

## DIRECTORA O DIRECTOR DE ESTUDIOS<sup>1</sup> CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA - CPLT

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Ciudad de Santiago

### I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

#### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

A la Directora o Director de Estudios le corresponderá liderar la Dirección, desarrollando procesos de investigación y análisis de información especializadas, coordinándose para tales efectos con todas las direcciones del Consejo para la Transparencia. De la misma forma deberá realizar análisis de diversas materias vinculadas con las competencias del Consejo a través de informes y minutas requeridas por el Director General en cumplimiento de los acuerdos del Consejo Directivo

Le corresponde las siguientes funciones a la Directora o Director de Estudios:

1. Liderar la investigación y análisis de información, a través de metodologías cualitativas y cuantitativas, estadística avanzada y mecanismos y herramientas, que sirvan de insumo para la toma de decisiones principalmente del Consejo Directivo, como de otras direcciones del Servicio.
2. Generar vinculación con investigadores y centros nacionales e internacionales en los temas propios del CPLT debiendo avanzar en investigaciones conjuntas.
3. Implementar instrumentos de evaluación de los planes, políticas y programas desarrollados por el Consejo en el marco de sus competencias, generando propuestas de solución.
4. Apoyar la actividad internacional con instituciones afines, siguiendo las definiciones establecidas por el consejo directivo de forma anual. (considerar instrumentos remitido a los consejeros sobre trabajo internacional)
5. Proponer y apoyar procesos de innovación y gestión del conocimiento que decida llevar adelante el Consejo.
6. Responsabilizarse de las publicaciones del Consejo, en su elaboración, edición y calidad, siguiendo los estándares exigibles a cualquier publicación con "evaluación por pares o iguales".
7. Responsabilizarse de la calidad en la generación de presentaciones, informes y datos de su dirección; asegurando el mantenimiento del Repositorio de Documentos y apoyando iniciativas institucionales, tales como, la cuenta pública participativa y la Memoria Institucional.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-06-2023

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	1 (jefe de unidad)
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	6
<b>Presupuesto que administra</b>	\$354.124.000.-

**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.

<b>DESAFÍOS</b>
<p>La Directora o Director de Estudios tendrá como desafíos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Agregar valor a los procesos de generación de información (estudios, análisis metodologías, herramientas) para la toma de decisiones estratégica.</li> <li>2. Identificar metodologías y herramientas adecuadas e innovadoras para la evaluación y análisis de resultados de los planes, políticas y programas desarrollados por el Consejo en el marco de sus competencias.</li> <li>3. Coordinar con las instituciones públicas y privadas, que a nivel internacional y nacional trabajan temas relacionados con la misión del CPLT, y que contribuyan al análisis e investigación dentro del proceso de decisión del Consejo Directivo y del Presidente o Presidenta de dicho órgano de dirección y administración superior.</li> <li>4. Mantener y resguardar la información generada por el CPLT que permita su reutilización.</li> <li>5. Proveer análisis comparado y estudio de caso para el Consejo Directivo.</li> </ol>

**1.4 RENTA DEL CARGO**

<p>Corresponderá a la banda fijada por el Consejo Directivo, para este efecto, \$6.286.000.- (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 O CANDIDATA

### 2.1 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.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en dirección, jefatura o coordinación de equipos de investigación y/o análisis y estudios o estadística en el área de ciencias sociales\*.

Adicionalmente, se valorará poseer formación académica de post grado en el uso de software de análisis estadístico, análisis de datos, visualización de datos y/o investigación científica\*\*.

Se valorará contar título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres y 5 años de experiencia profesional\*\*.

\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.

\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

### 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/as 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 y las 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 otras personas. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores y trabajadoras 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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores e interlocutoras, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor/a y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

##### C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

##### C4. 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.

##### C5. 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.

## III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	134(código del trabajo)
<b>Presupuesto Anual</b>	\$7.713.078.000

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Misión del Consejo para la Transparencia:

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.

#### 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 y  
USUARIAS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

**Usuarios internos:** Consejo Directivo; todas las Direcciones; Asociación de Funcionarios y Funcionarias.

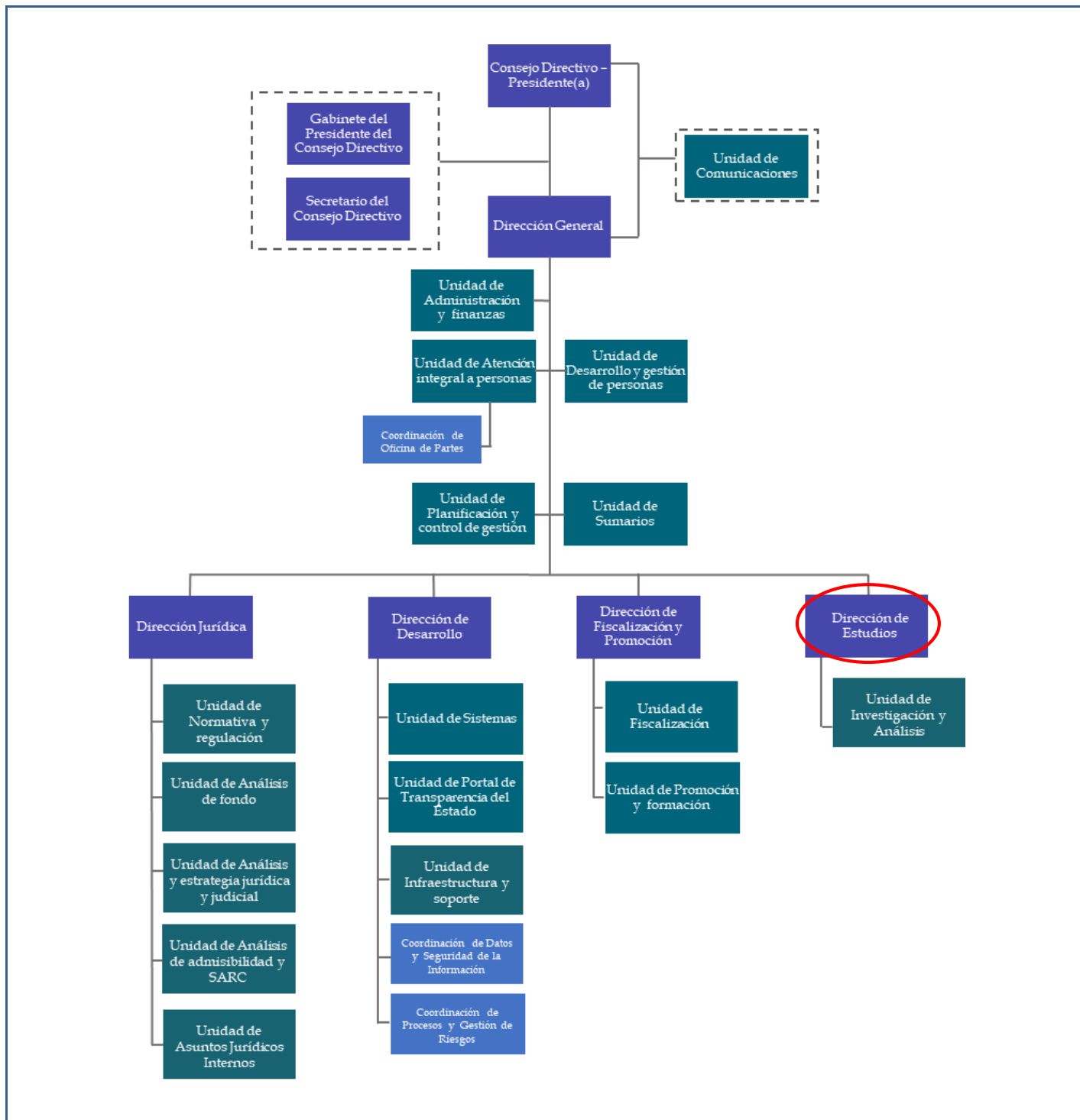
**Usuarios directos:** consultantes, reclamantes y solicitantes.

**Usuarios indirectos:** público general, funcionarios y funcionarias 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 y Parlamentarias (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/a General
- Director/a de Estudios
- Director/a de Fiscalización y Promoción
- 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.