

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS  
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS  
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

**MATERIA: LLÁMASE A CONCURSO PARA PROVEER 1  
CARGO DE JEFE DE DEPARTAMENTO GRADO 8.**

**SANTIAGO, 16 de junio de 2014.**

Hoy se ha resuelto lo que sigue:

**RESOLUCIÓN EXENTA SII PERS N° 8348.-**

**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, y 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 8 de la Planta de Directivos, que se encuentra actualmente vacante en este Servicio;

**RESUELVO:**

1° Llámese a concurso para proveer 1 cargo de Jefe de Departamento Grado 8, 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 Jurídico de la IV Dirección Regional de La Serena.

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 **27 de junio de 2014**, en el sitio web del Servicio [www.sii.cl](http://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°

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS**  
**DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS**  
**SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

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 registrá por las siguientes:

## **BASES CONCURSALES**

### **I.- CARGO VACANTE OBJETO DEL CONCURSO:**

1 cargo Grado 8 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 de Jefe de Departamento Jurídico, ubicado en la IV Dirección Regional de La Serena. 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 Jurídico las siguientes:

#### ***1. En el ámbito de la gestión propia del Departamento:***

1. Informar a los tribunales:

a) En el procedimiento de reclamo del impuesto de Timbres y Estampillas establecido en el artículo 158° del Código Tributario.

b) Monto del impuesto que afecta a un contrato de donación.

2. Dictar las resoluciones que autoricen excepcionalmente o denieguen la enajenación de bienes hereditarios, respecto de aquellas sucesiones que no hubieren pagado o garantizado el pago del impuesto de herencias, siempre que no hubiere menoscabo del interés fiscal, en los términos del artículo 58 de la Ley N°16.271 de Impuesto a las Herencias, Asignaciones y Donaciones.

3. Intervenir en la designación de peritos para tasar los bienes hereditarios en los casos que proceda este trámite.

4. Pedir antecedentes en las causas judiciales de insinuación de una donación para los fines de la fiscalización de los impuestos que graven o puedan gravar dicha contratación.

5. Liquidar y girar el impuesto de Herencias y Donaciones que proceda, en el caso de mora en el pago del tributo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley N°16.271 de Impuesto a las Herencias, Asignaciones y Donaciones.

6. Liquidar y Girar el impuesto de la Ley N°16.271 de Impuesto a las Herencias, Asignaciones y Donaciones que proceda de acuerdo a lo señalado en el artículo 63 de dicha ley.

7. Emitir y notificar los giros correspondientes a sanciones por infracciones tributarias determinadas de conformidad al procedimiento establecido en el Libro III, título IV, párrafo 1°, del Código Tributario, en sentencias firmes y ejecutoriadas dictadas por los Tribunales Tributarios y Aduaneros, por las Cortes de Apelaciones y por la Corte Suprema, según proceda, a contribuyentes que tengan su domicilio en su territorio jurisdiccional.

8. Decidir la interposición de la acción para perseguir la aplicación de sanción pecuniaria, de acuerdo a lo establecido en el artículo 162 inciso tercero del Código Tributario, en el caso de las infracciones

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS**  
**DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS**  
**SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

contempladas en los siguientes artículos de este cuerpo legal: 30 inciso quinto; 97 números 4, 5, 8, 9, 10 inciso tercero, 12, 13, 14, 16 inciso tercero, 18, 22, 23, 25 y 26 y 100.

9. Cualquier otra función de carácter legal que la Dirección, el Subdirector Jurídico o el Director Regional le encomienden.

***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, promoviendo el alcance de objetivos y metas comunes e individuales.
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 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 13 de junio de 2014**), y
  - c) Haber sido sancionados con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante (**fecha 13 de junio de 2014**).

**III.- CALENDARIO Y ETAPAS DEL CONCURSO**

**1.- MÉTODO Y PERÍODO DE POSTULACIÓN:**

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS  
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS  
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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 **16 y 27 de junio 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 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**. Cada postulante deberá imprimir y conservar el número de folio de postulación, el cual será indicado una vez que el Currículum Electrónico de postulación sea enviado.

## **2.- PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES:**

**Para hacer válida su postulación, los interesados 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 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 al Departamento de Gestión de las Personas, en la forma antes indicada, los antecedentes que acrediten estudios y experiencia laboral fuera de la Institución. En el caso de experiencia profesional fuera de la institución, deberán indicar claramente **el nombre del cargo desempeñado, periodo 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 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 Simple de 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 Departamento de Personal o equivalente, para ser enviado por sobre, que acredite **detalladamente**:

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS**  
**DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS**  
**SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

- 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 solo se considerará como válido el certificado que cumpla con los siguientes criterios: a) Debe ser firmado por el Jefe del Departamento 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 los documentos referidos directamente en el Departamento de Gestión de las Personas del Servicio de Impuestos Internos, ubicado en calle Teatinos 120, segundo piso, Santiago, **desde el lunes 16 al viernes 27 de junio de 2014**, ambas fechas inclusive. El horario de recepción será de lunes a jueves, de 09:00 hrs. a 17:00 hrs., y los viernes de 09:00 hrs. a 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  
SUBDIRECCION DE RECURSOS HUMANOS  
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS

**CONCURSO**  
**JEFE DE DEPARTAMENTO JURIDICO**  
**IV DIRECCIÓN REGIONAL DE LA SERENA**

TEATINOS 120, SEGUNDO PISO, OFICINA 247  
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:**

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

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS**  
**DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS**  
**SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

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 de 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 **18 de julio de 2014**.

**5.- MODALIDAD DEL CONCURSO:**

Los factores se evaluarán en cuatro etapas en forma sucesiva 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 esta etapa 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 Abogado.	14	24	5					
			Posee otro título profesional.	5							
			No posee título profesional o posee enseñanza media completa.	2							
		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.	3							
			No posee estudios adicionales.	0							
		Cursos de Capacitación	Se otorgara un punto por cada curso de Capacitación directamente relacionado, de al menos 16 horas de duración cada uno, con un máximo de 5 puntos.	1 a 5							
			No tiene capacitación en materias relacionadas con el cargo.	0							
		III Experiencia Laboral	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en cargos de Jefatura en el área de desempeño del cargo			En el SII	Más de 5 años	10	20	8
								De 2 a 5 años	8		
Menos de 2 años	5										
Sin experiencia	0										
En otras Instituciones	Más de 5 años				8						
	De 2 a 5 años				5						
	Menos de 2 años				2						
	Sin experiencia				0						
Experiencia Profesional en área de desempeño del cargo	En el SII			Más de 5 años	10						
				De 2 a 5 años	8						
				Menos de 2 años	2						
				Sin experiencia	0						
	En otras Instituciones			Más de 5 años	5						
				De 2 a 5 años	2						
Menos de 2 años	1										
Sin experiencia	0										

Los factores y subfactores serán:

**1. II Etapa Factor Estudios:**

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

El puntaje mínimo requerido en este factor es de 5 puntos y se considerará un máximo de un elemento por subfactor, que será el de más alto puntaje.

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS**  
**DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS**  
**SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

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

**1.1. Título profesional:** Este subfactor otorgará un puntaje entre 2 y 14 puntos de la referida tabla.

**1.2. Estudios de Post título o post grado directamente relacionados:** En las áreas de Derecho Tributario, Derecho Penal, Derecho Público, Derecho Procesal, Derecho Comercial o de la Empresa, Derecho Constitucional o Derecho Administrativo, que para todos los efectos se consideran directamente relacionadas con el cargo. Asimismo, se evaluarán los estudios de Diplomados en Gestión de Recursos Humanos.

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

**1.3. Cursos de Capacitación:** Se entenderán relacionados con el cargo los cursos, seminarios o talleres de al menos 16 horas de duración (el número de horas debe estar explícito en el certificado presentado para ser considerado), relativos a las materias mencionadas en el punto anterior y en 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 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 requerido en la segunda etapa, cuya nómina con los números de folio de cada preseleccionado, se publicará en Internet a más tardar el **18 de julio de 2014**.

## **2. Factor experiencia laboral:**

Este factor tendrá asignada una puntuación entre 0 y 20 puntos, según Tabla N° 2.

El puntaje mínimo requerido en este factor es de 8 puntos.

Se entenderá experiencia en el área de desempeño del cargo, aquella relacionada con materias jurídicas tributarias.

El puntaje se obtendrá mediante la suma de los dos siguientes subfactores a saber, los que no serán excluyentes entre sí como subfactores:

### **2.1. Experiencia en Jefatura en el área de desempeño del cargo:**

En relación con este subfactor, 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.

Este subfactor otorgará un puntaje entre 0 y 10 puntos según se especifica en la Tabla.

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

### **2.2. Experiencia Profesional en el área de desempeño del cargo:**

Este subfactor otorgará un puntaje entre 0 y 10 puntos según se especifica en la referida Tabla.

El puntaje de cada subfactor se determinará, considerando sólo el puntaje más alto por cada una de las categorías mencionadas en la Tabla de "Estudios y experiencia laboral".

**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) inicio y termino 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**

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS**  
**DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS**  
**SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

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 **18 de julio 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	10
		Satisfactoria	10 a 15,99		
		Menos que satisfactoria	5 a 9,99		
		No satisfactoria	0 a 4,99		

En esta etapa se evaluará la competencia técnica para el desempeño del cargo y los puntajes serán los que se asignen de conformidad a la Tabla.

Este factor será evaluado mediante una Entrevista Técnica y otorgará un puntaje entre 0 y 20 puntos (ver Tabla).

El puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo es de 10 puntos.

La evaluación de este factor estará a cargo de una Comisión Técnica designada por el Comité de Selección, que tendrá al menos tres integrantes.

**1.1 Evaluación de los postulantes:** Cada uno de los integrantes de la Comisión Técnica evaluará en forma independiente y por escrito a los postulantes. El puntaje obtenido por el postulante en cada pregunta, corresponderá al promedio del puntaje asignado por los miembros de la Comisión para dicha pregunta. El puntaje total obtenido por el postulante en la entrevista será la sumatoria de los puntajes promedio dividido por el número de preguntas.

**1.2 Resultado de la entrevista:** La Comisión Técnica 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, con las evaluaciones individuales efectuadas por los integrantes de la comisión entrevistadora.

**Temas considerados en la entrevista técnica:** La Comisión formulará preguntas relacionadas con los siguientes temas:

- Código Tributario.
- Ley sobre Impuesto a la Renta.
- Ley sobre Impuesto a las Ventas y Servicios.
- Delitos Tributarios y normas procesales penales aplicables
- Ley N° 20.322, que fortalece y perfecciona la jurisdicción tributaria y aduanera

Esta entrevista se realizará entre los días **24 y 30 de julio de 2014**, ambas fechas inclusive, en Santiago. La hora y dirección de presentación se le notificará al postulante oportunamente.

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS**  
**DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS**  
**SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

El Comité de Selección designará a uno de los integrantes de la Comisión Técnica como coordinador y responsable de su funcionamiento, quien además deberá enviar al Presidente del Comité de Selección los resultados de la evaluación efectuada por cada uno de sus miembros a cada postulante a más tardar el día **30 de julio 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 **10 puntos** en la Entrevista Técnica.

La nómina con los postulantes preseleccionados para la quinta etapa, se publicará en Internet a más tardar el día **31 de julio 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° 5**  
**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	<b>15</b>	<b>9,75</b>
			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	<b>20</b>	<b>10</b>
			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 psicológico, 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 le permitan al cliente resolver sus requerimientos y al contribuyente, cumplir con sus obligaciones tributarias.
- **Trabajo colaborativo:** Trabajar en conjunto (co-laborar) 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

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS**  
**DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS**  
**SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

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 se realizará entre los días **06 y 11 de agosto de 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".

El puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo es de 9,75 puntos.

## **2.- Subfactor Entrevista 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. Avanzarán a esta instancia de evaluación, sólo los postulantes que hayan sido considerados Recomendables, de acuerdo al resultado obtenido en la instancia de Entrevista Psicolaboral.

La nómina de los postulantes que avancen a esta entrevista se publicará en Internet a más tardar el día **20 de agosto de 2014**, notificándoseles oportunamente la hora y dirección exacta de presentación.

Esta entrevista se realizará entre los días **26 y 29 de agosto de 2014**, ambas fechas inclusive, en Santiago.

**SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS**  
**DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS**  
**SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Este subfactor otorgará un puntaje entre 0 y 20 puntos (ver Tabla).

El puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo es 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 **43,75** 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/la funcionario/a 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 al Departamento de Gestión de las Personas, ubicado en Teatinos 120, segundo piso, Santiago o hacerse llegar dentro del mismo plazo a dicho Departamento a la dirección que se señala en el número 2, del punto III de estas Bases concursales. Si así no lo hiciere, el Director nombrará a alguno de los otros postulantes propuestos.

El concurso se resolverá a más tardar el día **10 de septiembre 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 al coordinador del proceso concursal, Sr. Juan Ramón González Valdés, al correo electrónico [juan.gonzalez@sii.cl](mailto:juan.gonzalez@sii.cl) ; fono: 23951735.

**VII.- CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO**

ACTIVIDAD / ETAPA	FECHA
Publicación Diario Oficial	16 de junio de 2014
Publicación Página Web Servicio de Impuestos Internos	16 de junio de 2014
Recepción de Antecedentes	16 al 27 de junio de 2014
Análisis curricular	30 de junio al 15 de julio de 2014
Publicación nómina de I Etapa: Cumplimiento de Requisitos Legales de Postulación	18 de julio de 2014
Publicación nómina de II Etapa: Cumplimiento puntaje mínimo Factor Estudios y avanzan a Etapa III	18 de julio de 2014
Publicación nómina de III Etapa: Cumplimiento puntaje mínimo Factor Experiencia laboral y avanzan a Etapa IV	18 de julio de 2014
Etapa IV. Aptitudes Específicas para el desempeño de la función: Evaluación Técnica	24 al 30 de julio de 2014
Publicación Nómina de Postulantes que avanzan a primera instancia de V Etapa: Entrevista Psicolaboral	31 de julio de 2014
Etapa V. Evaluación de Aptitudes Directivas para el Cargo: Subfactor Entrevista Psicolaboral	06 al 11 de agosto de 2014
Publicación nómina postulantes que avanzan a segunda instancia de V Etapa: Entrevista Gerencial	20 de agosto de 2014
Etapa V. Evaluación de Aptitudes Directivas para el Cargo: Subfactor Entrevista de Competencias y Aptitudes Directivas	26 al 29 de agosto de 2014
Plazo máximo Resolución del Concurso	10 de septiembre 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 (TyP)**

Lo que transcribo a usted para su conocimiento,

Saluda atentamente,

Distribución:  
Intranet  
Internet