



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

RESOLUCION EXENTA N.º 4495

SANTIAGO, 14 MARZO 2025

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 la Resolución N.º 36 de 2024, de la Contraloría General de la República, que fija 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; en la Resolución Exenta N.º 539 de fecha 9 de enero de 2025, que aprobó Versión 07 del Procedimiento de Reclutamiento y Selección de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento; en la Resolución Exenta RA N.º 120949/1/2025 de 3 de enero de 2025, que nombra a la Jefa del Departamento Financiero y de Administración; en la Resolución Exenta N.º 3.871 de 4 de marzo de 2025, que delega facultades a funcionarios 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 del Área de Procesos y Sistemas, de la Unidad de Informática de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, con desempeño en las oficinas centrales de la Institución, se requiere dotar a contar del mes de abril de 2025 o posterior, luego de abrirse una vacante para satisfacer dicha posición producto de la renuncia voluntaria presentada por funcionario de dicha Unidad.

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 desempeñar las funciones encomendadas a dicho cargo mediante el perfil respectivo, el cual se encuentra debidamente actualizado y aprobado.

4º.- Que, conforme con lo expuesto resulta necesario aprobar nuevas bases que regularán el proceso de selección destinado a proveer el cargo de Profesional del Área de Procesos y Sistemas, grado 13º E.O.F. de la Unidad de Informática, dependiente de Gestión Estratégica.

5°.- Que, el cargo en cuestión está contemplado en el dotación autorizada para el periodo 2025, por lo que se entiende se puede considerar su reposición sin autorización adicional.

RESUELVO:

1°.- APRUÉBASE el llamado para proveer el cargo de profesional de procesos y sistemas grado 13° de la Unidad de Informática, 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, Versión 07, aprobado por Resolución Exenta N.º 539 de fecha 9 de enero de 2025, y que a continuación se transcriben.**

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

3°.- Por razones de buen servicio y eficiencia en los procedimientos para la provisión de cargos, en el presente concurso se podrán aplicar reglas similares a la Multiconcursabilidad establecidas en el artículo 53 letras b) y c) del DFL N° 29 / 2004, sobre Estatuto Administrativo, para proveer los o grados que queden vacantes por traspaso de los candidatos que resulten seleccionados a nuevos grados.

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 07, aprobado por en la Resolución Exenta N.º 539 de fecha 09 de enero de 2025.

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 PROCESOS Y SISTEMAS.

Grado: 13° E.O.F.

Tipo de Contrato: Contrata

Estamento: Profesional

Formación o Título: Título Profesional del área de Informática.

N.º de Cargos: 1

Región: Metropolitana

Ciudad de Desempeño: Santiago

Detalle de Renta:

Mes normal	Mes con bonos	Mes promedio
\$2.632.471	\$3.355.006	\$2.873.316

Notas sobre renta:



- Renta mes normal: Corresponde a las rentas de los meses sin bonos, es decir: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.
- Renta mes con bonos: Corresponde a las rentas con bonos trimestrales de los meses de: marzo, junio, septiembre y diciembre.
- Renta promedio (aproximada): Es el promedio de renta, es decir, la suma de la renta percibida los meses normales, más la renta de los meses con bonos, divididos por los doce meses del año.

3. REQUISITOS GENERALES DE POSTULACIÓN.

- a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un 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) Haber aprobado la educación básica y 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, y
- 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.

2.- Los postulantes no podrán estar afectos a las inhabilidades establecidas en el artículo N° 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 ADMISIBILIDAD.

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
13°	Profesional	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.

5. PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES Y PLAZO MÁXIMO DE RECEPCIÓN

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

6. DE LAS POSTULACIONES.

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

- Currículum Vitae.
- Cédula Nacional de Identidad (emitida en Chile).
- Certificado Título Profesional.
- Certificado que acrediten capacitaciones, cursos de formación y/o postítulos, post grados.
- Certificaciones que acrediten experiencia laboral (en materias acordes al cargo) no inferior a seis años en el sector público o privado.
- Respuestas a las preguntas formuladas en plataforma.

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.**

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 saturada 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 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 ADMISIBILIDAD"

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 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. ¿Tiene experiencia comprobable en proyectos de desarrollo de aplicaciones web en JAVA? (SI/NO).
2. Si la respuesta a pregunta anterior es 'SI', mencione los proyectos y referencias para su verificación.
3. ¿Cuenta con experiencia en BD MySQL, SQL Server? (SI/NO)
4. ¿Cuenta con experiencia en Linux Server? (SI/NO).
5. ¿Cuenta con experiencia en virtualización? (SI/NO)
6. ¿Cuenta con experiencia en sistemas de control de versiones? (SI/NO).
7. Para validar su postulación es necesario adjuntar los siguientes documentos; título profesional, cursos de especialización, y certificado de experiencia profesional, idealmente de las empresas empleadoras. Este certificado puede ser remplazado por Certificado de Cotizaciones de AFP. ¿Adjuntó la documentación necesaria a su postulación? (SI/NO).

Etapa II: Formación, Capacitación y Experiencia Laboral.

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

b) Experiencia Laboral (25%).

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.

Etapa 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. Quienes no aprueben el mínimo establecido (18 puntos) en la evaluación de conocimientos, no continuarán en el proceso. Los contenidos que serán objeto de esta evaluación:

- Conocimientos en JAVA: Programación orientada a objetos, Manejo de excepciones, Colecciones y genéricos, Multithreading y concurrencia, Patrones de diseño
- Conocimientos en JEE: Enterprise JavaBeans (EJB), Java Persistence API (JPA), Servlets y JSP, Contexts and Dependency Injection (CDI), Web Services (SOAP/REST)
- Conocimientos en frameworks: Spring Framework, Spring Boot, Struts, PHP.
- Conocimientos de configuración de servidor Tomcat, Wildfly.: Instalación y configuración básica, Despliegue de aplicaciones, Gestión de recursos y optimización, Resolución de problemas comunes.
- Conocimientos de SQL: Creación y optimización de consultas complejas, Diseño y normalización de bases de datos, Manejo de transacciones y concurrencia, Índices y optimización de rendimiento.
- Conocimientos avanzados de XML.: Esquemas XML y DTD, Transformaciones XSLT
- Validación de documentos XML, Uso de XML en servicios web.
- Conocimientos avanzados JavaScript/JQuery, HTML y CSS: Manipulación del DOM, Manejo de eventos y AJAX, Diseño responsivo y frameworks CSS, Optimización de rendimiento web.

- Conocimientos de los motores de base de datos MySQL, Microsoft SQL Server PostgreSQL (opcional); Instalación y configuración de bases de datos, Creación y gestión de esquemas y tablas, Optimización de consultas y rendimiento, Manejo de procedimientos almacenados y triggers
- Conocimientos en implementación de servicios web: Desarrollo de servicios web SOAP y REST, Manejo de JSON y XML para intercambio de datos, Seguridad en servicios web (autenticación y autorización), y pruebas y depuración de servicios web.
- Conocimientos en control de versiones: Subversion (SVN) y Git: Instalación y configuración, Flujo de trabajo y mejores prácticas, Resolución de conflictos, Manejo de ramas y fusiones, Integración continua y automatización de despliegues.
- Conocimientos avanzados en comando de Linux: Gestión de procesos y rendimiento, Gestión de usuarios y permisos, Redes y configuración, Gestión avanzada de archivos y sistemas de archivos, Seguridad y Administración de servicios.

El máximo de candidatos/as para la etapa III b) corresponderán a los 10 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 (30%).

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. 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 de acuerdo a los antecedentes y puntajes de los/as postulantes. Ante la imposibilidad de conformar una terna, se conformará una dupla o se propondrá a un/a postulante considerado/a idóneo/a para ocupar el cargo.

Finalmente, a la terna o postulantes finalistas se les aplicará una evaluación práctica respecto del desarrollo de sistemas que utiliza el área de informática. Esta evaluación será incorporada en la presentación de la terna al Jefe de Servicio.

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

1. Conocimientos de Métodos de desarrollos de sistemas de información.
2. Conocimientos en Lenguajes de programación.
3. Conocimientos en Metodologías de gestión de proyectos.
4. Conocimientos asociados a documentos electrónicos.
5. Conocimientos Normas ISO 27.001.
6. Conocimiento de la Ley N.º 20.720.
7. Conocimientos de la Ley N.º 20.285.
8. Conocimiento general de la Ley N.º 21.180.

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), 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)	15%
Experiencia laboral (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).

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	Puntaje Mínimo Por Factor	Puntaje Max. Por Factor
2	Estudios y cursos de Formación Educacional y Capacitación	Estudios de especialización, acordes al cargo. (solo cursos acreditados)	Poseer más de 5 cursos acordes al perfil, con un mínimo de 8 horas cada uno, o 1 o más Diplomados acordes al perfil.	7	3	15
			Poseer entre 3 y 5 cursos acordes al perfil, con un mínimo de 8 horas cada uno.	5		
			Poseer al menos 1 curso acorde al perfil, con un mínimo de 8 horas.	3		
	Experiencia laboral	Experiencia laboral en materias propias del cargo. (solo experiencia acreditada)	Experiencia laboral de 4 años o más en instituciones públicas o privadas	20	15	25
Experiencia laboral de 3 a 4 años en instituciones públicas o privadas			15			
3	Apreciación global del candidato	Prueba de conocimientos	Nota obtenida (ponderada) por el candidato	30	18	60
		Entrevista Psicológica	Promedio de evaluación del Psicólogo	Recomendable / Recomendable con observaciones/ No recomendable		
		Entrevista valoración Global	Promedio de evaluación del Comité de Selección	30	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 laboral (Etapa II)	15	20	25%	3,75	5,0
Evaluación Técnica (Etapa III)	18	30	30%	5,4	9,0
Entrevista de Valoración Global (Etapa III)	21	30	30%	6,3	9,0

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) Jefe Gestión Estratégica o quien éste delegue
- 2) Coordinador del área de Desarrollo y Sistemas.
- 3) Representante Asociación de Funcionarios - ANFUSIR, solo con derecho a voz.
- 4) Jefe Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas o quien éste delegue.

12. MULTICONCURSABILIDAD.

Se podrán aplicar al presente proceso las reglas similares a la Multiconcursabilidad establecidas en el artículo 53 letras b) y c) del DFL N.º 29 / 2004, sobre Estatuto Administrativo, en el sentido que los grados vacantes que se produzcan por traspaso de las contrataciones a nuevos grados podrán proveerse con candidatos que cumplan con el perfil del cargo y condiciones del grado que quede vacante que hayan sido parte de este mismo proceso de selección siguiendo criterios de ponderación equivalentes a los definidos mediante la presente Resolución

13. LISTA DE ELEGIBLES.

Se establece que se conformará un listado de funcionarios y funcionarias que integrarán el listado de profesionales elegibles para otros grados y cargos similares al objeto de esta selección, o por efecto de la asignación del grado, en función de satisfacen las competencias técnicas y capacidades relacionales acreditadas en el presente proceso, en materias propias de este cargo o similares, en vacantes permanente o transitorias, según regla de Multiconcursabilidad, esto es, el mecanismo a través del cual las vacantes que se produzcan por efecto de la provisión de los cargos conforme al procedimiento señalado, se pueden proveer, acto seguido, como parte del mismo proceso de selección, en función del cumplimiento de los requisitos y de los puntajes establecidos en las presentes bases. Esta condición estará disponible por el periodo de seis meses a contar de la fecha de cierre del proceso.

14. NORMAS SUPLETORIAS.

En todo lo no regulado por las presentes bases, regirá el **Procedimiento de Reclutamiento y Selección de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, Versión 07, aprobado por Resolución Exenta N.º 539 de fecha 9 de enero de 2025.**

3°.- Apruébase el siguiente Anexo:

ANEXO N.º 1

PERFIL DEL CARGO

I. IDENTIFICACION DEL CARGO

NOMBRE DEL CARGO	: Profesional Procesos y Sistemas
INSTITUCION	: Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento
JEFE DIRECTO	: Jefe/a Gestión Estratégica
RENTA O GRADO	: 13° o superior
ESTAMENTO	: Profesional
AREA/DEPTO./UNIDAD	: Unidad de Informática
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:

Grados 13º

a) 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 profesional del área de Informática.
2. Cursos de perfeccionamiento y/o certificaciones atingentes al área informática.
3. Cursos básicos, intermedio y/o avanzando en ciberseguridad.

Áreas de responsabilidad:

- Planear, diseñar, gestionar, desarrollar, implementar y asegurar soluciones informáticas que cumplan con los requisitos definidos por las diferentes áreas usuarias.

IV. OBJETIVOS DEL CARGO

Planificar, Diseñar, desarrollar, implementar y sociabilizar soluciones tecnológicas para mantener la continuidad operacional optimizando e innovando los diferentes procesos, apoyando la entrega oportuna de servicios de acuerdo con los lineamientos institucionales

V. PRINCIPALES FUNCIONES

- Diseñar, desarrollar y mejorar las soluciones de software que optimicen procesos clave mediante el uso de arquitecturas escalables como microservicios y serverless, asegurando que se alineen con los estándares de calidad y las necesidades del negocio.

- Implementar integraciones y servicios como RESTful, SOAP u otros, permitiendo una comunicación eficiente entre aplicaciones y sistemas internos y externos.
- Automatizar pruebas unitarias, de integración y funcionales, asegurando la calidad del software y previniendo defectos en el ciclo de desarrollo.
- Optimizar el rendimiento de aplicaciones java y bases de datos SQL/NoSQL (PostgreSQL, MongoDB) a través de consultas eficientes y el uso de índices, con el fin de mejorar la velocidad y la capacidad de respuesta del software. (DBA)
- Desarrollar pruebas de carga y estrés para evaluar la capacidad del sistema y asegurar que las soluciones soporten volúmenes de tráfico en condiciones reales de operación.
- Configurar y administrar servidores de aplicaciones como Wildfly y Tomcat, optimizando la configuración para mejorar el rendimiento y reducir los tiempos de respuesta.
- Desarrollar scripts de automatización y herramientas de soporte utilizando Bash, Python o PowerShell, para gestionar tareas repetitivas, migraciones de datos y procesos de mantenimiento.
- Aplicar principios de seguridad en el desarrollo de software, utilizando técnicas de cifrado y siguiendo las prácticas recomendadas por OWASP para proteger la información y minimizar riesgos.
- Colaborar en revisiones de código (code reviews), siempre que sea necesario, garantizando que el código cumpla con los estándares de calidad y seguridad establecidos.
- Implementar prácticas de mejora continua en el desarrollo de software, utilizando técnicas como refactorización y optimización de código, para mantener estándares elevados de eficiencia y claridad en el código fuente.
- Configurar y monitorear sistemas de logging y monitoreo para detectar, analizar y solucionar problemas de manera proactiva en los entornos de producción.
- Gestionar el control de versiones de código con Git o SVN, para mantener un flujo de trabajo estructurado y ágil en el desarrollo de proyectos.
- Colaborar de manera efectiva con equipos multifuncionales (desarrollo, operaciones, producto) mediante metodologías ágiles como Scrum o Kanban, asegurando una comunicación clara y objetivos alineados. (Desarrollo, PO y QA)
- Implementar nuevas tecnologías y herramientas que permitan mejorar la calidad y velocidad del desarrollo, manteniendo el software actualizado con tendencias actuales del mercado.
- Elaborar y mantener documentación técnica como manuales de usuario, diagramas de arquitectura y guías de instalación, asegurando que los entregables sean fáciles de usar y entender para otros equipos.
- Capacitar a los/as funcionarios/as en el uso de los sistemas de información y desarrollos tecnológicos necesarios para mantener el servicio que presta la institución.
- Cumplir las demás funciones que le asigne la jefatura en el ámbito de su competencia.

VI. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

- 1. Equipo de Trabajo:** Unidad de Informática.
- 2. Superior Directo:** Jefe/a Gestión Estratégica.
- 3. Cliente Interno:** Todos/as los/as funcionarios/as de la Superintendencia.
- 4. Cliente Externo:** Se relaciona con otros organismos del Estado, de acuerdo a lineamientos programáticos de la Superintendencia, terceros relacionados con la ley N.º 18.175 y la ley N.º 20.720, modificada a través de la Ley 21.563 (sindicos, árbitros concursales, expertos facilitadores, veedores, liquidadores, martilleros y asesores económicos de insolvencia) y autoridades jurisdiccionales como los Tribunales de Justicia.
- 5. Funciones en Terreno:** No

6. Factibilidad de realizar trabajo remoto: Si, después de un año.

7. Condiciones Físicas: El cargo se desarrolla en dependencias de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento y/o de manera remota según requerimientos.

VII COMPETENCIAS

	Nivel Avanzado ¹		Nivel Medio	Nivel Inicial
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Competencias transversales				
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				
- Dominio de lenguajes de programación, en especial Java	X			
- Capacidad para escribir código limpio, eficiente y mantenible	X			
- Conocimiento de sistemas de control de versiones	X			
- Conocimiento de buenas prácticas de seguridad en el desarrollo de software	X			
- Experiencia en participar en la planificación y ejecución de proyectos	X			
- Capacidad para colaborar efectivamente con otros departamentos y equipos	X			
- Habilidad para trabajar en proyectos multidisciplinarios	X			
- Habilidad para comunicar de manera efectiva temas técnicos a audiencias no técnicas	X			
- Habilidad para optimizar recursos y proponer mejoras.	X			
- Capacidad para adaptarse a cambios en la tecnología y en los requisitos de la organización.	X			
- Disposición para aprender nuevas tecnologías y métodos	X			
- Conocimientos Normas ISO 27.001.		X		
- Conocimiento de la Ley N.º 20.720.			X	
- Conocimientos de la Ley N.º 20.285.			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:

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 3 “intermedio”, presenta dominio del tema o contenido, es capaz de “sacar la tarea”, logra desarrollar prácticas, Nivel 2 “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.

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

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, 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 2

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:

Diseñar métodos de trabajo que permitan a sus colaboradores actuar proactivamente. Es capaz de desarrollar estrategias o instrumentos que faciliten la generación de soluciones, logrando presentar soluciones novedosas para problemas o situaciones de usuarios internos o externos, con decisión e independencia de criterio. Desarrolla en otros la habilidad de responder 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.

Manejo de tecnologías de información y comunicación

Nivel de desarrollo: Nivel 2

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, demuestra y pone en práctica las herramientas tecnológicas que utiliza la institución. Renueva de manera constante su interés y curiosidad por aprender. Comparte sus conocimientos y experiencias y, al mismo tiempo, asume el rol de entrenador de otros para ayudarlos a desarrollar sus conocimientos en la materia.

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 2

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

Criterios de desempeño:

Decide qué hacer en función de la situación. Modifica su comportamiento para adaptarse a la situación o a las personas, no de forma acomodaticia sino para beneficiar la calidad de la decisión o favorecer la calidad del proceso.

Dominio de lenguajes de programación, en especial Java

Nivel de desarrollo: Nivel 1

Definición:

El candidato debe poseer un dominio sólido del lenguaje de programación Java, lo que implica un profundo conocimiento de sus características, sintaxis, principios de diseño y buenas prácticas. Se espera que el candidato pueda aplicar eficientemente este conocimiento en el desarrollo de soluciones de software efectivas y robustas.

Criterios de Desempeño:

Profundidad de Conocimiento:

- Capacidad para utilizar características avanzadas de Java, como programación orientada a objetos, manejo de excepciones y genéricos.



- Demostración de conocimiento sólido de las APIs principales de Java y su aplicación en el desarrollo de software.

Eficiencia en el Desarrollo:

- Desarrollo de código limpio y eficiente, optimizado para rendimiento y mantenibilidad.
- Capacidad para implementar soluciones complejas de manera efectiva y dentro de plazos establecidos.

Diseño y Arquitectura:

- Habilidad para diseñar y desarrollar arquitecturas escalables utilizando patrones de diseño de software.
- Aplicación de principios de diseño sólidos y estructuras de código que favorezcan la modularidad y la extensibilidad.

Resolución de Problemas:

- Demostración de habilidad para abordar y resolver problemas de manera eficiente utilizando Java.
- Capacidad para identificar y corregir errores, así como optimizar el rendimiento del código.

Pruebas y Depuración:

- Desarrollo de código que facilite la realización de pruebas unitarias y la depuración eficiente.
- Implementación de estrategias efectivas de prueba, asegurando la robustez y la calidad del software.

Conformidad con Estándares:

- Adherencia a las convenciones y estándares de codificación de Java.
- Cumplimiento de buenas prácticas de codificación y estilo de código.

Capacidad para escribir código limpio, eficiente y mantenible

Nivel de desarrollo: Nivel 1

Definición:

El candidato debe demostrar la habilidad para escribir código que sea claro, eficiente y fácilmente mantenible. Esto implica la aplicación de buenas prácticas de codificación, el cumplimiento de estándares de codificación y la adopción de patrones que promuevan la calidad y la legibilidad del código.

Criterios de Desempeño:

Claridad y Legibilidad:

- Desarrollo de código que sea fácil de entender para otros desarrolladores, utilizando nombres de variables descriptivos y comentarios cuando sea necesario.
- Adhesión a convenciones de codificación que mejoren la legibilidad y comprensión del código.

Eficiencia y Rendimiento:

- Escritura de código eficiente que cumpla con los requisitos de rendimiento del software.
- Identificación y optimización de secciones críticas del código para mejorar la eficiencia.

Mantenibilidad:

- Diseño de código que permita cambios y actualizaciones de manera sencilla.
- Aplicación de principios de diseño y patrones que favorezcan la mantenibilidad a largo plazo.

Estructura y Modularidad:

- Desarrollo de código bien estructurado y modular, facilitando la comprensión y extensión del sistema.
- Implementación de funciones y clases cohesivas y acopladas de manera adecuada.

Gestión de Errores:

- Implementación de manejo de errores eficaz y claro, proporcionando mensajes descriptivos y soluciones sugeridas.
- Prevención proactiva de errores mediante el uso de técnicas de programación defensiva.

Pruebas Unitarias:

- Escritura de código que facilite la realización de pruebas unitarias efectivas.
- Mantenimiento de una cobertura de pruebas adecuada para garantizar la fiabilidad del código.

Conocimiento de sistemas de control de versiones

Nivel de desarrollo: Nivel 1

Definición:

El candidato debe poseer conocimientos sólidos sobre sistemas de control de versiones (VCS, por sus siglas en inglés), especialmente en la aplicación práctica de herramientas. Esto implica la capacidad para gestionar eficientemente el control de versiones de código fuente, colaborar con otros desarrolladores y mantener un historial de cambios coherente.

Criterios de Desempeño:

Uso Eficiente de Git:

- Demostración de habilidades avanzadas en el uso de Git, incluyendo la creación y fusión de ramas, resolución de conflictos y manejo de submódulos.
- Conocimiento de comandos y conceptos avanzados, como rebase y cherry-pick.

Colaboración Efectiva:

- Participación en flujos de trabajo colaborativos utilizando sistemas de control de versiones.
- Resolución de conflictos de fusión de manera efectiva para mantener la integridad del código.

Gestión de Ramas:

- Creación y gestión eficiente de ramas para el desarrollo de nuevas características, corrección de errores y versiones estables.
- Implementación de estrategias de ramificación que se alineen con las mejores prácticas y necesidades del proyecto.

Mantenimiento del Historial:

- Mantenimiento de un historial de cambios coherente y significativo, con mensajes de commit descriptivos y claros.
- Utilización de etiquetas y anotaciones para marcar versiones importantes y cambios significativos.

Integración con Herramientas:

- Integración efectiva de sistemas de control de versiones con otras herramientas del ciclo de vida del desarrollo (CI/CD, herramientas de revisión de código, etc.).
- Automatización de tareas repetitivas utilizando scripts o herramientas específicas.

Conocimiento de buenas prácticas de seguridad en el desarrollo de software

Nivel de desarrollo: Nivel 1

Definición:

El candidato debe tener un profundo conocimiento de las buenas prácticas de seguridad en el desarrollo de software. Esto implica la capacidad de identificar y mitigar vulnerabilidades, aplicar principios de seguridad desde la fase de diseño hasta la implementación.

Criterios de Desempeño:

Análisis de Amenazas y Vulnerabilidades:

- Identificación proactiva de amenazas potenciales y vulnerabilidades en el diseño y código del software.

Codificación Segura:

- Uso adecuado de funciones de seguridad proporcionadas por el lenguaje de programación y marcos de trabajo.

Validación y Sanitización de Entradas:

- Conocimiento de las mejores prácticas para evitar la ejecución de código no autorizado.

Manejo Seguro de Sesiones y Autenticación:

- Implementación segura de mecanismos de autenticación y autorización.
- Manejo adecuado de sesiones para prevenir ataques de sesión y asegurar la integridad de la identidad del usuario.

Seguridad en la Capa de Datos:

- Aplicación de controles de acceso adecuados y restricciones en la capa de datos.
- Utilización de cifrado para proteger datos sensibles almacenados y transmitidos.

Experiencia en participar en la planificación y ejecución de proyectos

Nivel de desarrollo: Nivel 1

Definición:

El candidato debe tener experiencia demostrada en contribuir de manera efectiva en la planificación y ejecución de proyectos relacionados con el aseguramiento de calidad de software, asegurando la entrega exitosa y dentro de los plazos establecidos.

Criterios de Desempeño:

- Habilidad para colaborar en la definición de objetivos y alcances del proyecto, así como en la identificación y gestión de recursos necesarios.
- Competencia en la coordinación de tareas, el seguimiento de hitos y la resolución de problemas para garantizar el progreso del proyecto.

Capacidad para colaborar efectivamente con otros departamentos y equipos

Nivel de desarrollo: Nivel 1

Definición:

El candidato debe demostrar la capacidad de colaborar de manera efectiva con otros departamentos y equipos, facilitando una comunicación clara y una cooperación exitosa para lograr objetivos comunes.

Criterios de Desempeño:

- Habilidad para comprender las necesidades y metas de otros departamentos, promoviendo la alineación de esfuerzos.
- Competencia en la resolución de conflictos y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo.

Habilidad para trabajar en proyectos multidisciplinarios

Nivel de desarrollo: Nivel 1

Definición:

El candidato debe demostrar la habilidad para trabajar eficazmente en proyectos que involucren equipos multidisciplinarios, integrando diferentes perspectivas y contribuciones para lograr objetivos comunes.

Criterios de Desempeño:

- Capacidad para comprender y respetar las habilidades y conocimientos de los miembros de equipos multidisciplinarios.
- Competencia en la coordinación de actividades y tareas entre diversos departamentos y especialidades.

Habilidad para comunicar de manera efectiva temas técnicos a audiencias no técnicas

Nivel de desarrollo: Nivel 1

Definición:

El candidato debe tener la capacidad de comunicar de manera clara y efectiva temas técnicos a audiencias no técnicas, facilitando la comprensión y toma de decisiones informadas por parte de stakeholders no especializados en tecnología.

Criterios de Desempeño:

- Habilidad para traducir conceptos técnicos en un lenguaje accesible y comprensible para audiencias no técnicas.
- Competencia en adaptar la presentación de información técnica según el conocimiento y nivel de experiencia de la audiencia.

Optimización del rendimiento del software

Nivel de desarrollo: Nivel 1

Definición:

El candidato debe tener experiencia en la optimización del rendimiento del software, lo que implica la capacidad para identificar y abordar eficientemente cuellos de botella, mejorar los tiempos de respuesta y garantizar un rendimiento general óptimo del sistema.

Criterios de Desempeño:

Análisis de Rendimiento:

- Evaluación exhaustiva del rendimiento del software mediante análisis de métricas clave, identificación de áreas críticas y cuellos de botella.

Optimización de Código:

- Identificación y optimización de secciones de código que afectan negativamente el rendimiento.
- Implementación de cambios en algoritmos, estructuras de datos y lógica de programación para mejorar la eficiencia.

Mejoras en la Arquitectura:

- Colaboración con equipos de arquitectura para introducir mejoras en la arquitectura del software que beneficien el rendimiento.

Colaboración con Equipos de Desarrollo:

- Colaboración estrecha con desarrolladores para implementar cambios de optimización y asegurar la compatibilidad con nuevos desarrollos.

Habilidad para optimizar recursos y proponer mejoras.

Nivel de desarrollo: Nivel 1

Definición:

El candidato debe demostrar habilidad para optimizar recursos y proponer mejoras en el contexto del desarrollo de software. Esto incluye la capacidad para identificar oportunidades de eficiencia, reducción de costos y mejora general en los procesos y recursos utilizados en el desarrollo de software.

Criterios de Desempeño:

Análisis de Eficiencia:

- Evaluación crítica de procesos y recursos existentes para identificar áreas de mejora en términos de eficiencia.
- Utilización de métricas y análisis de datos para respaldar decisiones.

Propuestas de Mejora:

- Generación de propuestas detalladas para optimizar recursos, reducir costos o mejorar la eficiencia.
- Desarrollo de planes de implementación para llevar a cabo mejoras propuestas.

Implementación de Cambios:

- Habilidad para llevar a cabo cambios efectivos, ya sea en términos de procesos, herramientas o infraestructura.
- Coordinación con equipos relevantes para implementar mejoras de manera eficiente.

Gestión de Recursos:

- Identificación y mitigación de posibles cuellos de botella y puntos de ineficiencia.

Colaboración con Equipos:

- Colaboración estrecha con equipos de desarrollo, operaciones y gestión para implementar mejoras de manera coordinada.
- Comunicación efectiva de beneficios y resultados de las mejoras propuestas.

Capacidad para adaptarse a cambios en la tecnología y en los requisitos de la organización

Nivel de desarrollo: Nivel 1

Definición:

El candidato debe demostrar la habilidad para adaptarse de manera efectiva a cambios en la tecnología y en los requisitos de la organización, manteniendo la flexibilidad y la eficiencia en entornos dinámicos.

Criterios de Desempeño:

- Habilidad para actualizar constantemente los conocimientos técnicos y mantenerse al tanto de las tendencias y avances en tecnología.
- Competencia en ajustar rápidamente estrategias y enfoques para cumplir con los nuevos requisitos y metas organizacionales.

Disposición para aprender nuevas tecnologías y métodos

Nivel de desarrollo: Nivel 1

Definición:

El candidato debe mostrar una disposición activa y continua para aprender nuevas tecnologías y métodos, manteniéndose actualizado y demostrando una mentalidad de aprendizaje constante.

Criterios de Desempeño:

- Competencia en aplicar rápidamente lo aprendido en entornos prácticos y proyectos.

Conocimientos Norma ISO 27.001

Nivel de desarrollo: Nivel 2

Definición: Tener conocimiento de la Norma ISO 27.001.

Criterios de Desempeño

Conocer la Norma ISO 27.001.

Conocimiento de la Ley N.º 20.720

Nivel de la competencia: 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.

Conocimiento general de la Ley N.º 20.285

Nivel de la competencia: 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.

4º 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.



SANDRA DÍAZ SALAZAR
Jefa Departamento Financiero y de Administración
POR ORDEN DEL SUPERINTENDENTE
DE INSOLVENCIA Y REEMPREDIMIENTO

CAA/CRR/SDS/CVS/PAJ/ADS