

**SUBDIRECTOR/A DE MARCAS  
INSTITUTO NACIONAL DE PROPIEDAD INDUSTRIAL - INAPI  
MINISTERIO DE ECONOMIA, FOMENTO Y TURISMO  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Santiago

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\*

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Subdirector/a de marcas le corresponde gestionar los procesos relativos a la concesión de registros de marcas comerciales, denominaciones de origen e indicaciones geográficas, en adelante signos distintivos. Se espera que el Subdirector/a de Marcas tenga la capacidad de dar su opinión experta sobre signos distintivos ayudando así a enriquecer el trabajo de otras áreas de INAPI en cuestiones de política internacional y políticas públicas. Además, debe velar por el cumplimiento de la misión y visión de INAPI así como también de sus objetivos institucionales para el área de Marcas, con especial énfasis en la correcta gestión de personas.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Marcas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Es el Subdirector/a de Marcas quien está encargado de asesorar y apoyar al Director Nacional en la toma de decisiones en los procesos relativos a la concesión de signos distintivos y proponer a éste los fallos en cualquier procedimiento contencioso que se ventile ante INAPI respecto a estas materias.
2. Estar a cargo de la gestión de la Subdirección de Marcas con énfasis en el mejoramiento continuo de sus procesos y con foco en las personas.
3. Apoyar al Departamento internacional y de políticas públicas en la estructuración de la posición de INAPI en negociaciones internacionales y en la creación de políticas públicas en temas relacionados con Marcas, Indicaciones geográficas y denominaciones de origen.
4. Representar a INAPI, en defecto del Director Nacional, en instancias internacionales relacionadas con temas de su competencia.
5. Procurar el cumplimiento de los acuerdos y tratados internacionales en cuanto a la protección de la propiedad industrial, aplicando la normativa vigente en los casos en que esta corresponda y proponiendo cambios a la normativa si es necesario.
6. Apoyar la tramitación legislativa del proyecto de Ley Corta de INAPI, que actualmente está realizando el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
7. Apoyar la modernización de la legislación en materia de marcas, con la posible adopción de nuevos Tratados internacionales.
8. Una vez aprobada la o las Leyes en el Congreso, deberá velar por la adecuada implementación de éstas, a través de la modificación de los procedimientos, bases y otros, según corresponda, para responder a los lineamientos y objetivos de la nueva o nuevas Leyes y Tratados.
9. Participar activamente en el desarrollo del programa Sello de origen que busca proteger y realzar nuestros productos tradicionales a través del registro de Indicaciones geográficas, denominaciones de origen, marcas colectivas y marcas de certificación.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	3
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	46
<b>Presupuesto que administra</b>	0

---

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-03-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jorge Sahd

**\* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.**

### 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Mejorar la calidad de las prestaciones en materia de marcas comerciales integrando los atributos de certeza y coherencia jurídica, certidumbre y confiabilidad de los derechos otorgados.</p>	<p>1.1 Gestionar oportunamente los productos y servicios de la SDM (marcas nuevas, nulidades, anotaciones, etc.).</p> <p>1.2 Diseñar e implementar proyectos de mejoramiento de los procesos de signos distintivos para mejorar la calidad de servicio a los usuarios.</p> <p>1.3 Implementar mejoras continuas de las directrices de marcas de modo de perfeccionar la calidad del examen de solicitudes.</p>
<p>2. Fortalecer la estructura de la Subdirección de Marcas, de manera que permita alcanzar desafíos que representa la mejora de la calidad de las prestaciones de esta subdirección.</p>	<p>2.1 Realizar propuestas de mejora al funcionamiento de la estructura organizacional, que permita identificar oportunidad de mejoras.</p> <p>2.2 Evaluar permanentemente el funcionamiento de la estructura organizacional, que permita responder a los desafíos de la institución.</p>
<p>3. Revisar los procesos claves de la Subdirección de Marcas, haciéndolos más eficaces, eficientes, de alta calidad y con foco en el usuario y liderar el rediseño de los mismos.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar un plan de mejoras e incorporación de tecnologías en los procesos de la subdirección, para asegurar la calidad de las prestaciones y el foco en el usuario.</p> <p>3.2 Apoyar a otras áreas de INAPI en proyectos de difusión y perfeccionamiento de los usuarios para fomentar el uso de los signos distintivos como herramienta de gestión de sus emprendimientos e innovaciones</p>
<p>4. Dirigir y gestionar al equipo de trabajo de la subdirección, focalizándose en la evaluación, capacitación y desarrollo de éstos.</p>	<p>4.1 Reducir brechas de competencias detectadas de los funcionarios a su cargo de forma de asegurar el adecuado funcionamiento de los procesos a su cargo.</p>

#### **1.4 RENTA DEL CARGO**

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

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.865.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo.

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.619.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.357.000.-**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, diez semestres de duración y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 2 de 09 de septiembre de 2008 del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en propiedad industrial, así como en litigación en la misma materia.

Deseable manejo del inglés al menos a nivel intermedio.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación en instituciones públicas o privadas.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

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

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

### COMPETENCIAS

#### C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

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

#### C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

#### C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>180</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$6.592.367.000</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión

Consolidar el Sistema Nacional de Propiedad Industrial, mediante la Protección de los derechos, la difusión del conocimiento y el fomento de una visión equilibrada y comprehensiva de la Propiedad Industrial, con el fin de contribuir al desarrollo económico y social de Chile.

##### Objetivos Estratégicos

- Consolidar la excelencia en la gestión de los servicios de marcas y patentes, de modo de asegurar la calidad de nuestras resoluciones.
- Aumentar la utilización de los derechos de PI por parte de usuarios nacionales, tanto en Chile como en el extranjero, contribuyendo al desarrollo de sus emprendimiento e innovaciones.
- Facilitar el acceso de emprendedores e innovadores chilenos a mercados internacionales, mediante la vinculación y cooperación con otros países y oficinas u organizaciones de PI
- Promover que políticas públicas incorporen la Propiedad Industrial facilitando transferencia tecnológica.

##### Cobertura Territorial

INAPI es un servicio centralizado con oficina en la Región Metropolitana, comuna de Santiago. Además, mediante convenios con instituciones regionales INAPI cuenta con dos oficinas especializadas en asesorías en marcas y patentes, en las ciudades de Antofagasta y Concepción. Es posible que se le solicite al Subdirector/a viajar a regiones para actividades específicas.

#### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

##### Clientes Internos

Dirección Nacional, liderando y gestionando el proceso de examen de solicitudes de signos distintivos y siendo asesor del (la) Director(a) Nacional en estas materias.

Se relaciona o interactúa con todas las subdirecciones o divisiones del Servicio (Subdirección de Patentes, Subdirección de Transferencia del Conocimiento, Subdirección Jurídica, Subdirección de Servicio al Usuario, Departamento de Tecnológicas de la Información y División de administración y finanzas), bajo la lógica de cliente interno, donde las áreas de apoyo prestan servicios de soporte y desarrollo tecnológico, de gestión de personas y administrativo.

##### Clientes Externos

El/la Subdirector/a de Marcas tiene como principales clientes y/o usuarios externos de las herramientas de protección de propiedad industrial y de información tecnológica basadas en patentes:

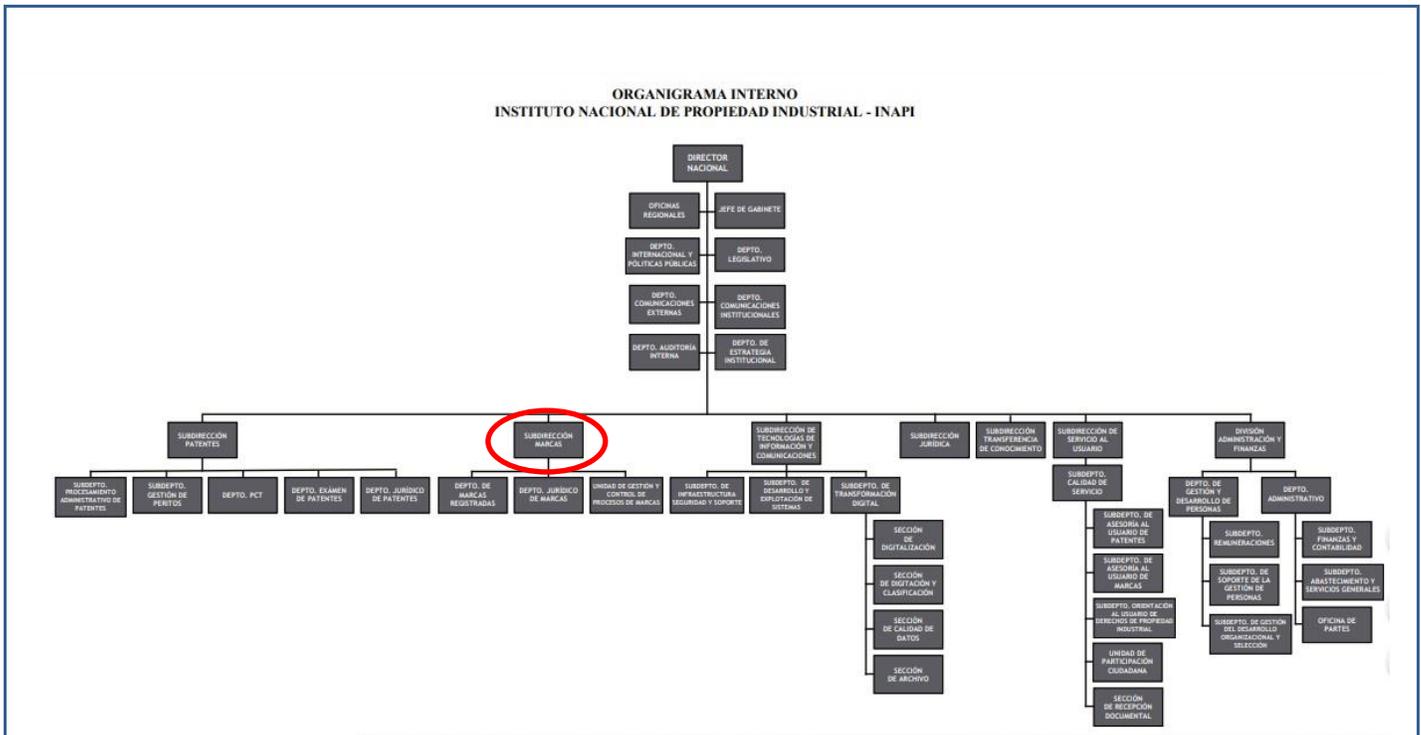
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
- Ministerio de Salud.
- Ministerio de Hacienda.

- Ministerio de Relaciones Exteriores.
- Ministerio de Agricultura.
- Contraloría General de la República.
- Consejo de Auditora Interna General de Gobierno
- Universidades.
- Centros de Investigación (Públicos o Privados).
- Gremios empresariales.
- Personas naturales que desean registrar marcas o patentar.
- Estudios Jurídicos de Marcas y Patentes.

**Otros actores claves**

- Organización Mundial de Propiedad Intelectual – OMPI.
- Oficinas de Propiedad Industrial de otros países.
- Banco Interamericano de Desarrollo- BID
- Programas de cooperación técnica especializados
- Funcionarios de INAPI.
- Asociación de Funcionarios de INAPI.
- Proveedores en general.

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Instituto Nacional de Propiedad Industrial adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

1. Director/a Nacional
2. Subdirector/a de Marcas
3. Subdirector/a de Patentes
4. Subdirector/a Jurídico
5. Jefe/a de División de Administración y Finanzas.

## IV. 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.