

Según RES. SII PERS N° 132, de fecha 30 de octubre de 2015, tomada de razón con fecha 04 de noviembre de 2015 por la Contraloría General de la República. Materia: Llámase a concurso para proveer 1 cargo de Jefe de Departamento grado 6.

Jefe de Departamento de Desarrollo Organizacional, dependiente de la Subdirección de Recursos Humanos.

Fecha de publicación del llamado en el Diario Oficial: 16 de noviembre de 2015.

BASES CONCURSALES

I.- CARGO VACANTE OBJETO DEL CONCURSO:

Un cargo Grado 6 de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, de la Planta de Directivos del Servicio de Impuestos Internos, contenida en el D.F.L. N° 1 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido y actualizado de las plantas de personal del Servicio de Impuestos Internos y los respectivos requisitos de ingreso y promoción.

El postulante seleccionado deberá desarrollar labores como Jefe de Departamento de Desarrollo Organizacional, dependiente de la Subdirección de Recursos Humanos. En el desempeño de sus funciones estará sujeto a las inhabilidades y prohibiciones establecidas en el artículo 40 del D.F.L. N° 7 de 1980, del Ministerio de Hacienda, que fija el Texto de la Ley Orgánica del Servicio de Impuestos Internos.

Serán funciones del Jefe de Departamento de Desarrollo Organizacional, dependiente de la Subdirección de Recursos Humanos, las siguientes:

a) En el ámbito de la gestión propia del Departamento:

1. Diseñar y apoyar la implementación de proyectos de cambio que requiere la institución, utilizando estrategias y modelo acordado, trabajando coordinadamente con las áreas involucradas.
2. Diseñar e implementar políticas y programas de desarrollo de la capacidad de liderazgo de las jefaturas, potenciando competencias y habilidades directivas, interpersonales y personales, manifestadas en prácticas que potencien su efectividad en la conducción de sus equipos de trabajo y en la consecución de sus objetivos.
3. Diseñar e implementar un sistema de gestión de la innovación, mediante acciones y programas específicos que permitan el desarrollo de nuevos procesos y prácticas de trabajo, que contribuyan a la excelencia institucional.
4. Realizar diagnósticos y estudios que permitan identificar las variables que afectan positiva y negativamente el comportamiento funcionario y el de los grupos de trabajo, en los procesos de cambio institucional, el mejoramiento de los procesos de trabajo, la gestión del desempeño individual y grupal, etc.
5. Diseñar e implementar estrategias comunicacionales que faciliten el manejo y tratamiento de la información, relativas a Recursos Humanos y la gestión del cambio al interior de la institución.
6. Diseñar e implementar procesos de diagnóstico e intervención en las variables que inciden en los ambientes laborales, tanto a nivel individual como de equipos de trabajo. Implica el desarrollo de acciones tendientes a generar ambientes laborales saludables, a través de la prevención y/o tratamiento de materias o situaciones que los impactan. Todo lo anterior, con el fin de incidir en la satisfacción, motivación y compromiso con la organización.

7. Coordinar a nivel central el proceso de consultoría de recursos humanos cuyo propósito es contribuir estratégicamente a facilitar los procesos de cambio y mejoramiento de la gestión institucional, implementar políticas y proyectos de la Subdirección de Recursos Humanos y apoyar la gestión local en las Direcciones Regionales y Subdirecciones, desde la perspectiva de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.
8. Asesorar y apoyar técnicamente a la Subdirección de Recursos Humanos, sus departamentos, oficinas y áreas en el diseño e implementación de proyectos de cambio y/o de mejoramiento de los subsistemas y procesos de gestión de recursos humanos.

b) En el ámbito de la gestión de personas del Departamento:

1. Fomentar el desarrollo de las capacidades de sus colaboradores para el cumplimiento de los objetivos, valores y metas comprometidas institucionalmente.
2. Informar y transmitir a sus colaboradores los cambios en el contexto del Servicio que puedan afectar el cumplimiento de los objetivos del equipo.
3. Organizar, asignar, planificar y controlar en forma sistemática el cumplimiento de las tareas y responsabilidades de sus colaboradores.
4. Retroalimentar a sus colaboradores sobre su desempeño en forma periódica y sistemática, más allá del proceso formal de calificaciones, a través de la generación de instancias de diálogo y aprendizaje.
5. Promover entre sus colaboradores y pares, actitudes favorables hacia un estilo de trabajo colaborativo y aprendizaje de buenas prácticas, como una forma de enfrentar los desafíos laborales.
6. Velar por la mantención de un clima laboral adecuado entre sus colaboradores, propiciando comportamientos que favorezcan el manejo adecuado de la presión y el estrés en el trabajo, así como el trabajo en equipo.

II.- REQUISITOS DE POSTULACIÓN

1. Estar en posesión de los requisitos establecidos para el desempeño del cargo. Al efecto y conforme lo establece el artículo 2, número 1, del D.F.L. N° 1 de 2004, del Ministerio de Hacienda, alternativamente:
 - a) Haber estado desempeñando, a la fecha de publicación de la Ley N° 19.041, un cargo de exclusiva confianza en el Servicio de Impuestos Internos, o
 - b) Estar a lo menos en posesión de la Licencia de Educación Media o estudios equivalentes.
2. Encontrarse calificado en lista N° 1, de distinción.
3. Ser funcionario de planta o a contrata de algún Ministerio y/o Servicio regido por el Estatuto Administrativo. En el caso de los empleados a contrata, requerirán haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos durante los tres años previos al concurso, en los ministerios y servicios regidos por el referido Estatuto; igual requisito se exigirá a quienes se hayan desempeñado en calidad de suplente, según lo establecido en el Dictamen 56.311 de 2014 de la Contraloría General de la República ([revisar Dictamen](#)).
4. No estar afecto a los impedimentos a que se refiere el artículo 54 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido coordinado y sistematizado se contiene en el D.F.L. N° 1 de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
5. No estar afecto a las inhabilidades establecidas en el artículo 47 del "Reglamento":
 - a) No haber sido calificado durante dos períodos consecutivos;
 - b) Haber sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante y
 - c) Haber sido sancionados con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

III.- CALENDARIO Y ETAPAS DEL CONCURSO

1. MÉTODO Y PERÍODO DE POSTULACIÓN

Conforme a lo dispuesto en el resolutivo 3°, los interesados en participar en el citado concurso deberán llenar el currículum tipo electrónico que se publicará entre los días **establecidos según el calendario**, en el Sitio Web del Servicio de Impuestos Internos (www.sii.cl), en la sección “Concursos de Personal”, opción “Procesos en Etapa de Postulación”, más la entrega o envío de los documentos que se señalan en el punto N° 2 siguiente “Presentación de Antecedentes”.

Sólo se recibirán los currículum tipo que se envíen vía Internet durante el plazo indicado en el calendario y hasta las 23:59 hrs. del último día del período de postulación. Cabe consignar que una vez ingresados los datos en el currículum electrónico o actualizado, deberá postular electrónicamente y posterior a esto se generará un **número de folio**, el cual deberá conservar, para consultar posteriormente sobre el estado de su postulación, de esta forma la postulación electrónica vía Internet es obligatoria.

2. PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES

Para formalizar la postulación y participar en el proceso de selección, los interesados deberán presentar la siguiente documentación:

1. Currículum tipo ([descargar acá](#)), para ser completado y enviado electrónicamente, lo que servirá de guía para el análisis de los antecedentes del postulante, por lo que no acredita por sí sólo la experiencia laboral. Al enviarse en forma electrónica, el sistema otorga un número de folio que debe conservarse como comprobante de la postulación y verificador de etapas posteriores.
2. Formulario “Aceptación de Bases Concursales” ([descargar acá](#)), para ser completado, firmado y enviado por sobre.
3. Declaración jurada simple ([descargar acá](#)), que acredita el requisito a que se refiere el número 4 del citado punto II, para ser completada, firmada y enviada por sobre.
4. Fotocopia del Certificado de Título Profesional, Licencia de Enseñanza Media o estudios equivalentes, para ser enviada por sobre. En el caso de ser funcionario del Servicio de Impuestos Internos indicar por escrito si éste se encuentra en poder del Departamento de Gestión de las Personas.
5. Fotocopia de los Certificados de Estudios de Postítulo o Postgrado y de los cursos de capacitación realizados, indicando en este último caso el número de **horas de duración**, para ser enviada por sobre.
6. Certificado original o legalizado del Jefe Departamento de Personal o equivalente, para ser enviado por sobre, que acredite detalladamente:
 - a) Los Requisitos Generales de postulación señalados en los números 2 y 3 del punto II.
 - b) La inexistencia de las inhabilidades a que se refiere el artículo 47 del “Reglamento” señaladas en el número 5 del punto II, letras a), b) y c).
 - c) Experiencia laboral en donde se indique claramente el nombre del cargo desempeñado, período (fecha de inicio y término de las funciones o cargo desempeñado, es decir, permanencia), descripción de las funciones asignadas y el número de personas bajo su supervisión ([descargar formato sugerido para certificar experiencia laboral](#)).

Cabe destacar que solo se considerará como válido el certificado que sea original o copia legalizada, y que cumpla con los siguientes criterios:

- a) Debe ser firmado por el Jefe del Departamento de Personal o su equivalente de la institución referida;
- b) Debe ir especificado el nombre completo y cargo de quien certifica la experiencia;
- c) Debe especificarse claramente el nombre de la institución en la cual se desarrolló la experiencia laboral del postulante; y
- d) En el caso de certificar experiencia en un cargo de jefatura, éste debe explicitarlo claramente. Los cargos cuyos nombres sean de coordinador, supervisor, encargado y similares, no serán considerados como jefatura propiamente tal, salvo que, se certifique que dichos cargos llevan implícito funciones de jefatura formal y con responsabilidad administrativa.

Para los postulantes que sean funcionarios del Servicio de Impuestos Internos, no serán exigibles los documentos mencionados en los números 4, 5 y 6, salvo que, en el caso del Título Habilitante éste no se encuentre en poder del Departamento de Gestión de las Personas, o que alguno de los requisitos de postulación requiera de certificación externa, es decir, de algún otro Servicio o Ministerio. Por otro lado, si el postulante posee estudios o experiencia laboral fuera de la institución que desee que sea considerada deberá remitir los antecedentes en la forma descrita en el párrafo siguiente.

Todos los postulantes deberán entregar la documentación requerida directamente en el Departamento de Gestión de las Personas del Servicio de Impuestos Internos, ubicado en calle Teatinos 120, segundo piso, Santiago, **entre los días establecidos en el calendario**. El horario de recepción será de lunes a jueves, desde las 09:00 a las 17:00 horas y viernes desde las 09:00 a las 16:00 horas. Los mencionados documentos también podrán ser enviados durante el mismo período señalado, por correo certificado a la siguiente dirección:

<p>SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS</p> <p>CONCURSO JEFE DE DEPARTAMENTO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</p> <p>TEATINOS 120, SEGUNDO PISO, OFICINA 247, SANTIAGO.</p>
--

Para todos los efectos los antecedentes que sean enviados por correo certificado, deberán ser ingresados en la empresa de correos dentro del período postulación, sin embargo, el plazo de recepción de dichos antecedentes se extenderá como plazo máximo, hasta el tercer día hábil siguiente a la fecha de cierre de las postulaciones.

La presentación de documentación incompleta será causal suficiente para descartar la postulación. De esta forma, los antecedentes señalados previamente junto al envío electrónico del currículum tipo, son **obligatorios**.

Para efectos de certificación de cumplimiento de los requisitos de postulación señalados en el número 2 del punto II deben ser emitidos en el período de postulación señalado en estas Bases Concursales. Para efectos de medición o cálculo de la Experiencia Laboral, la fecha límite a considerar corresponderá a la fecha de publicación del llamado a concurso en el Diario Oficial.

Los 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 para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este concurso.

3. RECEPCIÓN Y REVISIÓN DE POSTULACIONES

El Departamento de Gestión de las Personas será el encargado de reunir todas las postulaciones y remitirlas al Comité de Selección para verificar si los interesados cumplen con los requisitos de postulación exigidos en estas Bases.

Para tal efecto, el Comité de Selección podrá solicitar un informe previo al Departamento de Gestión de las Personas de la Subdirección de Recursos Humanos y al Departamento de Fiscalía Administrativa de la Subdirección de Contraloría Interna, respecto de los postulantes que sean funcionarios del Servicio de Impuestos Internos.

Tratándose de postulantes que cumplan funciones en otras dependencias regidas por el Estatuto Administrativo, el Comité de Selección podrá solicitar directamente, a través del Departamento de Gestión de las Personas, la información que requiera.

4. PUBLICACIÓN DE NÓMINA DE POSTULANTES

La nómina que dé cuenta del resultado de esta postulación será publicada en el Sitio Web del Servicio de Impuestos Internos, en la dirección y opción señaladas en el resolutivo 5°, indicando el número de folio de los postulantes y su situación respecto del cumplimiento de los requisitos de postulación. Dicha publicación se realizará a más tardar el día **establecido según calendario**.

5. MODALIDAD DEL CONCURSO

Los factores se evaluarán en etapas sucesivas y excluyentes, accederán a las siguientes etapas los postulantes que hayan obtenido los puntajes mínimos que se establecen en cada etapa, de acuerdo al siguiente procedimiento:

PROCEDIMIENTO

Los puntajes respecto de los factores y subfactores correspondientes a cada una de las etapas serán los que se asignen de conformidad a las Tablas N°1 “Estudios”, N°2 “Experiencia laboral”, N°3 “Conocimientos Específicos”, N°4 “Adecuación al cargo” y N°5 “Competencias y Habilidades Directivas”.

Según lo estipulado en el artículo 5 del “Reglamento”, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para este empleo no serán consideradas discriminación.

Del mismo modo, según lo establecido en el artículo 11 del mismo documento, en cada factor se establece un puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo.

PRIMERA ETAPA: “Estudios”

En esta etapa se evaluará el factor “Estudios” asignándose puntaje sobre la base de los antecedentes aportados por los postulantes, de acuerdo a la siguiente tabla:

TABLA N° 1: Estudios

FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE.	PTJE MÁX.	PTJE MIN.
Estudios	Título Profesional	Posee título profesional de Administrador Público, Ingeniero Comercial o Psicólogo.	15	25	3
		Posee otro título profesional.	5		
		No posee título profesional o posee enseñanza media completa	3		
	Estudios de Postgrado y Postítulo	Doctorado o Magíster en Desarrollo Organizacional o Gestión de Recursos Humanos.	5		
		Egresado de Magíster, Postítulo o Diplomado en Desarrollo Organizacional o Gestión de Recursos Humanos.	2		
		No posee estudios adicionales.	0		
	Cursos de Capacitación	Se otorgará un punto por cada curso de Capacitación directamente relacionado con el cargo, con un máximo de 5.	1 a 5		
		No tiene capacitación en materias relacionadas con el cargo.	0		

La primera etapa, factor “Estudios”, tendrá asignada una puntuación entre 3 y 25 puntos, según Tabla N° 1, siendo el puntaje mínimo requerido de **3 puntos**.

Se considerará para el cálculo del puntaje un máximo de un elemento por subfactor, que será el de más alto puntaje.

El puntaje total de este factor se obtendrá mediante la suma de los siguientes 3 subfactores, a saber:

- 1. Subfactor Título profesional:** Este subfactor otorgará un puntaje entre 3 y 15 puntos de la referida tabla.
- 2. Subfactor Estudios de Postgrado y Postítulo:** Este subfactor otorgará un puntaje entre 0 y 5 puntos, siendo para efectos de éste concurso las áreas de Desarrollo Organizacional o Gestión de Recursos Humanos.

3. **Subfactor Cursos de Capacitación:** Para los efectos de este subfactor, se entenderán relacionados con el cargo los cursos, seminarios o talleres de al menos 16 horas de duración, en materias de Desarrollo Organizacional o Gestión de Recursos Humanos.

Este subfactor otorgará 1 punto por cada curso efectuado, con un máximo de 5 puntos.

Para determinar los postulantes que participarán de la segunda etapa, el Comité de Selección confeccionará una nómina que contendrá el puntaje total obtenido por cada postulante, el que será el resultado de la suma de los tres subfactores señalados en la primera etapa. Pasarán a la etapa siguiente, los postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo que se requiere en la primera etapa; la nómina con los números de folio de cada preseleccionado, se publicará en Internet a más tardar el día **establecido según el calendario**.

SEGUNDA ETAPA “Experiencia Laboral”

En esta etapa se evaluará el factor “Experiencia Laboral y Dirección de Equipos” asignándose puntaje sobre la base de los antecedentes aportados por los postulantes, de acuerdo a la siguiente tabla

TABLA N° 2: Experiencia Laboral

FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN			PTJE.	PTJE MÁX.	PTJE MIN.
Experiencia Laboral y Dirección de Equipos	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en cargos de Jefatura en funciones relacionadas con el cargo.	En el SII	Más de 5 años	15	20	12
				De 3 a 5 años	10		
				Menos de 3 años	5		
				Sin Experiencia	0		
			En otras Instituciones	Más de 5 años	10		
				De 3 a 5 años	5		
				Menos de 3 años	3		
				Sin Experiencia	0		
		Experiencia laboral en cargos de Jefatura en otras áreas.	En el SII	Más de 5 años	10		
				De 3 a 5 años	5		
				Menos de 3 años	3		
				Sin Experiencia	0		
	En otras Instituciones		Más de 5 años	5			
			De 3 a 5 años	3			
			Menos de 3 años	1			
			Sin Experiencia	0			
	Experiencia Profesional en funciones relacionadas con el cargo.	En el SII	Más de 5 años	12			
			De 3 a 5 años	10			
			Menos de 3 años	5			
			Sin Experiencia	0			
		En otras Instituciones	Más de 5 años	4			
De 3 a 5 años			2				
Menos de 3 años			1				
Sin Experiencia			0				
Experiencia en Dirección de Equipos	Dirección de equipos de trabajo igual o superior a 10 personas.			5			
	Dirección de equipos de trabajo de entre 7 y 9 personas.			3			
	Dirección de equipos de trabajo de menos de 7 personas, o, no ha dirigido equipos de trabajo.			0			

La segunda etapa, factor “Experiencia Laboral y Dirección de Equipos”, tendrá asignada una puntuación entre 0 y 20 puntos, según Tabla N° 2, siendo el puntaje mínimo requerido de **12 puntos**.

Se considerará para el cálculo del puntaje un máximo de un elemento por subfactor, que será el de más alto puntaje.

El puntaje total de este factor se obtendrá mediante la suma de los dos siguientes subfactores, a saber:

1. Subfactor Experiencia Laboral: Para los efectos de este subfactor se otorgará un puntaje entre 0 y 15 puntos según se especifica en Tabla N°2. Se considerará, alternativamente:

- Experiencia Laboral en cargos de Jefatura en funciones relacionadas con el cargo.
- Experiencia Laboral en cargos de Jefatura en otras áreas.
- Experiencia Profesional en funciones relacionadas con el cargo.

Se define como experiencia relacionada con el cargo, aquella cuyas funciones se relacionan con lo señalado en el apartado I “Cargo Vacante Objeto Del Concurso”, letra a) “En el ámbito de la Gestión propia del Departamento”, que en su globalidad refieran al ámbito del Desarrollo Organizacional.

Se entenderá por experiencia laboral en cargos de jefatura el haber desempeñado funciones en supervisión de equipos, incluso si el cargo se ejerció en calidad de suplente. Sin embargo, **no se considerarán los períodos en que se haya desempeñado la jefatura en calidad de subrogante.**

2. Subfactor Experiencia en Dirección de Equipos: Este subfactor otorgará un puntaje entre 0 y 5 puntos de la antedicha Tabla, según sea el tamaño de los equipos dirigidos.

Para efectos de este factor, todos los postulantes (tanto internos como externos al SII) deberán acreditar, mediante certificado, y detallar en el currículum tipo su experiencia en cargos de jefatura (especificando funciones, los períodos de ejercicio y el número de personas a cargo) y experiencia profesional. Cabe señalar que para efectos de medición o cálculo de la experiencia laboral, la fecha límite a considerar corresponderá a la fecha de publicación del llamado a concurso en el Diario Oficial.

Para determinar los postulantes que participarán de la tercera etapa, el Comité de Selección confeccionará una nómina que contendrá el puntaje total obtenido por cada postulante, el que será el resultado de la suma de las dos etapas previas. Pasarán a la etapa siguiente, los postulantes que hayan obtenido los puntajes mínimos que se requieren en cada uno de los factores y etapas señaladas.

Previo al inicio de la tercera etapa, la nómina con los postulantes preseleccionados deberá constar en Acta del Comité de Selección debidamente refrendada por los integrantes de éste. Dicha nómina con los números de folio de cada preseleccionado, se publicará en Internet a más tardar el día **establecido según el calendario.**

TERCERA ETAPA: “Conocimientos Específicos”

En esta etapa se evaluará la competencia técnica para el desempeño del cargo mediante una Evaluación Técnica y los puntajes serán los que se asignen de conformidad a la Tabla de valores indicada a continuación:

TABLA N° 3: Evaluación de Conocimientos Específicos

FACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE.	PTJE MÁX.	PTJE MIN.
Conocimientos específicos para el desempeño de la función	Muy satisfactoria (posee conocimientos por sobre lo esperado)	16 a 20	20	10
	Satisfactoria (posee conocimientos suficientes)	10 a 15,99		
	Menos que satisfactoria (Posee un nivel de conocimientos bajo lo esperado)	5 a 9,99		
	No satisfactoria (Posee mínimos conocimientos)	0 a 4,99		

La tercera etapa, factor “Conocimientos específicos para el desempeño de la función” tendrá asignada una puntuación entre 0 y 20 puntos según Tabla N° 3, siendo el puntaje mínimo requerido de **10 puntos**.

La evaluación de este factor estará a cargo de una Consultora especializada, designada por el Comité de Selección, la que se regirá por las siguientes normas:

1. **Evaluación de los postulantes:** Se deberá evaluar en forma independiente a cada postulante. El puntaje obtenido en cada pregunta, se registrará por lo establecido en la Tabla N°3. El puntaje total obtenido por el postulante en la entrevista será la suma de los puntajes de cada pregunta dividido por el número de preguntas.
2. **Resultado de la evaluación:** La Consultora hará llegar al Comité de Selección la nómina con la identificación de los postulantes entrevistados y el puntaje total obtenido por cada uno de ellos, junto con la planilla debidamente firmada.
3. **Temas considerados en la entrevista técnica:** La Consultora formulará preguntas relacionadas con el dominio de las funciones del cargo en el ámbito de la gestión propia del Departamento, señaladas en el apartado I.

Esta entrevista será presencial y se realizará entre los días **establecidos según el calendario**, en Santiago. La hora y lugar de presentación se le notificará al postulante oportunamente por correo electrónico.

Avanzarán a la Cuarta Etapa sólo los postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo en la evaluación técnica, factor "Conocimientos específicos para el desempeño de la función".

CUARTA ETAPA: "Adecuación Psicolaboral"

En esta etapa se evaluarán cada una de las competencias laborales para el desempeño del cargo, la que constará de una evaluación psicolaboral y los puntajes serán los que se asignen de conformidad a la Tabla de valores indicada a continuación:

TABLA N° 4: Evaluación de Adecuación Psicolaboral

FACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE.	PTJE MÁX.	PTJE MIN.
Evaluación de Competencias Laborales para el cargo	Recomendable de acuerdo al perfil de Competencias definido para el cargo.	9,75 a 15	15	8,25
	Recomendable con reparos de acuerdo al perfil de Competencias definido para el cargo.	8,25 a 9,74		
	No Recomendable de acuerdo al perfil de Competencias definido para el cargo.	0 a 8,24		

La cuarta etapa, factor "Evaluación de Competencias Laborales para el cargo", tendrá asignada una puntuación entre 0 y 15 puntos según Tabla N° 4, siendo el puntaje mínimo requerido de **8,25 puntos**.

La evaluación consiste en la aplicación de un test de aptitudes y entrevista complementaria, que se utiliza para detectar y medir las competencias asociadas al perfil de selección. Dicha evaluación será realizada por una Consultora especializada.

Las competencias a evaluar según el perfil del cargo, son las siguientes:

COMPETENCIA	DESCRIPCIÓN
Orientación de servicio al contribuyente/ cliente externo-interno	Capacidad para actuar con empatía ante los requerimientos del contribuyente y/o cliente externo-interno, basándose en el conocimiento de sus necesidades y expectativas, a través del despliegue de una comunicación efectiva, de manera de entregarle soluciones que permitan, al cliente resolver sus requerimientos, y al contribuyente, cumplir con sus obligaciones tributarias.
Trabajo colaborativo	Trabajar en conjunto (colaborar) en forma efectiva y coordinada para alcanzar los objetivos del equipo natural de trabajo y de otras áreas, en beneficio de las metas institucionales. Implica relacionar objetivos de su área de trabajo y de otras áreas, con la misión del Servicio y los procesos de trabajo, así como también ejercer las habilidades de comunicación interpersonal, coordinación con otros y apertura al aprendizaje de equipos.
Orientación a la Calidad y al Logro	Capacidad para orientar, tanto el propio comportamiento como de otros, hacia el logro de resultados con excelencia para el cargo y/o

	<p>área en que se desempeña. Implica mejorar en forma permanente los niveles de rendimiento obtenidos. Habilidad para proponer, definir y alcanzar metas y proyectos desafiantes para sí mismo y para la institución, con la finalidad de agregar valor a la gestión del Servicio.</p>
Compromiso Organizacional	<p>Capacidad para hacer suyos los objetivos de la institución y cumplir con las obligaciones personales, profesionales y organizacionales, a través del conocimiento de la cultura, sistemas y normas que la enmarcan. Capacidad de percibir el impacto y las implicancias de las decisiones sobre otros componentes de la organización, manteniéndose alineado con el logro de los objetivos y metas de la Institución.</p>
Integridad	<p>Mantener y promover las normas sociales, éticas y organizacionales exigidas por la Institución en la realización de las actividades dentro y fuera del SII.</p>
Liderazgo y Desarrollo de Equipos	<p>Capacidad para conducir un equipo hacia el cumplimiento de su misión, motivar el compromiso de sus miembros con las metas establecidas, y generar instancias que promuevan el desarrollo de los conocimientos y habilidades de sus integrantes, a través del ejercicio de la retroalimentación y comunicación permanente. Implica la habilidad para establecer estilos de conducción que se adecúen al nivel de desarrollo de sus colaboradores.</p>
Pensamiento Estratégico	<p>Capacidad para comprender los cambios del entorno y establecer su impacto a corto, mediano y largo plazo, en las funciones realizadas y en la Institución. Optimiza las fortalezas internas, actúa sobre las debilidades y aprovecha las oportunidades del contexto.</p>
Comunicación Efectiva	<p>Capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir en forma clara y oportuna la información, corroborando la comprensión del interlocutor, a fin de alcanzar los objetivos organizacionales. Implica comprender y responder adecuadamente a sentimientos o ideas de los demás, de manera de canalizarlos adecuadamente, para que no interfieran en el cumplimiento de las tareas.</p>
Iniciativa	<p>Se refiere a la predisposición a actuar de forma proactiva, emprendiendo acciones y creando oportunidades para mejorar resultados, sin necesidad de un requerimiento externo. El funcionario evidencia capacidad para identificar un problema u oportunidad y llevar a cabo acciones para dar respuesta a ellos.</p>
Pensamiento Conceptual	<p>Comprender una situación o problema en forma global, identificando patrones y conexiones entre circunstancias que no están obviamente conectadas, construyendo conceptos o modelos que integren estos elementos. Identifica los puntos clave en situaciones complejas.</p>

Esta entrevista será presencial y se realizará entre los días **establecidos según el calendario**, en Santiago. La hora y dirección de presentación se le notificará al postulante oportunamente vía correo electrónico.

Para determinar los postulantes que participarán de la quinta etapa, se confeccionará una nómina ordenada en forma descendente, con el puntaje obtenido por cada postulante en el factor “Evaluación de Competencias Laborales para el cargo”. Avanzarán sólo los postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo en la evaluación psicolaboral.

La nómina con los postulantes preseleccionados para la quinta etapa, se publicará en Internet a más tardar el día **establecido según el calendario**. La hora y dirección de presentación se le notificará al postulante oportunamente vía correo electrónico.

QUINTA ETAPA: “Competencias y Habilidades Directivas”

En esta etapa se evaluarán las competencias y habilidades directivas para el desempeño del cargo. Los puntajes serán los que se asignen en conformidad a la tabla de valores indicada a continuación:

TABLA N° 5: Competencias y Habilidades Directivas

FACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE.	PTJE MÁX.	PTJE MIN.
Evaluación de Competencias y Habilidades Directivas	Presenta un óptimo nivel de competencias y habilidades requeridas para el cargo.	15 a 20	20	10
	Presenta las competencias y habilidades básicas requeridas para el cargo.	10 a 14,99		
	Presenta competencias y habilidades mínimas requeridas para el cargo.	0 a 9,99		

La quinta etapa, factor “Evaluación de Competencias y Habilidades Directivas”, tendrá asignada una puntuación entre 0 y 20 puntos según Tabla N° 5, siendo el puntaje mínimo requerido de **10 puntos**.

La evaluación de este factor estará a cargo de una Comisión Técnica designada por el Comité de Selección y consistirá en una entrevista cuyo objetivo es identificar las competencias y habilidades del postulante para el desempeño del cargo concursado.

Esta evaluación será presencial y se realizará entre los días **establecidos según el calendario**, en Santiago. La hora y dirección de presentación se le notificará al postulante oportunamente vía correo electrónico.

IV.- DETERMINACIÓN DEL POSTULANTE QUE OCUPARÁ EL CARGO VACANTE

Con el objeto de establecer el postulante que ocupará el cargo vacante, el Comité de Selección determinará el puntaje total obtenido por cada postulante, el que corresponderá a la suma de los puntajes obtenidos en cada una de las etapas evaluadas previamente, es decir, “Estudios”, “Experiencia Laboral”, “Conocimientos Específicos”, “Adecuación al Cargo” y “Competencias y Habilidades Directivas”. Será considerado postulante idóneo aquel que cumpliendo los puntajes mínimos exigidos en cada etapa, obtenga un puntaje acumulado de **43,25 puntos**.

Posteriormente, el mismo Comité confeccionará una lista ordenada en forma descendente de acuerdo al puntaje total, y propondrá al Director del Servicio de Impuestos Internos los nombres de a lo menos tres, pero no más de cinco postulantes pertenecientes a las plantas del Servicio que hubieren obtenido los mayores puntajes totales. En caso de producirse empate entre dos o más postulantes con igual puntaje total, para establecer el orden de prelación, se considerará el puntaje superior en el factor “Competencias y Habilidades Directivas”. Si persiste el empate, se aplicará igual criterio respecto del factor “Experiencia Laboral” y si aún persiste éste se dirimirá con el puntaje obtenido en el factor “Estudios”.

En el evento que no hubiere un número suficiente de candidatos de planta idóneos para una terna, ésta se completará con los contratados y con los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido. Aun así de existir menos de tres postulantes idóneos para proponer al Director, la nómina será compuesta por él o los postulantes idóneos disponibles.

V.- PERMANENCIA EN EL CARGO

El funcionario nombrado permanecerá en el cargo por un período de tres años, al término del cual y por una sola vez, el Director del Servicio podrá, previa evaluación de su desempeño, resolver la prórroga del nombramiento por un período igual. Una vez concluido su período o eventual prórroga podrá reconcurrir o reasumir su cargo de origen cuando proceda. Con todo, su permanencia en el cargo quedará supeditada a su calificación en Lista N° 1 de Distinción.

VI.- PUBLICACIÓN DE RESULTADOS OFICIALES DEL CONCURSO

En el caso de haber suficientes postulantes idóneos el Director seleccionará a una de las personas propuestas, lo que será notificado personalmente o por carta certificada dentro de los cinco días siguientes al interesado. La notificación por carta certificada se dirigirá al domicilio que se encuentre registrado en el currículum tipo electrónico y se entenderá efectuada tres días después de su envío.

La aceptación del cargo deberá efectuarse dentro de los cinco días siguientes a su notificación, mediante escrito que se deberá presentar personalmente o por carta certificada en el Departamento de Gestión de las Personas

de la Subdirección de Recursos Humanos del Servicio, ubicado en Teatinos 120, segundo piso, Santiago. Si así no lo hiciere, el Director nombrará a alguno de los otros postulantes propuestos.

El concurso se resolverá a más tardar el día **establecido según el calendario** y su resultado será informado a los postulantes a través del Sitio Web del Servicio de Impuestos Internos, a más tardar dentro de los 10 días hábiles siguientes a su conclusión. Además, se les notificará personalmente vía correo electrónico o telefónicamente.

Los postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, en los términos que establece el artículo 160 del texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, fijado por el D.F.L. N° 29 del 16 de junio de 2004.

Todas las consultas o inquietudes acerca de las distintas etapas del proceso, diríjelas a la coordinadora, Anne Bucarey Ríos, al correo electrónico anne.bucarey@sii.cl; fono: 22 395 6072.

VII.- CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

ACTIVIDAD / ETAPA	FECHA
Publicación Diario Oficial.	El día 15 del mes de recepción de las presentes bases luego de la toma de razón por parte de la CGR, o bien, el día 1° o 15 del mes siguiente. En caso de que tales días sean domingos o festivos, la publicación se hará el día hábil siguiente.
Publicación Página Web Servicio de Impuestos Internos.	El día 15 del mes de recepción de las presentes bases luego de la toma de razón por parte de la CGR, o bien, el día 1° o 15 del mes siguiente. En caso de que tales días sean domingos o festivos, la publicación se hará el día hábil siguiente.
Período de postulación y recepción de antecedentes.	Hasta el 10° día hábil, desde la Publicación en el Diario Oficial.
Análisis curricular.	Desde el día siguiente del cierre del periodo de postulación, por 5 días hábiles.
Publicación: Nómina de postulantes que cumplen requisitos de postulación.	El día hábil siguiente del término del período de análisis curricular.
Publicación: Nómina de postulantes que avanzan a II Etapa, análisis Experiencia Laboral.	El día hábil siguiente del término del período de análisis curricular.
Publicación: Nómina de postulantes que avanzan a III – IV Etapa, Entrevista Técnica – Psicolaboral.	El día hábil siguiente del término del período de análisis curricular.
III - IV Etapa: Evaluación de Conocimientos Específicos y Adecuación al Cargo, Entrevista Técnica - Psicolaboral.	Dentro de los quince días hábiles siguientes a la publicación de quienes avanzan a la III - IV Etapa.
Publicación: Nómina de postulantes que avanzan a V Etapa, Entrevista Gerencial.	A más tardar el 3° día hábil siguiente al término del período establecido para la evaluación psicolaboral y técnica.

V Etapa: Evaluación de Competencias y Habilidades Directivas, Entrevista Gerencial	A más tardar el 5° día hábil siguiente a la publicación de la nómina de postulantes que avanzan a la V Etapa, y por un período de 4 días hábiles.
Plazo máximo Resolución del Concurso	A más tardar el 5° día hábil siguiente al término del periodo establecido para la Entrevista de Competencias y Aptitudes Directivas

Sin perjuicio de lo anterior, el Director del Servicio podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones relacionadas con el óptimo desarrollo del concurso. Los eventuales cambios serán informados a través del Sitio Web del Servicio de Impuestos Internos. Además, se les notificará a los postulantes personalmente vía correo electrónico.

Distribución:

Intranet
Internet