

**MATERIA: LLÁMASE A CONCURSO PARA PROVEER 1
CARGO DE JEFE DE DEPARTAMENTO GRADO 5.**

SANTIAGO, 29 de agosto de 2014

Hoy se ha resuelto lo que sigue:

RESOLUCIÓN EXENTA SII PERS N° 12.691.-

VISTOS: Lo establecido en los artículos 8°, 14 y 55, del D.F.L. N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, publicado en el Diario Oficial el 16 de marzo del 2005, que fijó el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; lo establecido 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; y lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que contiene el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo; y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 2, número 1, del D.F.L. N° 1, del Ministerio de Hacienda, publicado en el Diario Oficial el 9 de julio de 2004, establece los requisitos de ingreso y promoción a la planta de Directivos del Servicio de Impuestos Internos; y

La necesidad de proveer 1 cargo de Jefe de Departamento, Grado 5 de la Planta de Directivos, que se encuentra actualmente vacante en este Servicio;

RESUELVO:

1° Llámase a concurso para proveer 1 cargo de Jefe de Departamento Grado 5, de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, de la Planta de Directivos del Servicio de Impuestos Internos, para desarrollar labores propias del cargo Jefe de Departamento de Gestión de las Personas de la Subdirección de Recursos Humanos.

2° De acuerdo a lo estipulado en el Artículo 8° del DFL 29 del año 2004, del Ministerio de Hacienda, sólo podrán postular al concurso a que se refiere el dispositivo anterior, los funcionarios de planta o a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por el Estatuto Administrativo, que cumplan con los requisitos establecidos en el Art. 46, del Decreto Supremo N° 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que contiene el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, en adelante, "Reglamento".

3° Las postulaciones se realizarán en un Currículum Tipo que se publicará hasta el 12 de Septiembre de 2014, en el sitio web del Servicio www.sii.cl en adelante, Oficina Virtual del Servicio de Impuestos Internos en Internet, además del envío de la documentación especificada en el punto III.2 de estas Bases.

4° La preparación y realización del concurso estará a cargo del Comité de Selección creado por Resolución SIIPERS N° 6715, de 28 de Agosto de 2004, y sus posteriores modificaciones, con los integrantes que tengan un nivel jerárquico superior al de la vacante a proveer, conforme a lo establecido en el artículo 49 del "Reglamento".

5° Todas las informaciones relacionadas con el concurso a que se refiere el dispositivo 1° de esta Resolución, se publicarán en la Oficina Virtual del Servicio de Impuestos Internos en Internet, en la página "SII Contrata Personal", "Procesos en Etapa de Postulación". Sin perjuicio de lo anterior, el Subdirector de Recursos Humanos en la Dirección Nacional, el Director de Grandes Contribuyentes y los Directores Regionales en sus respectivas jurisdicciones deberán adoptar las medidas que correspondan para que esta Resolución se encuentre disponible y ubicada en lugares visibles en todas las dependencias de sus unidades.

6° El Comité de Selección deberá adoptar las medidas conducentes para que en el concurso se cumplan todas y cada una de las disposiciones del D.F.L. N° 1, de 2004, del Ministerio de Hacienda, de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en adelante, "Estatuto Administrativo" cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, fue fijado por el D.F.L. N° 29, del 2004, del mismo Ministerio y del "Reglamento". No obstante, podrá encargar el desarrollo de determinadas labores a las unidades o funcionarios del Servicio que para tal efecto designe, quienes estarán obligados a cumplir la misión encomendada por él.

7° De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 9° del “Reglamento” y para todos los efectos de este concurso, los plazos de días se suspenderán los días sábado, domingo y festivos.

8° El concurso llamado por el dispositivo 1° de esta Resolución se regirá por las siguientes:

BASES CONCURSALES

I.- CARGO VACANTE OBJETO DEL CONCURSO:

1 cargo Grado 5 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 propias del cargo Jefe de Departamento de Gestión de las Personas 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 asignadas al cargo concursado las siguientes:

I. En el ámbito de la gestión propia del Departamento:

1. Supervisar la adecuada gestión de los procesos de selección, promoción y desarrollo de carrera de las personas del SII, asignando los recursos necesarios, de acuerdo a las necesidades de la organización.
2. Asesorar y orientar a los Subdirectores, Jefes de Departamento y Directores Regionales del Servicio en materias específicas de gestión de personal.
3. Responsable de la adecuada conducción del proceso de Evaluación del Desempeño.
4. Supervisar el adecuado control y gestión de la dotación de personal del SII y los movimientos que se generen.
5. Coordinar la implementación de los proyectos estratégicos del Departamento de Gestión de las Personas con otras áreas de Recursos Humanos y Subdirecciones del SII.
6. Aprobar los movimientos de personal dentro de la Institución e informar a las áreas requirentes acerca de la implementación de los llamados a concurso para proveer las vacantes externas o mixtas.
7. Supervisar la emisión de informes, estudios de gestión y gastos del área de Recursos Humanos, tanto con otras dependencias como con organismos externos.
8. Establecer y desarrollar relaciones de colaboración con las Asociaciones de Funcionarios del Servicio, en el marco de los distintos procesos que le competen al Departamento.
9. Integrar el Comité Bipartito de Capacitación, el Comité de Selección y el Consejo Administrativo de Bienestar.

II. 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.

II.- REQUISITOS DE POSTULACIÓN

- 1) Estar en posesión de los requisitos establecidos para el desempeño del cargo. Al efecto y conforme lo establece el Art. 2° N° 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 (Artículo 8° del DFL 29 del año 2004, del Ministerio de Hacienda).
- 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, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, de 2001.
- 5) Cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 12, del “Estatuto Administrativo”.
- 6) 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 (fecha **02 de marzo de 2014**), y
 - c) Haber sido sancionados con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante (fecha **02 de marzo de 2014**).

III.- CALENDARIO Y ETAPAS DEL CONCURSO

1.- MÉTODO Y PERIODO 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 **01 al 12 de Septiembre de 2014**, ambas fechas inclusive, en la Oficina virtual del Servicio de Impuestos Internos en Internet, (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 presenten mediante transmisión electrónica de datos vía Internet en la Oficina Virtual del Servicio de Impuestos Internos, durante el plazo indicado en el párrafo precedente. Cabe consignar que una vez ingresado los datos en el curriculum 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. Cada postulante deberá imprimir y conservar el **número de folio** de postulación, el cual será indicado una vez que el Curriculum Electrónico de postulación sea enviado.

2.- PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES:

Para hacer válida su postulación, los interesados(as) deberán presentar la siguiente información:

A) En caso de funcionarios del SII:

1. Currículum Tipo ([descargar acá](#)): Para ser completado y enviado electrónicamente. Al enviarse vía informática y realizada la postulación electrónica, el sistema otorga un **número de folio** que debe conservarse como comprobante de la postulación y verificador de etapas posteriores.
2. 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.
3. Formulario que declara aceptar las Bases del Concurso ([descargar acá](#)): Para ser completada, firmada y enviada por sobre.
4. Fotocopia Simple Certificados de Estudios de Postítulo ó Postgrado y de los cursos de capacitación realizados fuera del SII, indicando en este último el **número de horas** de duración del mismo, y enviado por sobre.

Los postulantes que sean funcionarios del Servicio de Impuestos Internos, deberán presentar o hacer llegar a la Subdirección de Recursos Humanos, en la forma antes indicada, los antecedentes que acrediten estudios y experiencia laboral fuera de la Institución. En el caso de experiencia laboral fuera de la Institución, deberán indicar claramente el **nombre del cargo desempeñado, período en que se desempeñó** (fecha de inicio y término de las funciones o cargo desempeñado, es decir, permanencia), **descripción de las funciones asignadas** a dicho cargo y **cantidad de personas a cargo**. En el caso del título habilitante será necesario indicar por escrito si éste se encuentra en poder del Departamento de Gestión de las Personas. Deberán presentar además, la declaración jurada simple y el formulario que declara la aceptación de las bases del concurso. Respecto a la experiencia laboral en el Servicio, corresponderá indicar por escrito el nombre del cargo, períodos en que lo desempeñó (fecha de inicio y término) es decir permanencia, funciones desempeñadas y cantidad de personas a cargo.

B) En caso de funcionarios externos al SII:

1. Currículum Tipo ([descargar acá](#)): Para ser completado y enviado electrónicamente. Al enviarse vía informática y realizada la postulación electrónica, el sistema otorga un **número de folio** que debe conservarse como comprobante de la postulación y verificador de etapas posteriores.
2. 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.
3. Formulario que declara aceptar las Bases del Concurso ([descargar acá](#)): Para ser descargado, firmado, presentado en papel y enviado por sobre.
4. Fotocopia autorizada ante notario del Certificado de Título Profesional. Para ser enviada por sobre.
5. Fotocopia Simple Certificados de Estudios de Postítulo o Postgrado y de los cursos de capacitación realizados, **indicando en este último el número de horas** de duración del mismo. Para ser enviada por sobre.
6. Certificado original o legalizado del Jefe de Departamento de Personal o equivalente, para ser enviado por sobre que acredite detalladamente:
 - a) Los Requisitos Generales de postulación señalados en los números 2), 3) y 5) del punto II.
 - b) La inexistencia de las inhabilidades a que se refiere el artículo 47 del "Reglamento" señaladas en el número 6) del Punto II, letras a), b) y c).
 - c) Experiencia laboral en donde se indique claramente el **nombre del cargo desempeñado, período en que se desempeñó** (fecha de inicio y término de las funciones o cargo desempeñado, es decir, permanencia), **descripción de las funciones asignadas** a dicho cargo y **cantidad de personas a cargo**.

Cabe destacar que sólo se considerará un certificado de experiencia válido, aquél que cumpla con los siguientes criterios: a) Debe ser firmado por el Jefe de Depto. Personal o su equivalente en la empresa o institución referida; b) La firma del Jefe que certifica debe ser legible; c) Debe ir especificado el nombre completo y cargo de quien certifica la experiencia; d) Debe especificarse claramente el nombre de la empresa o institución en la cual se desarrolló la experiencia laboral del postulante.

Para efectos de certificación de cumplimiento de los requisitos de postulación señalados en los números 2), 3), 4) y 6) 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.

Todos los postulantes deberán entregar directamente a la Subdirección de Recursos Humanos del Servicio de Impuestos Internos, ubicado en calle Teatinos 120, segundo piso, Santiago, **01 al 12 de Septiembre de 2014**, ambas fechas inclusive. El horario de recepción será de lunes a jueves, desde las 09:00 hrs. a las 17:00 hrs. y los viernes desde las 09:00 hrs. a las 16:00 hrs. Los mencionados documentos también podrán ser enviados durante el mismo período señalado, por correo certificado a la siguiente dirección:

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS CONCURSO JEFE DEPARTAMENTO GESTIÓN DE PERSONAS SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS TEATINOS 120, OFICINA 247, SEGUNDO PISO SANTIAGO
--

Para todos los efectos, **el plazo de recepción de los antecedentes** mencionados en los puntos 2, 3, 4, 5 y 6 **que sean enviados por correo certificado será hasta el tercer día hábil siguiente a la fecha de cierre de las postulaciones**, considerándose el día y hora en que los antecedentes fueron ingresados a la empresa de correos.

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**, a fin de poder realizar la revisión de los requisitos legales generales y específicos. Sólo accederán a la siguiente fase de evaluación, los postulantes que cumplan los requisitos legales generales y específicos señalados previamente.

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:

La Subdirección de Recursos Humanos 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 referida Subdirección 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 de la Subdirección de Recursos Humanos la información que requiera.

4.- PUBLICACIÓN DE NÓMINA DE POSTULANTES:

La nómina que dé cuenta del resultado de esta postulación será publicada en la Oficina Virtual del Servicio de Impuestos Internos en Internet, en la dirección y opción señaladas en el dispositivo 5° de esta Resolución, 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 **06 de Octubre de 2014**.

5.- MODALIDAD DEL CONCURSO:

Los factores se evaluarán en etapas sucesivas y accederán a las siguientes etapas los postulantes que hayan obtenido los puntajes mínimos que se establecen en los factores y subfactores de 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 la Tabla N° 1 de “Requisitos de Postulación”, Tabla N° 2 “Estudios y experiencia laboral”, Tabla N° 3 “Aptitudes específicas para el desempeño de la función” y Tabla N° 4 de “Evaluación de aptitudes directivas”.

Según lo estipulado en el Artículo 5° del Reglamento Sobre Concursos del Estatuto Administrativo (Decreto 69 del año 2004, del Ministerio de Hacienda), 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: Presentación Antecedentes:

TABLA N° 1
I Etapa: Requisitos Legales de Postulación

ETAPA	FACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PTJE MÁX.	PTJE MIN.
I. Presentación Antecedentes.	Cumplimientos de Requisitos	Cumple Requisitos	1	1	1
		No Cumple Requisitos	0		

En esta etapa se evaluará el factor Presentación de Antecedentes, asignándose puntaje sobre el cumplimiento de los requisitos legales solicitados en el punto III, número 2 de estas bases concursales.

Avanzarán a la siguiente etapa, los postulantes que hayan certificado el cumplimiento de la totalidad de los requisitos legales señalados, debiendo cumplir con el puntaje mínimo señalado en la Tabla N° 1.

SEGUNDA Y TERCERA ETAPA: “Estudios” y “Experiencia Laboral”

En estas etapas se evaluarán los factores “Estudios” más “Experiencia laboral”, asignándose puntaje sobre la base de los antecedentes aportados por los postulantes, de acuerdo a las siguientes normas:

TABLA N° 2
II Etapa: Estudios y III Etapa Experiencia laboral

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE	PTJE MÁX.	PTJE MIN.
II Estudios	Estudios	Título Profesional	Posee título profesional de Ingeniero Civil Industrial, Ingeniero Comercial, Contador Auditor, Contador Público y General, psicólogo, Abogado y Administrador Público.	14	24	8
			Posee otro título profesional.	5		
			No posee título profesional o posee enseñanza media completa	3		
		Estudios de postgrado y postítulo	Doctorado o Magíster en áreas directamente relacionadas con el cargo.	5		
			Postítulo, Diplomado o egresado de Magíster en áreas directamente relacionadas con el cargo.	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			
III Experiencia laboral	Experiencia Laboral y Dirección de Equipos	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en cargos de Jefatura en funciones relacionadas al 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 al 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 menos de 10 personas.		3					
	No ha dirigido equipos de trabajo.		0					

Los factores y subfactores serán: (Tabla N°2)

1. II Etapa Factor Estudios:

En esta etapa se evaluará el Factor Estudios y tendrá asignada una puntuación entre 3 y 24 puntos, según Tabla N° 2.

El puntaje mínimo requerido en este factor es de 8 puntos y se considerará un máximo de un elemento por subfactor, que será el de más alto puntaje.

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

1.1. Título profesional: Este subfactor otorgará un puntaje entre 3 y 14 puntos de la referida tabla.

1.2. Estudios de postgrado y postítulo directamente relacionados: En Planificación, Administración, Recursos Humanos, Gestión Pública, Control de Gestión, Master of Business Administración (MBA), que para los efectos de este concurso se consideran directamente relacionados con el cargo. Asimismo, se evaluarán los estudios de Diplomados en Gestión de Recursos Humanos, Gestión Pública, Planificación, Administración y Control de Gestión.

Este subfactor otorgará un puntaje entre 0 y 5 puntos de la mencionada Tabla.

1.3. Cursos de Capacitación: Para los efectos de este subfactor, se considerarán relacionados con el cargo, los cursos relativos a Gestión de Proyectos, Planificación, Gestión Pública, Administración de equipos de trabajo, control de gestión y en Gestión de Recursos Humanos y que tengan al menos **16 horas** de duración (el número de horas debe estar explícito en el certificado presentado para ser considerado).

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

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 los tres subfactores señalados en la segunda etapa. Pasarán a la etapa siguiente, los postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo que se requiere en la segunda etapa; la nómina con los números de folio de cada preseleccionado, se publicará en Internet a más **tardar el 06 de Octubre de 2014**.

2. III Etapa Factor Experiencia Laboral:

En esta etapa se evaluará el Factor Experiencia Laboral, que tendrá asignada una puntuación entre 0 y 20 puntos, según Tabla N°2. El puntaje mínimo requerido en este factor es de 12 puntos y se considerará 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:

2.1. Experiencia Laboral: Para los efectos de este subfactor se otorgará un puntaje entre 0 y 15 puntos según se especifica en la referida Tabla. Se considerará, alternativamente, la experiencia en:

- Jefatura en funciones relacionadas al cargo
- Jefatura en otras áreas.
- Experiencia profesional en funciones relacionadas al cargo.

Se define como experiencia relacionada con el cargo, aquella cuyas funciones se relacionan con lo señalado en el apartado "1. *En el ámbito de la Gestión propia del Departamento*". Se deberá cumplir con a lo menos 6 de las 9 funciones mencionadas.

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

2.2. 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.

La experiencia laboral deberá ser certificada por el Jefe del Departamento de Gestión de las Personas o el Jefe de Personal según corresponda, indicando además el número de personas que ha tenido a cargo el postulante.

El puntaje de cada subfactor se determinará, considerando sólo el puntaje más alto por cada una de las categorías mencionadas en la Tabla N° 2.

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 también, el número de personas que tuvieron a cargo) y experiencia profesional. Cabe señalar que para efectos de certificación de cumplimiento de requisitos de postulación, como también, 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.

SELECCIÓN DE POSTULANTES QUE PASAN A LA CUARTA ETAPA

Para determinar los postulantes que participarán de la cuarta 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 tres 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 cuarta 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 **06 de Octubre de 2014**.

CUARTA ETAPA: “Aptitudes específicas para el desempeño de la función”

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
IV Etapa: Aptitudes específicas para el desempeño de la función

ETAPA	FACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PTJE MÁX.	PTJE MIN.
IV. Aptitudes específicas para el desempeño de la función	Conocimientos específicos para el desempeño de la función	Muy satisfactoria	16 a 20	20	12
		Satisfactoria	10 a 15,99		
		Menos que satisfactoria	5 a 9,99		
		No satisfactoria	0 a 4,99		

Este Factor será evaluado mediante una **Prueba Técnica** y otorgará un puntaje entre 0 y 20 puntos, según Tabla N°3, siendo el puntaje mínimo requerido de 12 puntos.

La evaluación de este subfactor estará a cargo de una Comisión Técnica designada para estos efectos por el Comité de Selección. Se designará a uno de los integrantes de esta Comisión Técnica como responsable de coordinar la formulación de las preguntas de la Prueba Técnica, corregirlas y traspasar los resultados al Comité a través de una nómina con la evaluación de cada postulante, debidamente firmada por los integrantes de la Comisión Técnica.

Evaluación de los postulantes: La Prueba Técnica evaluará en forma independiente y por escrito a los postulantes. Se realizará en **un solo evento**, entre los días **10 y 13 de octubre de 2014**, ambas fechas inclusive, en Santiago. La hora y lugar de presentación se le notificará al postulante oportunamente.

Temas considerados en la Prueba Técnica: La Comisión confeccionará el instrumento de evaluación formulando preguntas relacionadas con los siguientes temas:

1. **Modelo de Gestión de personas, Noviembre de 2012** www.serviciocivil.cl
 - Antecedentes Teóricos del Modelo.
 - Operacionalización del Modelo.
 - Procesos, Componentes e Indicadores del Modelo.
2. **Modelo Conductual de Competencias.**
3. **D.F.L. N°7 de 1980 (D.O. del 15/02/1980), Ley orgánica del Servicio de Impuestos Internos.**
4. **Ley 18.575. Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Título I; Título II párrafo 1 artículo 40 al 42, Título II párrafo 2; Título III.**
5. **Ley 18.834. Estatuto Administrativo.**

6. Ley 20.205. Protección al funcionario que denuncia irregularidad y falta de principios de Probidad.

Resultado de la Prueba Técnica: La Comisión hará llegar al Comité de Selección la nómina con la identificación de los postulantes que rindieron la Prueba Técnica y el puntaje total obtenido por cada uno de ellos, a más tardar el **13 de Octubre de 2014**.

QUINTA ETAPA: “Evaluación de aptitudes directivas para el cargo”.

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 “Aptitudes específicas para el desempeño de la función”. Avanzarán sólo los postulantes que hayan obtenido al menos **12 puntos** en la Prueba Técnica.

La nómina con los postulantes preseleccionados para la quinta etapa, se publicará en Internet a más tardar el día **14 de Octubre de 2014**.

Los puntajes respecto de este factor y subfactores correspondientes a esta etapa serán los que se asignen de conformidad a la tabla de valores indicados a continuación:

TABLA N° 4
V Etapa: Evaluación de aptitudes directivas

ETAPA	FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PTJE	PTJE MÁX.	PTJE MIN.
V.- Evaluación de Aptitudes Directivas.	Evaluación de Aptitudes Directivas para el cargo	Entrevista Psicolaboral	Recomendable de acuerdo al perfil de Competencias definido para el cargo.	9,75 a 15	15	9,75
			No Recomendable de acuerdo al perfil de Competencias definido para el cargo.	0 a 9,74		
		Entrevista de competencias y aptitudes directivas	Presenta un óptimo nivel de habilidades y competencias requeridas para el cargo.	15 a 20	20	10
			Presenta las habilidades y competencias básicas requeridas para el cargo.	10 a 14,99		
			Presenta habilidades y competencias mínimas requeridas para el cargo.	0 a 9,99		

Los subfactores a aplicar son:

1.- Subfactor Entrevista Psicolaboral:

La evaluación de este subfactor consistirá en una entrevista de habilidades directivas y test psicolaboral, que se aplicará a los postulantes que hayan superado la etapa anterior. El objetivo de este subfactor es identificar la adecuación psicolaboral del candidato al cargo, de acuerdo al perfil definido.

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

- **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 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.
- **Compromiso Organizacional:** 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.
- **Integridad:** Mantener y promover las normas sociales, éticas y organizacionales exigidas por la Institución en la realización de las actividades dentro y fuera del SII.
- **Liderazgo y Desarrollo de Equipos:** 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.
- **Pensamiento Estratégico:** 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.
- **Comunicación Efectiva:** 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.
- **Iniciativa:** 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.
- **Pensamiento Conceptual:** 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.

Esta entrevista será presencial y se realizará entre los días **17 y 23 de octubre 2014**, ambas fechas inclusive, en Santiago. La hora y dirección de presentación se le notificará al postulante oportunamente.

Este subfactor otorgará un puntaje entre 0 y 15 puntos, según Tabla N° 4 de "Evaluación de Aptitudes Directivas", siendo el puntaje mínimo requerido de **9,75 puntos**.

2.- Subfactor: Entrevista de Competencias y Aptitudes Directivas:

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

La nómina de los postulantes que avancen a esta entrevista se publicará en Internet a más tardar el **4 de noviembre de 2014**, notificándoseles oportunamente la hora y dirección exacta de presentación.

Esta entrevista será presencial y se aplicará sólo a los postulantes que hayan alcanzado el puntaje mínimo en el subfactor “Entrevista Psicolaboral”. Se realizará entre los días **7 y 11 de noviembre de 2014**, ambas fechas inclusive, en Santiago.

Este subfactor otorgará un puntaje entre 0 y 20 puntos, según Tabla N° 4 de “Evaluación de Aptitudes Directivas”, siendo el puntaje mínimo requerido de **10 puntos**.

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 uno de los factores y etapas evaluadas previamente, es decir, “Requisitos Legales de Postulación” “Estudios”, “Experiencia Laboral”, “Aptitudes Específicas para el desempeño de la función” y “Evaluación de Aptitudes Directivas para el Cargo”. Será considerado postulante idóneo aquel que cumpliendo los puntajes mínimos exigidos en cada factor y subfactor, obtenga un puntaje acumulado de **52,75 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 “Evaluación de Aptitudes Directivas para el Cargo”. 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.

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 y notificará 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 en la Subdirección de Recursos Humanos del Servicio, ubicado en Teatinos 120, segundo piso, Santiago, o hacerse llegar dentro del mismo plazo a dicha Subdirección a la dirección que se señala en el número 2, del punto III de estas Bases concursales. Si así no lo hiciera, el Director nombrará a alguno de los otros postulantes propuestos.

El concurso se resolverá a más tardar el día **14 de noviembre de 2014**, y su resultado será informado a los postulantes a través de la Oficina Virtual del Servicio, en Internet, a más tardar dentro de los 10 días hábiles siguientes a su conclusión.

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. 29, del 16 de junio de 2004.

Todas las consultas o inquietudes acerca de las distintas etapas del proceso, dirigirlas a la coordinadora, Pamela Charpentier, al correo electrónico pamela.charpentier@sii.cl; fono: 22 395 1106.

VII.- CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

ACTIVIDAD / ETAPA	FECHA
Publicación Diario Oficial	01 de septiembre de 2014
Publicación Página Web Servicio de Impuestos Internos	01 de septiembre de 2014
Recepción de Antecedentes	01 al 12 de Septiembre de 2014
Análisis curricular	15 de septiembre y 02 de octubre de 2014
Publicación nómina de I Etapa: Cumplimiento de Requisitos Legales de Postulación	06 de octubre de 2014
Publicación nómina de II Etapa: Cumplimiento puntaje mínimo Factor Estudios y avanzan a Etapa III	06 de octubre de 2014
Publicación nómina de III Etapa: Cumplimiento puntaje mínimo Factor Experiencia laboral y avanzan a Etapa IV	06 de octubre de 2014
Etapa IV. Aptitudes Específicas para el desempeño de la función: Evaluación Técnica	10 al 13 octubre de 2014
Publicación Nómina de Postulantes que avanzan a primera instancia de V Etapa: Entrevista Psicolaboral	14 de octubre de 2014
Etapa V. Evaluación de Aptitudes Directivas para el Cargo: Subfactor Entrevista Psicolaboral	17 al 23 de octubre 2014
Publicación nómina postulantes que avanzan a segunda instancia de V Etapa: Entrevista Gerencial	4 de noviembre de 2014
Etapa V. Evaluación de Aptitudes Directivas para el Cargo: Subfactor Entrevista de Competencias y Aptitudes Directivas	7 al 11 de noviembre de 2014
Plazo máximo Resolución del Concurso	14 de noviembre de 2014

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 deberán ser informados en la Oficina Virtual del Servicio.

Anótese, comuníquese y publíquese en Intranet y en la Oficina Virtual del Servicio en Internet

**(FDO.) MICHEL JORRATT DE LUIS
DIRECTOR (T y P)**

Lo que transcribo a usted para su conocimiento,

Saluda atentamente,

Distribución:
Intranet
Internet