

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

Hoy se ha resuelto lo que sigue:

**SANTIAGO, 06 de mayo de 2016**

**RES. SII PERS N° 43**

**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 2016, del Ministerio de Hacienda, que Fija Planta de Personal del Servicio de Impuestos Internos; 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 lo establecido en la Resolución N° 1600 de 2008 de la Contraloría General de la República; y

**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 2, número 1.3, del D.F.L. N° 1 de 2016, del Ministerio de Hacienda, publicado en el Diario Oficial el 25 de abril de 2016, establece los requisitos de ingreso y promoción a la planta de Directivos del Servicio de Impuestos Internos;

Que con fecha 02 de marzo de 2016 el cargo quedó vacante, tras el término del segundo período del Sr. Jaime Labbe Santibáñez; 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° Llámese 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 como ***Jefe de Departamento Informática Plataforma Operacional, dependiente de la Subdirección de Informática.***

2° De acuerdo a lo estipulado en el artículo 8° del D.F.L. N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en adelante "Estatuto Administrativo", sólo podrán postular al concurso a que se refiere el resolutivo 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 artículo 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 hasta el último día del periodo de postulación indicado en el calendario de estas bases, en el sitio web del Servicio ([www.sii.cl](http://www.sii.cl)), junto con el 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 conformado de acuerdo a la 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", el cual será presidido según lo dispuesto por el artículo 36 del "Estatuto Administrativo".

5° Toda la información relacionada con el concurso a que se refiere el resolutivo 1°, se publicará en el Sitio Web del Servicio de Impuestos Internos ([www.sii.cl](http://www.sii.cl)), en la sección "SII Contrata Personal", "Procesos en Etapa de Postulación". Sin perjuicio de lo anterior, el Subdirector de Desarrollo de Personas 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 2016, del Ministerio de Hacienda, de la Ley N° 18.834, cuyo Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado, fue fijado por el D.F.L. N° 29 del 2004, del mismo Ministerio y del Decreto Supremo N° 69 de 2004, del Ministerio de Hacienda. 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 resolutivo 1° se regirá por las siguientes:

## **BASES CONCURSALES**

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

Un 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 2016, del Ministerio de Hacienda, que fija 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 Informática Plataforma Operacional, dependiente de la Subdirección de Informática. 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 Informática Plataforma Operacional, dependiente de la Subdirección de Informática, las siguientes:

- **En el ámbito de la gestión propia del Departamento**

- a) **En el ámbito de la Infraestructura Tecnológica:**

Es responsable de:

1. Gestionar eficazmente la plataforma tecnológica que da soporte a los servicios y aplicaciones de la Subdirección de Informática, procurando mantener los sistemas en funcionamiento de acuerdo a los requerimientos de las aplicaciones y usuarios.
2. Definir y aplicar los elementos de control y gestión para todas las componentes de sistema operativo, servidores, comunicaciones, base de datos y software base, de apoyo a toda la plataforma.
3. Administrar el inventario del Hardware y Software de la infraestructura tecnológica.
4. Gestionar los recursos de la infraestructura tecnológica de la Subdirección de Informática, optimizando su uso.
5. Administrar la infraestructura de red de comunicaciones (WAN) a nivel nacional.
6. Gestionar los contratos que sustentan la continuidad operativa de la infraestructura tecnológica, resguardando permanentemente los intereses del Servicio de Impuestos Internos.
7. Gestionar los procesos de adquisición y renovación de la infraestructura tecnológica, de tal forma de no poner en riesgo la continuidad operativa de la misma.
8. Evaluar y proponer nuevas tecnologías que permitan optimizar y potenciar los servicios tecnológicos del Servicio de Impuestos Internos.
9. Proveer procedimientos y elementos de seguridad necesarios para garantizar la continuidad de los servicios informáticos, incluyendo los controles físicos y lógicos.
10. Generar y aplicar procedimientos de respaldo y recuperación de información, que garanticen la seguridad y continuidad operacional de servicios aplicativos, ante la ocurrencia de eventuales contingencias.
11. Establecer auditorías periódicas de análisis de vulnerabilidades, tanto a nivel de perímetro externo como interno.
12. Establecer auditorías y control de nivel de cumplimiento de los distintos decretos de seguridad de información que se establezcan a nivel gubernamental.

13. Definir estándares y políticas para la debida administración de los componentes que interactúan en la infraestructura tecnológica, además de verificar su correcto cumplimiento.
14. Administrar el modelo de datos corporativo, mantenerlo actualizado y controlar la calidad de los modelos de datos diseñados en los distintos proyectos.

**b) En el ámbito de la Computación Personal:**

1. Administrar la infraestructura de Computación Personal (Hardware y Software), redes de datos locales (LAN) a nivel nacional.
2. Administrar el inventario computacional de Hardware y Software, de la infraestructura de Computación Personal.
3. Definir y aplicar estándares y políticas, para la debida administración de los componentes que interactúan en la infraestructura de Computación Personal.
4. Evaluar y proponer nuevas tecnologías que permitan mejorar la entrega de servicios en la infraestructura de Computación Personal.
5. Administrar los Servicios Técnicos Externos de Mantenimiento Preventiva/Correctiva de la infraestructura de Computación Personal.
6. Brindar soporte técnico en el hardware y/o software básico estándar de la infraestructura de Computación Personal, y así, resolver problemas que se puedan presentar a los usuarios, mientras hacen uso de servicios, programas o dispositivos.
7. Supervisar y coordinar la gestión operativa del soporte técnico informático que efectúan los Técnicos en Informática de las Direcciones Regionales.
8. Administrar y controlar oportunamente los contratos de proveedores de la infraestructura tecnológica a su cargo, de forma de no poner en riesgo su continuidad operacional.
9. Monitorear permanentemente a través de turnos 7x24 el estado y actividad de los sistemas aplicativos, a objeto de identificar y alertar oportunamente situaciones o eventos que comprometan su continuidad operacional.

**c) En el ámbito de Middleware y Arquitectural:**

1. Definir y modelar la Arquitectura Referencial de software de los sistemas informáticos.
2. Administrar y gestionar el funcionamiento de la plataforma Middleware.
3. Gestionar los procesos de adquisición y contratos relacionados con la plataforma Middleware
4. Incorporar las evoluciones tecnológicas y aplicar una visión al respecto, generando soluciones y diseños que se adapten a los posibles cambios.
5. Investigar y definir tecnologías y/o herramientas, junto al contexto en que deben utilizarse, para resolver problemáticas propias de los sistemas de la Subdirección de Informática.
6. Velar por el cumplimiento de las definiciones, diseños, normas y directrices impulsadas por el rol del Arquitecto Referencial, además de asegurar la utilización de estándares, herramientas y metodologías.
7. Guiar a los desarrolladores y líderes de equipo para aplicar la arquitectura y definiciones, establecidas en las aplicaciones y promover el uso de buenas prácticas durante el desarrollo de software.
8. Velar porque las nuevas adquisiciones de software sean coherentes con el ecosistema tecnológico.
9. Promover y dar a conocer las tecnologías y diseños que se aplican en la arquitectura.
10. Definir los estándares SOA.
11. Administrar las políticas de Gobernabilidad SOA.
12. Mantener el catálogo de componentes SOA.
13. Administrar el ciclo de vida de las aplicaciones JEE en diferentes ambientes.
14. Velar porque todas las componentes de Software y de Arquitectura permitan asegurar la continuidad operacional, considerando elementos de trazabilidad de transacciones, seguridad, monitoreo y planes de contingencia.

**d) En el ámbito de Data center:**

1. Administrar a través de turnos 7x24, la Infraestructura Tecnológica del Data Center: energía eléctrica, alimentación ininterrumpida (UPS), grupo electrógeno, refrigeración y rack de comunicaciones.
2. Gestionar eficazmente los contratos que sustentan la continuidad operativa asociados a la infraestructura tecnológica del Data center.
3. Administrar los Servicios Técnicos Externos de Mantenimiento Preventiva/Correctiva del Data Center.
4. Velar por la sustentabilidad de los Data Center del Servicio de Impuestos Internos, en función del tiempo. Considerando la gestión de recursos, capacidades, sistemas de respaldo y además el cumplimiento de normas eléctricas y de seguridad en las instalaciones.

- **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 constantemente 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 1.3 del D.F.L. N° 1 de 2016, del Ministerio de Hacienda, alternativamente:
  - a) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, o
  - b) 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.
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 (fecha, **02 de marzo de 2016**), 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 2016**).

## **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](http://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 ([completar 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, 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, 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 sólo 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:

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS  
SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO DE PERSONAS  
DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE LAS PERSONAS

**CONCURSO**  
**JEFE DE DEPARTAMENTO INFORMÁTICA PLATAFORMA OPERACIONAL**  
**SUBDIRECCIÓN DE INFORMÁTICA**

TEATINOS 120, SEGUNDO PISO, OFICINA 247, SANTIAGO.

Para todos los efectos los antecedentes que sean enviados por correo certificado, deberán ser ingresados en la empresa de correos dentro del período de 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 Desarrollo de Personas 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 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 Ingeniero Civil en Informática o Computación.	15	25	3
		Posee título profesional de Ingeniero Civil Eléctrico o Electricista o Industrial.	10		
		Ingeniero Civil en otra especialidad, Ingeniero Informático, Ingeniero Ejecución en Informática y/o Computación, Ingeniero Ejecución Industrial	5		
		Posee otro título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente; o cumple con el requisito de postulación número 1, letra b).	3		
	Estudios de Postgrado y Postítulo	Doctorado o Magíster en áreas directamente relacionadas con el cargo.	5		
		Magíster en otras especialidades. Egresado de Magíster, Postítulo o Diplomado 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		

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 4 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 este Concurso las áreas directamente relacionados con el cargo, las relativas a estudios vinculados con el temario técnico indicado en estas bases concursales y/o con las funciones del cargo, específicamente las detalladas en el punto I, cargo vacante objeto del concurso, en el ámbito de la gestión propia del Departamento. Asimismo, se evaluarán los estudios de Diplomado o Magíster en 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 relativas a estudios vinculados con el Temario Técnico indicado en estas bases concursales y/o con las Funciones del Cargo, y/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 5 personas.			5			
	Dirección de equipos de trabajo de menos de 5 personas.			3			
	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”, “En el ámbito de la Gestión propia del Departamento”.

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.

La nómina con los postulantes preseleccionados para la tercera etapa, se publicará en Internet a más tardar el día **establecido según el calendario.** Además, se notificará a cada postulante vía correo electrónico.

### TERCERA ETAPA: “Conocimientos Específicos”

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

**TABLA N° 3: Conocimientos Específicos**

FACTOR	SUBFACTOR	FORMA DE EVALUACIÓN	PUNTAJE	PTJE MÁX.	PTJE MIN.
Conocimientos Específicos para el desempeño de la función	Aptitudes Específicas para el desempeño de la función	Muy Satisfactoria	14 a 18	20	11
		Satisfactoria	9 a 13,99		
		Menos que satisfactoria	5 a 8,99		
		No Satisfactoria	0 a 4,99		
	Dominio del Idioma Inglés	Nivel Avanzado: Nivel C1 y C2 del CEFR	2		
		Nivel Intermedio: Nivel B1 y B2 del CEFR	1		
		Nivel Básico: Nivel A1 y A2 del CEFR	0		

\* Base para evaluación de dominio de inglés: Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (Common European Framework – CEFR)

La tercera etapa tendrá asignada una puntuación entre 0 y 20 puntos según Tabla N° 3, siendo el puntaje mínimo requerido de **11 puntos.**

1. **Evaluación Técnica de los postulantes:** Cada uno de los integrantes de la Comisión Técnica evaluará en forma independiente a los postulantes. El puntaje obtenido por el postulante en cada

pregunta, se regirá por lo establecido en la Tabla N°3, y corresponderá al promedio del puntaje asignado por los miembros de la Comisión. El puntaje total obtenido por el postulante en la entrevista será la suma de los puntajes promedios dividido por el número de preguntas.

La evaluación de este subfactor estará a cargo de una Comisión Técnica designada por el Comité de Selección, que tendrá al menos tres integrantes y será la misma para todos los postulantes.

**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.

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

1. **Gestión de la configuración de la Plataforma Tecnológica.**

2. **Gestión de Requerimientos e Incidencias.**

3. **Conocimientos Técnicos Generales en:**

1. **Administración de la plataforma Tecnológica**

- Tecnología de Servidores (Alto y mediana capacidad de procesamiento)
- Middleware (Application server y Tecnología SOA)
- Arquitectura Referencial (Servicios de datos y desarrollo del tipo JEE)
- Bases de datos (Relacionales y Big Data)
- Data Center (Gestión de Infraestructura)

2. **Administración de la red institucional y almacenamiento de los datos.**

- Comunicaciones
- Almacenamiento

3. **Administración de los sistemas de respaldo y recuperación.**

4. **Administración de los sistemas operativos y su software base**

- Sistema operativo Unix, Linux y Windows.
- Virtualización.
- Sistema de procesamiento y almacenamiento distribuido: Hadoop.

4. **Conocimientos Específicos**

- Procedimientos de Contingencias para la Infraestructura Tecnológica.
- Procedimientos de Resaldos y Recuperación
- Mecanismos de Monitoreo
- Normas de Seguridad
- Topología de redes

5. **Conocimientos en el Negocio Tributario**

- Principales procesos operacionales manejados por el SII, considerando los tipos de trámites y manejo de impuestos.
- Conocer última cuenta pública del Servicio de Impuestos Internos.

#### 4. **Evaluación Dominio del Idioma Inglés**

Este subfactor tendrá asignada una puntuación entre 0 y 2 puntos.

La evaluación de este subfactor estará a cargo de un integrante experto en idioma de la Comisión Entrevistadora, designado por el Comité de Selección, cuya misión será formular preguntas en inglés y evaluar el dominio de dicho idioma del postulante, en base a las categorías de dominio del Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (Common European Framework).

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.

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.

Para determinar los postulantes que participarán de la cuarta etapa, se confeccionará una nómina ordenada en forma descendente, con el puntaje obtenido por cada postulante en la tercera etapa. Avanzarán sólo los postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo en la tercera etapa.

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

#### CUARTA ETAPA: “Adecuación al Cargo”

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

**TABLA N° 4: Adecuación al Cargo**

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 entrevista y test psicolaboral complementario, 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
<b>Orientación de servicio al contribuyente/ cliente externo-interno</b>	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.
<b>Trabajo colaborativo</b>	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.
<b>Orientación a la Calidad y al Logro</b>	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.
<b>Compromiso Organizacional</b>	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.
<b>Integridad</b>	Mantener y promover las normas sociales, éticas y organizacionales exigidas por la Institución en la realización de las actividades dentro y fuera del SII.
<b>Liderazgo y Desarrollo de Equipos</b>	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.
<b>Pensamiento Estratégico</b>	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.
<b>Comunicación Efectiva</b>	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.
<b>Iniciativa</b>	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.
<b>Pensamiento Conceptual</b>	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 **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**

<b>FACTOR</b>	<b>FORMA DE EVALUACIÓN</b>	<b>PTJE.</b>	<b>PTJE MÁX.</b>	<b>PTJE MIN.</b>
Evaluación de Competencias y Habilidades Directivas	Presenta un óptimo nivel de competencias y habilidades requeridas para el cargo.	15 a 20	<b>20</b>	<b>10</b>
	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 **44,25 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 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 Desarrollo de Personas 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, diríjirlas a la coordinadora, Jimena Aravena Salinas, al correo electrónico [jaravena@sii.cl](mailto:jaravena@sii.cl); fono: 2395 1308.

## VII.- CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

ACTIVIDAD / ETAPA	FECHA
<b>Publicación Diario Oficial.</b>	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.
<b>Publicación Página Web Servicio de Impuestos Internos.</b>	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.
<b>Período de postulación y recepción de antecedentes.</b>	Hasta el 10° día hábil, desde la Publicación en el Diario Oficial.
<b>Análisis curricular.</b>	Desde el día siguiente del cierre del periodo de postulación, por 10 días hábiles.
<b>Publicación: Nómina de postulantes que cumplen requisitos de postulación.</b>	El día hábil siguiente del término del período de análisis curricular.
<b>Publicación: Nómina de postulantes que avanzan a II Etapa, Experiencia Laboral.</b>	El día hábil siguiente del término del período de análisis curricular.
<b>Publicación: Nómina de postulantes que avanzan a III Etapa, Conocimientos Específicos.</b>	El día hábil siguiente del término del período de análisis curricular.
<b>III Etapa: Conocimientos Específicos.</b>	A más tardar el 5° día hábil siguiente a la publicación de la nómina de postulantes que avanzan a la III Etapa, y por un período de 3 días hábiles.
<b>Publicación: Nómina de postulantes que avanzan a IV Etapa, Adecuación al Cargo (Evaluación Psicolaboral).</b>	El día hábil siguiente del término de la III Etapa.
<b>IV Etapa: Adecuación al Cargo (Evaluación Psicolaboral).</b>	A más tardar el 5° día hábil siguiente a la publicación de la nómina de postulantes que avanzan a la IV Etapa, y por un período de 3 días hábiles.
<b>Publicación: Nómina de postulantes que avanzan a V Etapa, Competencias y Habilidades Directivas (Entrevista Gerencial).</b>	A más tardar el 5° día hábil siguiente al término del período establecido para la Evaluación Psicolaboral.
<b>V Etapa: Competencias y Habilidades Directivas (Entrevista Gerencial).</b>	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 3 días hábiles.
<b>Plazo máximo Resolución del Concurso</b>	A más tardar el 7° día hábil siguiente al término del periodo establecido para la Entrevista Gerencial.

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.

**Anótese, tómesese razón y publíquese.**

**(Fdo.) FERNANDO BARRAZA LUENGO  
DIRECTOR**

Lo que transcribo a usted para su conocimiento,  
Saluda atentamente a usted.

Distribución:

Intranet

Internet