

**JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN PERSONAS
COMISIÓN CHILENA DE ENERGIA NUCLEAR - CCHEN
MINISTERIO DE ENERGÍA
II NIVEL JERARQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Jefe/a División Función Personas, le corresponderá diseñar, elaborar y ejecutar las políticas y procedimientos de gestión de personas a través del desarrollo de condiciones laborales adecuadas que promuevan la colaboración y la generación y gestión del conocimiento en la institución, de acuerdo a las políticas y normativas que la rigen, con el fin de garantizar la máxima contribución al cumplimiento de la misión institucional.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título de una carrera de, a lo menos, 8 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: Inciso final del Artículo Cuadragésimo, Ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Comisión Chilena de Energía Nuclear es una persona jurídica de derecho público y es un organismo de administración autónoma del Estado con patrimonio propio, cuyo ámbito de acción es el campo de la energía nuclear y está regida por la Ley N° 16.319 del 14 de Septiembre de 1965, que en su Artículo 3° estableció "El objeto de la Comisión será atender los problemas relacionados con la producción, adquisición, transferencia, transporte y uso pacífico de la energía atómica y de los materiales fértiles, fisionables y radiactivos. Se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Energía y es responsable del desarrollo de la ciencia y la tecnología nuclear del país.

Misión Institucional

Contribuir al conocimiento en ciencia y tecnología, al bienestar y seguridad de las personas y a la protección del medio ambiente, para el sector público y privado, en las áreas de salud, industria y educación, a través de la investigación, desarrollo y aplicaciones pacíficas de la energía nuclear, así como su regulación, control y fiscalización.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Prevenir los efectos de las radiaciones ionizantes sobre las personas y el medio ambiente mediante la regulación, evaluación y fiscalización para contribuir al uso seguro y pacífico de la energía nuclear y radiológica del país.
2. Proteger a las personas ocupacionalmente expuestas, al público, bienes y medio ambiente de los eventuales riesgos derivados del uso de las radiaciones ionizantes y de la energía nuclear mediante el monitoreo, vigilancia, calibración, capacitación en protección radiológica y gestión de desechos radiactivos.
3. Asegurar mediante procesos certificados y/o acreditados e incorporando buenas prácticas de manufactura, la comercialización de productos y servicios de las aplicaciones pacíficas de la Energía Nuclear a clientes, usuarios y beneficiarios.
4. Difundir e incrementar el conocimiento mediante proyectos de investigación y desarrollo, en tecnologías nucleares y otras disciplinas, para contribuir a la productividad y al bienestar de la ciudadanía.
5. Asegurar una respuesta eficiente y oportuna en todos los temas de su competencia, ante los requerimientos de información del Gobierno Central, Congreso, Ministerios y otros órganos del estado.

Productos Estratégicos Institucionales

En el cumplimiento de estos objetivos, la CCHEN desarrolla productos y servicios que traen beneficios y desarrollo a servicios del Estado; empresas e industrias públicas y privadas; hospitales y clínicas; operadores de instalaciones radioactivas; industrias alimenticias y de productos esterilizados; institutos de investigación y universidades.

1. Regulación, autorización y fiscalización de instalaciones nucleares y radiactivas de 1ª categoría

- a) Estudio, redacción y proposición de los textos legales, reglamentarios y normativos asociados a la utilización segura de la energía nuclear y de las radiaciones ionizantes.
- b) Evaluar la seguridad de las instalaciones nucleares, las instalaciones radiactivas de 1ª categoría y sus operadores, expedir las correspondientes autorizaciones y fiscalizar el cumplimiento de la legislación, reglamentación y normativa aplicables.

2. Servicios de protección radiológica

Medición y evaluación de la utilización de las radiaciones ionizantes en las personas, bienes y medioambiente, por medio de la:

- Dosimetría Personal y Radiomedicina: Evaluar la exposición a las radiaciones ionizantes de los trabajadores profesionalmente expuestos.
- Metrología de Radiaciones Ionizantes: Metrología de fuentes radiactivas, calibración y estandarización de equipos en radioterapia oncológica.
- Vigilancia radiológica ambiental.
- Certificación Radiológica de Alimentos: Certificación y control de la calidad radiológica de alimentos de consumo nacional y de productos de exportación.
- Gestión de Desechos Radiactivos: Segregación, recolección, tratamiento, acondicionamiento, transporte y almacenamiento de los desechos radiactivos producidos en el país.
- Protección radiológica operacional.
- Cursos de protección radiológica.

3. Productos y servicios tecnológicos

a) Radioisótopos de semiperíodo corto, moléculas marcadas y juegos de reactivos para su uso en medicina, industria, agricultura e investigación científica.

b) Irradiación para la conservación y mejoramiento de calidad sanitaria de los alimentos, esterilización de material médico quirúrgico, sangre, especias, vegetales deshidratados, materias primas para la industria farmacéutica, productos cosméticos.

c) Provisión de apoyo en el ámbito de las aplicaciones nucleares en la industria y medioambiente, mediante Servicios de análisis:

- Análisis de Isótopos ambientales
- Análisis químico elemental, por espectrometría de absorción atómica, de emisión atómica y de fluorescencia de rayos-X, potenciometría, cromatografía líquida de alta resolución y electroforesis.
- Caracterización de materiales por difracción de rayos X, área superficial, térmico, porosidad, ensayos mecánicos y tamaño de partículas.
- Análisis por activación neutrónica.

4. Investigación y desarrollo

Generación de conocimientos, prototipos y nuevas aplicaciones en las áreas de:

- Aplicaciones nucleares
- Ciclo del combustible nuclear
- Plasma termonuclear

5. Asesoría al estado

Generar y mantener el conocimiento necesario para asesorar al estado en temas relacionados con los usos pacíficos de la energía nuclear.

Clientes

- Organismos Públicos: Congreso Nacional, Ministerio de; (i) Interior, (ii) Secretaría General de la Presidencia, (iii) Energía, (iv) Salud, (v) Agricultura, (vi) Minería, (vii) Medioambiente, ONEMI, Seremis de Salud, SAG, INIA, ISP, SERNAGEOMIN, Municipios.
- Empresas Industriales, Constructoras y Compañías Mineras.
- Hospitales, Clínicas, Centros Médicos y Laboratorios.
- Operadores de Instalaciones Nucleares y Radiactivas de 1ª Categoría.
- Universidades e Institutos de Investigación.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

La Comisión Chilena de Energía Nuclear presenta desafíos gubernamentales institucionales y también colabora en logro de los desafíos planteados para otras instituciones públicas, siendo estos los siguientes:

Desafíos Gubernamentales contenidos en la Política Energética

La Política Energética 2050, que no descarta a priori ninguna tecnología de generación no ha incluido como opción a corto plazo la Nucleoelectricidad pues requiere de estudios en aspectos claves, como la viabilidad económica de largo plazo ante distintas condiciones legales y de mercado, los ajustes legales e institucionales requeridos, entre otros. Por otro lado, La Agencia Internacional de Energía suscribe que la energía nuclear puede jugar un rol clave para la reducción de emisiones de CO₂, cuestión que ha sido recogida en la formulación de la Política Energética.

Para disponer de mayor conocimiento para la evaluación de la Política Energética de largo plazo (2020) en la que se revisará la conveniencia de incorporar esta tecnología para fines de energía, es necesario realizar estudios que serán dirigidos desde la Comisión Chilena de Energía Nuclear convocando a los organismos nacionales competentes.

Por otro lado, "La Política Energética propone una visión del sector energético al 2050 que corresponde a un sector confiable, sostenible, inclusivo y competitivo. Esta visión, obedece a un enfoque sistémico, según el cual el objetivo principal es lograr y mantener la confiabilidad de todo el sistema energético, al mismo tiempo que se cumple con criterios de sostenibilidad e inclusión y, se contribuye a la competitividad de la economía del país. En definitiva, mediante estos atributos, se establece como objetivo avanzar hacia una energía sustentable en todas sus dimensiones."

Para lo anterior, la política se sustenta en cuatro pilares, a saber: Seguridad y calidad de Suministro, Energía como Motor de Desarrollo, Compatibilidad con el Medio Ambiente y Eficiencia y Educación Energética. Sobre estas bases, se han planteado diversas medidas y planes de acción, junto con un plan de seguimiento que plantea una revisión sistemática de la política cada 5 años.

Para el quehacer nuclear y de desarrollo tecnológico, la política 2050 entrega un amplio espectro de oportunidades en términos de acciones e iniciativas que pueden llevarse adelante para colaborar en entregar mayor eficiencia y dinamismo al sector. Lo que resultan ser áreas de oportunidades en el desarrollo energético, donde las técnicas y uso de los átomos pueden ser relevante en:

- Eficiencia Energética,
- Óptimo uso de recursos naturales,
- Energías renovables,
- Almacenamiento de Energía,
- Consumo Eficiente.

Otros desafíos en los que la CCHEN colabora, y que no están contenidos en la Política Energética, son entregar información y resolver problemas en materias plagas, calidad de agua, inocuidad de alimentos, etc.

Participación de la CCHEN en los desafíos gubernamentales de otras instituciones públicas:

a) Ministerio de Minería y otras instituciones relacionadas (CORFO, Ministerio de Hacienda)

De acuerdo a objetivos estratégicos planteados por el Ministerio de Minería, CHEN, puede prestar colaboración en el cumplimiento del objetivo “Maximizar la contribución de la minería al desarrollo nacional”, mediante I+D en la recuperación de otros recursos, tales como uranio, torio, elementos de tierras raras (ETR), ente otros, además, del beneficio de estos elementos como subproductos de la minería del cobre, esto conlleva una diversificación de la minería chilena.

Además, CCHEN junto al Ministerio de Minería y Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) conformaron el **Comité de Minería no Metálica**, el cual es presidido por la ministra de Minería, y tiene como fin promover y diseñar programas de investigación con otros órganos del Estado, y permitiendo avanzar hacia una gobernanza integrada y sustentable de los salares de litio.

Se estima que la demanda del litio crecerá de las 95.000 toneladas al año actuales, a las 250 mil en el 2020, pues se perfila como la energía del futuro para reactores de fusión nuclear, baterías de alta capacidad y aleaciones livianas de aluminio-litio, aplicaciones en las cuales la CCHEN participa a través del Departamento de Materias Nucleares, donde se encuentra elaborando proyectos de I+D que están en concordancia con la **“Agenda Política del Litio y Gobernanza de los Salares”**.

En relación a la Agenda del Litio, el Ministerio de Minería, en conjunto con la Corporación de Fomento de la Producción (CORFO) y el Ministerio de Hacienda, han establecido las condiciones para conformar un Comité CORFO, donde uno de los objetivos principales de este comité es diseñar y promover programas de investigación y desarrollo productivo en alianzas con otros órganos del Estado, entidades científicas, tecnológicas y académicas en estas materias, donde la CCHEN a través del Departamento de Materias Nucleares puede aportar para el impulso de capacidades y generación de conocimiento que potencien la cadena de valor y el desarrollo local de nuevos productos con mayor valor agregado.

b) Ministerio de Salud

Contribuye a uno de los desafíos planteados para el Ministerio de Salud en torno al **Programa Nacional del Cáncer**. La CCHEN se relaciona con este desafío, en la provisión de radioisótopos y radiofármacos para el sistema público y privado de salud.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

La **Comisión Chilena de Energía Nuclear es una persona jurídica de derecho público** y es un organismo de administración autónoma del Estado con patrimonio propio. Se relaciona con el Gobierno a través del Ministerio de Energía y es responsable del desarrollo de la ciencia y la tecnología nuclear del país.

Las actividades que se desarrollan al interior de la CCHEN, impactan en variadas áreas del quehacer nacional siendo las más relevantes la salud, la industria, la minería, la agricultura, la alimentación. En este ámbito:

- Regula, autoriza y fiscaliza, a nivel nacional, las fuentes nucleares y radiactivas catalogadas como de primera categoría y a los operadores de las mismas. Protege radiológicamente a las personas y al medioambiente; efectuando monitoreo, vigilancia, calibración, gestionando los desechos radiactivos y capacitando en el área radiológica.
- Genera conocimientos y desarrollos en ciencia y tecnología nuclear para contribuir creciente y sostenidamente a la sociedad.

De acuerdo a los bienes y servicios generados por la institución, la CCHEN posee vínculos y desarrolla actividades con:

Servicios del Estado:

- Comisión Nacional del Medio Ambiente.
- Servicio Agrícola y Ganadero.
- Instituto de Investigaciones Agropecuarias.
- Instituto de Salud Pública-
- Secretarías Regionales Ministeriales de Salud.
- Servicio Nacional de Geología y Minería.

Aun cuando no hay presencia en su consejo, son mandantes regulares de sus actividades los ministerios de; (i) Interior, (ii) Relaciones Exteriores, (iii) Agricultura, (ii) Minería y (iii) Medio Ambiente.

Sector Privado:

- Empresas del Sector Eléctrico de Generación (Hidroeléctrica y Termoeléctrica).
- Industrias y Compañías Mineras.
- Hospitales y Clínicas.
- Operadores de Instalaciones Radiactivas y Trabajadores expuestos a las radiaciones ionizantes.
- Industrias de productos alimenticios, de productos esterilizados y otros.
- Institutos de Investigación y Universidades.

Nivel Internacional:

A nivel Internacional, se relación con el Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA) con sede en Viena, vinculación principalmente con los Departamentos de Cooperación Técnica, Departamento de Energía Nuclear, Departamento de Seguridad Nuclear y Departamento de Salvaguardias.

Asimismo, participa del Acuerdo Regional para la Promoción de la Ciencia y Tecnología Nucleares en América Latina (ARCAL), en el marco de la OIEA, Viena, con el Departamento de Energía, Estados Unidos (D.O.E) principalmente a través de: National Nuclear Security Administration (NNSA) y Laboratorios Nacionales en USA: Sandia, Argonne, Lawrence-Livermore, etc.

También con sede en Viena, se relaciona con el Organismo para el Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares (TPCEN o CTBTO).

Por último, mantiene relaciones de colaboración con instituciones nucleares de otros países, especialmente de la región de Latinoamérica (Argentina, Brasil,

Perú, Colombia, Ecuador, Uruguay, Paraguay, Méjico), Europa (España, Comunidad Europea, Suecia), Corea, Australia, con el Programa Naciones Unidas para el Desarrollo, el Centro Investigaciones Medioambientales y Energéticas de España y Korean Atomic Energy Research Institute (KAERI), KHNP, KINS.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

La Comisión Chilena de Energía Nuclear creada por la Ley N° 16.319 en el año 1965, y modificada en 2010, tiene por objeto, atender los problemas relacionados con la producción, adquisición, transferencia, transporte y uso pacífico de la energía atómica y de los materiales fértiles, fisionables y radioactivos.

Las actividades que se desarrollan al interior de la CCHEN, impactan en variadas áreas del quehacer nacional siendo las más relevantes la salud, la industria, la minería, la agricultura, la alimentación.

- Regula, autoriza y fiscaliza, a nivel nacional, las fuentes nucleares y radiactivas catalogadas como de primera categoría y a los operadores de las mismas. Protege radiológicamente a las personas y al medioambiente; efectuando monitoreo, vigilancia, calibración, gestionando los desechos radiactivos y capacitando en el área radiológica.
- Genera conocimientos y desarrollos en ciencia y tecnología nuclear para contribuir creciente y sostenidamente a la sociedad.

La institución es dirigida y administrada por un Consejo Directivo y un Director Ejecutivo, todos designados por S. E. el Presidente de la República. El Director Ejecutivo es seleccionado a través del Sistema de la Alta Dirección Pública.

Su Director/a Ejecutivo/a depende del Consejo Directivo, ya que las decisiones de la Comisión son de naturaleza colegiada. Este Consejo está compuesto por siete miembros:

- Presidente del Consejo
- Representante del Ministerio de Energía
- Representante del Ministerio de Salud
- Representante del Consejo de Rectores
- Representante del Ejército
- Representante de la Armada
- Representante de la Fuerza Aérea

La Comisión cuenta con una infraestructura científico-tecnológica, única en el país, cuya inversión aproximada asciende a US\$ 200 millones, en la que se destaca la existencia de dos reactores nucleares de investigación, ambos en Santiago (Lo Aguirre y La Reina) y un ciclotrón para la producción de radioisótopos y radiofármacos.

Esta infraestructura, de responsabilidad de la Comisión, corresponde en general a instalaciones de primera categoría e instalaciones nucleares.

Las Instalaciones nucleares del país, administrados por la Comisión, son:

- Dos Reactores de Investigación (Santiago: Lo Aguirre y La Reina)
- Una Planta de Fabricación de Elementos Combustibles Nucleares (Santiago: Lo Aguirre)
- Una Planta de Conversión de Uranio (Santiago: Lo Aguirre).

La CCHEN ha cumplido 52 años desde su creación, en la actualidad posee un

posicionamiento más relevante en rubros como la medicina nuclear e industrias que requieren de instrumentos con tecnologías ionizantes o nucleares.

El Consejo Directivo de la CCHEN, ha expresado su interés en poder repensar la institución, para actualizar sus propósitos de forma coherente con el desarrollo científico, tecnológico, productivo y legal del país. Con este fin se pretende que esta institución genere respuestas a desafíos país como; disponibilidad de energía, alimentos, calidad sanitaria, seguridad, entre otros.

Estos desafíos se encuentran agrupados:

Nivel Institucional

La Comisión Chilena de Energía Nuclear se encuentra abordando un proceso de Fortalecimiento Institucional, que involucre activamente a la comunidad CCHEN actual, en la articulación de iniciativas y en la sintonización del conjunto de la organización, en torno a un proyecto común que busca actualizar su quehacer institucional.

Fortalecer la CCHEN supone una doble mirada, (i) La eficiencia de las actividades cotidianas y (ii) La pertinencia entre estas actividades y las declaraciones que la constituyen como entidad pública (identidad, negocios y estrategias).

En particular, la sintonización de las actividades regulares de la CCHEN y su identidad y negocios en el que se desenvuelve, requieren de ejercicios prospectivos que contribuyan a re-articular en el corto plazo, el diseño estratégico de las principales componentes de sus nichos de acción, partiendo de la oferta de valor que CCHEN produce.

Otras áreas temáticas

- Investigación y Desarrollo.
- Producción y Servicios.
- Seguridad Nuclear, Protección Radiológica, Seguridad Física y Salvaguardias.

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el Jefe/a División Función Personas de la Comisión Chilena de Energía Nuclear son:

- **Director/a Ejecutiva:** le corresponde dirigir la investigación, el desarrollo y aplicaciones de ciencia y tecnología nuclear, así como su regulación, control y fiscalización, en concordancia con normativa vigente, resguardando el bienestar y seguridad de las personas y protección del medio ambiente.
- **Jefe/a División Función Investigación y Aplicaciones Nucleares:** Le corresponde planificar, organizar, dirigir y controlar la gestión de la investigación y desarrollo de las aplicaciones en el área nuclear, potenciándola y velando por mantener alineados los enfoques de investigación con los objetivos estratégicos de la Comisión Chilena de Energía Nuclear y sus productos asociados, para beneficio de la sociedad en los sectores productivos y de servicios del sector minería, industria, salud, alimentos y medioambiente, entre otros.
- **Jefe/a División Función Producción y Servicios:** Le corresponde coordinar el accionar de CCHEN en materias de la producción y comercialización de los Productos y Servicios que la institución desarrolla, con el fin de garantizar la máxima contribución al cumplimiento de la misión institucional.
- **Jefe/a División Función Corporativa:** Se encarga de definir e impulsar mejoras la gestión de la CCHEN , conduciendo sus procesos estratégicos y de apoyo, alineado y coordinando las acciones de todas las unidades de gestión , para producir sinergia , asegurar la entrega efectiva de los servicios comprometidos a los clientes y articular adecuadamente a la Comisión frente a otras instituciones en Chile y en el extranjero.
- **Jefe/a División Función Seguridad Nuclear y Radiológica:** Debe controlar los usos pacíficos de la energía nuclear y las radiaciones ionizantes, con el fin de que se cumplan las exigencias nacionales e internacionales en materia de seguridad tecnológica, seguridad física y de salvaguardia asociadas, limitando al máximo el riesgo inherente de ellas para las personas, los bienes y el medio ambiente.
- **Jefe/a Comunicación Corporativa:** Se encarga de fomentar la creación y mantención de una opinión

informada de calidad en los diferentes segmentos de la sociedad, respecto de los usos pacíficos de la energía nuclear, de los beneficios que genera para el desarrollo socio-económico nacional y del quehacer de la Comisión, destacando sus atributos de competencia, responsabilidad social y vocación de servicio público, de modo de robustecer su capital de imagen, confianza y credibilidad, que facilite el desarrollo de su proyecto institucional.

- **Jefe/a Planificación y Control de Gestión:** Debe administrar el proceso de planificación y control de gestión institucional, identificando los distintos factores que se desenvuelven en su ámbito de desempeño, así como las desviaciones que permitan a la autoridad institucional adoptar las medidas preventivas y correctivas para el mejoramiento de las actividades y proyectos, correspondientes a las previsiones de desarrollo de la Comisión.
- **Jefe/a Desarrollo Estratégico y Energía Nuclear de Potencia:** Le corresponde liderar los estudios corporativos estratégicos, coordinar y servir de contraparte en los estudios relevantes técnicos necesarios en materia de núcleo-electricidad y administrar el presupuesto disponible para la realización de estudios estratégicos.

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	333
Dotación de Planta	102
Dotación a Contrata	231
Personal a Honorarios	10

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 10.500.445.000.-
Presupuesto de Inversión	\$ 338.404.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Comisión Chilena de Energía Nuclear no tiene presencia regional en el país, su infraestructura está distribuida dentro de la Región Metropolitana de Santiago, siendo estas; (i) Oficinas centrales, ubicadas en Amunátegui 95, Santiago Centro, (ii) Centro de Estudios Nucleares La Reina, ubicado en Nueva Bilbao 12501, Las Condes y (iii) Centro de Estudios Nucleares Lo Aguirre, ubicado en Ruta 68, Km 20, Pudahuel.

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos de la Comisión Chilena de Energía Nuclear adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son;

Primer Nivel Jerárquico:

- Director Ejecutivo

Segundo Nivel Jerárquico:

- Jefe de la División de Investigación y Aplicaciones Nucleares
- Jefe de la División de Producción y Servicios
- Jefe de la División Corporativa
- Jefe de la División de Seguridad Nuclear y Radiológica
- Jefe de la División Personas.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a de División Función Personal le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer, desarrollar e implementar políticas de gestión de personas, que permitan optimizar las relaciones laborales, privilegiando acuerdos y tendiendo hacia una permanente colaboración.
2. Promover y desarrollar las interacciones y nuevos espacios de trabajo orientados a la gestión estratégica y operativa, mediante un sistema de comunicación interna transversal a la organización.
3. Asesorar a las jefaturas de la Institución en materias relativas a la gestión de personas, cumpliendo con un rol estratégico y con los estándares de calidad operacional de su ámbito de acción.
4. Supervisar y controlar la gestión de los procesos administrativos asociados a la vida funcionaria, para el cumplimiento de los objetivos y metas comprometidas por la institución dentro del marco legal.
5. Supervisar y controlar la gestión presupuestaria asociada a la contratación de personas con criterios de probidad, transparencia, eficacia y eficiencia.
6. Promover políticas en materia de gestión del conocimiento, con la finalidad de optimizar el desempeño actual, planificar el relevo generacional y desarrollar la retención del talento.
7. Contribuir a la calidad de vida laboral de los/las funcionarios/as, proporcionándoles asistencia social, económica y otros beneficios que se determinen, con una atención integral.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Proponer estrategias de gestión de personas de mediano y largo plazo, orientadas a implementar el plan estratégico institucional alineándolo a las aspiraciones y desarrollo de los funcionarios, y definir y elaborar un modelo de gestión por competencias.</p>	<p>1.1 Actualización Política de Gestión de Personas. 1.2 Establecer el procedimiento estandarizado de diseño de puestos por competencias, asignación de grados y estructura de cargos. 1.3 Evaluar el actual sistema de evaluación de desempeño y proponer un proyecto de cambio de dicho sistema que considere regulaciones. 1.4 Diseñar e implementar un plan de capacitación y formación que se ajuste a las necesidades del Servicio según la planificación estratégica, el desarrollo de capital humano, las necesidades actuales y futuras de la institución.</p>
<p>2. Diseñar e implementar un proceso de gestión de cambio organizacional apalancando los nuevos objetivos estratégicos de la institución.</p>	<p>2.1 Identificar aquellas áreas de desempeño institucional, que requieran un potenciamiento para dar soporte a las nuevas exigencias. 2.2. Establecer mecanismos de monitoreo y medición de los instrumentos y/o acciones de desarrollo de personas vinculados a los objetivos estratégicos organizacionales.</p>
<p>3. Gestionar las relaciones con las asociaciones de funcionarios, estableciendo agendas conjuntas de trabajo en materias de interés institucional y de funcionarios.</p>	<p>3.1 Establecer una política y/o protocolos para la gestión de las relaciones laborales.</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 con 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 institucionales; facilitando además, el acceso a la información pública.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO ¹

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 las personas 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.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA 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 y del país.</p>	<p>15 %</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable experiencia en sistemas de gestión del capital humano, diseño e implementación de políticas y/o procedimientos en materias de gestión de personas o afines. Se valorará contar con experiencia en normativas de gestión de personas y/o experiencia en el ámbito público. Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de gerencia, dirección o jefatura.</p>	<p>15 %</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>20 %</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones. Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p>10 %</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p>10 %</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS 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>	<p>20 %</p>
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD 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 incrementar resultados.</p>	<p>10 %</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	15
Presupuesto que administra	\$ 7.705.587.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Las personas que componen el equipo de trabajo estarán organizadas inicialmente de acuerdo a las secciones que dependen de la División Personas, las que corresponden a:

- **Desarrollo Organizacional (3 personas):** la sección entrega un soporte técnico permanente, orientado a la gestión y desarrollo de las personas, mediante una estrategia basada en la mejora continua y en la interrelación de los procesos organizativos de la CCHEN.
- **Bienestar (4 personas):** la sección contribuye a la calidad de vida laboral de los/las funcionarios/as, proporcionándoles asistencia social, económica y otros beneficios que se determinen, con una atención integral.
- **Administración de personal (7 personas):** la sección se encarga de gestionar, elaborar y mantener la documentación, procedimientos y trámites administrativos actualizados del personal CCHEN.
- **Comunicaciones Internas (1 persona):** comunica internamente hechos relacionados con los funcionarios y con el quehacer de la institución.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Cliente externos

El/la Jefe/a de la División Función Personas posee como principales clientes externos:

- **Contraloría General de la República:** De manera sistemática en lo concerniente a los actos administrativos relativos al personal. Del mismo modo, solicita asesoría en temas de carácter específico y de alta complejidad.
- **Dirección Nacional del Servicio Civil:** En todas aquellas materias vinculadas al desarrollo de las personas y a los concursos de Alta Dirección Pública.
- **Dirección de Presupuestos:** Materias relativas a los informes de dotación institucional y presupuesto asociado al personal.
- **Superintendencia de Seguridad Social:** Temas relativos a la administración del Sistema de la Gestión de Prevención de Riesgos, Higiene y Seguridad y en las materias relativas al bienestar institucional.
- **Ministerio de Hacienda:** Para fines de envío de información e indicadores de gestión.
- **Subsecretaría Ministerial:** para la visación de las contrataciones de funcionarios y de personal a honorarios.
- **Entidades previsionales y de seguridad social:** a efecto de cumplir con las normativas y obligaciones de salud y previsionales vigentes, y con la Mutual de Seguridad.

Cliente internos

El Jefe/a de la División Función Personas entrega como principal servicio a sus clientes internos, asesoría en ciclo de vida laboral de los funcionarios y propuestas de gestión estratégica al Director Ejecutivo.

Los principales clientes internos del/la Jefe/a de División Función Personas son:

- El/la director/a Ejecutivo/a.
- Jefes/as de División.
- Jefes/as de Departamento.
- Jefes/as de Oficinas Asesoras.
- Jefes/as de Subdepartamento
- Jefes/as de Secciones.
- Gremios de Funcionarios.
- Los/las funcionarios/as de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala de Remuneraciones de la Comisión Chilena de Energía Nuclear, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye un monto de asignación de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.725.000.-** para un no funcionario, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 30%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización: *** enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.814.949.-	\$844.485.-	\$3.659.433.-	\$ 3.052.033.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.137.800.-	\$1.541.340.-	\$6.679.140.-	\$ 5.340.611.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.815.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.517.721.-	\$755.316.-	\$3.273.037.-	\$2.725.235.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.725.000.-

***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. Quienes ingresen a la Comisión Chilena de Energía Nuclear percibirán, después de 1 año calendario completo, la totalidad de las asignaciones y bonos asociados al cargo.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo.

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

- 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 (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
 - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
 - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
 - 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.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.

- 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 segundo 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.
- 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 Supremo N° 2, de 5 de abril de 2016, 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.