

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

RESOLUCION EXENTA N.º 5121

SANTIAGO, 29 JUNIO 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; 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; de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento; en la Resolución Exenta 3.576 de 27 de abril de 2023, de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, que delega facultades a funcionarios a contrata que indica y confiere calidad de Ministros de Fe; en la Resolución Exenta N.º 6.501 de 14 de junio de 2019, que aprueba manual de procedimientos de Oficina de Partes; y las necesidades de contratación de personal para el Servicio.

CONSIDERANDO

1º.- Que, un funcionario que desempeñaba el cargo de Profesional, grado 15º, en la Unidad de Análisis Contable, del Subdepartamento de Renegociación de la Persona Deudora, presentó su renuncia voluntaria al cargo para asumir nuevos desafíos profesionales en otra entidad pública, quedando el cargo vacante a partir del 1 de abril de 2023.

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, conforme a las necesidades del Subdepartamento de Renegociación de la Persona Deudora, se revisó y aprobó el perfil de cargo de Profesional Unidad de Análisis Contable para su reposición.

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

RESUELVO:

1°.- Apruébese el llamado para proveer el cargo de Profesional grado 15° de la Unidad de Análisis Contable, 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 04, aprobado por Resolución Exenta N.° 6.535** de fecha 25 de octubre de 2022.

2°.- 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 04, aprobado por Resolución Exenta 6.535 de fecha 25 de octubre de 2022.

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

2. CARGOS A PROVEER

PROFESIONAL UNIDAD ANÁLISIS CONTABLE.

Grado: 15° o superior E.O.F.

Tipo de Contrato: Contrata

Estamento: Profesional

N.° de Cargos: 1

Región: Metropolitana

Ciudad de Desempeño: Santiago

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/a o extranjero/a 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) 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/a 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 y las postulantes no podrán estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades contenidas en los artículos 54 del DFL N.º 1/19.653 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

4. REQUISITOS.

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

GRADO	ESTAMENTO	REQUISITO ESPECIFICO DECRETO CON FUERZA DE LEY N.º 2/2014
15	Profesional	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.

5. PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES Y PLAZO MÁXIMO DE RECEPCIÓN

- 1) Podrán postular todas aquellas personas contratadas por la Superintendencia (ya sean a planta, contrata o prestadores de servicios a honorarios), de otros servicios públicos o empresas privadas e independientes 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 profesional, grados académicos, cursos y otros antecedentes requeridos para el cargo, en el caso respectivo, deberán ser presentados en copia al momento de la postulación y serán requeridos para ésta. En el caso de haber realizado estudios en el extranjero, la revalidación y/o convalidación del título en Chile, es requisito para su contratación. Asimismo, se deberá acreditar mediante documentación fehaciente la experiencia requerida para el cargo.
 - b) Los/as postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan.
 - c) Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación a fin de adaptar estos instrumentos y garantizar la no discriminación por esta causal.
- 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 Profesional.

- Antecedentes de Post Grados y/o Post Títulos y Capacitaciones acordes al Cargo.
- Certificados o documentos que acrediten la experiencia 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 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 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, o que no respondan o lo hagan en forma negativa a las preguntas formuladas en la plataforma de postulación. El detalle de estas preguntas es el siguiente:

1. ¿Posee cursos de especialización en el área financiera? (SI/NO).
2. Si la respuesta a la pregunta anterior es 'SI', mencione los cursos.
3. ¿Cuenta con experiencia en el área financiera? (SI/NO).
4. Respecto de la pregunta anterior, mencione años de experiencia y lugar.
5. ¿Tiene certificados que acreditan la experiencia profesional requerida? (SI/NO).
6. ¿Cuenta con conocimientos en materia de gestión de proyectos de TI, estudios o confección de estadísticas? (SI/NO).
7. ¿Cuenta con conocimientos en materia tributaria? (SI/NO).

Etapa II: Formación, Capacitación y Experiencia Profesional.

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

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.

Etapa III: Apreciación Global del Candidato.

a) Prueba de Conocimientos (30%)

En esta instancia se aplicará una evaluación de conocimientos en tópicos relacionados directamente a las condiciones y requerimientos del cargo. Quienes no aprueben el mínimo establecido, de acuerdo a tabla de puntaje descrita el punto 10., en esta evaluación de conocimientos, no continuarán en el proceso.

b) Evaluación de Aptitudes Psicológicas.

A los/as 6 postulantes con los mejores puntajes acumulados a esta etapa, 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 (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 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. Conocimientos de las normas legales, concursales, tributarias y laborales que rigen el Procedimiento Concursal de Renegociación de la Persona Deudora, regulados por la Ley 20.720.
2. Experiencia y conocimientos de trabajo en equipo.

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)	15%
Evaluación Técnica (Etapa III)	30%
Entrevista de Valoración Global (Etapa III)	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.	Doctorados y/o Magísteres.	8	20	5
			Diplomados.	7		
			Al menos 3 capacitaciones o cursos acordes con el perfil de cargo sobre las 24 horas.	5		
	Experiencia Laboral	Experiencia laboral en materias similares.	Experiencia laboral igual o superior a 3 años en instituciones públicas o privadas.	20	20	15
Experiencia laboral igual o superior a 2 años en instituciones públicas o privadas.			15			
3	Apreciación global del candidato	Prueba de conocimientos	Nota obtenida (ponderada) por el candidato.	20	20	12
		Entrevista Psicológica	Categoría de evaluación Psicolaboral.	Recomendable / Recomendable con observaciones/ No recomendable		
		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	20	15%	0.75	3.0
Experiencia Laboral (Etapa II)	15	20	15%	2.25	3.0
Evaluación Técnica (Etapa III)	12	20	30%	3.6	6.0
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) Jefa Departamento Jurídico o quien ésta delegue.
- 2) Jefa Subdepartamento Renegociación de la Persona Deudora o quien ésta delegue.
- 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 Unidad de Análisis Contable
INSTITUCION	: Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento
JEFE DIRECTO	: Encargado/a Unidad de Análisis Contable
RENTA O GRADO	: 15° (EOF) o superior
ESTAMENTO	: Profesional y/o Fiscalizador
AREA/DEPTO./UNIDAD	: Subdepartamento Renegociación de la Persona Deudora
LUGAR DE DESEMPEÑO	: Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento

II. REQUISITOS LEGALES DEL CARGO

Artículo 12° 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:

- 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.

Estamento Fiscalizador:

Contar alternativamente con:

- 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, o
- b) Título técnico de nivel superior otorgado por un establecimiento de educación superior del Estado o reconocido por éste, y acreditar una experiencia laboral como técnico de nivel superior, no inferior a dos años en el sector público o privado.

Formación:

1. Título de profesional del área Contable, Auditoría, Ingeniería y/o Administración o título técnico nivel superior del área Contable y/o Administración.
2. Manejo de herramientas de Office medio/avanzado.
3. Contar con estudios de postgrado en áreas de Administración, Finanzas, Tributaria, Auditoría, Ingeniería o Gestión Pública, sean estos Magíster, Diplomas y/o Cursos de especialización.

IV. OBJETIVO DEL CARGO

Revisión y análisis financiero contable de la documentación ingresada al Servicio, para efectos de acogerse al Procedimiento Concursal de Renegociación de la Persona Deudora, 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. Estudio de los antecedentes, objeciones y observaciones, y confección de las propuestas de determinación de pasivo, renegociación y ejecución para el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 265, 266 y 267 de la Ley N.º 20.720. Proposición de acciones y actividades que aseguren el debido cumplimiento de la ley en los Procedimientos Concursales de Renegociación. Participación en las audiencias que se sustancian dentro del Procedimiento Concursal de Renegociación de la Persona Deudora, como facilitadores de los acuerdos. Apoyo a la autoridad en materias de orden financiero/contable conforme a los lineamientos estratégicos de la Superintendencia.

V. FUNCIONES DEL CARGO

- Dar cumplimiento a lo dispuesto por la Ley N.º 20.720, en materia de Procedimiento Concursal de Renegociación de la Persona Deudora, en concordancia con lo dispuesto en la normativa administrativa vigente.
- Revisar, observar y dar conformidad, en el aspecto financiero contable, a la documentación ingresada por la Persona Deudora en la Solicitud de Inicio.
- Confeccionar las propuestas de determinación de pasivo, renegociación y ejecución para la sustanciación de las audiencias del Procedimiento Concursal de Renegociación de la Persona Deudora.
- Responder consultas a usuarios internos y externos.
- Participar en audiencias de determinación de pasivo, renegociación y ejecución.
- Participar en estudios e investigación relacionados con el Procedimiento Concursal de Renegociación de la Persona Deudora.
- Cumplir las demás funciones que le asigne la jefatura en el ámbito de su competencia.
- Participar en Programas de Capacitación determinados por la jefatura.

VI. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

1. **Equipo de Trabajo:** Subdepartamento Renegociación de la Persona Deudora.
2. **Superior Directo:** Jefe/a Subdepartamento Renegociación de la Persona Deudora.
3. **Clientes Internos:** Superintendente/a de Insolvencia y Reemprendimiento, Jefaturas de Departamentos, Jefe/a Subdepartamento Renegociación, Jefe/a

Subdepartamento Procesos Selectivos, Jefe/a Subdepartamento Jurídico, Jefe/a de Gabinete, Jefe/a de Plataforma Integral y Atención Ciudadana.

4. **Clientes Externos:** Deudores, acreedores, terceros relacionados con el Procedimiento Concursal de Renegociación de Persona Deudora.
5. **Funciones en Terreno:** Si.
6. **Condiciones Físicas:** Condiciones Físicas: El cargo se desarrolla en las dependencias de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento. Ocasionalmente, se desarrollarán fuera de éstas cuando así se requiera, presencialmente o por vía telemática, según organización de la Jefatura.

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				
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 en mediación, negociación y resolución alternativa de conflictos.			X	
4. Conocimientos Ley N.º 20.285.			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.

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.

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 3

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 la colaboración y cooperación en su sector, promueve el intercambio con otras áreas y orienta el trabajo de pares y colaboradores a la consecución de los objetivos fijados. Reconoce 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 los objetivos fijados de corto plazo, y apoyar el trabajo de otros sectores de la organización. Es un ejemplo de cooperación entre sus colaboradores y mantiene un buen clima de trabajo.

Orientación al cliente

Nivel de desarrollo: Nivel 3

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:

Actúa orientado a la satisfacción del cliente (interno y externo). Se mantiene atento y entiende las necesidades de los clientes, escucha sus pedidos y problemas, y brinda una respuesta efectiva en el tiempo y en la forma que ellos lo esperan.

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 3

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 sus acciones en función de estándares éticos, la probidad administrativa y las buenas prácticas laborales, alienta a sus pares y compañeros de trabajo a hacer lo mismo. Establece con ellos relaciones de confianza. Actúa en todo momento de manera congruente con lo que expresa.

Compromiso con la organización

Nivel de desarrollo: Nivel 3

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 relación con el sector a su cargo y generar dentro de este la capacidad de sentirlos como propios. Demuestra respeto por los valores y las personas, motiva a los integrantes de su sector a obrar del mismo modo. Cumple con sus obligaciones personales y organizacionales, supera los resultados esperados para su sector de trabajo. Es un referente en su sector y en su área 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 3

Definición: Capacidad de conocer y aplicar las normas legales, concursales, tributarias y laborales que rigen el Procedimiento Concursal de Renegociación de la Persona Deudora, regulados por la Ley 20.720.

Criterios de Desempeño:

- 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 de Reorganización y Liquidación de Activos de Empresas y Personas

Nivel de desarrollo: Nivel 3

Definición: Conocimientos relacionados sobre normativa concursal.

Criterios de Desempeño:

- Conocimiento general de los Procedimientos Concursales contenido en la Ley N.º 20.720 y en especial del Procedimiento Concursal de Renegociación de la Persona Deudora.
- Conocimiento de Normas de Carácter General, Instructivos, Circulares y Oficios de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

Conocimientos en mediación, negociación y resolución alternativa 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:

- ⌘ Conoce los mecanismos de mediación, negociación y resolución alternativa de conflictos.

Conocimiento general de la Ley N.º 20.285

Nivel de desarrollo: Nivel 3

Definición: Tener conocimiento de la Ley de Transparencia de la función pública y de acceso a la información de la Administración del Estado N.º 20.285.

Criterios de Desempeño:

Conocer la Ley de Transparencia de la función pública y de acceso a la información de la Administración del Estado N.º 20.285.

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

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


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

PVL/PCP/CVS/PAJ/ADS