 20.285 sobre acceso a la información pública.

Criterios de Desempeño:

Conocer la Ley de Transparencia N.º 20.285 sobre acceso a la información pública.

Conocimiento legislación administrativa en general.

Nivel de desarrollo: Nivel 3.

Definición: Conocimiento de la legislación administrativa en general, específicamente estatuto administrativo.

Criterios de Desempeño:

Conocer la Ley N.º 18.834 que aprueba el Estatuto Administrativo.

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 del Departamento Financiero y de Administración
POR ORDEN DEL SUPERINTENDENTE
DE INSOLVENCIA Y REEMPRENDIMIENTO

PVL/PCP/CVS/PAJ/ADS