

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-11-2011

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Lorenzo Alvarez

JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN: PERSONAS COMISIÓN CHILENA DE ENERGÍA NUCLEAR

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por este y acreditar una experiencia no inferior a 5 años.

Fuente: Inciso final del artículo 40 de la Ley N° 19.882

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, todo ello permitiéndole a este alto directivo contribuir desde su División a la misión de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientar los esfuerzos hacia el logro de los objetivos, seleccionar y formar personas, delegar, generar directrices, planificar, diseñar, analizar información, movilizar recursos organizacionales, controlar la gestión, sopesar riesgos e integrar las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Capacidad para diseñar e implementar procesos eficaces, modernos e innovadores relativos a la gestión de personas.

Deseable que posea experiencia de a lo menos 2 años en cargos directivos, gerencial o de jefatura afines.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y responder oportunamente ante situaciones críticas.

Habilidad para negociar, identificar las posiciones propias y de la contraparte con la finalidad de lograr resultados en beneficio de la organización. Implica escuchar activamente y ser asertivo en las relaciones interpersonales en presencia de disparidad de intereses.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco del quehacer de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as para el logro de los objetivos y desafíos establecidos por la autoridad superior de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante, empoderando a los equipos de trabajo, hacia el logro de un fin común y generando una visión sistémica.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con formación y/o experiencia en sistemas de gestión de capital humano, desarrollo organizacional, diseño e implementación de políticas y/o procedimientos en materias de gestión de personas o afines, a un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Comisión Chilena de Energía Nuclear
Dependencia	Director/a Ejecutivo/a
Ministerio	Ministerio de Energía
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Jefe/a División Función Personas, le corresponderá gestionar los procesos organizacionales vinculados a la gestión de personas, velando por el posicionamiento estratégico del área al interior de la institución, de acuerdo a las políticas y normativas que la rigen, con el objeto de asegurar la disponibilidad de personas idóneas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a División Personas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer, desarrollar e implementar políticas de gestión de personas, que permitan optimizar las relaciones laborales.
2. Promover y desarrollar las interacciones y nuevos espacios de trabajo orientados a la gestión estratégica y operativa, mediante un sistema de comunicación interna transversal a la organización.
3. Asesorar a las jefaturas de la Institución en materias relativas a la gestión de personas, cumpliendo con un rol estratégico y con los estándares de calidad operacional de su ámbito de acción.
4. Supervisar y controlar la gestión de los procesos administrativos asociados a la vida funcionaria para el cumplimiento de los objetivos y metas comprometidas por la institución dentro del marco legal.

5. Supervisar y controlar la gestión presupuestaria asociada a la contratación de personas con criterios de probidad, transparencia, eficacia y eficiencia.
6. Promover políticas en materia de gestión del conocimiento, con la finalidad de optimizar el desempeño actual, planificar el relevo generacional y desarrollar la retención del talento.
7. Promover el diálogo con la asociación de funcionarios privilegiando los acuerdos y tendiendo hacia una permanente colaboración entre estos y los niveles directivos de la institución.
8. Presidir el Consejo Administrativo de Bienestar y el Comité Bipartito de Capacitación orientando las decisiones al desarrollo de políticas específicas que permitan optimizar la aplicación de los beneficios funcionarios y los recursos presupuestarios asignados para estos fines.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Jefe/a División, deberá asumir los siguientes desafíos:

- Construir, desarrollar e implantar políticas de recursos humanos con miras a la modernización institucional, fortaleciendo la administración y gestión de personas.
- Dotar y/o diseñar una estructura organizacional a la División a su cargo, liderando un equipo que contribuya a agregar valor a la organización y se inserte como un aliado estratégico para la organización.
- Proponer, implementar y efectuar seguimiento de planes estratégicos en el área de las comunicaciones internas que contribuyan a optimizar los estándares de clima laboral.
- Diagnosticar, analizar y proponer mejoras en la estructura de cargos del Servicio.
- Desarrollar e implementar un programa de gestión del talento y conocimiento.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Comisión Chilena de Energía Nuclear es una persona jurídica de derecho público y es un organismo de administración autónoma del Estado con patrimonio propio. Se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Energía y es responsable del desarrollo de la ciencia y la tecnología nuclear del país.

La Comisión tiene como misión institucional realizar investigación, desarrollo y aplicaciones de la energía nuclear, así como su regulación, control y fiscalización, proporcionando servicios tecnológicos y de investigación y desarrollo a sectores externos

(ministerios, institutos del Estado, empresas públicas y privadas, universidades y establecimientos educacionales), que impliquen una contribución efectiva al conocimiento en ciencia y tecnología, al bienestar y seguridad de las personas y protección del medio ambiente.

Los objetivos estratégicos son:

- Fortalecer el área de investigación y desarrollo, a través del crecimiento de proyectos específicos que incorporen capacidades externas en el ámbito nacional e internacional, activen el uso de herramientas bajo convenios establecidos y generen conocimiento, productos y servicios de aplicación en la sociedad.
- Asegurar el desarrollo y transferencia óptima de las aplicaciones pacíficas de la energía nuclear a los diferentes ámbitos de la sociedad, a través de la optimización de procesos, modernización de las instalaciones y capacitación individual.
- Robustecer la función de personas, asegurando el máximo aprovechamiento de las capacidades del recurso humano, mediante la incorporación de estrategias, políticas y acciones modernas en su gestión, que den cuenta de las mejores prácticas en este ámbito.
- Promover una opinión informada de la sociedad respecto del área nuclear y sus ámbitos relacionados, a través de la producción y difusión de conocimiento actualizado, objetivo y comprensible, a diferentes segmentos de la comunidad nacional.
- Desarrollar y mantener capacidades científicas y tecnológicas, constituidas por recursos humanos, conocimiento, instalaciones y equipamiento, de modo de maximizar su potencial de impacto a la sociedad.
- Asegurar la operación continua y segura de instalaciones científico-tecnológicas de modo seguro y visible, sin riesgos para personas y medioambiente.
- Consolidar la posesión de conocimiento experto actualizado y robusto, que permita dar cumplimiento a los objetivos en el campo científico-tecnológico y dé asesoría a la sociedad, a través del desarrollo del sistema de gestión del conocimiento.
- Asegurar el desarrollo de actividades relacionadas con las aplicaciones de radiaciones ionizantes en su área de fiscalización, de modo consistente con regulaciones y

prácticas actualizadas, de creciente exigencia.

Los objetivos estratégicos son plasmados a través de productos y servicios, tales como:

- Autorizaciones de operación de instalaciones radiactivas.
- Servicios de protección radiológica.
- Cursos de capacitación en protección radiológica.
- Generación de radioisótopos y radiofármacos.
- Servicios de irradiación Gamma.
- Servicios analíticos y de caracterización.
- Investigación y desarrollo.
- Difusión.

La materialización de los objetivos permite beneficios y desarrollo a servicios del Estado; empresas del sector eléctrico de generación; empresas e industrias públicas y privadas; hospitales y clínicas; operadores de instalaciones radioactivas; industrias alimenticias y de productos esterilizados; institutos de investigación y universidades.

Cabe señalar que los siguientes cargos de la Comisión Chilena de Energía Nuclear, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Ejecutivo/a.
- 6 Jefes/as de División.

BIENES Y/O SERVICIOS

La División Personas genera los siguientes bienes y/o servicios:

1. Políticas de gestión de personas, que permitan realizar mejoras a los procesos e implementar estrategias de desarrollo organizacional.
2. Provisión de RRHH de la institución en base a los requerimientos de unidades y directrices de Dirección.
3. Gestión presupuestaria asociada a contratación de personas.
4. Gestión del Ciclo de Vida Laboral en sus fases de reclutamiento, selección, inducción, desarrollo laboral y desvinculación asistida.
5. Gestión del Código de las Buenas Prácticas Laborales.
6. Coordinación del Programa de Gestión del Talento y Conocimiento.
7. Alinear a las personas en post de los objetivos estratégicos institucionales, a través de la gestión estratégica de las comunicaciones internas.

8. Asesoría a las Jefaturas en la gestión estratégica de sus Recursos Humanos.
9. Generar un clima laboral, ambiente humano y físico, que influya en la satisfacción de las personas y aumente su productividad.
10. Diálogo con la asociación de funcionarios de la CCHEN, privilegiando los acuerdos que tiendan hacia una permanente colaboración entre estos y los niveles directivos de la institución.

EQUIPO DE TRABAJO

La División Personas está en proceso de formación, en cuanto a su estructura. Considerando el antecedente se describen las principales funciones que actualmente están en ejercicio.

1. Desarrollo Organizacional (7 personas): la función entrega un soporte técnico permanente, orientado a la gestión y desarrollo de las personas, mediante una estrategia basada en la mejora continua y en la interrelación de los procesos organizativos de la CCHEN.
2. Bienestar (7 personas): la función contribuye a la calidad de vida laboral de los/las funcionarios/as, proporcionándoles asistencia social, económica y otros beneficios que se determinen, con una atención integral.
3. Administración de documentación del personal (4 personas): la función implica gestionar, elaborar y mantener la documentación, procedimientos y trámites administrativos actualizados del personal CCHEN.

CLIENTES INTERNOS

Los principales clientes internos del/la Jefe/a de División Función Personas son:

- Oficinas Asesoras.
- Jefes de Departamento.
- Jefes de Subdepartamento.
- Jefes de Sección.
- Los/las funcionarios/as de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

CLIENTES EXTERNOS

El/la Jefe/a de División Personas se relaciona, entre otros, con:

Contraloría General de la República: De manera sistemática en lo concerniente a los actos administrativos relativos al personal. Del mismo modo, solicita asesoría en temas de carácter específico y de alta complejidad.

Dirección Nacional del Servicio Civil: En todas aquellas materias vinculadas al desarrollo de las personas y a los concursos de Alta Dirección Pública.

Dirección de Presupuestos: Materias relativas a los informes de dotación institucional y presupuesto asociado al personal.

Superintendencia de Seguridad Social: Temas relativos a la administración del Sistema de la Gestión de Prevención de Riesgos, Higiene y Seguridad y en las materias relativas al bienestar institucional.

Subsecretaría Ministerial: para la visación de las contrataciones de funcionarios y de personal a honorarios.

Entidades previsionales y de seguridad social: a efecto de cumplir con las normativas y obligaciones de salud y previsionales vigentes, y con la Mutual de Seguridad.

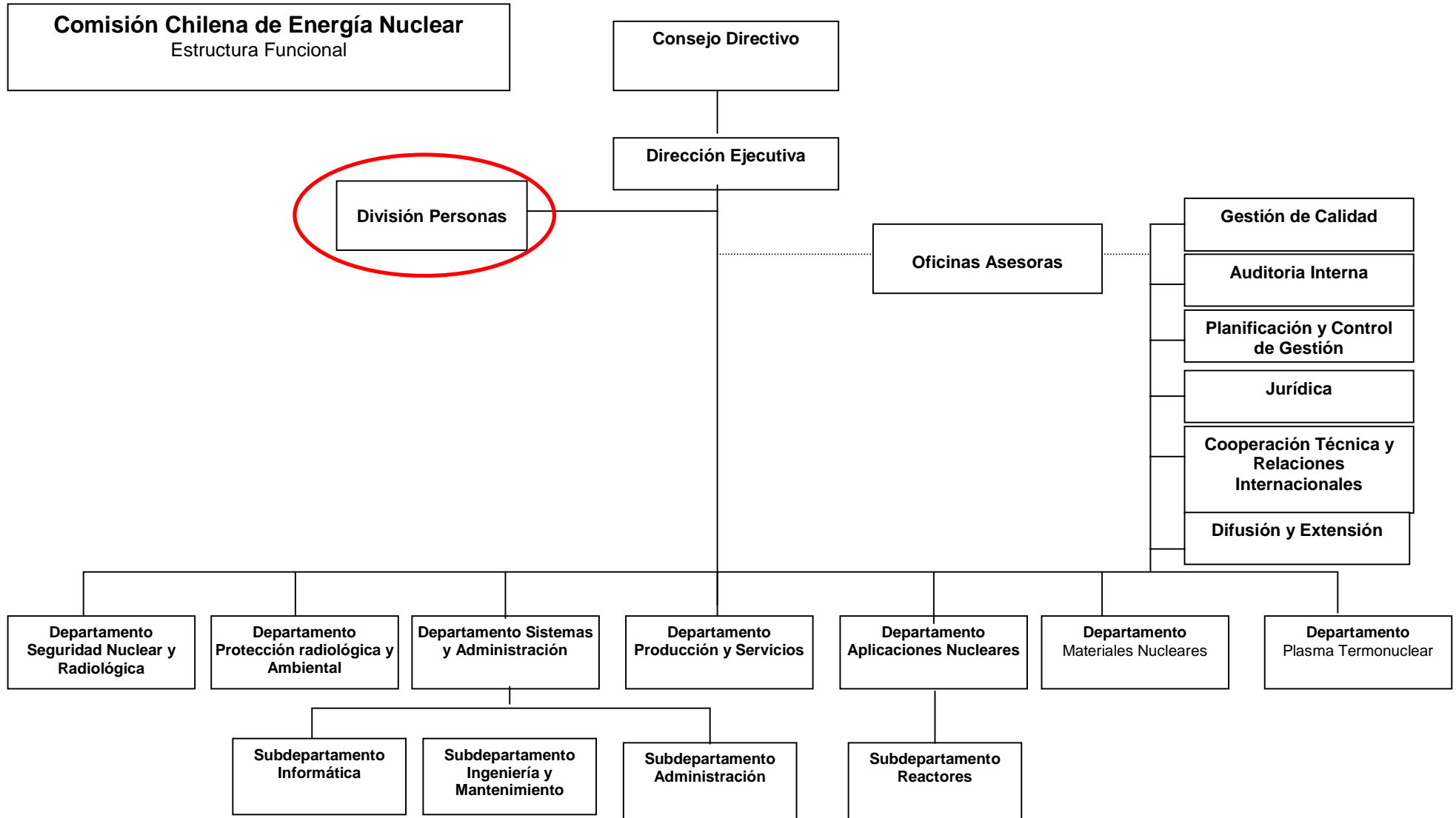
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	18 ¹
Dotación Total del Servicio	325
Personal a honorarios	0
Presupuesto que administra	\$40.000.000 ²
Presupuesto del Servicio	\$ 9.295.336.000

* FUENTE: Comisión Chilena de Energía Nuclear y Dirección de Presupuestos.

¹ y ² con alta probabilidad de aumentar

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala de Remuneraciones de la Comisión Chilena de Energía Nuclear, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **28%**. Incluye un monto de asignación de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.085.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 28%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización:*** enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.205.296.-	\$617.483.-	\$2.822.779.-	\$ 2.339.651.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.023.728.-	\$1.126.644.-	\$5.150.372.-	\$ 4.143.412.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.941.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$1.970.984.-	\$551.876.-	\$2.522.860.-	\$2.084.719.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.085.000.-

***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. Quienes ingresen a la Comisión Chilena de Energía Nuclear percibirán, después de un año, la totalidad de las asignaciones y bonos asociados al cargo.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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

CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando estas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- 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, con un máximo de seis.
- 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.