RESOLUCION EXENTA: 12907
Santiago, 23 de noviembre de 2026

REF: LLÁMESE A CONCURSO PÚBLICO PARA PROVEER EL CARGO DE DIRECTOR/A GENERAL DE SUPERVISIÓN PRUDENCIAL.

VISTOS:

El DL N°3.538 de 1980, que crea la Comisión para el Mercado Financiero; el DFL N°1 de 2018, del Ministerio de Hacienda, que establece Estatuto de Personal de Carácter Especial de la Comisión para el Mercado Financiero modificado por el DFL N° 1 de 2020, del Ministerio de Hacienda, para su aplicación al personal traspasado desde la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras; la Ley N°19.880, sobre Bases de Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de la Administración del Estado; la Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; la Ley N° 21.796 de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2026; la Resolución Exenta N° 6 de 2019, de la Contraloría General de la República; la Resolución Exenta N°3097 del 1 de junio de 2019, que ejecuta acuerdo celebrado en sesión ordinaria N° 132 del 23 de mayo de 2019, del Consejo de la Comisión para el Mercado Financiero, que aprueba la política de gestión de personas de la CMF; la Resolución Exenta N° 3213 de 2024 de la Comisión para el Mercado Financiero que delega facultad para firmar actos, oficios y resoluciones y deja sin efecto resolución que indica.

CONSIDERANDO:

1. Que, el artículo 6 del DFL N° 1 de 2018, del Ministerio de Hacienda, que Establece el Estatuto de Personal de Carácter Especial de la Comisión para el Mercado Financiero modificado por el DFL N°1 de 2020, del Ministerio de Hacienda, para su aplicación al personal traspasado desde la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras dispone que el concurso público será un proceso técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar al personal que ingresará a la Comisión sea en calidad de planta o a contrata con duración indefinida.
2. Que, el artículo antes mencionado dispone que en el concurso público se deberán respetar los principios de transparencia, imparcialidad, no discriminación, igualdad de condiciones de los/las postulantes y calidad técnica.
3. Que, la Comisión para el Mercado Financiero requiere realizar un concurso público para proveer el cargo de Director/a General de Supervisión Prudencial, dependiente del Consejo de la CMF, Directivo Grado 2.

RESUELVO:

1. **LLÁMESE** a concurso público para proveer el cargo de Director/a General de Supervisión Prudencial, Directivo Grado 2, de acuerdo con las siguientes bases:

BASES CONCURSO
DE LA COMISIÓN PARA EL MERCADO FINANCIERO

I. ANTECEDENTES DEL SERVICIO

La Comisión para el Mercado Financiero (CMF) es un servicio público descentralizado, de carácter técnico, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Hacienda.

A la Comisión para el Mercado Financiero le corresponde la fiscalización de entidades de los mercados de valores, seguros y bancos, además de otras entidades establecidas por ley.

II. VACANTES PARA PROVEER

CÓDIGO CARGO	ESTAMENTO	GRADO	N° VACANTES	CARGO	CALIDAD JURÍDICA
DGSP26	DIRECTIVO	2	1	DIRECTOR/A GENERAL DE SUPERVISIÓN PRUDENCIAL	CONTRATA INDEFINIDA

III. ANTECEDENTES DEL CARGO

3.1 Objetivo del cargo: El cargo tiene como objetivo planificar, dirigir y coordinar los procesos de supervisión prudencial de las Direcciones bajo su dependencia, de acuerdo con la normativa legal vigente y los lineamientos definidos para la Dirección General de Supervisión Prudencial, para las industrias de bancos, cooperativas, seguros, intermediarios e infraestructuras y entidades de pago de bajo valor, en concordancia con la planificación estratégica y políticas aprobadas por la Comisión.

3.2. Funciones del cargo: Entre sus principales responsabilidades se encuentran:

- Planificar, dirigir y coordinar los procesos de la Dirección de Supervisión Prudencial de Bancos, Cooperativas y Entidades de Pagos de Bajo Valor, Dirección de Supervisión Prudencial de Seguros, Dirección de Supervisión Prudencial de Intermediarios e Infraestructuras y Dirección de Riesgos, de acuerdo con la normativa legal vigente y los lineamientos definidos para la Dirección General, en concordancia con la planificación estratégica y políticas aprobadas por la CMF.
- Planificar, dirigir, ejecutar, coordinar y controlar las actividades relacionadas con la supervisión prudencial de las entidades fiscalizadas por la Comisión.
- Consolidar y presentar al Consejo de la CMF los planes de supervisión prudencial propuestos y elaborados por las Direcciones a su cargo.
- Presentar y proponer la clasificación de gestión y solvencia anual de bancos ante el Consejo, así como proponer los requerimientos adicionales de capital que puedan surgir del proceso de evaluación supervisora.
- Apoyar las actividades que tengan por objeto establecer convenios o memorandos de entendimiento con organismos y reguladores nacionales, en el ámbito de su competencia.
- Coordinar y derivar a la Unidad de Investigación los casos de potenciales incumplimientos o infracciones por parte de las entidades fiscalizadas por la Comisión en el ámbito de sus funciones, identificadas por las respectivas Direcciones pertenecientes a la Dirección General.
- Planificar, dirigir y controlar las actividades relacionadas con los procesos de autorizaciones de funcionamiento de bancos, filiales de bancos, sociedades de apoyo al giro, cámaras de pago de bajo valor, emisores no bancarios de tarjetas de pago, operadores no bancarios de tarjetas de pago y compañías de seguro de vida.
- Colaborar, dentro del ámbito de su competencia, con los requerimientos y consultas que formulen otras direcciones de la Comisión.
- Realizar las demás funciones o labores que la Presidenta o el Consejo de la Comisión le encomienden, en el ámbito de su competencia.

3.3. Competencias del cargo:

- Alto Nivel de Liderazgo: Capacidad de liderar equipos multidisciplinarios en un trabajo enmarcado en altos estándares de exigencia y calidad que requieren adaptación permanente a entornos complejos y cambiantes.
- Alto Nivel de Planificación y Control del Trabajo: Capacidad para organizar, dirigir, implementar y evaluar a los equipos de trabajo, asegurando el uso eficiente de los recursos y el correcto funcionamiento interno conforme a los objetivos institucionales estratégicos, en base a altos estándares de probidad e integridad.
- Capacidad de Comunicación efectiva: Habilidad para expresar conceptos e ideas de manera precisa y clara, de forma oral y escrita.
- Capacidad de gestión del clima laboral y conflictos: Habilidad para comprender el contexto en el que se desempeña su trabajo y el impacto que tienen sus acciones en su equipo de trabajo, así como en sus clientes, tanto internos como externos, identificando y administrando situaciones de presión, contingencia y conflicto con prudencia y análisis, siendo capaz de crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional.
- Capacidad de Negociación e Influencia: Habilidad de anticiparse, visualizando diversos escenarios, detectando oportunidades y realizando propuestas que fortalezcan el trabajo institucional, identificando siempre las potenciales mejores opciones de acuerdo y los obstáculos para lograrlo.
- Coordinación y Colaboración con Equipos de Trabajo: Habilidad para reconocer y satisfacer las necesidades de los clientes internos, estableciendo canales de interacción claros, fluidos, efectivos y colaborativos.
- Supervisión Técnica de los Equipos: Capacidad para dirigir y orientar técnicamente al personal a cargo, asignando tareas, supervisando resultados y asegurando el cumplimiento de la tarea con altos estándares de calidad y en situaciones de alta presión.
- Visión Estratégica e Innovadora del Mercado Financiero: Capacidad de analizar el entorno macroeconómico, regulatorio y tecnológico del mercado financiero con mirada prospectiva, a fin de contribuir adecuadamente al cumplimiento de las funciones asignadas.

3.4 Conocimientos para el cargo:

- Gestión y evaluación de proyectos.
- Análisis financiero, de riesgos y conocimientos en IFRS.
- Procesos de auditoría.
- Gestión de riesgos.
- Manejo de Herramientas computacionales y de Inteligencia Artificial aplicadas a procesos de trabajo y gestión de información.
- Manejo avanzado escrito y oral del idioma inglés.

3.5 Nivel de Remuneración ofrecida: La renta corresponde a **Directivo Grado 2** equivalente a una remuneración bruta de **$ 11.335.891.-**

IV. REQUISITOS DE POSTULACION

4.1. Requisitos generales.

Para ingresar a la Comisión en calidad de funcionario/a, será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

a) Ser ciudadano/a[1];
b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo, lo que deberá certificarse por el Servicio de Salud correspondiente o por las entidades de salud que determine la Presidenta de La Comisión, a proposición de la Dirección General de Personas;
d) Licencia de Educación Media o equivalente;
e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones;
f) No estar inhabilitado/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado/a por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito;
g) Cumplir con los requisitos específicos que la ley exige para determinados cargos.

[1] excepcionalmente, cuando para el desempeño de labores profesionales, fiscalizadoras o técnicas se requieran conocimientos científicos o de carácter especial, la Presidenta de la Comisión podrá designar a personal que no cumpla con este requisito. El acto que disponga la designación deberá ser fundado, especificándose claramente la especialidad que se requiere para el empleo.

La acreditación de los requisitos anteriores deberá efectuarse al momento de la postulación (completando formato de Declaración Jurada disponible en la página Web de la CMF). En el caso de lo dispuesto en la letra c), sólo debe acreditarlo el/la postulante seleccionado/a, previo al inicio de sus funciones.

4.2. Formación profesional requerida.
Título profesional de Ingeniero/a Comercial o Ingeniero/a Civil.

4.3. Estudios de especialización deseables.
MBA, Magíster o grado académico superior en Finanzas, Economía, Gestión de Riesgos y/o Auditoría.

4.4. Experiencia profesional requerida.
Experiencia profesional requerida de al menos 15 años en la industria financiera u organismos reguladores o entidades internacionales multilaterales. Adicionalmente, se requiere haber liderado equipos de trabajo de alto nivel técnico por al menos 5 años.

V. ETAPAS Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

La metodología de selección consistirá en evaluación de fases sucesivas e independientes, en las que los/las postulantes con la puntuación requerida de una etapa pasarán a la siguiente, en el orden que se indica:

1. **Evaluación de antecedentes curriculares** (Formación requerida, especialización deseable y experiencia profesional requerida).
2. **Evaluación de conocimientos técnicos y/o habilidades.**
3. **Evaluación de competencias laborales para el cargo**.
4. **Entrevista de apreciación global.**
5. **Selección final**.

Las fechas establecidas para realizar la evaluación de conocimientos técnicos, competencias laborales para el cargo y la entrevista de apreciación global, serán informadas vía correo electrónico, al señalado por cada postulante en su currículum vitae.

ETAPA 1. Evaluación de antecedentes curriculares.

Se asignarán puntajes en función de los requisitos establecidos en el perfil del cargo, de acuerdo con el siguiente detalle:

FACTOR	SUBFACTOR	CATEGORÍA DE EVALUACIÓN	PTJE.	PTJE MÁX.	PTJE MIN.
Formación requerida, especialización deseable y experiencia profesional requerida	1.Título profesional requerido.	Ingeniero/a Comercial o Ingeniero/a Civil.	10	30	24
		Otros títulos profesionales.	0		
	2.Especialización deseable. *	Grado Académico Superior en Finanzas, Economía, Gestión de Riesgos y/o Auditoría.	6		
		MBA o Magíster en Finanzas, Economía, Gestión de Riesgos y/o Auditoría.	3		
	3.Experiencia profesional requerida a partir de la obtención del título profesional. *	15 años o más de experiencia en la industria financiera u organismos reguladores o entidades internacionales multilaterales.	10		
		Otras experiencias profesionales.	0		
	4.Experiencia liderando equipos de trabajo. *	5 años o más liderando equipos de trabajo de alto nivel técnico.	4		
		Menos de 5 años liderando equipos de trabajo de alto nivel técnico.	0		

***En la especialización deseable, se puntuará la especialización más alta presentada por el/la postulante.**

***Las experiencias requeridas se deben detallar en el CV.**

Avanzarán a la siguiente etapa aquellos/as postulantes que obtengan el puntaje mínimo esperado.

Etapa 2: Evaluación de conocimientos técnicos y/o habilidades.

En esta etapa se evaluarán los conocimientos técnicos y/o habilidades para el desempeño del cargo mediante una evaluación técnica y/o evaluación de habilidades, quedando clasificados/as en alguna de las siguientes categorías, con los puntajes que se indican a continuación:

FACTOR	CATEGORÍA DE EVALUACIÓN	PTJE.	PTJE. MÁX.	PTJE. MÍN.
Conocimientos técnicos y/o habilidades asociadas al perfil	Muy satisfactorio (posee conocimientos y/o habilidades por sobre lo esperado).	20	20	10
	Satisfactorio (posee conocimientos y/o habilidades conforme a lo requerido).	10		
	No satisfactorio (Posee conocimientos y habilidades en un nivel menor a lo requerido).	0		

La evaluación de conocimientos técnicos y/o habilidades, se realizará mediante alguna de las siguientes metodologías: prueba de desarrollo, prueba de selección múltiple, ensayo, resolución de casos, entrevista técnica, entre otros. En el evento de aplicarse más de una prueba, ello se hará de manera secuencial y solamente avanzarán a la siguiente prueba aquellos/as postulantes que obtengan el puntaje mínimo esperado en la prueba anterior.

La evaluación será realizada por una Consultora o profesional especializado.

Avanzarán a la siguiente Etapa aquellos/as postulantes que hayan obtenido el puntaje mínimo requerido, de acuerdo con la metodología utilizada para evaluar los conocimientos técnicos y/o habilidades.

Se informará el estado de la postulación al finalizar la etapa.

Etapa 3: Evaluación de Competencias Laborales para el Cargo.

Se evaluarán las competencias definidas para el cargo, a través de una evaluación psicolaboral consistente en la aplicación de algunas de las siguientes metodologías: entrevista por competencias, test psicolaboral, dinámicas grupales, entre otras.

Los/las postulantes quedarán clasificados/as en alguna de las siguientes categorías, con los puntajes que se indican a continuación:

FACTOR	CATEGORÍA DE EVALUACIÓN	PTJE.	PTJE MÁX.	PTJE MIN.
Competencias del perfil	Recomendable de acuerdo con el perfil de Competencias definido para el cargo.	20	20	10
	Recomendable con observaciones de acuerdo con el perfil de Competencias definido para el cargo.	10		
	No Recomendable de acuerdo con el perfil de Competencias definido para el cargo.	0		

La evaluación será realizada por una Consultora o profesional especializado.

Avanzarán a la siguiente etapa aquellos/as postulantes que obtengan el puntaje mínimo esperado.

Se informará el estado de la postulación al finalizar la etapa.

Etapa 4: Entrevista de Apreciación Global.

En esta etapa se evaluarán aspectos motivacionales y el nivel de adecuación del/la postulante al perfil del cargo, a través de una entrevista de apreciación global realizada por el Comité de Selección, pudiendo éste designar a dos o más de sus integrantes para realizarla.

Se asignarán los puntajes de acuerdo con la categoría de evaluación obtenida por cada postulante, los que se indican en la siguiente tabla:

FACTOR	CATEGORÍA DE EVALUACIÓN	PTJE.	PTJE MÁX.	PTJE. MÍN.
Entrevista de Apreciación Global	Se adecúa completamente a los aspectos motivacionales, relacionales y de socialización para el cargo.	30	30	20
	Se adecúa a los aspectos motivacionales, relacionales y de socialización para el cargo.	20		
	Se adecúa con observaciones a los aspectos motivacionales, relacionales y de socialización para el cargo.	10		
	No se adecúa a los aspectos motivacionales, relacionales y de socialización para el cargo.	0		

Etapa 5: Selección Final.

Luego de realizadas las Entrevistas de Apreciación Global, el Comité de Selección confeccionará una lista ordenada, en forma descendente, de acuerdo con el puntaje total obtenido por cada postulante, el que corresponderá a la sumatoria de los puntajes obtenidos en cada una de las etapas. Será considerado/a postulante idóneo/a aquel/lla que, cumpliendo los puntajes mínimos exigidos en cada etapa, obtenga un puntaje total de, a lo menos, **64 puntos.**

Posteriormente, el Comité propondrá a la Presidenta los nombres de los/las candidatos/as que hubieren obtenido los mejores puntajes. En caso de producirse empate entre dos o más postulantes con igual puntaje total, se resolverá de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Puntaje Etapa Entrevista de Apreciación Global.
2. Puntaje Etapa Conocimientos Técnicos y/o habilidades.
3. Puntaje Etapa Competencias laborales para el cargo.
4. Puntaje Etapa Formación, Especialización y experiencia profesional requerida.

La Presidenta de la Comisión para el Mercado Financiero seleccionará a una de las personas propuestas, de la nómina entregada por el Comité de Selección, o declarará desierto o parcialmente desierto, cuando alguno/a de los/las postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso.

CALENDARIZACIÓN CONCURSO PÚBLICO.

ACTIVIDAD / ETAPA	FECHA
Fecha de inicio de postulaciones	24 de noviembre de 2026.
Período de recepción de antecedentes.	15 días hábiles desde la Publicación del Concurso Público (24 de noviembre al 15 de diciembre de 2026).
Análisis de Admisibilidad y Evaluación de Antecedentes Curriculares.	8 días hábiles a partir del día siguiente al cierre de las postulaciones (16 al 28 de diciembre de 2026).
Conocimientos Técnicos y/o habilidades.	8 días hábiles (29 de diciembre de 2026 al 08 de enero de 2027).
Evaluación de competencias laborales para el cargo.	8 días hábiles (11 al 20 de enero de 2027).
Entrevista de Apreciación Global.	6 días hábiles (21 al 28 de enero de 2027).
Selección Final.	3 días hábiles (29 de enero al 02 de febrero de 2027).

Sin perjuicio de lo anterior, por razones relacionadas con el óptimo desarrollo del proceso, la División de Selección y Desarrollo de Carrera de la Dirección General de Personas de la CMF podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización.

El avance de las etapas del proceso será comunicado a través de la página web de la CMF, en el apartado TRABAJA EN CMF.

VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

La postulación deberá realizarse a través de la página web de la Comisión para el Mercado Financiero http://www.cmfchile.cl en el apartado TRABAJA EN CMF. En dicho apartado será redirigido a la plataforma **trabajando.com**.

En la postulación que realice en la plataforma trabajando.com deberá adjuntar en la sección "Anexos al CV", sólo los siguientes documentos:

1. Cédula de Identidad vigente por ambos lados.
2. Certificado de Título, de acuerdo con las exigencias del cargo.
3. Declaración jurada con un año de antigüedad como máximo (en la página web de la CMF, en el apartado TRABAJA EN CMF podrá descargar el formato de Declaración Jurada Simple que deberá completar y adjuntar en formato PDF con la firma respectiva del postulante).
4. Certificado de MBA, Magíster o grado académico superior relacionados con el cargo a proveer (en caso de disponer).
5. Currículum Vitae actualizado.

Las postulaciones serán recibidas hasta las **23:59 horas del día 15 de diciembre de 2026**.

Sólo serán consideradas admisibles las postulaciones que presenten todos los antecedentes solicitados y que sean realizadas dentro de los plazos indicados.

Los/las postulantes son responsables de la completitud y veracidad de la información que presentan al momento de postular.

El correo electrónico seleccion@cmfchile.cl sólo estará disponible para recibir consultas referentes al proceso de postulación y el estado de avance del concurso.

Los/las 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/las postulantes que se presenten en este concurso.

La División de Selección y Desarrollo de Carrera de la Dirección General de Personas, estará a cargo de reunir todas las postulaciones y verificar el cumplimiento de los requisitos del cargo y de los antecedentes curriculares de los/las postulantes, determinando que quienes cumplan con ellos y se ajusten a los requerimientos efectuados, pasarán a la etapa siguiente del concurso.

VII. COMUNICACIÓN DE RESULTADOS DE LA POSTULACIÓN.

Toda comunicación referida al desarrollo del concurso público será remitida a la casilla de correo electrónico que registren los/las postulantes, al momento de realizar la postulación en la plataforma **trabajando.com.**

Para conocer el avance de los concursos públicos, se deberá revisar la página web de la CMF, www.cmfchile.cl en el apartado TRABAJA EN CMF, específicamente en la sección “Estado de Concursos Públicos y Procesos de Selección Vigentes”.

Una vez finalizado el concurso público se notificará, en primer lugar, al/la candidato/a seleccionado/a a través de correo electrónico o telefónicamente; a los/las candidatos/as no seleccionados/as se les notificará a través de correo electrónico, una vez finalizado el proceso.

En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 (que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos) y en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o, la institución consultará si el/la postulante seleccionado/a posee alguna obligación pendiente en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación/nombramiento, que la institución proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario.

El concurso público podrá declararse desierto cuando ninguno/a de los/as postulantes alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso, lo que también se informará en la página web de la CMF.

ANÓTESE, NOTIFÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Juan Francisco Cantillana Paredes
Director General de Personas
Por Orden del Presidente de la
Comisión para el Mercado Financiero