

**JEFE/A DE DEPARTAMENTO DE FISCALIZACIÓN  
SUPERINTENDENCIA DE INSOLVENCIA Y REEMPRENDIMIENTO  
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO  
II NIVEL JERARQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al Jefe/a Departamento de Fiscalización le corresponde dirigir, de acuerdo a lineamientos estratégicos del Servicio, la labor de fiscalización, de gestión y las actuaciones financieras, contables y jurídicas de los liquidadores, veedores, martilleros concursales, administradores de la continuación de las actividades económicas, síndicos, administradores de la continuación del giro, expertos facilitadores y asesores económicos de insolvencia, con la finalidad que éstos cumplan con la normativa vigente propendiendo a la efectividad y eficiencia de los procedimientos concursales.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos reconocidos, revalidados o convalidados de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a siete años en el sector público o privado. Los años de experiencia requeridos serán de, a lo menos, cinco en el caso de poseer un grado académico de Magíster o Doctor en materias afines al perfil del cargo respectivo.

Fuente: Artículo 2º, del DFL N° 2, de 28 de febrero de 2014, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-05-2018.  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Enrique Vargas.

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato.

Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, modificado por la ley N° 20.955.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento (Superir) es un servicio público, autónomo, con personalidad jurídica propia y que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

#### **Misión Institucional**

Contribuir con el desarrollo económico del país, velando por la efectividad y transparencia de los procedimientos concursales y de quiebras, a través de la fiscalización y facilitación de acuerdos en resguardo de sus intervinientes, promoviendo el reemprendimiento mediante la superación de la situación de insolvencia y sobreendeudamiento de personas y empresas.

#### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Garantizar a través de procesos de fiscalización continuos y eficaces que los entes fiscalizados, cumplan en forma eficiente y transparente con las leyes, reglamentos e instructivos vigentes que les rigen.
2. Fortalecer la gestión interna de la Institución, a través del mejoramiento de los procesos y la optimización de los recursos organizacionales.
3. Lograr una atención oportuna y de calidad, a todos los usuarios/as en los distintos servicios que la Superir otorga a la ciudadanía.
4. Posicionar frente a la ciudadanía el procedimiento concursal de renegociación de la persona deudora, como una herramienta para resolver su situación de sobreendeudamiento o insolvencia financiera.
5. Fortalecer la autonomía de las coordinaciones regionales, acercando los servicios de la Superir a todos los ciudadanos/as del país.

Los objetivos estratégicos del Ministerio de Economía para el periodo 2014-2018, que dicen relación con la Superintendencia son:

- I. Resolver dificultades específicas que enfrentan distintas comunidades en el ámbito de la innovación y el emprendimiento, dando apoyo con instrumentos de fomento a innovaciones de alto impacto social, a su vez, promover la promoción a la innovación empresarial y el emprendimiento innovador.
- II. Democratizar el emprendimiento, apoyando tanto el financiamiento como la generación de un ecosistema de apoyo para los emprendedores, con presencia en todas las regiones del país.

#### **Productos Estratégicos Institucionales**

1. **Fiscalización:** Fiscalizar las actuaciones de los entes fiscalizados en los procedimientos concursales de carácter judicial establecidos en la Ley N° 20.720, quiebras y convenios del Libro IV del Código de Comercio, la asesoría económica de insolvencia del artículo undécimo de la Ley N° 20.416, en todos los aspectos de su gestión, sean técnicos, jurídicos o financiero contables, de acuerdo a la normativa indicada y las instrucciones particulares, circulares, normas de carácter general e

instructivos emanados de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

2. **Asistencia Regional:** Fortalecer la presencia en todas las regiones del país, acercando y mejorando la gestión de la Superir a todos los ciudadanos/as.
3. **Atención de clientes y ciudadanos/as:** Dar respuesta oportuna a las solicitudes de información, reclamos y consultas, efectuadas por los clientes/as, usuarios/as y beneficiarios/as, en todas las regiones del país.
4. **Procedimiento concursal de renegociación:** Procedimiento administrativo y gratuito, que permite resolver la situación de sobreendeudamiento o insolvencia de una persona natural, en base a acuerdos con sus acreedores.

**Clientes:**

1. Acreedores, deudores y terceros interesados en los procedimientos concursales.
2. Órganos administrativos y jurisdiccionales.
3. Entes fiscalizados (Partes interesadas).

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

Las prioridades y/o lineamientos gubernamentales definidos para la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento y que han orientado el trabajo del Servicio en este período, se dividen en 3 principales ejes relacionados directamente con la Misión Institucional y sus Objetivos Estratégicos. Estos se describen a continuación:

**1. Fortalecimiento de la Presencia Regional**

Con la implementación de la Ley N°20.720 a finales del 2014, la Superintendencia comenzó a contar con presencia a lo largo del país a través de los Coordinadores/as Regionales instalados en cada una de las capitales regionales, permitiendo aumentar la cobertura de fiscalización y acercando a la ciudadanía los beneficios otorgados por la nueva Ley. Es en razón de lo anterior que uno de los desafíos que se presentan para el actual periodo es fortalecer las Coordinaciones Regionales a través de la integración de nuevos funcionarios/as y capacitar a los/las actuales, mejor infraestructura, aumento en las actividades de difusión con foco regional y local y descentralización de la labor fiscalizadora.

**2. Privilegiar la Labor Fiscalizadora**

Potenciar la función fiscalizadora es también uno de los principales desafíos que se presentan para el actual período, con el objetivo de supervigilar la correcta aplicación de la Ley en la totalidad de los Procedimientos Concursales, realizando una fiscalización de manera oportuna y eficaz. En esta línea se dictarán Instructivos que regulen las actuaciones de los Martilleros Concursales y también de los Veedores, para garantizar su correcta actuación en los procedimientos en los que intervienen. También, a través de un plan de presentación de cuentas definitivas se propenderá al cierre de quiebras, disminuyendo así el universo vigente, permitiendo una mayor atención a la fiscalización de los nuevos procedimientos.

**3. Acercar derechos de la Ley N.º 20.720 a los ciudadanos**

Con el objetivo de poder acercar a la ciudadanía los derechos que otorga la ley N°20.720, la Superintendencia desarrollará una difusión focalizada a distintos grupos objetivos, como adultos mayores, jóvenes y PYMES, haciendo especial énfasis en crear conciencia respecto al deudor como sujeto de derechos.

**2.3**  
**CONTEXTO EXTERNO**  
**DEL SERVICIO**

La Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento en el ejercicio de sus funciones, se relaciona directamente con los Objetivos Estratégicos del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo y la Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño, resolviendo dificultades específicas que enfrenta la comunidad en el ámbito del emprendimiento, en particular, cuando se encuentran en situaciones de insolvencia, facilitando a través de sus funciones el reemprendimiento tanto a personas naturales como a empresas de diversos tamaños. Sumado a lo anterior, la presencia regional del Servicio permite al Ministerio, apoyar con mayor efectividad y cercanía a emprendedores y emprendedoras, que hayan caído en una situación de insolvencia.

Se relaciona con instituciones públicas como Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), SERCOTEC, FOSIS, SERNAMEG, Instituto de Previsión Social (IPS), Gobernaciones, entre otras, en la realización de talleres y charlas para entregar información sobre los mecanismos que resuelven situaciones de sobreendeudamiento o insolvencia de una persona natural, así como en atención a usuarios y la facilitación del proceso de renegociación de la persona deudora (Atención bimensual en Gobernaciones). Con el IPS, además de lo anterior, se relaciona también en la colaboración de espacios físicos para el funcionamiento de las coordinaciones regionales y principalmente con las Seremis de Economía, donde mayoritariamente se encuentran físicamente nuestras Coordinaciones Regionales. Con la Corporación de asistencia Judicial, se relaciona a través de un convenio que permite a los funcionarios de la oficina OIRS de ambas instituciones utilizar un procedimiento común de derivación para aquellos usuarios/as que requieran orientación legal y/o representación judicial, en materia de la Ley 20.720.

La Institución, también se relaciona con universidades públicas y privadas en la realización de charlas y talleres, y en algunos casos en convenios de colaboración de asesoría legal gratuita a usuarios derivados de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.

A nivel internacional, la Superintendencia ha participado de la medición del Reporte Doing Bussines del Banco Mundial, el cual equipará la eficiencia de la nueva legislación con la de los países más desarrollados, y en el cual la regulación nacional obtuvo un total de 12 puntos, siendo el promedio de pares OCDE de 12,1. También se ha vinculado con la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil, donde participó de las Sesiones del Grupo de Trabajo V en temáticas de facilitación de la insolvencia transfronteriza de grupos de empresas multinacionales.

Durante el 2017 se integró a la International Association of Insolvency Regulators, donde participan Instituciones Reguladores de Insolvencia a nivel internacional, intercambiando buenas prácticas, siendo Chile el único miembro latinoamericano.

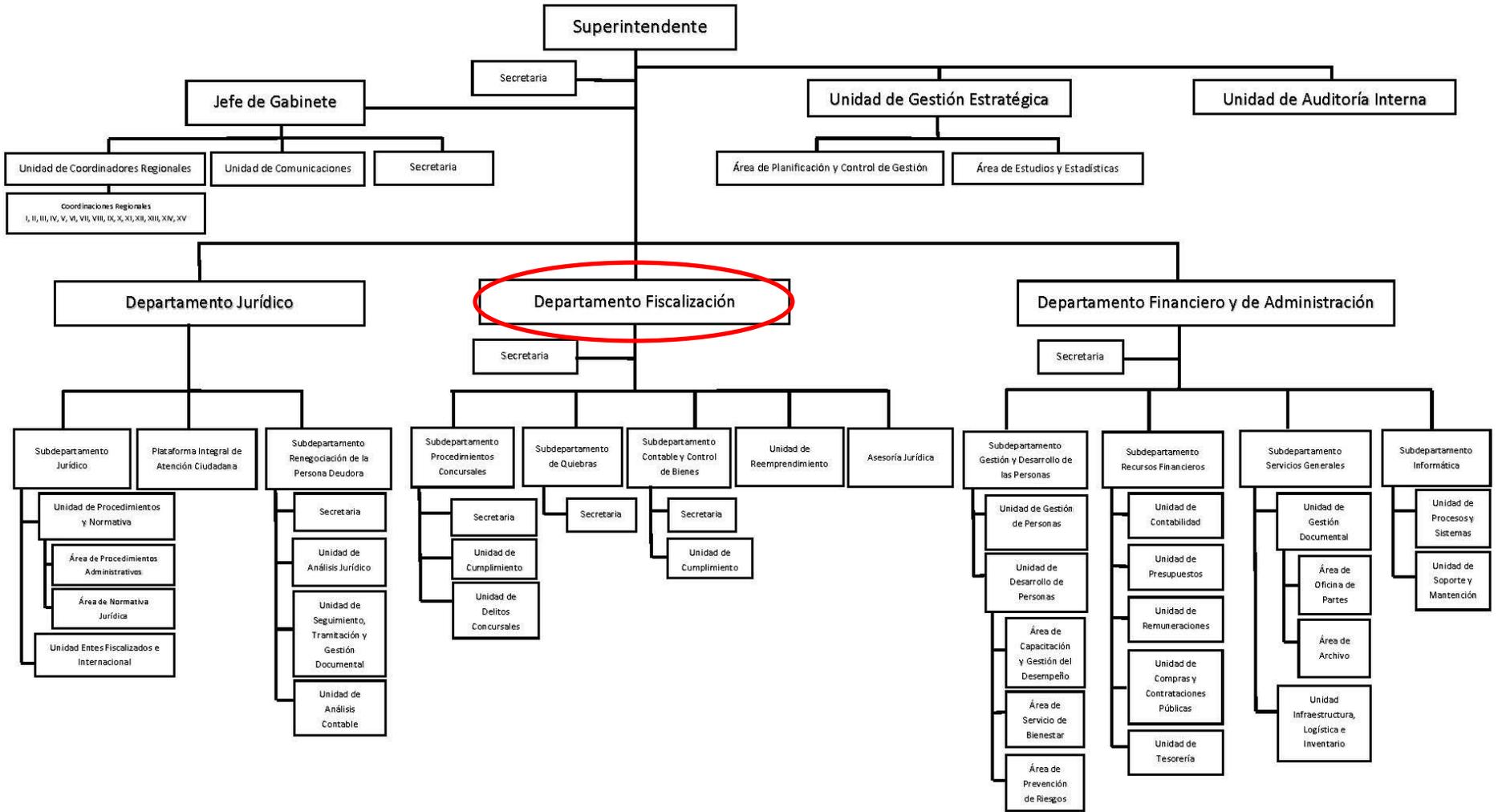
**2.4**  
**CONTEXTO INTERNO**  
**DEL SERVICIO**

Para enfrentar los desafíos expuestos en puntos anteriores, la Superintendencia en el contexto de la Formulación Presupuestaria 2017, presentó una propuesta de aumento de recursos para solventar el gasto en régimen de las contrataciones de profesionales contables para regiones, que para el año 2016 solo consideraba 10 meses de operación. Se incluyó en la glosa de personal, 14 cupos adicionales para desempeñar funciones de carácter directivo que se le asignen o deleguen mediante resolución fundada del jefe de servicio, con el objeto de que las fiscalizaciones y procedimientos regionales se lleven íntegramente por quienes ahí laboran, consolidando así la autonomía regional.

Sumado a lo anterior, durante el 2016 se levantó un proceso de Planificación Estratégica integral que tuvo por objeto, orientar de mejor manera el quehacer de la institución a la implementación de los desafíos que se han presentado para el período, trabajo que se revisó a comienzos del 2018. Cabe destacar que el proceso de Planificación Presupuestaria 2018 se realizó a partir de dichos resultados, y de la definición de nuevos lineamientos estratégicos, siendo indispensable incorporar en los planes operativos de cada año, consolidando así el cambio institucional.

Conjuntamente con ello se dictó la nueva Política de Fiscalización Institucional y un Plan de Fiscalización alineado a este, que tienen por objeto garantizar, con la adecuada gestión presupuestaria, a través de procesos de supervigilancia continuos, eficaces y focalizados en el riesgo de incumplimiento por parte de los entes fiscalizados, de manera que estos cumplan en forma eficiente y transparente con las leyes, reglamentos e instructivos vigentes que les rigen, de forma tal que los procedimientos concursales se desarrollen de forma eficiente y oportuna, con pleno respeto a los derechos del deudor, de los acreedores y de los terceros intervinientes; preservando de esta manera la confianza del público en general en el sistema concursal nacional y demás bienes jurídicos resguardados, por el Legislador o por el Constituyente, que se vean comprometidos con ocasión de un procedimiento concursal.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Jefe/a Departamento Fiscalización son los siguientes:

**Superintendente:** Le corresponde definir los lineamientos estratégicos del Servicio, tanto a nivel nacional como regional, supervisando la labor de fiscalización a los entes establecidos en la Ley 20.720, con la finalidad que éstos cumplan con la normativa vigente propendiendo a la efectividad y eficiencia de los procedimientos concursales. Asimismo, establecerá los lineamientos y supervisará la realización de los Procedimientos Concuriales de Renegociación de la Persona Deudora.

**Jefe/a Departamento Jurídico:** Le corresponde los procedimientos concursales de renegociación de la persona deudora, el procedimiento sancionatorio de los entes fiscalizados, los procedimientos administrativos internos y los registros y la atención de público en la Región Metropolitana.

**Jefe/a Departamento Financiero y de Administración:** Quien debe entregar soporte administrativo, físico y financiero, necesario al giro del Servicio, procurando que la Superintendencia cumpla con sus mandatos legales establecidos en la Ley 20.720 y demás normativa pertinente.

**Jefe/a Unidad de Gestión Estratégica:** Quien debe coordinar los esfuerzos en los proyectos de modernización de la fiscalización a través del proyecto de Fiscalización Basado en Riesgo, así como en el control de gestión de los indicadores de negocios y metas MEI asociados al Departamento de Fiscalización, como en la coordinación de la gestión de Riesgos de los procesos asociados a dicho departamento.

## 2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

### 2.6.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	159
<b>Dotación de Planta</b>	55
<b>Dotación a Contrata</b>	104
<b>Personal a Honorarios</b>	3

### 2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$5.989.568.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$218.669.000.-

### 2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento se ubica en la ciudad de Santiago y tiene presencia en las 15 regiones del país instaladas en cada una de las capitales regionales.

**2.7  
CARGOS DEL  
SERVICIO ADSCRITOS  
AL SISTEMA DE ADP**

Los siguientes cargos de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Superintendente/a de Insolvencia y Reemprendimiento
- Jefe/a Departamento Jurídico.
- Jefe/a Departamento de Fiscalización.
- Jefe/a Departamento Financiero y Administración.

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

El/La Jefe/a del Departamento Fiscalización, deberá asumir las siguientes funciones estratégicas:

Funciones organización interna Res Ex. 2318/2018

1. Planificar estratégicamente las acciones y objetivos del Departamento de Fiscalización.
2. Dirigir, controlar y coordinar las actividades referidas a la fiscalización de las actuaciones de los entes fiscalizados.
3. Ejecutar, dirigir, controlar y coordinar las acciones judiciales que representen los intereses, facultades y deberes del Servicio, sean administrativos, civiles o penales. Al respecto, los Subdepartamentos respectivos deberán actuar ante tribunales de justicia conforme a los lineamientos institucionales. Asimismo, deberá proponer al Jefe de Servicio la interposición del incidente de remoción regulado en el artículo 337 de la Ley N.º 20.720, y dirigir las actuaciones judiciales correspondientes.
4. Informar a el/la Superintendente/a respecto de todos aquellos casos en los que existan indicios de delito concursal, sea por un fiscalizado o una o varias de las partes actuantes en el procedimiento concursal (deudor, acreedor, otro).
5. Definir indicadores y metas de gestión del Departamento de Fiscalización, controlando y evaluando el avance de éstas y asegurando su cumplimiento.
6. Promover la acción coordinada de los Subdepartamentos bajo su dependencia, promoviendo el mejoramiento continuo de los procesos y productos vinculados a su área de responsabilidad, de acuerdo a los lineamientos estratégicos del Servicio.
7. Administrar y priorizar la utilización de los recursos materiales, tecnológicos, financieros y humanos asignados al Departamento de Fiscalización.
8. Velar por el fortalecimiento y la mejora continua de los procesos a través de los cuales se cumplen las funciones del Departamento.
9. Subrogar a la jefatura del Servicio en su ausencia.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO \*1**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Desarrollar e implementar procesos de fiscalización basados en Riesgo de los procedimientos concursales regulados en la Ley 20.720, con el objeto de dar cumplimiento al mandato legal del Servicio en forma eficiente, eficaz y oportuna (Reorganización de la Empresa Deudora, Liquidación de la Empresa Deudora, y Liquidación de Bienes de la Persona Deudora).</p>	<p>1.1 Confeccionar el Plan anual de Fiscalización de los procedimientos concursales que establece la Ley N° 20.720, con un enfoque basado en riesgos, coordinar su ejecución, y hacer seguimiento a la efectividad de dicho plan para mitigar los riesgos de incumplimiento a la normativa.</p> <p>1.2 Supervigilar y controlar a sus equipos, desarrollando estándares de medición de carga de trabajo y de seguimiento de cumplimiento de metas de excelencia en los procesos de fiscalización, para que estos sean eficientes, eficaces y oportunos.</p> <p>1.3 Levantar y documentar el/los proceso/s de fiscalización de los procedimientos concursales, así como asegurar su actualización periódica, permitiendo al Departamento y quienes lo componen, contar con criterios y acciones comunes para supervigilar el cumplimiento de la normativa concursal.</p>
<p>2. Profundizar los procesos de fiscalización de quiebras, convenios y asesorías económicas de insolvencia vigentes, mediante una adecuada caracterización y segmentación de estos con el fin de aumentar la tasa de cierre de estas de acuerdo al Libro IV del Código de Comercio y la ley 20.416.</p>	<p>2.1 Proponer las acciones y medidas necesarias que propicien un aumento sostenido en la tasa de cierre oportuna de quiebras.</p> <p>2.2 Efectuar seguimiento y control de los equipos de trabajo, a fin de obtener los resultados de gestión esperados, desarrollando estándares de medición de carga de trabajo y de seguimiento de cumplimiento de metas, que sean de excelencia en el proceso de fiscalización, para que estos sean eficientes, eficaces y oportunos.</p>
<p>3. Liderar el proceso de implementación de la Unidad de Reemprendimiento del Departamento de Fiscalización.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar el Plan Estratégico y los flujos de trabajo y procesos que le den soporte a las funciones de la Unidad de Reemprendimiento, así como las metas de desempeño y métricas de control de cumplimiento de sus funciones.</p>
<p>4. Establecer mecanismos de descentralización de la labor fiscalizadora.</p>	<p>4.1 Generar mecanismos que permitan a la Superintendencia potenciar la presencia fiscalizadora en regiones.</p>
<p>5. Conformar equipos de trabajo de alto desempeño, en un ambiente laboral que favorezca el logro de los objetivos y metas institucionales.</p>	<p>5.1. Gestionar el desempeño mediante la planificación del mismo y la retroalimentación continua y oportuna.</p> <p>5.2. Generar prácticas que potencien el trabajo en equipo, canales de comunicación formales y fluidos con los funcionarios y sus representantes.</p>

<sup>1</sup> Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento.

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO <sup>2</sup>

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>2</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

#### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

ATRIBUTOS	PONERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p><b>15 %</b></p>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en los ámbitos de fiscalización y/o regulación, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo</p> <p>Se valorará positivamente tener conocimientos en derecho comercial y/o experiencia en fiscalización basada en riesgos.</p> <p>Se valorará poseer a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinaciones de equipos de trabajo en instituciones públicas o privadas.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizandando a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p><b>20 %</b></p>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p><b>20 %</b></p>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	43
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del Jefe/a Departamento de Fiscalización lo componen las jefaturas de las siguientes unidades:

**Subdepartamento de Procedimientos Concursales:** fiscalizar en forma integral los procedimientos concursales vigentes de: Reorganización de la Empresa Deudora, Liquidación de la Empresa Deudora y Liquidación de Bienes de la Persona Deudora, regulados en la Ley N° 20.720. Fiscalizar las cuentas provisionales y definitivas de administración publicadas, emitir los informes de fiscalización correspondientes, formular observaciones e instrucciones a los entes fiscalizados con su respectivo seguimiento y comparecer ante los tribunales de justicia cuando corresponda.

**Subdepartamento de Quiebras:** fiscalizar en forma integral las quiebras y convenios vigentes, las cuentas definitivas de administración y provisionales publicadas, emitir los informes de fiscalización correspondientes, formular observaciones e instrucciones a los síndicos con su respectivo seguimiento, comparecer ante los tribunales de justicia cuando corresponda, tramitar causas penales de calificación del sistema de procedimiento penal antiguo y alegarlas ante la Corte de apelaciones respectiva y preparar denuncias u otros informes requeridos para ser enviados al Ministerio Público.

**Subdepartamento Contable y Control de Bienes:** Sus principales funciones son; fiscalizar en el aspecto financiero contable las quiebras y procedimientos concursales vigentes, los procesos de incautación y realización de bienes dentro de un procedimiento concursal, la intervención de los martilleros concursales en el procedimiento concursal en todas sus etapas y además fiscalizar todas las instancias relacionadas con la incautación, inventario, administración, venta y liquidación de los bienes y activos dentro de los procedimientos concursales vigentes de la Ley N° 20.720 y Libro IV del Código de Comercio.

**Unidad de Reemprendimiento:** dentro de sus principales funciones están las de fiscalizar a los asesores económicos de insolvencia y difundir, capacitar y asesorar a las pequeñas y medianas empresas que se encuentran sobre endeudadas, en la aplicación de Ley de Reorganización o Cierre de Micro y Pequeñas Empresas en Crisis (Ley N° 20.416 y su estatuto) y de los procedimientos concursales que la Ley N° 20.720 provee para empresas.

**5.3  
CLIENTES  
INTERNOS,  
EXTERNOS y  
OTROS ACTORES  
CLAVES**

**Clientes Externos**

Los clientes externos de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento son los siguientes:

- Acreedores, deudores y terceros interesados en los procedimientos concursales.
- Órganos administrativos y jurisdiccionales.
- Entes fiscalizados (Partes interesadas).

**Clientes Internos**

El/La Jefe/a Departamento Fiscalización se relaciona con el Superintendente/a, todas las jefaturas de Departamento, Gabinete, Subdepartamentos y Encargados de Unidad de la Superintendencia, proveyendo información oportuna en el ámbito de la fiscalización.

**5.4 RENTA**

El cargo corresponde a un grado **2º** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.771.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin bono de estímulo ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.153.381.-	\$71.534.-	\$7.224.915.-	\$ 5.547.328.-
	Meses con bono de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.397.864.-	\$83.979.-	\$8.481.843.-	\$6.364.331.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.820.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.139.834.-	\$71.398.-	\$7.211.232.-	\$5.538.434.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.202.299.-	\$82.023.-	\$8.284.322.-	\$6.235.942.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.771.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

### El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

### Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
  - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
  - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
  - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
  - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
  - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## 5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

### Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

- Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

### Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

- Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

### Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

- Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

### Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

#### Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.
- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

#### Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- El personal de la Superintendencia se registrará por la Ley N° 20.720 y, supletoriamente, por el decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en todo lo que no sea contrario a ésta. El personal que cumpla funciones profesionales y fiscalizadoras quedará afecto a la letra e) del inciso primero del artículo 162 del señalado Estatuto Administrativo. (Artículo 336 de la Ley N° 20.720).
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.