

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

RESOLUCION EXENTA N.º 799

SANTIAGO, 18 ENERO 2024

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 que fija el 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 que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; en las Resoluciones N.º 6 y N.º 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; en la Resolución Exenta N.º 38 de fecha 2 de enero de 2024, que delega facultades a funcionarios y confiere calidad de ministros de fe; y las necesidades de contratación de personal para el Servicio.

CONSIDERANDO

1º.- Que, el cargo de Coordinador/a Regional de la Región de Aysén de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, se requiere dotar a contar del 1 de febrero de 2024, o con fecha posterior, el cual se encuentra disponible por solicitud de traslado de funcionaria que cumplía dicho cargo.

2º.- Que, el perfil del cargo correspondiente se encuentra actualizado, incluyéndose las competencias transversales requeridas para quien pase a formar parte del estamento profesional, además de las competencias específicas, especificando los conocimientos y competencias que debe cumplir la persona seleccionada.

3º.- 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, la reposición del grado en la dotación será informada a la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, vía Subsecretaría de Economía de Empresas de Menor Tamaño, según lo indicado en el Oficio Circ. N.º 26 de fecha 3 de julio de 2023, una vez seleccionada la persona y determinada la fecha de inicio de funciones.

RESUELVO:

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

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

BASES ADMINISTRATIVAS PARA PROVEER CARGOS PROFESIONALES 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**, aprobado por Resolución Exenta N.º 6.535 del 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. CARGO A PROVEER

COORDINADOR/A REGIONAL.

Grado: 13º E.O.F.

Tipo de Contrato: Contrata

Estamento: Profesional

Profesión: Abogado/a

N.º de Cargos: 1

Región: de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo

Ciudad de Desempeño: Coyhaique

3. REQUISITOS GENERALES DE POSTULACIÓN.

- 1) Cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 12º del DFL N.º 29 de fecha 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo aprobado por la ley N.º 18.834, y sus modificaciones.
 - a) Ser ciudadano/a o extranjero/a 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 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 ESPECÍFICOS.

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

GRADO	ESTAMENTO	REQUISITO ESPECIFICO DECRETO CON FUERZA DE LEY N° 2/2014
13	Profesional	<ol style="list-style-type: none"> 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. 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.

Nota: Se hace presente que, según perfil de cargo, es requisito poseer título profesional de Abogado/a.

5. PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES Y PLAZO MÁXIMO DE RECEPCIÓN

- 1) Podrán postular todas aquellas personas internas (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 profesional y/o grados académicos requeridos para el cargo, en el caso respectivo, deberán ser presentados en originales 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 tiempo y forma, implicará que la postulación será declarada inadmisibile.

6. DE LAS POSTULACIONES.

- 1) Los/as postulantes deberán considerar los siguientes antecedentes de postulación:

- Currículum Vitae.
- Certificado de Título (Corte Suprema)
- Certificados que acrediten capacitaciones y/o postítulos, post grados.
- Documentación que acredite experiencia profesional acorde al cargo.

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**.

2) Una vez seleccionado/a el/la postulante, la Superintendencia le solicitará los siguientes documentos en original, 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.

3) En el 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 acompañen los documentos solicitados en la forma y oportunidad señaladas en las presentes bases, o que no respondan afirmativamente o lo hagan en forma incompleta 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 materias relacionadas con el cargo: ¿Derecho Concursal, Comercial, Civil, Económico, Societario, Tributario, Administrativo, Laboral o Contabilidad? (SI/NO).
2. ¿Cuenta con experiencia en materias relacionadas con el cargo: ¿Fiscalización, Regulación, Derecho Concursal, Comercial, Civil, Económico, Societario, Tributario, Administrativo, Laboral o Contabilidad? (SI/NO).
3. ¿Cuenta con experiencia relacionada con la aplicación de la Ley N.º 20.720? (SI/NO).
4. Respecto de la pregunta anterior, mencione años de experiencia y lugar.
5. ¿Adjuntó los certificados de experiencia profesional acorde al cargo requerida (SI/NO)?
En esta etapa no se asigna puntaje.

Etapa II: Formación, Capacitación y Experiencia Profesional.

- a) Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación (15%).**
- b) Experiencia Profesional (20%).**

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

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 (25%)

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 (12 puntos) en la evaluación de conocimientos, no continuarán en el proceso.

El máximo de candidatos/as para la etapa III b) corresponderán a los 5 mejores puntajes, obtenidos en las etapas II y III a)

b) Entrevista de Valoración Global (40%).

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) podrán ser realizadas en las dependencias de la Superintendencia, ubicadas en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana o vía remota a través de TEAMS, en función de las recomendaciones sanitarias vigentes. Los candidatos serán citados vía mail, indicando fecha, hora y lugar para dicha entrevista.

El eventual costo asociado al traslado para participar es de responsabilidad del postulante.

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

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

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, siendo posible que para tomar esta decisión requiera entrevistarse con los/as postulantes al cargo.

8. CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

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

Criterio	Porcentaje
Formación Educacional y Capacitación (Etapa II)	15%
Experiencia Profesional (Etapa II)	20%
Evaluación Técnica (Etapa III)	25%
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).

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	Puntaje Mínimo Por Factor	Puntaje Max. Por Factor
2	Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación	Estudios de especialización acordes al cargo.	Magísteres	10	5	22
			Diplomados	7		
			Poseer al menos 3 cursos acordes al perfil, con un mínimo de 8 horas cada uno	5		
	Experiencia Profesional	Experiencia Profesional	Experiencia profesional mayor a 5 años en instituciones públicas.	10	5	15
			Experiencia profesional de al menos 3 años en instituciones públicas.	7		
			Experiencia profesional de al menos 3 años en instituciones privadas.	5		
3	Apreciación global del candidato	Prueba de conocimientos	Nota obtenida (ponderada) por el candidato	20	12	40
		Entrevista valoración Global	Promedio de evaluación del Comité de Selección	20	12	
Total						84

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)	5	22	15%	0,75	3,3
Experiencia Profesional (Etapa II)	5	15	20%	1,0	3,0
Evaluación Técnica (Etapa III)	12	20	25%	3,0	5,0
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) Jefe de Gabinete o quien este delegue.
- 2) Jefa del Departamento Jurídico o quien esta delegue.
- 3) Jefa del Departamento de Fiscalización o quien esta delegue.

- 4) Jefe del Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de las Personas o quien este delegue.

12. NORMAS SUPLETORIAS.

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

3°.- Apruébese el siguiente Anexo:

ANEXO N.º 1 PERFIL DE CARGO

I. IDENTIFICACION DEL CARGO

NOMBRE DEL CARGO	:	Coordinador/a Regional
INSTITUCION	:	Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento
JEFE DIRECTO	:	Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento
RENTA O GRADO	:	13° 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 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:

Contar alternativamente con:

- a) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos reconocidos, revalidados o convalidados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, o
- b) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos reconocidos, revalidados o convalidados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a tres años en el sector público o privado.

Formación:

1. Título de Abogado/a.
2. Deseable que cuente con estudios de postítulo tales como cursos de especialización, diplomados, magíster y/o doctorado, en materias relacionadas con el cargo.

Áreas de responsabilidad:

- Facilitador en las audiencias que señala la Ley N.º 20.720.
- Difusión de la Ley N.º 20.720.
- Plan de Fiscalización.
- Atención de público.

Nivel Profesional

- **Grados:** 13° estamento Profesional.
- **Conocimientos técnicos:** Ley N.° 20.720, Libro IV del Código de Comercio, Ley N.° 20.416 que fija normas especiales para las empresas de menor tamaño, legislación administrativa en general.
- **Característica:** 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

Tendrá a su cargo la adecuada consecución del Procedimiento Concursal de Renegociación en regiones en todas sus etapas, actuando como facilitador en las audiencias que señala la Ley N.° 20.720, colaborando con la jefatura en el examen de la admisibilidad del procedimiento, elaborando las resoluciones a que se refiere la ley, apoyando a la autoridad en materias de orden jurídico 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.° 20.720; y, en general, representará a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento en las materias de su competencia en la región correspondiente. Finalmente, deberá proponer acciones y actividades que aseguren la debida difusión de la ley, utilizando para ello, convenios con otros Organismos Públicos o por los medios de comunicación, para que la mayor cantidad de gente de su región, conozca de los derechos que emanan de dicha ley.

V. PRINCIPALES FUNCIONES

Son funciones asociadas al cargo, las siguientes:

- Orientar a usuarios respecto de consultas relativas a los procedimientos concursales establecidos en la Ley N.° 20.720 y el libro IV del Código de Comercio.
- Colaborar con la determinación los criterios para el examen de admisibilidad de la solicitud de inicio del Procedimiento de Renegociación.
- Establecer la organización y adecuado desarrollo de las audiencias en el Procedimiento de Renegociación.
- Participar en la elaboración de las resoluciones emanadas del Procedimiento de Renegociación.
- Participación en la fiscalización de los procedimientos concursales regulados en el Libro IV del Código de Comercio y en la Ley N.° 20.720.
- Asistencia a Juntas de Acreedores en procedimientos concursales regulados en el Libro IV del Código de Comercio y en la Ley N.° 20.720, según el plan de Fiscalización de cada Procedimiento.
- Tramitación de oficios de sobreseimientos, en los procedimientos de quiebra regidos por el Libro IV del Código de Comercio.
- Asistencia a incautaciones, en procedimientos concursales de liquidación regidos por la Ley N.° 20.720 y en los procedimientos de quiebra regidos por el Libro IV del Código de Comercio.
- En general, representar a la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento en las materias de su competencia en la región.
- Organizar y participar en actividades de Difusión de la ley 20.720, ya sea directamente o en colaboración con otros Organismos Públicos.
- Velar por el fortalecimiento y la mejora continua de los procesos a través de los cuales se cumplen las funciones de su Coordinación.
- Formular iniciativas tendientes a fortalecer los lineamientos estratégicos del Servicio en el ámbito de las competencias de su Coordinación.
- Velar por el adecuado y correcto funcionamiento de la oficina regional, supervisando y realizando las actividades cotidianas relacionadas con el giro del servicio, entre las que se destaca atender público, como responder a solicitudes de

	<p>su jefatura o de los demás clientes internos de la Superintendencia, participando activamente en las fiscalizaciones que se designen en su respectiva región.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizar actividades de difusión en terreno, con una meta mensual. - Cuidar y mantener el buen estado y funcionamiento de los bienes que se le asignen para el correcto funcionamiento de la oficina regional - Cumplir las demás funciones que le asigne la jefatura en el ámbito de su competencia.
	<p>Quienes tengan encomendación de funciones directivas, de acuerdo a la Resolución Exenta vigente, deberán desarrollar todas las funciones descritas en el punto anterior, además de las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejercer control jerárquico correspondiente y supervisar al personal de su dependencia. - Planificar, controlar y evaluar el quehacer del Subdepartamento, Unidad o Área respectiva y definir las acciones para implementar de acuerdo a los lineamientos estratégicos del Servicio. - Autorizar y visar las siguientes actuaciones: Feriados legales, su postergación y acumulación. Permisos con y sin goce de remuneraciones. Permisos compensatorios. Permisos del artículo 104 bis del D.F.L. N.º 29 de 2004. Permisos del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 89 del D.F.L. N.º 29 de 2004. Solicitudes de actividades de capacitación. Requerimientos relacionados con descuentos de remuneraciones. Justificaciones de ausencias, atrasos y no marcaciones. Permisos docentes. Cometidos funcionarios y comisiones de servicio con derecho a viático, pasajes y fondos a rendir. Trabajos extraordinarios. Descanso de servidores contratados a honorario, como también el encomendar funciones fuera del lugar donde tiene fijado su domicilio, el pago del honorario adicional y gastos asociados al cumplimiento de sus funciones. - Firmar y visar documentos y resoluciones relacionadas con el Subdepartamento, Unidad o Área en materias que le sean delegadas. - Definir acciones o políticas para implementar lineamientos estratégicos en el ámbito del Subdepartamento, Unidad o Área. - Subrogar la Jefatura del Subdepto. o Unidades, según corresponda.

VI. VALORES INSTITUCIONALES

- ⌘ Transparencia.
- ⌘ Excelencia.
- ⌘ Profesionalismo.
- ⌘ Justicia.
- ⌘ Compromiso.
- ⌘ Eficiencia.
- ⌘ Probidad.

Las definiciones de los valores institucionales se encuentran definidos en el Código de Ética vigente, aprobado a través de la Resolución Exenta N.º 8589 de fecha 23.12.2021 y sus posteriores modificaciones.

VII. CARACTERÍSTICAS DEL ENTORNO

1. **Equipo de Trabajo:** Coordinaciones Regionales.
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. **Factibilidad de realizar trabajo remoto:** No.

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

VIII COMPETENCIAS RESUMEN				
	Nivel Avanzado		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		
Quienes tengan encomendación de funciones directivas, de acuerdo a la Resolución Exenta vigente, deberán cumplir con las competencias transversales descritas en el punto anterior, además de las siguientes:				
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
10. Liderazgo y capacidad de dirección.		X		
11. Toma de decisiones.		X		

	Nivel Avanzado		Nivel Medio	Nivel Inicial
	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Competencias Específicas				
1. Flexibilidad elevada para adquirir conocimientos de normas jurídicas y principios de derecho.		X		
2. Conocimientos en mediación y resolución de conflictos.		X		
3. Conocimientos de la Ley N.º 20.720, Libro IV del Código de Comercio y Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis y demás normativa relacionada con el giro del Servicio.		X		
4. Conocimientos 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:

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.

Liderazgo y capacidad de dirección**Nivel de desarrollo: Nivel 2**

Definición: Capacidad para comprender los cambios del entorno y establecer su impacto a corto, mediano y largo plazo en la organización, aprovecha las oportunidades del contexto, optimiza las fortalezas internas, actúa sobre las debilidades. Implica la capacidad para visualizar y conducir la organización con un enfoque integral, y logra objetivos y metas retadores, que se reflejen positivamente en el resultado organizacional. Genera compromiso y logra el respaldo de superiores y entorno, con vistas a enfrentar con éxito los desafíos de la organización. Asegura una adecuada conducción de personas, desarrolla el talento, logra y mantiene un clima organizacional armónico y desafiante.

Criterios de Desempeño:

Propone y diseña procesos, cursos de acción y métodos de trabajo con el propósito de asegurar una adecuada conducción de personas, desarrolla el talento y, al mismo tiempo, logra el compromiso y el respaldo de sus superiores a fin de enfrentar con éxito los desafíos propuestos para su área y el logro de los objetivos y metas de la organización. Promueve y mantiene un clima organizacional armónico y desafiante, es un ejemplo dentro de la organización por su liderazgo y capacidad de desarrollar a los otros, con una visión y proyección de corto y mediano plazo. Comprende los cambios del entorno y establece su impacto a corto, mediano y largo plazo en la organización. Tiene en cuenta que la organización es un sistema integral, donde las acciones y resultados de un sector repercuten sobre el conjunto. Comprende que el objetivo último de las acciones de las distintas áreas es que se reflejen de manera positiva en el resultado corporativo.

Toma de decisiones**Nivel de desarrollo: Nivel 2**

Definición: Analiza diversas variantes u opciones, considera las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en el negocio, para luego seleccionar la alternativa más adecuada, con el fin de lograr el mejor resultado en función de los objetivos organizacionales. Ejecuta las acciones con calidad, oportunidad y conciencia acerca de las posibles consecuencias de la decisión tomada.

Criterios de desempeño:

Toma decisiones, mediante el desarrollo de opciones viables y convenientes, considera las circunstancias existentes, los recursos disponibles y su impacto en el negocio. Genera opciones múltiples frente a cada situación a resolver, y especialmente ante cuestiones críticas o sensibles para la organización. Aplica el mecanismo de selección de opciones establecido, a fin de obtener el mejor resultado, desde diversos puntos de vista, en función de los objetivos organizacionales. Ejecuta y supervisa las opciones elegidas con calidad y oportunidad.

Flexibilidad elevada para adquirir conocimientos de normas jurídicas y principios de derecho.**Nivel de desarrollo: Nivel 2**

Definición: Habilidad y capacidad para conocer, comprender, interpretar, criticar y aplicar normas jurídicas y principios de derecho

Criterios de Desempeño:

- Conocimientos en Derecho Público.
- Conocimientos en Derecho Concursal.
- Conocimientos en Derecho Comercial.
- Conocimientos en Derecho Laboral.
- Conocimientos en Derecho Penal, Procedimiento Penal Antiguo y Reforma Procesal Penal.

Conocimientos en mediación y resolución de conflictos

Nivel de desarrollo: Nivel 2

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.

Conocimientos de la Ley N.º 20.720, Libro IV del Código de Comercio y Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis y demás normativa relacionada con el giro del Servicio.

Nivel de desarrollo: Nivel 2

Definición: Conocimientos relacionados sobre normativa concursal.

Criterios de Desempeño:

Conocimiento de los Procedimientos Concursales y especialmente del Procedimiento Concursal de Renegociación de la Persona Natural.

Conocimiento general de la Ley N.º 20.285.

Nivel de desarrollo: Nivel 3

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.

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.



PAOLO ARANEDA JARA

Jefe Subdepartamento de Gestión
y Desarrollo de las Personas

POR ORDEN DEL SUPERINTENDENTE
DE INSOLVENCIA Y REEMPRENDIMIENTO

PVL/PCP/ABV/PAJ/ADS

