

**SUBDIRECTOR/A FUNCIÓN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS - INE
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector/a de Tecnologías de la Información y Comunicaciones le corresponderá gerenciar eficientemente el desarrollo e innovación de las tecnologías que permitan dar soporte y proveer soluciones óptimas y eficientes a los procesos institucionales para la entrega oportuna y eficiente de las estadísticas oficiales del país. Todo de acuerdo a lineamientos estratégicos institucionales, a las disposiciones legales vigentes, los estándares internacionales y en un ambiente de colaboración y probidad permanente.

Le corresponde proveer el soporte, la operación, el desarrollo, el mantenimiento y administración de desarrollos y sistemas tecnológicos e informáticos requeridos por el INE para materializar sus objetivos estratégicos.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Función Tecnologías de la Información y Comunicaciones le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Planificar y controlar el desarrollo y la entrega de soporte tecnológico del INE.
2. Proponer, posibilitar y/o facilitar la incorporación de tecnologías a los distintos procesos de la Institución, mejorando su confiabilidad y eficiencia y contribuyendo así con el cumplimiento de los objetivos y tareas institucionales.
3. Velar por la debida mantención y actualización de todos los sistemas informáticos de la Institución, los proyectos de desarrollo de la infraestructura y servicios tecnológicos, asegurando su buen funcionamiento de acuerdo con las necesidades institucionales.
4. Fortalecer y promover la innovación, el desarrollo de soluciones, la mejora continua de los procesos de la institución y los cambios tecnológicos, considerando para ello la evaluación permanente de sistemas que aumenten la eficiencia en los procesos de producción.
5. Dirigir y coordinar la atención y resolución de problemas y requerimientos en el ámbito de su competencia.
6. Establecer y cuantificar las necesidades de la Subdirección para la materialización de los proyectos que se encuentran bajo su ámbito de acción.
7. Garantizar la utilización eficiente de recursos físicos y financieros destinados al desarrollo de los procesos de la Subdirección.
8. Establece métodos, estándares, normas y procedimientos relativos al proceso de desarrollo tecnológico y/o de servicios de tecnología de información y/o comunicación.
9. Velar por la seguridad, integridad y disponibilidad de la información recibida, generada, enviada o almacenada a través de o en cualquiera de los sistemas tecnológicos o informáticos utilizados por la Institución en sus distintos procesos.
10. Gestionar al equipo de la subdirección a su cargo, enfatizando en el desarrollo y mantención de ambientes laborales saludables.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-09-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Cristian Pliscoff

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	93
Presupuesto que administra	\$3.478.588.244

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Proveer soluciones tecnológicas que reduzcan costos, tiempos, riesgos y/o que automaticen y optimicen los procesos.	1.1 Diseñar y ejecutar un modelo de trabajo eficiente para gestionar la demanda. 1.2 Definir un plan de mejora continua para la infraestructura tecnológica en todos los niveles de la organización y a lo largo de todo el país. 1.3 Desarrollar e implementar herramientas y/o sistemas tecnológicos que permitan optimizar y automatizar los procesos Institucionales, contribuyendo a la obtención de los objetivos de la Institución.
2. Fortalecer la estructura y procesos de la subdirección a su cargo en sintonía con los lineamientos estratégicos institucionales.	2.1 Operativizar e implementar la estructura de la subdirección a su cargo. 2.2 Documentar, medir desempeño y optimizar los procesos de la subdirección a su cargo.
3. Mejorar la gestión interna de la Subdirección a su cargo.	3.1 Formular y ejecutar en forma eficiente y efectiva el presupuesto para proyectos a su cargo. 3.2 Implementar la política de gestión de personas, alineada a los desafíos institucionales. 3.3 Fomentar la capacitación y gestión del conocimiento continuo del equipo a su cargo.
4. Operativizar e implementar las directrices, políticas y protocolos de ciberseguridad y seguridad de la información.	4.1 Desarrollar análisis de incidentes con propuesta de mejoras junto al equipo de seguridad de la información. 4.2 Aplicar mecanismos de seguridad de la información y ciberseguridad de acuerdo a lo requerido por el área a cargo.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública,

El cargo corresponde a un grado 3° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.500.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida

tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

Aproximada” de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.842.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.818.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.*

Fuente: Artículo 2° de la Ley N° 19.196 e inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en el ámbito del desarrollo e implementación de soluciones tecnológicas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará experiencia en materia de sistemas de recolección de información, machine learning, big data y/o inteligencia artificial.

Se valorará experiencia de a lo menos 3 años en cargos directivos o de jefaturas, proporcionales al cargo de Subdirector, en instituciones públicas o privadas.

*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, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III que corresponde a la Evaluación por Competencias.** Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**3.1 DOTACIÓN**

Dotación Total (planta y contrata)	1842
Presupuesto Anual	\$34.472.954.000

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO****Misión institucional**

EL INE es la institución pública de Chile encargada de generar las estadísticas oficiales del país y articular el Sistema Estadístico Nacional, teniendo como propósito, disponer de información de calidad para la toma de decisiones a nivel nacional y territorial.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Posicionar el dato estadístico frente a los tomadores de decisión públicos y privados.
2. Producir estadísticas que responden al desarrollo sostenible del país.
3. Cimentar el uso estadístico de los registros administrativos en el INE.
4. Aumentar el involucramiento de los usuarios en la producción estadística.
5. Promover directrices de calidad estadística en los organismos del Sistema Estadístico Nacional (SEN).
6. Incrementar la asociación con actores clave que poseen funciones públicas.
7. Impulsar la generación de registros administrativos para su uso en la producción estadística nacional.
8. Potenciar las competencias de los funcionarios de la institución.
9. Mejorar la efectividad en los procesos de gestión transversales.
10. Fortalecer las capacidades de infraestructura estadística.
11. Incrementar la eficiencia de los procesos de producción estadística.
12. Generar ambientes que promuevan la innovación.

Productos Estratégicos**Estadísticas**

Tienen como objetivo de estudio los fenómenos económicos y sociales en sus diferentes manifestaciones, definiendo y elaborando metodología de cálculo y análisis, diferenciándose entre Sociales y Económicas. Las Estadísticas Sociales están vinculadas con los grupos de población (hombres y mujeres, pueblos originarios, adultos mayores, entre otros) del país y sirven de base para el cálculo de los indicadores sociales que son un conjunto de datos que dan una medida de la situación y cambios relativos a aspectos de las condiciones de vida de la población. Las Económicas permiten dar una caracterización cuantitativa y cualitativa del volumen, composición y dinamismo de las fuerzas productivas y además, refleja el comportamiento de las relaciones de producción en cada economía. Además, posibilita analizar los hechos económicos profundamente y

generalizarlos, colocándose en el centro de los fenómenos, convirtiéndose así ambas estadísticas en elementos activos que intervienen en la definición de políticas públicas.

Infraestructura Estadística

Corresponde al conjunto de elementos en los cuales se basa el levantamiento de las estadísticas tanto económicas como de hogares que elabora el INE. Estos insumos están conformados por una plataforma de información geográfica que permite una actualización continua de la base de datos de la cartografía institucional, análisis geoestadísticos y planos a diferentes escalas y formatos. Asimismo, se incluyen los directorios, marcos muestrales y nomenclaturas pertinentes a los diferentes procesos de producción estadística.

Con estos elementos, se generan las metodologías (marcos conceptuales, diseño de muestras) y se coordina la operatividad del levantamiento de las encuestas y/o elaboración de indicadores.

Censos

Un censo es una operación estadística masiva y/o universal llevada a cabo en el conjunto de unidades de observación pertenecientes a una población o universo dado.

Clientes

Los clientes principales del Instituto Nacional de Estadísticas son:

- Instituciones del Estado.
- Empresas Privadas.
- Investigadores.
- Otro usuario/a INE.

Cobertura Territorial

El INE es un servicio funcionalmente descentralizado, con cobertura nacional, operando a través de 15 direcciones regionales. Cada dirección regional administra y gestiona su presupuesto, dotación e infraestructura, de acuerdo a los lineamientos entregados por el Nivel Central.

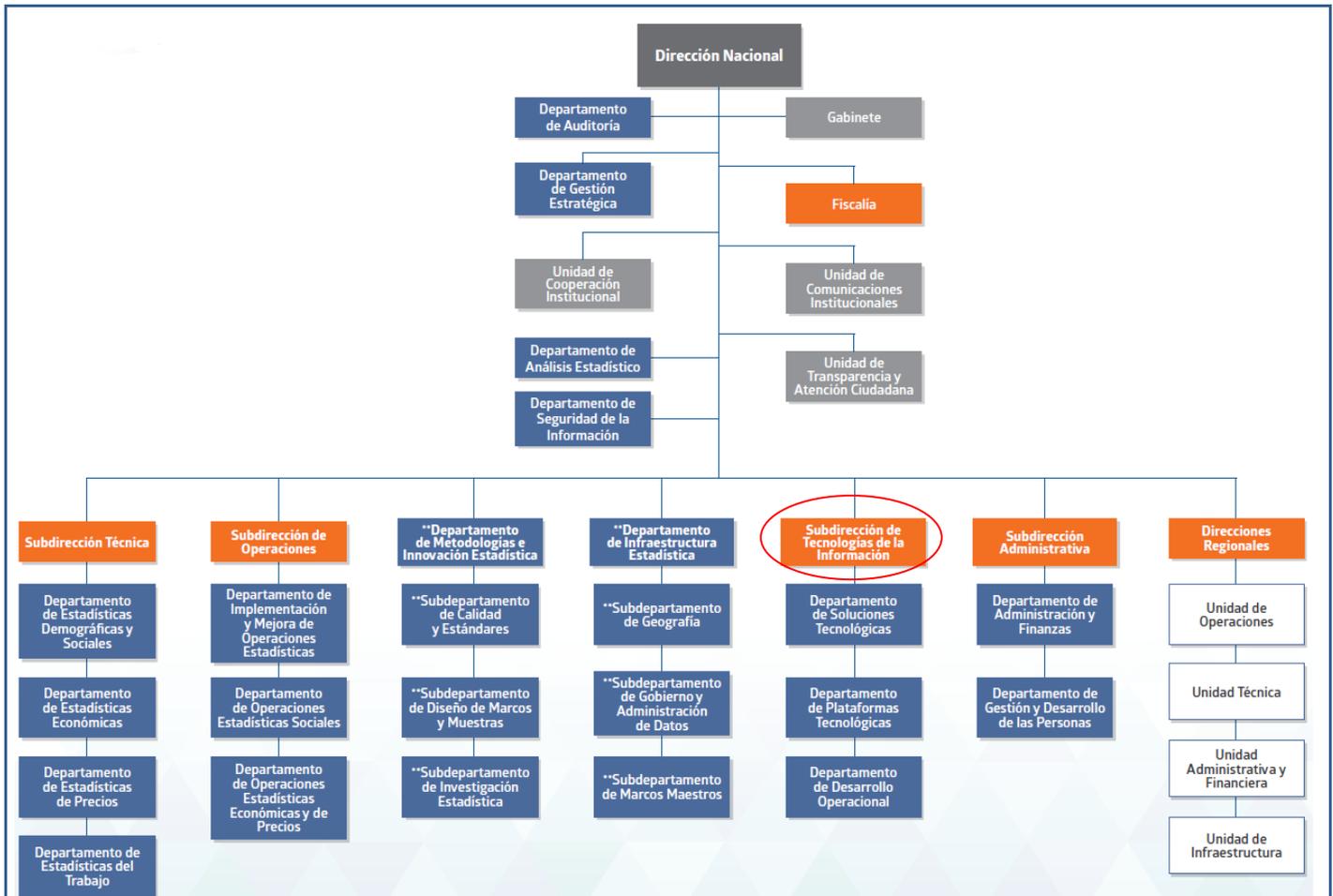
3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Este Alto Directivo Público depende directamente del Director/a Nacional del Servicio, asesorándolo/a en el ámbito de su competencia y se relaciona regularmente con las áreas de Soporte, Negocio y Staff. Además de las coordinaciones con las distintas Unidades Regionales y las de dependencia directa de la Dirección Nacional.

Los principales clientes externos son:

- Órganos del Estado, empresas privadas, investigadores, y público en general.
- Proveedores de bienes y servicios que suministran los insumos necesarios para la producción estadística.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Instituto Nacional de Estadísticas adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a Función Técnico.
- Subdirector/a Función Administrativo.
- Subdirector/a Función Operaciones.
- Jefe/a División Jurídica.
- 15 Directores/as Regionales.