

**DIRECTOR/A JURÍDICO
CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA - CPLT**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A el/la Director/a Jurídico/a le corresponderá liderar la Dirección, gestionando todas las acciones relacionadas con la coordinación de los procesos de análisis de admisibilidad, solución anticipada, análisis de fondo de las reclamaciones presentadas ante el Consejo, el seguimiento de las decisiones del consejo directivo y la defensa judicial, además de la generación de normativas y la consolidación de la estrategia jurídica y judicial, permitiendo de esta forma el logro de los objetivos y metas del área, en concordancia con las políticas y orientaciones estratégicas del Consejo.

De acuerdo a la modificación del Reglamento Orgánico, que fija el texto refundido del mismo en la Resolución N°641 de 2016, y considerando las responsabilidades que ha asumido en el último periodo la dirección jurídica, le corresponde las siguientes funciones al Director/a Jurídico/a:

1. Orientar y validar la elaboración de los informes jurídicos, la tramitación legislativa de los proyectos de ley de interés del Consejo y los demás documentos que genere la Unidad de Normativa y regulación, de acuerdo con los requerimientos y criterios generales que suministre la Dirección General y el Consejo Directivo.
2. Orientar las defensas judiciales del Consejo relativas a las reclamaciones en contra de las decisiones de los amparos y reclamos asumiéndolas cuando así se le encargue.
3. Asesorar a la Dirección General y al Consejo Directivo en la generación y formulación de criterios de aplicación de la Ley de Transparencia y a Ley de Protección de Datos Personales, que sean consistentes.
4. Coordinar la interacción de las Unidades de Análisis de Admisibilidad y SARC (Sistema Anticipado de Resolución de Controversias), Análisis de Fondo y Análisis y Estrategia Jurídica y Judicial en los procedimientos de amparos, el seguimiento de las decisiones del consejo y los criterios para abordar los casos de mayor complejidad.
5. Supervisar la consistencia de la Base de Jurisprudencia del Consejo.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	4
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	36
Presupuesto que administra	\$1.632.082.000

1.3 DESAFÍOS PARA EL PERIODO

Corresponde 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 regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior.

DESAFÍOS
<p>El Director/a Jurídico/a tendrá como desafíos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Optimizar la gestión del proceso de normativa y regulación como componente activo de la implementación de la cultura de la transparencia en los sujetos obligados a través de un trabajo interdisciplinario, integrando su ejercicio con los restantes procesos estratégicos del Consejo en el ámbito de la fiscalización, capacitación, difusión y promoción. 2. Modernizar el modelo de gestión de reclamos y amparos reduciendo los tiempos de tramitación, incorporando variables de complejidad para definir estándares de resolución y maximizando los niveles de satisfacción de sus usuarios. 3. Diseñar y establecer los procesos necesarios para optimizar las acciones de seguimiento, al interior de la dirección jurídica, para facilitar el control del cumplimiento de las decisiones dictadas por el Consejo Directivo y prevenir incumplimientos de los organismos públicos. 4. Incorporar análisis estratégico jurídico y judicial, principios de probidad, criterios jurídicos generales y de Derecho Administrativo y Constitucional para reforzar y complementar el ejercicio de las funciones destinadas a promover, garantizar y regular la normativa en materia de transparencia y derecho de acceso a la información pública, y la normativa en materia de protección de datos personales. 5. Incorporar proactivamente la perspectiva jurídica en el desarrollo de las restantes direcciones y unidades del Consejo y en la implementación de sus planes, programas y proyectos.

1.4 RENTA DEL CARGO

<p>Corresponderá al 70% de la remuneración bruta de el/la Presidente/a del Consejo, es decir, para este efecto, \$6.022.068.- (Renta Bruta).</p> <p>Este cargo se regirá por el código del trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, serán aplicables las normas de probidad y las disposiciones del Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases de Administración del Estado.</p> <p>Se evaluará el desempeño del cargo anualmente, de acuerdo con las metas comprometidas al momento de suscribir el contrato de trabajo.</p>
--

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 20% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en derecho público, derecho constitucional y/o derecho administrativo.

Adicionalmente, se valorará poseer post título, post grado, diplomados, publicaciones y/o experiencia académica en materias tales como: Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Protección de Datos Personales, Integridad y/o Anticorrupción.

Se valorará la experiencia de 3 años en cargos directivos o coordinación de equipos relacionados con el perfil, en instituciones públicas o privadas.

Se valorará contar con 5 años de experiencia desde la obtención del título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres.

2.2 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.

**2.3
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)	131 (código del trabajo)
Presupuesto Anual	\$7.079.881.000

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

<p>Misión del Consejo para la Transparencia:</p> <p>Contribuir a fortalecer la democracia en Chile, a través de la rendición de cuentas y el control social, al garantizar su ejercicio, fiscalizar su cumplimiento y promover el contenido del derecho de acceso a la información pública y la transparencia en la función pública.</p>

Visión del Consejo para la Transparencia:

Ser un órgano incidente, convocante y republicano que disminuye espacios de corrupción, fortalece la integridad y promueve la confianza en las instituciones que cumplen un rol público.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Promover y difundir el principio de transparencia, el derecho de acceso a la información como herramientas de la rendición de cuentas de autoridades y de control social, así como para favorecer el ejercicio de otros derechos.
2. Garantizar el principio de transparencia y el derecho de acceso a la información pública. Asimismo, velar por el adecuado cumplimiento de la Ley de Protección de Datos Personales.
3. Fiscalizar el cumplimiento de las normas de transparencia y el derecho de acceso a la información aplicando las sanciones que corresponda en caso de incumplimiento.

El Consejo para la Transparencia es una institución de carácter nacional, tiene su sede en la región Metropolitana y mantiene presencia en regiones a través de los diversos programas que implementa.

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

Usuarios internos: Consejo Directivo; todas las Direcciones; Asociación de Funcionarios(as).

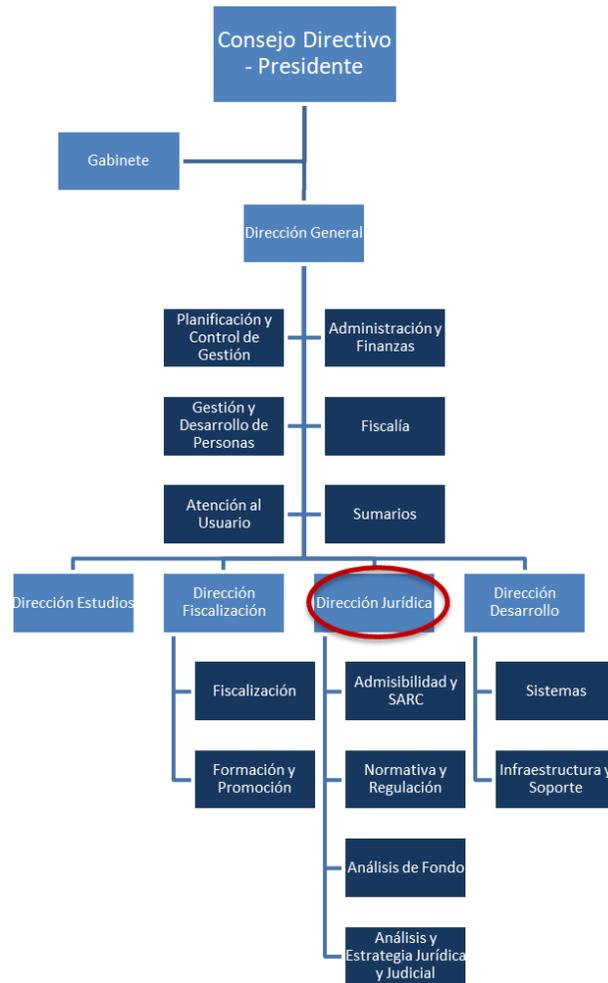
Usuarios directos: consultantes, reclamantes y solicitantes.

Usuarios indirectos: público general, funcionarios públicos, autoridades y Jefes de Servicios de órganos obligados a la ley n°20.285 y ley n°20.730; militantes de partidos políticos.

Stakeholders o partes interesadas:

- Parlamentarios (Comisión de Constitución del Senado).
- Ejecutivo: SEGPRES; DIPRES; SUBDERE, DIBAM
- Judicial: Tribunal Constitucional, Corte Suprema, Cortes de Apelaciones
- Partidos Políticos
- Órganos autónomos: Contraloría General de la República, Banco Central, SERVEL, Ministerio Público, entre otros.
- Empresas Públicas
- Universidades del Estado
- Asociaciones Municipales
- Corporaciones Municipales
- Académicos
- Periodistas y representantes de medios de comunicación
- ONG's y organizaciones de la Sociedad Civil
- COSOC
- Organismos internacionales

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del CPLT que se concursan por el sistema de ADP son:

- Director General
- Director/a de Estudios
- Director/a de Fiscalización
- Director/a Jurídico
- Director/a de Desarrollo

IV. CONDICIONES CONTRACTUALES

Este cargo se regirá por el código del trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, serán aplicables las normas de probidad y las disposiciones del Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases de Administración del Estado.

Se evaluará el desempeño del cargo anualmente, de acuerdo con las metas comprometidas al momento de suscribir el contrato de trabajo.