

**DIRECTOR/A NACIONAL  
INSTITUTO ANTÁRTICO CHILENO – INACH  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

**Región de Magallanes y Antártica Chilena,  
Punta Arenas**

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

El/La Directora/a del Instituto Antártico Chileno tiene la misión de dirigir, planificar, y controlar todas las actividades propias de la institución, en concordancia con la Política Antártica Nacional y los Estatutos del INACH (DFL82, año 1979). En este marco, le corresponde promover, desarrollar y divulgar la investigación científica antártica nacional, teniendo como ejes la articulación con organismos nacionales y la cooperación internacional. Asimismo, debe asesorar a la Cancillería en materias polares que permitan al país tener voz e influir en el Sistema del Tratado Antártico, de acuerdo con los objetivos de la Política Exterior de Chile. Además, debe participar activamente en iniciativas que apunten al desarrollo de la Región de Magallanes y Antártica Chilena y potencien su condición de puerta de entrada al Continente Blanco.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

Título profesional de una carrera de, a lo menos, nueve 9 semestres de duración, otorgado por un establecimiento de Educación Superior del Estado o reconocido por éste, y acreditar experiencia en materias de la especialidad y experiencia profesional no inferior a cinco 5 años.

Fuentes: Artículo Único del DFL N° 166, de 16 de febrero de 1990, del Ministerio de Relaciones Exteriores y artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-05-2017.

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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### **Misión:**

Incentivar el desarrollo de la investigación científica, tecnológica y de innovación de Chile en la Antártica, siguiendo cánones internacionales, participando efectivamente en el Sistema del Tratado Antártico y foros internacionales relacionados, fortalecer a Punta Arenas como ciudad antártica y puerta de entrada al Continente Blanco, realizando acciones y actividades de divulgación y valoración del conocimiento antártico en la comunidad nacional, asesorando al Ministerio de Relaciones Exteriores y organismos del Estado y privados en materias antárticas, cumpliendo con la Política Antártica Nacional y los Estatutos del Instituto Antártico Chileno, DFL N° 82, de 1979.

#### **Objetivos Estratégicos:**

- Fortalecer la ciencia antártica nacional a través del desarrollo de más y mejor investigación en ciencia, tecnología e innovación, así como a través de la mejora continua del proceso de selección de proyectos a incorporar al Programa Nacional de Ciencia Antártica (PROCIEN) y a través del aumento de los fondos transferidos por proyecto, mejorando el apoyo logístico y aumentando el liderazgo regional –latinoamericano- que ya se tiene.
- Incentivar la asistencia de especialistas nacionales a los foros y reuniones adscritas al Sistema del Tratado Antártico (STA), fomentando su participación activa y la presentación de trabajos, para tener una opinión informada dentro del STA.
- Incentivar el desarrollo de polos económicos, culturales y sociales, que contribuyan a promover a Chile como país-puente, mediante acciones que potencien que otros Programas Antárticos Nacionales sitúen a Punta Arenas y Puerto Williams como puertas de entrada a la Antártica.
- Fomentar el conocimiento e importancia del continente antártico en la comunidad nacional, mediante el desarrollo de eventos de alto impacto social y cultural, la presencia en medios masivos y la elaboración de publicaciones, con el fin de aumentar el interés antártico, contribuyendo al fortalecimiento de una identidad para Chile.

#### **Productos Estratégicos:**

##### **1.- Programa Nacional de Ciencia Antártica.**

##### **1.1.- Expedición Científica Antártica (ECA).**

- \* Plataformas Logísticas Antártica (Operaciones y Mantenimiento de Bases, Laboratorios y naves)
- \* Apoyo a la Investigación Científica y Tecnológica Antártica.

##### **1.2.- Ciencia Antártica Concursable.**

- \* Desarrollo de la Ciencia Antártica Concursable.
- \* Tesis Antárticas.

**Descripción:** Este producto tiene como objetivo incentivar el desarrollo de proyectos de investigación antártica de alto impacto y calidad, apoyando su realización mediante fondos concursables, aportes de colaboradores extranjeros al programa de investigación y la ejecución anual de la Expedición Científica Antártica (ECA).

## **2.- Cooperación internacional en materias antárticas.**

### **2.1.- Aligamiento Científico Internacional.**

Convenios vigentes con organismos polares de Alemania (AWI y DLR), Argentina, Austria, Bélgica, Brasil, China, Corea, Ecuador, España, Estados Unidos (NSF y NOAA), Japón, Malasia, Polonia, Portugal, Reino Unido.

### **2.2.- Presencia activa en organismos y foros nacionales e internacionales en materias antárticas.**

**Descripción:** El objetivo de este producto es crear instancias de cooperación internacional con organismos afines de países de interés para la Política Antártica Nacional, a través de diversos mecanismos, como la firma de convenios, memorandos de entendimiento, y apoyando la presentación de trabajos antárticos de carácter científico y técnico en foros y congresos multilaterales.

## **3.- Promover a Punta Arenas como Puerta de Entrada a la Antártica.**

**Descripción:** El objetivo de este producto es potenciar a Chile como país-puente y desarrollar estrategias y proyectos para convertir a Punta Arenas en una ciudad que se vea a sí misma como antártica y calificarla para que pueda prestar los servicios que le son demandados. Asimismo apoyar la ejecución de actividades de otros programas antárticos nacionales en la región de la península Antártica.

## **4.- Divulgar materias antárticas a la Comunidad Nacional.**

\* Acciones de difusión a nivel escolar, en la comunidad científica y al público en general.

\* Feria Antártica Escolar.

**Descripción:** Este producto tiene como objetivo promover el conocimiento y la valoración de las materias antárticas a los diferentes actores sociales, divulgando trabajos científicos y las diferentes actividades antárticas que realiza el país, mediante publicaciones, conferencias, charlas, exposiciones, redes sociales, comunicados de prensa, y otros medios de difusión, a nivel nacional.

## **2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO**

El desafío gubernamental permanente es fortalecer al Instituto Antártico Chileno para cumplir y responder a las demandas crecientes de la comunidad nacional, así como perfeccionar continuamente su misión, objetivos y productos estratégicos. A ello se suma la participación activa en todas aquellas materias tendientes a concretar el Centro Antártico Internacional, CAI, financiado por el Supremo Gobierno en el marco del Plan de Desarrollo de Zonas Extremas.

### 2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Instituto Antártico Chileno es un organismo técnico dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores, único responsable de coordinar, planificar, ejecutar y difundir las actividades de carácter científico, tecnológico y de innovación que se ejecuten en el Territorio Chileno Antártico.

El INACH es uno de los operadores antárticos nacionales, junto con las fuerzas armadas. Trabaja de manera articulada con agencias de financiamiento de la ciencia nacional, tales como CONICYT y sus diversos programas de apoyo a la investigación nacional; y CORFO, a través de sus instrumentos enfocados al desarrollo e innovación.

Asimismo, se relaciona internacionalmente con entidades homólogas, lo que permite que programas antárticos de otros países utilicen a Punta Arenas como puerta de entrada a la Antártica. Se promueve el desarrollo de proyectos científicos con otros países y el uso compartido de plataformas científicas (bases, campamentos y naves).

En la implementación de acciones para potenciar la condición geoestratégica de Magallanes respecto al Continente Blanco, se ha apoyado y asesorado el desarrollo de infraestructura en Punta Arenas, buscando transformar a la ciudad en un Centro Internacional de actividades antárticas, útil y eficiente, que otorgue facilidades, servicios y espacios para científicos, turistas y visitantes. Así, otro actor relevante de su quehacer es el Gobierno Regional de Magallanes y Antártica Chilena, con cuyas autoridades debe mantener permanente comunicación para aportar al desarrollo regional en las áreas de su competencia.

En el ámbito internacional, el INACH participa en todas las reuniones del Sistema del Tratado Antártico y sus funcionarios son los representantes nacionales en:

- Comité de Protección del Medio Ambiente del Tratado (CEP)
- Council of Managers of National Antarctic Programs (COMNAP)
- Scientific Committee on Antarctic Research (SCAR)
- Scientific Committee of the Convention for the Conservation of Antarctic Marine Living Resources (CCAMLR)
- Reunión de Programas Antárticos Latinoamericanos (RAPAL)

Finalmente, el INACH a través de sus fondos concursables, se relaciona con las universidades e instituciones del quehacer científico nacional. El Instituto ha desarrollado una estrategia amplia y profunda para posicionar la ciencia antártica en los niveles de excelencia que demanda la Política Antártica Nacional.

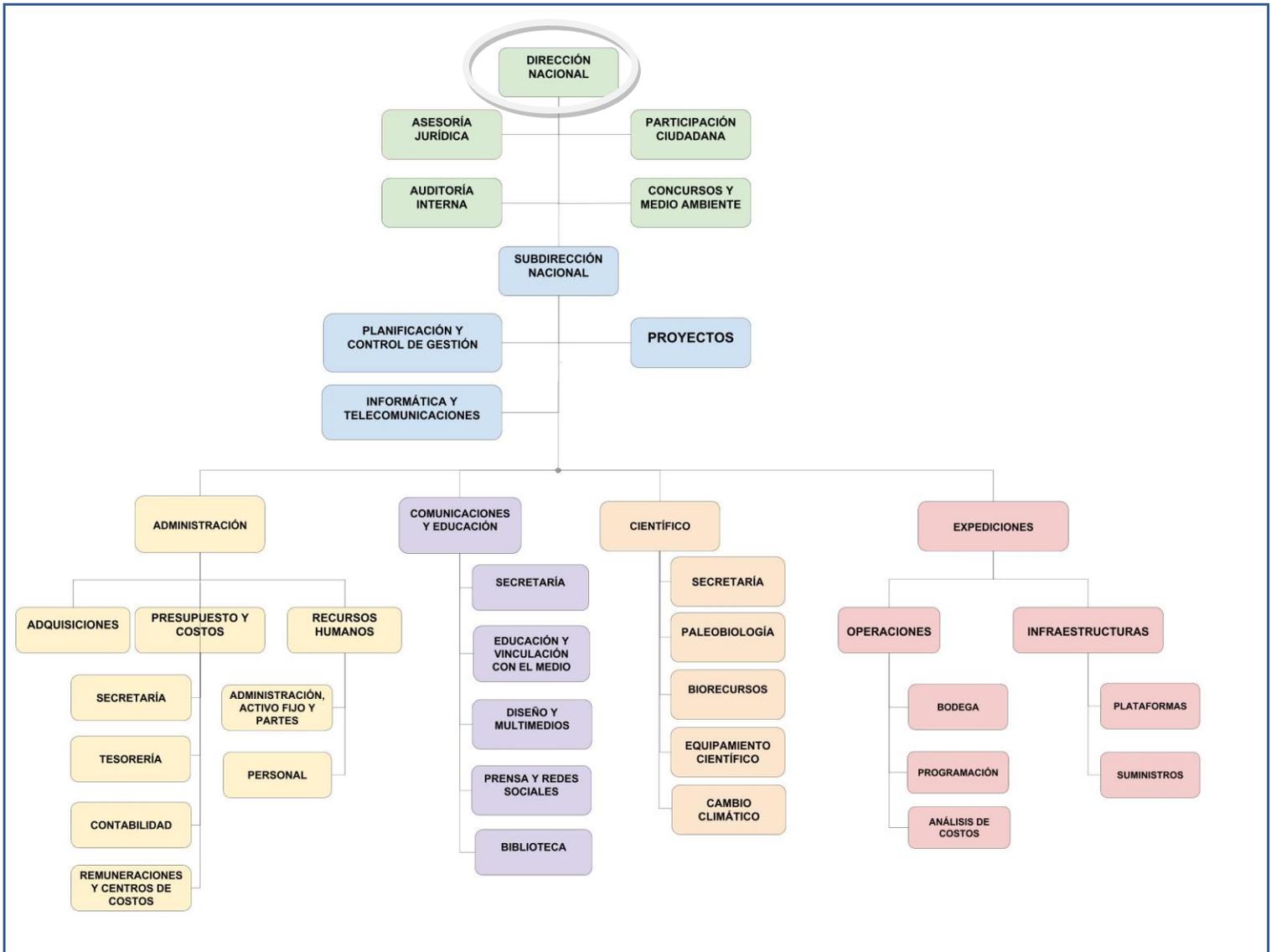
### 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El INACH es el único servicio dependiente del Ministerio de Relaciones Exteriores cuya dirección nacional no está en Santiago, puesto que desde el año 2003 ejerce sus funciones en Punta Arenas. Esto implica un mayor desafío para la vinculación y articulación con los diferentes estamentos de la Cancillería, incluyendo la red de Embajadas, Consulados y Misiones de Chile ante organismos internacionales en el exterior. Su contraparte directa para este fin, es la Dirección

de Antártica del MINREL, cuyo rol es la articulación política en torno a los temas antárticos. Cabe destacar que el Director del INACH integra el Consejo de Política Antártica, que preside el Ministro de Relaciones Exteriores.

Los actuales objetivos estratégicos han llevado al Instituto Antártico Chileno a emprender en los últimos años un proceso de modernización institucional, potenciando el perfil altamente capacitado de su personal y procurando una mayor especialización para el desarrollo y promoción de la investigación científica.

2.5  
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



## 2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

### 2.6.1 DOTACIÓN DEL SERVICIO

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>49</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>21</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>28</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>11*</b>

\* La dotación de honorarios por Ley de Presupuesto es de 30 funcionarios. Sin embargo, ese número sólo es necesario en la época de expediciones a la Antártica.

### 2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL (Ley N°20.981, aprueba Presupuesto para el año 2017)

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$4.263.599.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	-----

\*\* Fuente: Instituto Antártico Chileno. Comprende un ítem de transferencias a universidades y Centros de Investigación para ejecución de proyectos, por un total de \$ 431.669.000

### 2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Dirección Nacional del Instituto Antártico Chileno está en Punta Arenas, así como el edificio de Laboratorios "Jorge Berguño", sus bodegas en la zona portuaria cercana al centro de la ciudad y una concesión marítima en la salida norte de la misma.

Mantiene una oficina en el Ministerio de RREE, Teatinos 180, Santiago.

En el Territorio Chileno Antártico cuenta con:

1. 4 Bases: Julio Escudero, Yelcho, Guillermo Mann y Risopatrón.
2. 3 Laboratorios en las Bases: Prat, O'Higgins y Carvajal.
3. 2 Refugios: Collins y Ripamonti. Otro está en mal estado: Punta Spring.
4. Capacidad para instalar campamentos móviles.
5. Nave Karpuj y lanchas Isabel, C. Moreno y H. Moyano, además de botes de goma y vehículos terrestres.

El Programa Científico Antártico Nacional, PROCIENT, financia 96 proyectos con recursos CONICYT (36) e INACH (60), que desarrollan investigación científica antártica en 24 Universidades y Centros Científicos de 10 ciudades de Chile: La Serena, Santiago, Valparaíso, Viña del Mar, Talca, Concepción, Temuco, Valdivia, Punta Arenas y Puerto Williams.

**2.7  
CARGOS DEL  
SERVICIO ADSCRITOS  
AL SISTEMA DE ADP**

I Nivel Jerárquico:  
- Director/a  
  
II Nivel Jerárquico:  
- Subdirector/a

**III. PROPÓSITO DEL CARGO**

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

1. Fortalecer la ciencia antártica nacional, a través de alianzas con CONICYT y otros organismos nacionales e internacionales, desarrollando mayor y mejor investigación en ciencia, tecnología e innovación antártica, insertándola en las grandes tendencias de la ciencia antártica internacional, mejorando el proceso de selección de proyectos del Programa Nacional de Ciencia Antártica (PROCIEN), aumentando los fondos transferidos por proyecto y gestionando un mejor apoyo logístico en las bases y plataformas marítimas de Chile, manteniendo la posición de liderazgo alcanzada por nuestro país en ciencia y logística antártica.
2. Asesorar al Ministerio de Relaciones Exteriores en el cumplimiento de las obligaciones asumidas por el Gobierno de Chile en el artículo 3º del Tratado Antártico, en materia de cooperación internacional en la investigación científica, manteniendo una estrecha relación con la Dirección de Antártica del Ministerio de RR.EE. y las Embajadas de Chile en los países del Sistema del Tratado Antártico (STA).
3. Organizar talleres y reuniones científicas bilaterales y multilaterales en nuestro país y promover la asistencia de especialistas nacionales a los congresos y reuniones adscritas al Sistema del Tratado Antártico tales como SCAR (Scientific Committee on Antarctic Research) y COMNAP (Council of Managers of National Antarctic Programs), fomentando su participación activa mediante la presentación de trabajos, para tener una mayor presencia y opinión informada dentro del STA.
4. Incentivar el desarrollo de polos económicos, científicos, culturales y sociales que contribuyan a promover a Chile como país-puente, mediante acciones que fidelicen al gran número de Programas Antárticos Nacionales que transitan por Punta Arenas y Puerto Williams hacia la Antártica y que un mayor número de científicos de otros países desarrollen proyectos colaborativos con sus pares en Chile, y particularmente en las bases del país en la Antártica. En ese sentido, es muy importante consolidar la participación del INACH en el futuro Centro Antártico Internacional que se espera inaugurar en Punta Arenas hacia el año 2021.
5. Fomentar el conocimiento e importancia del continente antártico en la comunidad nacional, mediante el desarrollo de eventos de alto impacto social y cultural, la presencia en medios de comunicación y la elaboración de publicaciones, contribuyendo al fortalecimiento de una identidad antártica en Chile.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Identificar e impulsar nuevas áreas de investigación e innovación de interés nacional y global, de acuerdo con la Política Antártica Nacional.</p>	<p>1.1 Explorar nuevos acuerdos con CONICYT, INNOVA, Gobierno Regional u otros organismos de financiamiento, sugiriendo nuevos concursos en áreas de interés para Chile.</p> <p>1.2 Mantener y consolidar los fondos concursables regulares que el INACH posee para el desarrollo de la investigación antártica nacional.</p>
<p>2. Fortalecer la cooperación internacional en el ámbito científico y logístico con los países que usan a la Región de Magallanes como puerta de entrada a la Antártica, creando condiciones para atraer a nuevos programas antárticos nacionales.</p>	<p>2.1 Desarrollar una estrategia de cooperación internacional con países de interés para la Política Antártica Nacional.</p> <p>2.2 Organizar congresos, talleres, seminarios tanto en Chile como el exterior, que potencien nuestra condición geoestratégica.</p> <p>2.3 Desarrollar una estrategia en el ámbito educativo, cultural y comunicacional con el fin de fortalecer la identidad antártica nacional.</p>
<p>3. Gestionar y supervisar la elaboración y presentación de proyectos de inversión a mecanismos de financiamiento público-privado.</p>	<p>3.1 Desarrollar un plan de inversión que permita al INACH robustecer su red de plataformas científicas.</p> <p>3.2. Generar un plan de inversión en naves que permitan fortalecer las capacidades científicas del país en la Antártica.</p> <p>3.3. Gestionar y liderar iniciativas para concretar el Centro Antártico Internacional, de acuerdo al marco presupuestario vigente.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### **PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

##### **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO <sup>1</sup>**

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

##### **CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>            Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.            Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector, del país y en las políticas públicas de su área de competencia.</p>	15%
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>            Es altamente deseable contar con experiencia en proyectos de ciencia y tecnología en un nivel apropiado para las necesidades de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en:            - Mecanismos de financiamiento para actividades científicas</p> <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o coordinación de equipos.</p> <p>Asimismo, será deseable contar con dominio intermedio del idioma inglés.</p>	20%
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>            Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.</p>	10%
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>            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, poniendo especial énfasis en la política vecinal.            Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, cuando corresponda, situaciones críticas, identificando y utilizando efectivamente las redes interinstitucionales disponibles.            Habilidad para comunicar el papel de la institución e identificar a los actores sociales e instituciones pertinentes en Chile y el exterior, con el fin de generar alianzas estratégicas para agregar valor a su gestión.</p>	20%
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>            Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo, conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	10%
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>            Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.            Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	15%
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>            Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e innovación, incrementando los resultados.</p>	10%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

**V. CARACTERÍSTICAS DEL CARGO**

**5.1  
Ámbito de  
Responsabilidad**

<b>N° Personas que dependen del cargo</b>	63
<b>Presupuesto que administra</b>	4.263.599.000

**5.2  
EQUIPO DE  
TRABAJO**

Los cargos que se relacionan directamente con el Director/a del Instituto Antártico Chileno son aquellos transversales a la acción de varios Departamentos y Unidades del Instituto:

**Subdirector/a:** Colabora con el/la Directora/a en la formulación de las políticas de desarrollo de la ciencia antártica nacional y en el liderazgo de la gestión administrativa y técnica del Instituto.

**Asesor/a jurídico/a:** Asesora al Director/a Nacional en todos los temas jurídicos o legales asociados a las actividades del Servicio, vela por la legalidad de los actos de la Institución, prepara informes en derecho sobre la aplicación de leyes y reglamentos.

**Auditor/a interno/a:** Evalúa en forma permanente el sistema de control interno institucional, promueve la adopción de mecanismos de autocontrol y apoya la gestión institucional evaluando el grado de eficacia, eficiencia y economía con que se manejan los recursos institucionales.

**Concursos y Medio Ambiente:** Organiza los concursos del INACH y se comunica con CONICYT u otros ministerios que financian los proyectos científicos del Programa Antártico Nacional de responsabilidad de INACH; Administra la base de datos y el seguimiento de los proyectos científicos antárticos nacionales; Asesora al Director en lo relacionado con las acciones que Chile debe asumir en el cuidado del medio ambiente antártico y en la representación de nuestro país ante el Comité de Protección Ambiental del Tratado Antártico.

**Participación ciudadana:** Tiene por principal función sugerir las medidas necesarias para asegurar la efectividad de los mecanismos de participación ciudadana en la Gestión Pública.

Hay tres unidades y cuatro departamentos que dependen del Subdirector/a, a saber:

**Unidad de Planificación y Control de Gestión:** Responsable de organizar y controlar las actividades del Servicio, en términos del cumplimiento de los objetivos estratégicos y las metas comprometidas.

**Unidad de Informática y Telecomunicaciones:** Responsable de proveer el soporte tecnológico e informático requerido por la Institución, formular políticas en la materia y promover la optimización de la utilización de los recursos y tecnologías informáticas,

velar por la seguridad e integridad de la información del Servicio.

**Unidad de Proyectos:** Responsable de la elaboración, planificación y formulación de proyectos, con fuentes propias y/o externas, de infraestructura y equipamiento.

**Departamento de Administración:** Responsable de los aspectos operativos y de la ejecución presupuestaria del Servicio, facilitando a los distintos departamentos la ejecución oportuna de las actividades. Responsable de la gestión de las personas

**Departamento de Comunicaciones y Educación:** Responsable de difundir las actividades científicas de Chile en la Antártica y los programas del Instituto en la Educación Básica y Media. Mantiene una biblioteca con material de consulta actualizado y ejecuta las relaciones públicas del Servicio.

**Departamento Científico:** Asesora a la Dirección en la formulación de planes y políticas de desarrollo del Programa Nacional de Ciencia Antártica. La mayoría de su personal tiene grado académico de doctor y desarrolla directamente trabajos y proyectos de investigación científica. Apoya a la Unidad de Concursos y Medio Ambiente y el proceso de planificación de la Expedición Científica Antártica.

**Departamento de Expediciones:** Apoya técnicamente a la Dirección en la planificación, ejecución, coordinación, control, monitoreo y administración de las actividades científicas y tecnológicas que se realizan en el Territorio Chileno Antártico. Planifica, organiza y dirige expediciones, mantiene bases, refugios y campamentos en la Antártica y otras plataformas logísticas como lanchas, botes o vehículos.

### 5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Los principales clientes son:

Cientes Internos: El/La Director/a del Instituto Antártico Chileno, interactúa con todas las instancias directivas del Instituto. Los Jefes/as de Departamento y Unidades, mantienen una relación directa y de comunicación permanente con el Director/a Nacional, que coordina técnica y administrativamente la gestión, acorde a los lineamientos estratégicos, las políticas y estrategias institucionales.

Cientes externos: El DFL 82 de 1979 establece que el INACH es el único servicio responsable de planificar, coordinar, orientar y controlar la actividad científica y tecnológica que los organismos del Estado o particulares debidamente autorizados deseen realizar en la Antártica. Asimismo, debe asesorar al Ministerio de Relaciones Exteriores, a otros organismos del Estado e instituciones científicas en materias propias de su quehacer. Además, debe promover el conocimiento antártico en la ciudadanía e incentivar la formación de científicos y técnicos antárticos.

Además, se relaciona de manera activa con otros actores de la sociedad civil, la comunidad educativa nacional y medios de comunicación del país y el extranjero.

Actores claves: Ministro y Subsecretario de Relaciones Exteriores, asociación de funcionarios del INACH, Director/a de la Dirección Antártica de la Cancillería, Intendente y consejeros Regionales de la Región de Magallanes; representantes de Programas Antárticos Nacionales de los 34 países que desarrollan actividad científica en la Antártica, en especial aquellos que operan desde Punta Arenas (19), Estado Mayor de la Defensa Nacional y Operadores Antárticos de las Fuerzas Armadas.

**5.4 RENTA**

El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **61%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.883.000.-** 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 61%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.850.999.-	\$2.349.110.-	\$6.200.109.-	\$5.137.248.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.952.290.-	\$3.630.897.-	\$9.583.187.-	\$7.418.988.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.898.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.836.369.-	\$2.340.185.-	\$6.176.554.-	\$5.120.854.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.937.660.-	\$3.621.972.-	\$9.559.632.-	\$7.405.845.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.883.000.-</b>

\***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.

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

### El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

### Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
  - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
  - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.
  - El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
  - Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
  - Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos

de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberán elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

#### Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
  - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
  - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
  - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## **5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

### Nombramiento

- La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

- Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.
- La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

### Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

- Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

### Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

- Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

### Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

- Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

### Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

- Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:
  - a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
  - b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
  - c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

### Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.
- Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.
- El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

- Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.
- Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.
- Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

#### Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

- 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 en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- 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 periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

#### Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.
- De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.