

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

A el/la Jefe/a División Personas, le corresponderá diseñar, y ejecutar las políticas y procedimientos de gestión y desarrollo de las personas generando condiciones laborales adecuadas, que promuevan una cultura colaborativa, una gestión del conocimiento y un adecuado ambiente de trabajo, según las políticas y normativas de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Ministerio de Energía en pos de garantizar la máxima contribución de las personas al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la CCHEN.

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 N° 40, Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia en áreas de gestión de personas, tales como desarrollo organizacional, gestión del desempeño, gestión del talento, capacitación, relaciones laborales y diseño e implementación de políticas para un plan de desarrollo profesional y de gestión del conocimiento, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en implementar sistemas de gestión del conocimiento, y/o en innovación, modernización y automatización en alguna de estas materias: administración de personas, remuneraciones y servicio de bienestar.

Se valorará poseer, al menos, 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos, en las materias esenciales del cargo, en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-11-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricia Ibáñez Crino

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	17
Presupuesto que administra	\$200.000.000 (Subtítulo 22)

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

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

1. Asesorar al Director del Servicio y al equipo directivo en materias relativas a la gestión y desarrollo de personas, cumpliendo un rol estratégico en la implementación del nuevo modelo de gestión de personas, facilitando el proceso de modernización institucional.
2. Definir, implementar y evaluar los programas y procedimientos que permitan contar con personas con las competencias necesarias para alcanzar los objetivos institucionales, alineados con las metas a cumplir a través de su desempeño, y en un ambiente de trabajo con las condiciones necesarias.
3. Definir, implementar y evaluar los programas y procedimientos relativos a la capacitación, la gestión del conocimiento institucional y el desarrollo laboral; que permitan asegurar que la organización cuente con las capacidades individuales y colectivas para hacer frente a los requerimientos de la estrategia institucional.
4. Definir, implementar y evaluar los programas y procedimientos relativos al desarrollo organizacional y la gestión de las comunicaciones internas; con el fin de gestionar los cambios organizacionales que la institución requiere para adaptarse y/o influir en los cambios mayores del entorno.
5. Definir e implementar procedimientos, que permitan optimizar las relaciones laborales que generen acuerdos de colaboración en aras del desarrollo de los funcionarios/as y del cumplimiento de los objetivos de la organización.
6. Definir, implementar y evaluar los procesos de administración de personas, con un enfoque integrado, que permitan mejorar las prácticas de trabajo, los niveles de seguridad y confiabilidad de la información, tiempo y calidad de los servicios y tareas del área.
7. Controlar la gestión presupuestaria asociada a la contratación de personas con criterios de probidad, transparencia, eficacia y eficiencia.
8. Promover políticas y planes en materia de gestión del conocimiento, con la finalidad de optimizar el desempeño actual, plan de sucesión y desarrollar la retención del talento.
9. Definir, implementar y evaluar los programas y procedimientos, que permitan mejorar el desempeño, bienestar, compromiso y calidad de vida de los funcionarios/as, de manera de favorecer ambientes de trabajo positivos.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo del Jefe/a División de Personas está compuesto por:

1. Jefe/a Departamento de Administración de Personas. **Objetivo:** 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, en el marco legal. Supervisar y controlar la gestión presupuestaria, asociada a remuneraciones y contratación de personas con criterios de probidad, transparencia, eficacia y eficiencia.
2. Jefe/a Departamento de Desarrollo Organizacional. **Objetivo:** Contribuir al logro de las metas institucionales a partir del desarrollo de competencias efectivas de los funcionarios CCHEN, la detección y gestión del talento, el desarrollo de carrera y una adecuada gestión del conocimiento a fin de lograr altos estándares de desempeño técnico y mejora organizacional.
3. Jefe/a Departamento de Bienestar y Calidad de Vida. **Objetivo:** 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.
4. Encargado/a Oficina de Prevención de Riesgos. **Objetivo:** Mediante un Programa de Seguridad e Higiene Industrial, esta Oficina se encarga de eliminar o controlar los factores de riesgo, con el objetivo de disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que pudiesen afectar a los funcionarios durante del ejercicio de sus actividades, y, por extensión, evitar los posibles daños a los bienes e instalaciones de la CCHEN.
5. Encargado/a Oficina Comunicaciones Internas. **Objetivo:** Promover una cultura colaborativa, informada y empoderada del quehacer institucional, mediante un sistema de comunicación interna transversal a la organización.

**2.3
CLIENTES INTERNOS,
EXTERNOS y OTROS
ACTORES CLAVES**

Clientes Internos

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.

Clientes Externos

El/la Jefe/a de División Función Personas se relaciona, entre otros, con:

- **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.
- **Ministerio de Energía:** En todas aquellas materias vinculadas a la implementación de instructivos ministeriales en materia de gestión de personas.
- **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.

**2.4
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1.- Consolidar un Plan de desarrollo profesional, con visibilidad y sistematización.	1.1 Proponer las políticas, estrategias y planes para el desarrollo y movilidad profesional, que promueva la permanencia, fortalecimiento y proyección funcionaria, orientado a la valoración y el desarrollo de las personas. 1.2 Diseñar e implementar un Plan de actualización de la estructura de cargos y perfiles, de acuerdo con las necesidades y tendencias de una organización de alto desempeño, en las diversas áreas que posee la CCHEN.
2.- Consolidar la Gestión del Conocimiento como práctica central para el desempeño sostenible de la Institución.	2.1 Diseñar e implementar un modelo de gestión que permita poseer, mantener, aplicar y hacer disponible el conocimiento que requiere y produce la CCHEN, con el objeto de fortalecer su institucionalidad, bajo una orientación estratégica. 2.2 Diseñar e implementar un programa de fortalecimiento de habilidades funcionarias y directivas.
3.- Consolidar un modelo de trabajo basado en un entorno laboral saludable que permita incidir de manera permanente en la calidad de vida laboral.	3.1 Entregar lineamientos para mantener ambientes laborales sanos, fundamentados en la práctica de las Buenas Prácticas Laborales, las normas y orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil y la incorporación de formas innovativas para su desempeño. 3.2 Diseñar e implementar un modelo de comunicaciones internas, que informe y permita comprometer, motivar y alinear estratégicamente a los funcionarios. 3.3 Diseñar e implementar las políticas, estrategias y planes orientados a promover la salud integral, la seguridad e higiene Ambiental y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. 3.4 Actualizar y promover el código de ética y la definición de los valores institucionales existentes.
4.- Fortalecer los procesos funcionales de la División, logrando mayores niveles de eficiencia y oportunidad en la satisfacción de los usuarios	4.1 Diseñar y gestionar la modernización de los procesos de la División (desarrollo organizacional, gestión del desempeño, administración de personas, bienestar y gestión de remuneraciones), mejorando su desempeño e incorporando herramientas tecnológicas para su optimización.

internos y externos.	
5.- Diseñar y promover un modelo de gestión de la participación, que favorezca la incorporación de visiones e ideas, con el objetivo de fortalecer el desempeño institucional y los ambientes laborales.	5.1 Diseñar e implementar políticas, estrategias y planes que configuren, faciliten y recompensen la participación funcionaria, amplificando sus contribuciones al mejoramiento de la gestión y desempeño tanto institucional como de las personas.

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

3.2 COMPETENCIAS PARA EL CARGO

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	313
Dotación de Planta	63
Dotación a Contrata	250
Personal a Honorarios	3
Presupuesto Anual	\$11.797.484.000

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión institucional

Ejercer su rol de Institución Pública, Fomentando y Desarrollando la Investigación, el Conocimiento y la Provisión de Productos y Servicios, en el Ámbito de la Energía, las Radiaciones Ionizantes, Tecnologías Nucleares y afines; Normar y Fiscalizar su Uso Pacífico y Seguro para la Sociedad y el Medioambiente.

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 controlados 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 y valor mediante proyectos de investigación y desarrollo, en tecnologías nucleares y otras disciplinas, para contribuir a la productividad y al bienestar de la ciudadanía.
 5. Dirigir, proponer y realizar estudios estratégicos y de energía nuclear de potencia, necesarios que permitan evaluar la viabilidad y diversos aspectos respecto de la adopción de nuevas tecnologías que puedan ser incorporadas al país, asegurando 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.
 6. Implementar la política pública definida por el Ministerio de Energía en los casos que corresponda.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios);

1. 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. 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. Medición y evaluación de la utilización de las radiaciones ionizantes en las personas, bienes y medioambiente, por medio de la Dosimetría Personal y Radio medicina: 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. Radioisótopos de semiperíodo corto, moléculas marcadas y juegos de reactivos para su uso en medicina, industria, agricultura e investigación científica. 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. 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. Generación de conocimientos, prototipos y nuevas aplicaciones en las áreas de: Aplicaciones nucleares - Ciclo del combustible nuclear - Plasma termonuclear.
5. Generación y mantención del conocimiento necesario para asesorar al Estado en temas relacionados con los usos pacíficos de la energía nuclear, mediante la dirección, coordinación y/o desarrollo de los estudios requeridos por distintos estamentos del país.

Clientes:

1. Organismos Públicos (Congreso Nacional, Ministerio Secretaría General de la Presidencia, Ministerio de Energía, Ministerio de Medioambiente, Ministerio de Salud, ONEMI, Seremis de Salud, SAG, INIA, ISP, SERNAGEOMIN, Municipios).
2. Empresas Industriales, Constructoras y Compañías Mineras.
3. Hospitales, Clínicas, Centros Médicos y Laboratorios.
4. Operadores de Instalaciones Radiactivas y Trabajadores expuestos a las radiaciones ionizantes.
5. Institutos de Investigación y Universidades.

Contexto Externo

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 Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Energía. Fue creada por Ley N° 16.319 el año 1965, y modificada en 2010, y tiene por objeto o misión, atender los problemas relacionados con la producción, adquisición, transferencia, transporte y uso pacífico de la energía nuclear y de los materiales fértiles, fisionables y radiactivos y es responsable del desarrollo de la ciencia y la tecnología nuclear del país.

Las principales relaciones del/la Director/a Ejecutivo/a son:

- Servicios del Estado: Ministerio de Energía y su Servicios, Ministerio del Medio Ambiente, Servicio Agrícola y Ganadero, Instituto de Investigaciones Agropecuarias, Instituto de Salud Pública, Secretarios Regionales Ministeriales de Salud, Servicio Nacional de Geología y Minería.
- 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.

A nivel internacional la institución se relaciona con:

- Organismo Internacional de Energía Atómica (OIEA): Con Sede en Viena, vinculación principalmente con el Departamento Cooperación Técnica, Departamento Energía Nuclear, Departamento Seguridad Nuclear y Departamento Salvaguardias
- Acuerdo Regional para la Promoción de la Ciencia y Tecnología Nucleares en América Latina (ARCAL), en el marco de la OIEA, Viena.
- Foro Iberoamericano de organismos reguladores radiológicos y nucleares y otros organismos reguladores nucleares y radiológicos (Argentina, México, Brasil, Perú, Uruguay, España, Paraguay, Cuba, Estados Unidos).
- 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.
- Organismo para el Tratado de Prohibición Completa de los Ensayos Nucleares (TPCEN o CTBTO), con sede también en Viena.
- Instituciones nucleares otros países, (Argentina, Brasil, Perú, Colombia, Ecuador, Uruguay, Paraguay, México, Estados Unidos), Europa (España, Comunidad Europea, Suecia), Rusia, China, Corea, Australia, etc.,
- Programa Naciones Unidas para el Desarrollo.

Contexto Interno

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. 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 y 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 Comisión Chilena de Energía Nuclear ha estado en un proceso de ajuste de su dotación los últimos 3 años, pasando de una plantilla de 333 personas en el año 2015 a 313 en el año 2019. Así mismo, ha renovado su cuerpo directivo de segundo y tercer nivel jerárquico.

El año 2016 se redefinió la estructura organizacional, pasando desde 6 jefaturas de División y 7 jefaturas de Departamentos, a cinco Divisiones y cuatro Oficinas Asesoras que desarrollan las funciones de la institución.

Como principales desafíos para los próximos años, la institución debe continuar fortaleciendo sus capacidades de gestión, modernizar su legislación y actualizar su infraestructura tecnológica para asegurar la eficacia y sostenibilidad en el desarrollo de investigación, desarrollo y transferencia de tecnologías nucleares al país y continuar entregar los beneficios de las radiaciones ionizantes en actividades pacíficas para el país.

Cobertura Territorial

La CCHEN desarrolla sus actividades en dos Centros Nucleares, uno en La Reina y otro en la comuna de Pudahuel. Además, en Santiago desarrolla actividades en un edificio corporativo.

No dispone de Direcciones Regionales, Oficinas provinciales, zonales u otras similares entre otros.

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El actual Gobierno a través del Ministerio de Energía ha elaborado un documento denominado "Ruta Energética", tras efectuar mesas de trabajo abiertas y participativas con la ciudadanía en todas las regiones, con el objeto de recoger las principales inquietudes, problemáticas y desafíos del suministro de energía en el país. Esta ruta establece los lineamientos de política pública definidos por la administración a partir de la premisa de la relevancia de modernizar el sector energético, acercarlo a la ciudadanía, utilizar eficiente y sosteniblemente los recursos e incorporar las tecnologías que permitan transitar hacia el bienestar de la sociedad.

Desafíos de la institución para el período 2018-2022:

Modernizar el Estado en Energía.

De acuerdo con las mejores prácticas y estándares internacionales que permitan asegurar los compromisos del Estado de Chile en materias de seguridad física, tecnológica nuclear y radiológica es necesario independizar la función o rol fiscalizador de las funciones de explotación y promoción del uso pacífico de las tecnologías nucleares y radioactivas.

Adicionalmente, la falta de actualización de su infraestructura tecnológica pone en riesgo no asegurar de manera sustentable la provisión de productos y servicios tecnológicos nucleares y radioactivos.

Modernizar las capacidades tecnológicas de la CCHEN

Actualización de sus capacidades tecnológicas de modo que permita la provisión sustentable de los productos y servicios que requiere la sociedad para desafíos y requerimientos del país en los ámbitos de la salud, industria, agricultura, minería y medioambiente y Finalizar la construcción de Almacén Nacional de Desechos Radiactivos.

Fortalecimiento Institucional

- Continuar la actualización del marco normativo nacional para el uso de técnicas nucleares y radiactivas.
- Fortalecer la fiscalización en base a riesgo y mantener la cobertura de autorizaciones vigente para instalaciones radiactivas de primera categoría.
- Lograr la disminución de tiempo de emisión de informes de dosimetría personal externa.
- Lograr el mejoramiento continuo del tiempo promedio de tramitación de certificados de calidad radiológica de productos de exportación y nacionales
- Disminución del tiempo de respuesta para calibración de detectores por el Laboratorio de Metrología de Radiaciones Ionizantes.
- Implementar el Proyecto de Cultura de Seguridad.
- Término de la implementación de la Oficina de Transferencia y Licenciamiento - OTL Nuclear
- Programa Tecnológico del Litio
- Proyectos I+D presentados a fondos concursables y apalancamiento de recursos para el financiamiento de proyectos
- Prácticas de Gestión de Proyectos Corporativas + seguimiento técnico de I+D
- Fabricación de Elementos Combustibles para el RECH-1 según Programa Contrato DOE

- Estudios en materia Nucleoelectricidad
- Generación de informes técnicos expertos solicitados por las instituciones del Estado
- Mantener la entrega oportuna de información, referente a la operación y monitoreo de estaciones de vigilancia chilenas pertenecientes a la red mundial de la Organización para el Tratado de Prohibición de Ensayos Nucleares (CTBTO)
- Diseñar e implementar de un modelo de gestión del conocimiento para mejorar las capacidades de equipos de trabajo.

Objetivos Relevantes del Ministerio:

1. Modernizar el Estado en el sector energético, coordinando eficientemente las distintas instituciones públicas, evaluando los impactos regulatorios en los mercados, actualizando el marco legal de la CCHEN, ordenando y potenciando las plataformas informáticas con que la autoridad se relaciona con la ciudadanía, entre otras medidas.
2. Formar y coordinar un Comité de Coordinación en Innovación Energética, para identificar y priorizar los desafíos en esta materia del sector.
3. Fomentar el diálogo temprano y efectivo en el desarrollo de la infraestructura energética, promoviendo buenas prácticas.
4. Estudiar e identificar instalaciones críticas para el abastecimiento energético.
5. Elaborar políticas públicas tendientes a la descarbonización de la matriz.
6. Promover el desarrollo del capital humano en energía.

**4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Cargo Nivel I:

Director/a Ejecutivo/a de la Comisión Chilena de Energía Nuclear.

Cargos Nivel II:

Jefe/a de División de Investigación y Aplicaciones Nucleares.

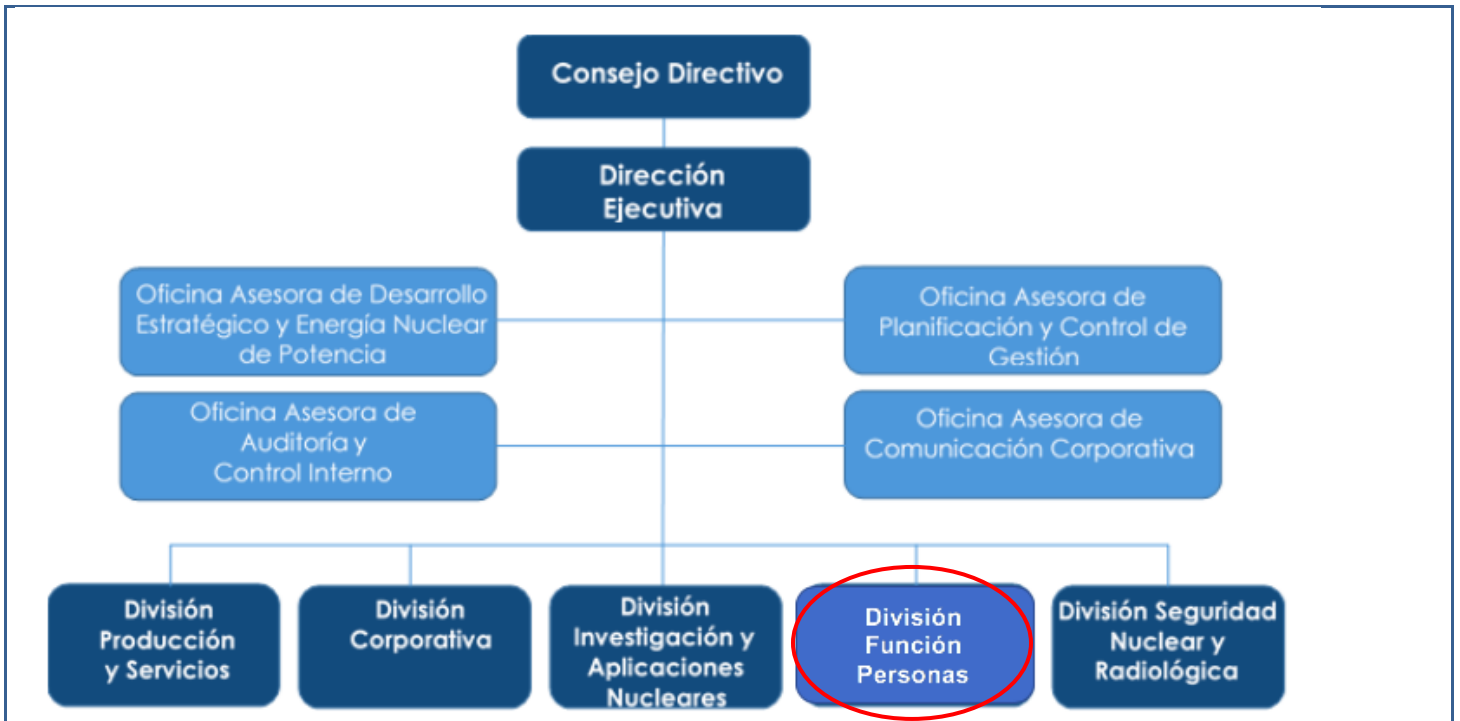
Jefe/a de División Personas.

Jefe/a de División Producción y Servicios.

Jefe/a de División Corporativa.

Jefe/a de División de Seguridad Nuclear y Radiológica.

5. ORGANIGRAMA



Organigrama División Función Personas



6. 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 **\$2.964.000.-** 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.	\$3.089.512.-	\$926.854.-	\$4.016.366.-	\$3.323.468.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.967.758.-	\$1.490.328.-	\$6.458.086.-	\$5.203.592.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.950.000.-
No Funcionarios**	Todos los meses	\$2.756.460.-	\$826.938.-	\$3.583.398.-	\$2.963.955.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.964.000.-

***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, las asignaciones y bonos asociados al cargo.

*****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.

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 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, deberá 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.

7.2 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.