

**SUBDIRECTOR/A DE OPERACIONES
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**

El/la Subdirector/a de Operaciones deberá administrar los procesos de desarrollo operativo de producción estadística, con el propósito de garantizar la oportunidad, calidad y la transparencia de éstos. Asimismo, deberá liderar las operaciones de recolección de información y procesamiento de información de manera eficiente y precisa. Todo ello de acuerdo con las políticas y lineamientos estratégicos institucionales, disposiciones legales vigentes y estándares internacionales.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Función Operativo/a le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Ejecutar los procesos de construcción, configuración, Logística y recolección requeridos para la producción de estadísticas oficiales, de acuerdo a los diseños y estándares metodológicos y de buenas prácticas entregados por los equipos de la subdirección técnica y el departamento de metodología estadística.
2. Efectuar el proceso de recolección de datos para las estadísticas de la institución.
3. Fomentar el uso de nuevas herramientas y tecnologías para mejorar la calidad y eficiencia de sus procesos.
4. Mantener actualizada la documentación de los procesos que lidera.
5. Implementar iniciativas de mejora continua que permitan mejorar la eficiencia y la calidad de los procesos de la subdirección.
6. Monitorear permanentemente los indicadores de los procesos que lidera identificando errores y/o desviaciones y estableciendo protocolos de contingencia, cuando sea pertinente.
7. Identificar los riesgos críticos de los procesos e implementar planes de tratamiento para mitigarlos de acuerdo a la metodología institucional de gestión de riesgos.
8. Elaborar y difundir la planificación anual de la Subdirección según la visión institucional y la planificación estratégica institucional.
9. Liderar, gestionar y evaluar al equipo de trabajo y administrar eficaz y eficientemente los recursos asignados. Realizar las coordinaciones necesarias con otras áreas del Instituto que permitan llevar a cabo proyectos de nivel nacional.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-03-2020

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

* 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	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	397
Presupuesto que administra	\$5.319.369.372

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el periodo de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Garantizar la calidad y confiabilidad de los procesos de operaciones, considerando los lineamientos técnicos, metodológicos y las recomendaciones internacionales.	1.1 Nivelar, optimizar e incorporar los procesos operativos del segmento de negocio. 1.2 Monitorear y mejorar la eficiencia y productividad en los procesos de recolección. 1.3 Mejorar la calidad de los productos a su cargo.
2. Incorporar herramientas y técnicas que permitan cumplir con las funciones operativas de manera eficiente y considerando recomendaciones internacionales, así como de los usuarios y de los informantes.	2.1 Incorporar en la producción un modelo de mejora continua, alineado a la gestión por procesos del servicio. 2.2 Optimizar la con los informantes de los productos de la institución. 2.3 Generar, mantener y ampliar las redes tanto con unidades internas como con organismos externos, que permitan ejercer una labor fluida, documentada, oportuna y eficaz.
3. Promover y liderar proyectos que contribuyan a la modernización del negocio.	3.1 Implementar iniciativas que incorporen el uso de tecnologías en los subprocesos de recolección y construcción, alineado a la estrategia institucional. Promover el uso de registros administrativos como fuentes de datos para fines estadísticos.
4. Mejorar la gestión interna de la Subdirección de Operaciones.	4.1 Planificar, administrar y gestionar los recursos a su cargo. 4.2 Mejorar la formulación y el logro de los compromisos de gestión interna definidos para la Subdirección. 4.3 Resguardar la política de gestión de personas, gestión financiera y de seguridad de la información de su subdirección, alineada a los desafíos institucionales.

	4.4 Identificar y definir la organización de la subdirección a su cargo, a partir del 5to nivel jerárquico.
--	---

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 **55%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.631.000.-** 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 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) **\$3.962.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.967.000.-

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, diez semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco 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 gestión de operaciones y/o gestión de procesos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia materias económicas y/o estadísticas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Se valorará además contar con dominio en el idioma inglés en nivel intermedio.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos de similar complejidad, jefatura de equipos de trabajo, dirección y/o gerencia, que le permitan dirigir y gestionar la dirección a su cargo.

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.

*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.

2.4 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)	1.842
Presupuesto Anual	\$ 36.180.949.000.-

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

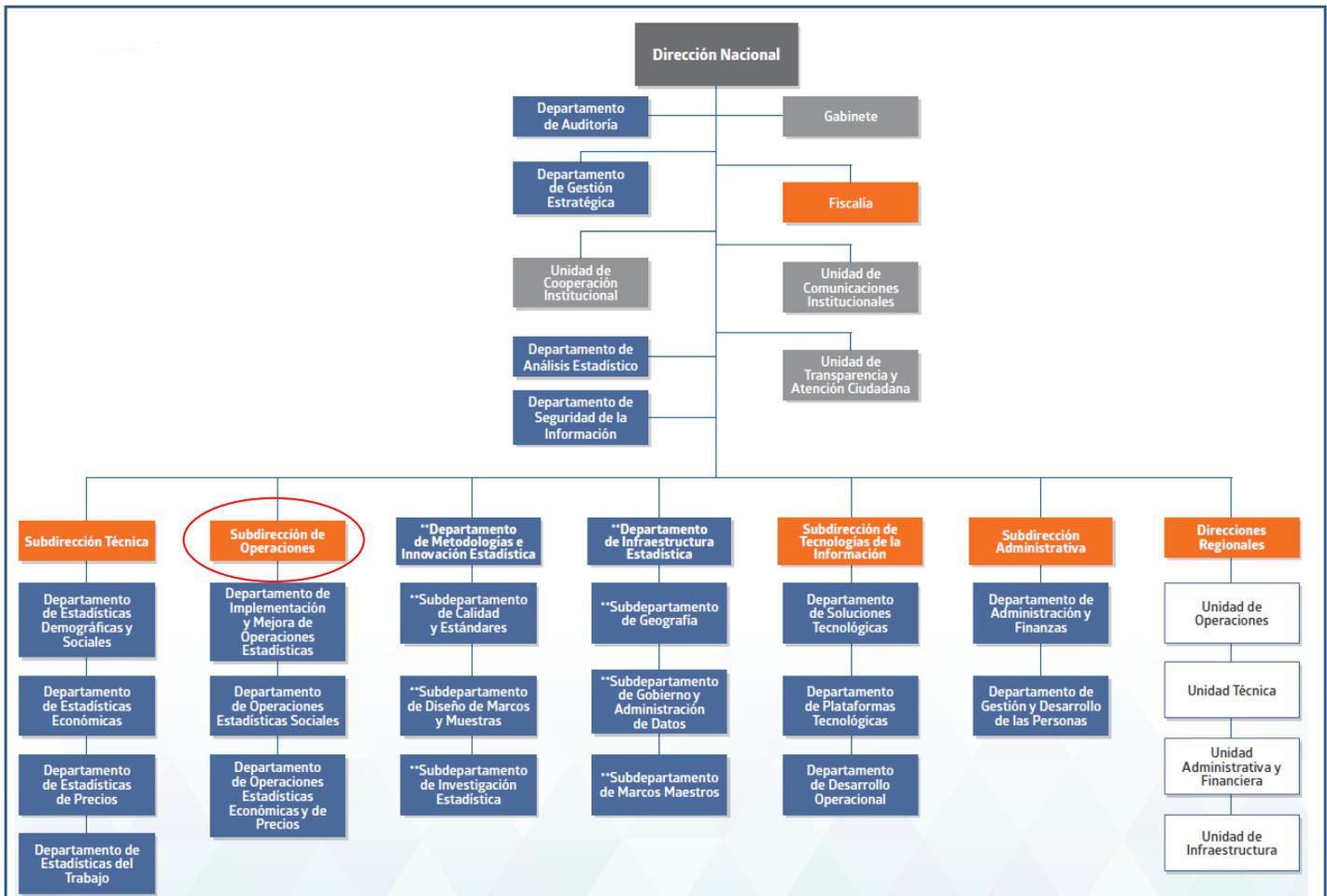
El INE es un servicio funcionalmente descentralizado, con cobertura nacional, operando a través de 15 direcciones regionales. Cada dirección regional administra y gestiona su presupuesto, dotación e infraestructura, de acuerdo a los lineamientos entregados por el Nivel Central.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Subdirector de Operaciones del Instituto Nacional de Estadísticas se relaciona internamente con la Dirección Nacional; Subdirección Técnica; Subdirección Administrativa; Subdirección de Tecnologías de la Información y Unidades dependientes de la Dirección Nacional como Fiscalía, Depto. de Auditoría, Depto de Gestión Estratégica y Unidad de Comunicaciones Institucionales. Además, se relaciona con las otras 15 Direcciones Regionales, con el propósito de cumplir los objetivos y metas institucionales.

Sus principales clientes externos son órganos del estado, empresas privadas, investigadores, y público en general, además de 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.