

## CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS PERSONALES

### CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA

Y

### UNIVERSIDAD DE CHILE

---

En Santiago de Chile, a 22 de enero de 2009, el CONSEJO PARA LA TRANSPARENCIA, corporación autónoma de derecho público, con domicilio en calle Morandé N° 115, piso 7, comuna y ciudad de Santiago, R.U.T N° 61.979.430-3, en adelante "el Consejo", representado, según se acreditará, por su Director General, don RAÚL FERRADA CARRASCO, chileno, abogado, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, del mismo domicilio de su representada, por una parte; y por la otra, la UNIVERSIDAD DE CHILE, a través de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas, persona jurídica de derecho público autónoma, R.U.T N° 60.910.000-1, en adelante también e indistintamente "la Universidad", domiciliada en calle Beauchef N° 850, comuna de Santiago, Región Metropolitana, representada para estos efectos, según se acreditará, por su Decano don FRANCISCO BRIEVA RODRIGUEZ, chileno, cédula nacional de identidad N° \_\_\_\_\_, del mismo domicilio de su representada, han acordado celebrar el siguiente contrato de prestación de servicios personales:

#### **PRIMERA: Antecedentes**

El Consejo se encuentra en una etapa de formación y consolidación de sus equipos de trabajo, los cuales buscan promover una cultura de transparencia en Chile.

Este trabajo requiere de personas con capacidad de liderazgo, equipos flexibles, innovadores y con capacidad de trabajar colaborativamente, en pos de los objetivos propuestos en los desafíos para el año 2010.

En el marco de las acciones de capacitación institucional para el año 2010, el Consejo, ha decidido contratar, con el Programa de Habilidades Directivas del Departamento de Ingeniería de la Universidad de Chile, un Programa de Desarrollo de Liderazgo y Formación de Equipos para sus profesionales.

#### **SEGUNDA: Objeto del Contrato**

Por medio del presente instrumento, el Consejo encarga a la Universidad, por quien acepta su representante legal, la realización de un Programa de Desarrollo de Liderazgo y Formación de Equipos, en adelante el Programa, de acuerdo a los objetivos que se detallan a continuación.

### **TERCERA: Objetivos del Programa**

- **Objetivo General**

Desarrollar habilidades directivas en los directivos y profesionales del Consejo, incrementando las capacidades individuales y colectivas de los participantes para innovar, colaborar y generar valor al interior de la organización, aportando así al logro de sus objetivos.

- **Objetivos Específicos**

- Generar un lenguaje común entre los directivos y profesionales del Consejo que les permita gestionar de manera más efectiva los objetivos de la organización.
- Desarrollar las dimensiones de comunicación y trabajo colaborativo entre los participantes.
- Desarrollar y potenciar el uso de prácticas de *management* moderno dentro de los ciclos de trabajo de la organización, de manera de lograr incrementar simultáneamente la eficacia, la eficiencia y el bienestar en los equipos de trabajo.
- Facilitar la integración de equipos de trabajo del Consejo, facilitando la sinergia entre equipos de manera de mejorar los niveles de colaboración y la calidad de la respuesta a los clientes internos y externos del Consejo.

### **CUARTA: Consideraciones Metodológicas**

El Programa contempla una duración de ocho (8) meses, donde participarán los directivos y profesionales del Consejo. El programa se desarrollará en dos (2) fases:

- 1) Fase de Levantamiento de Información: Se realizarán entrevistas en profundidad a los directivos y a profesionales del Consejo para conocer las percepciones sobre el estado actual de la organización, sus desafíos y los requerimientos de desarrollo.
- 2) Fase de Formación en Habilidades Directivas y Aprendizaje en la Acción:
  - Área de Formación de Habilidades Directivas: A partir de metodología de talleres se presentan distinciones sobre gestión y habilidades directivas en función de fortalecer las competencias de los directivos y profesionales del Consejo, para lo cual también se llevarán a cabo un conjunto de ejercicios individuales, grupales y plenarios que permitan vivenciar en la práctica la adquisición de habilidades.
  - Área de Aprendizaje en la Acción: Tiene por finalidad facilitar la transferencia del aprendizaje individual y colectivo en el ámbito del fortalecimiento y desarrollo de los equipos naturales, identificando las áreas de mejora a partir del diagnóstico de funcionamiento grupal.

Las partes acuerdan realizar reuniones de codiseño, para evaluar el estado de avance del programa y afinar la metodología y los contenidos de manera de asegurar el mayor impacto posible de la actividad formativa.

## **QUINTA: Descripción Metodológica**

El Programa se estructura bajo las siguientes actividades y apoyos:

- 1) Fase de Levantamiento de Información: 6 entrevistas en profundidad a los actores definidos con la contraparte. Revisión de documentos.
- 2) Fase de Formación en Habilidades Directivas y Aprendizaje en la Acción:

### 2.1) Formación:

- Dos (2) talleres de doce (12) horas para todos los miembros del Consejo.
- Dos (2) talleres de ocho (8) horas replicables para dos grupos del Consejo. (en total 4 talleres de 8 horas)
- Dos (2) talleres de ocho (8) horas para los directivos del Consejo.

Los talleres de formación son un espacio vivencial de adquisición y de entrenamiento de nuevas distinciones sobre liderazgo, trabajo colaborativo y habilidades directivas. Las actividades desarrolladas en los talleres tienen como soporte un conjunto de ejercicios individuales, grupales y plenarios, intercalados con módulos de presentación de distinciones a cargo de un facilitador.

### 2.2) Aprendizaje en la Acción Equipos Naturales o Equipos de Procesos:

- Tres (3) sesiones de trabajo de cuatro (4) horas con cada uno de los equipos naturales (12 horas por equipo).

Se propone desarrollar en la práctica, de modo sistemático, las competencias que permitan, a los miembros del equipo y al líder, hacerse cargo de manera crecientemente eficiente de los procesos que estén bajo su responsabilidad, al introducir en su trabajo cotidiano una reflexión práctica sobre el trabajo colaborativo. Se busca fortalecer el desarrollo de habilidades de comunicación y observación de la conducta grupal y a diagnosticar el clima del grupo, a través de un modelo de evaluación de las propiedades fundamentales de un equipo de alto desempeño.

- En el diseño de esta propuesta se trabajó con 5 equipos.
- Estos talleres se iniciarán según acuerdo entre la Universidad y el Consejo.

### 2.3) Actividades a Distancia:

- Prácticas Personales de Aprendizaje (PPA): Son un conjunto de ejercicios que el participante debe desarrollar entre cada sesión presencial. Están orientadas a ejercitar lo aprendido y hacer una contribución inmediata a la generación de nuevas prácticas y estilos de trabajo en sus equipos. De igual manera están orientadas a trabajar sobre los espacios de aprendizaje más próximos de cada participante que desarrolle su capacidad de acción efectiva en su puesto de trabajo. Estas prácticas serán retroalimentadas a través de un tutor especializado.

- Comunidad de Aprendizaje: Para la continuidad del aprendizaje de cada uno de los participantes, se utilizará una comunidad virtual, donde podrán acceder a bibliografía de apoyo, conectarse con la comunidad de participantes y recibir la retroalimentación de la práctica personal de aprendizaje.

## **SEXTA: Contenidos del Curso**

Los contenidos a desarrollar por la Universidad a lo largo del Programa serán los siguientes Su grado de profundización se acordará por las partes:

- **Aprendizaje y Gestión de Si Mismo**

- **Objetivos de Aprendizaje:**

1. Mostrar el aprendizaje como un proceso continuo, relacionado con la capacidad de acceder de manera beneficiosa al mercado de las oportunidades.
2. Generar apertura para seguir aprendiendo y desarrollándose en contextos organizacionales complejos.

- **Contenidos:**

1. Aprendizaje como incremento de la capacidad de acción.
2. Aprendizaje continuo: aprender a aprender.
3. El aprendizaje de destrezas.
4. Enemigos del aprendizaje.
5. Aprender a gestionarse y conocerse a sí mismo.
6. Aprendiendo a escuchar activamente.
7. Aprendizaje de primer y segundo orden: El aprendizaje transformacional.

- **Comunicación Efectiva al Interior de los Equipos**

- **Objetivos de Aprendizaje:**

1. Presentar los principios básicos de la comunicación, mostrando como ésta incide en el desempeño laboral.
2. Desarrollar en los participantes la capacidad de observación y reconocimiento de estados de ánimo personales, así como de los integrantes de sus equipos.
3. Se releva la importancia de entender el rol de la confianza en el desarrollo del trabajo en equipo, entregando herramientas para el fortalecimiento de ésta en

ambientes laborales, facilitando el alineamiento directivo y el cumplimiento de compromisos.

- **Contenidos:**

1. La comunicación como capacidad para generar acción efectiva.
2. El rol de los estados de ánimo en la comunicación.
3. La influencia de los estados de ánimo en la productividad del equipo.
4. Como identificar los estados de ánimo.
5. El rediseño de los estados de ánimo y su importancia en el clima grupal y en el logro de sus resultados.
6. El fenómeno de la confianza al interior de los equipos y sus ámbitos de aplicación.
7. Identidad personal e imagen pública.
8. El rol ejecutivo en la generación de confianza.

• **Diseño de Ciclos del Trabajo**

- **Objetivos de Aprendizaje:** Entregar herramientas para interpretar el mundo del trabajo como una red de conversaciones y coordinación de las mismas, que se articulan sobre una serie de dominios de acción.

- **Contenidos:**

1. Comprensión de las organizaciones como una red de conversaciones estructuradas sobre la unidad básica de los compromisos.
2. El trabajo como coordinación interpersonal y como espacio de compromiso y confianza.
3. Las etapas del trabajo: preparación, negociación, ejecución y evaluación.
4. Cumplimiento de lo negociado, como principal generador de confianza y compromiso grupal.
5. El rol del cliente en el ciclo del trabajo.

• **Innovación y Cambio de Paradigmas en la Gestión**

- **Objetivos de Aprendizaje:** Incrementar el sentido de urgencia respecto a los cambios de prácticas y paradigmas que se requiere para el desarrollo de organizaciones productivas y centradas en el bienestar.

- **Contenidos:**

1. La globalización y los cambios de paradigmas en diseño y gestión de organizaciones.
2. Capital social como nuevo paradigma del desarrollo de organizaciones.
3. Declarar quiebres: clave de la innovación, una habilidad para ver oportunidades y no problemas.

• **Equipos de Alto Desempeño**

- **Objetivos de Aprendizaje:**

1. Desarrollar en los participantes la capacidad de diagnosticar y gestionar en forma efectiva los problemas más comunes que surgen en las situaciones de trabajo en equipo, basados en un modelo de desarrollo grupal.
2. Que los participantes comprendan y manejen las características fundamentales de un equipo de alto desempeño, a fin de poder identificarlas y gestionarlas al interior de su propio grupo de trabajo.

- **Contenidos:**

1. El paralelo grupo v/s equipo.
2. Etapas del desarrollo grupal: orientación, confusión, resolución y productividad.
3. Importancia del adecuado diagnóstico del líder respecto a la etapa de desarrollo grupal.
4. La importancia de la observación y retroalimentación de los procesos grupales.
5. El rol de coach de los líderes de cada equipo.
6. Diagnóstico de las prioridades de un equipo de alto desempeño.

• **Gestión de Redes y Entorno**

- **Objetivos de Aprendizaje:**

1. Mostrar la importancia de la generación de redes en el contexto actual de la globalización y de entornos cada vez más complejos, aportando en la comprensión de éstos.
2. Entregar a los participantes distinciones que les permitan desarrollar sus potenciales de alianzas y asociatividad dentro del entorno y más allá de él y cómo gestionar las nuevas redes creadas.

- **Contenidos:**

1. El modelo de "red social".
2. Redes sociales y espacios de influencia.
3. Funciones de la red.
4. Liderazgo en las redes.
5. Stakeholders
6. Relaciones y redes dentro y fuera de la organización.
7. Herramientas para el diseño de mapas de redes personales y organizacionales.
8. Redes en organizaciones complejas. Herramientas para su Gestión.

• **Liderazgo Transformacional**

- **Objetivos de Aprendizaje:**

1. Introducir a los participantes en nuevas interpretaciones acerca del liderazgo y su relevancia, entregando conocimientos acerca de la teoría y la práctica relacionadas tanto con las dimensiones racionales como no racionales del fenómeno organizacional.
2. Desarrollar habilidades prácticas de liderazgo a través de la observación de su propio potencial de desarrollo, incrementando la conciencia de sí mismo y la autonomía ante el proceso de liderar equipos de trabajo.

- **Contenidos:**

1. El líder como generador de visión, sentido y pasión en la organización.
2. Modelo de liderazgo situacional.
3. Diagnóstico de los niveles de madurez de los colaboradores.
4. Flexibilidad: Orientación a la tarea y a las relaciones del líder.
5. El ciclo del desempeño: contrato bi-direccional permanente.
6. Entrenamiento de competencia diagnóstica de los colaboradores.
7. Sensibilización de competencia de flexibilidad con los colaboradores.
8. El empowerment como la finalización de un proceso de adecuación.

- **Administración de Conflicto y Negociación**

- **Objetivos de Aprendizaje:**

1. Mejorar la capacidad de enfrentarse a situaciones de conflicto a partir de enriquecer los sistemas de análisis de las situaciones y de comunicación empleados.
2. Identificar los distintos estilos de influencia para poder analizar los puntos fuertes y débiles de los participantes y descubrir aquellas técnicas de administración de conflicto que más se adapten a su propia personalidad y a sus circunstancias de trabajo.

- **Contenidos:**

1. El conflicto:
  - Tipos de conflicto: de intereses, emocional, con clientes, con proveedores.
  - Estrategias para enfrentarse al conflicto.
  - Técnicas de comunicación verbal y no verbal persuasivas.
  - Estilos de administración de conflicto: Competencia, Evasión, Cesión, Negociación y Colaboración.
2. La negociación competitiva y el conflicto:
  - La negociación como competición versus la negociación como cooperación.
  - Los conceptos de ganancia y pérdida en el contexto de la negociación positiva.
  - Las necesidades, los objetivos, los deseos y las posiciones.
  - ¿Cómo conseguir beneficios para todas las partes? El esquema ganar-ganar.
  - El costo y el valor: Dos caras de una misma moneda.

### **SEXTA: Herramientas de Evaluación para los Participantes**

Estas herramientas están a disposición de aplicar a lo largo del programa

1. Análisis del Comportamiento del Líder y Desarrollo de Equipos: Set de instrumentos para el análisis del propio comportamiento como líder situacional. Se incluyen dos formatos diferentes a través de los cuales se hace posible contrastar la propia autopercepción con respecto a la percepción de otros (colaboradores, pares y supervisor directo) y las brechas entre el estilo de liderazgo y las etapas de desarrollo grupal.
2. Sistema de Perfil Personal (DISC): Es una herramienta que permite el autoconocimiento de las principales características de personalidad expresadas en el ámbito laboral.
3. Instrumento Thomas Kilmann para el Manejo de Conflictos: Esta herramienta permite identificar el propio estilo de manejo de conflictos, realizar un análisis de las fortalezas y debilidades y conocer las recomendaciones prácticas para aumentar la efectividad personal frente al manejo de conflictos.

4. PAMS: Es una encuesta de autopercepción en relación a las fortalezas y debilidades de un conjunto de habilidades directivas (habilidades personales, interpersonales, de grupo y específicas de comunicación).

#### **SEPTIMA: Certificación**

Se otorgará un certificado de participación del Programa a quienes cumplan con los requisitos mínimos de aprobación.

Estos requisitos mínimos se refieren a una asistencia mínima del 80% de las sesiones y entrega del 100% de las prácticas personales de aprendizaje y aprobación del examen (sobre nota 4,0).

Este certificado acredita horas que pueden ser convalidadas para la obtención del Diplomado en Habilidades Directivas del Departamento de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile.

El propósito de establecer ciertos requisitos mínimos de aprobación está asociado a la idea de compromiso por parte de cada participante. Desde este punto de vista, se responde a una institución que invierte en la formación de sus directivos, y por lo tanto, los resultados deben ser evaluados a partir del impacto que esta acción pueda provocar en ella.

#### **OCTAVA: Flexibilidad de Diseño**

Para el logro de los objetivos del Programa las partes acuerdan un diseño de tipo emergente, el que se caracteriza por la flexibilidad que ofrece para articular la forma, los tiempos, lugares y las metodologías de trabajo, en función de los contextos y las dinámicas internas de los equipos y su nivel de avance. Así mismo, busca optimizar el logro de los objetivos estratégicos y de aprendizaje, sobre la base del co-diseño y el rediseño continuo.

#### **NOVENA: Equipo de Trabajo**

Para la correcta realización del Programa, la Universidad pone a disposición del Consejo el equipo de trabajo que a continuación se detalla.

- Sergio Spoerer H.
- Cristian Binimelis S.
- Claudia Arratia M.
- Christian Potocnjak C.
- José Tomás Saffirio M.
- Sebastián Depolo C.

Las partes dejan constancia que celebran este contrato en especial consideración al equipo de trabajo que lo integra, el que fue evaluado en atención a sus antecedentes curriculares.

En relación a lo anterior, no le está permitido a la Universidad efectuar reemplazos en el equipo de trabajo, salvo se solicite previamente la autorización del Consejo.

### **DECIMA: Lugar de Realización del Programa**

El Programa se desarrollará en las dependencias que el Consejo disponga para estos efectos, siendo de su cargo contar con dicho espacio.

El Consejo proveerá al equipo de trabajo de las facilidades necesarias para el buen desarrollo del Programa, siendo de cargo de la Universidad la alimentación, alojamientos y traslados que sean necesarios para el equipo de trabajo.

### **DECIMA PRIMERA: Contraparte**

Para el logro de los objetivos del Programa, las partes acuerdan la constitución de un equipo que actúe como contraparte en las áreas de coordinación y logística.

### **DECIMA SEGUNDA: Contratación del Equipo de Trabajo**

La Universidad contratará por su cuenta el equipo de trabajo necesario para la correcta ejecución del Programa.

Será de su cargo y responsabilidad pagar las remuneraciones, enterar las imposiciones previsionales y de salud correspondientes, los seguros de accidente, pago de mutuales, impuestos y otros que se deriven de la relación laboral que ésta tenga con sus trabajadores, de modo que el Consejo no asume responsabilidad directa ni indirecta alguna por estos conceptos.

El Consejo podrá solicitar a la Universidad en cualquier tiempo, que le haga exhibición de los documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones de índole laboral y previsional relativo a las personas que efectivamente presten servicios en el Consejo.

### **DECIMA TERCERA: Precio del Contrato**

Como contraprestación a los servicios contratados en la cláusula segunda del presente instrumento, el Consejo se obliga a pagar a la Universidad el monto total de \$37.296.000.- (treinta y siete millones doscientos noventa y seis mil pesos), exento de impuestos. Dicha suma se pagará de la siguiente forma:

1. \$3.276.000.- (tres millones doscientos setenta y seis mil pesos) contra realización conforme que incluye las actividades de diagnóstico, introducción taller inicial, realización de reuniones, horas de gestión y comunidad virtual.
2. \$5.880.000.- (cinco millones ochocientos ochenta mil pesos) contra la realización conforme del taller inicial 2, PPA 1.
3. \$11.340.000.- (once millones trescientos cuarenta mil pesos) contra la realización conforme de taller 2, PPA 2, taller de directivos y la primera reunión de equipos.
4. \$9.660.000.- (nueve millones seiscientos sesenta mil pesos) contra realización conforme del taller 3, PPA 3, segunda reunión de equipos.

5. \$7.140.000.- (siete millones ciento cuarenta mil pesos) contra realización conforme del taller final, taller de directivos, última reunión de equipos y reuniones finales.

El Consejo efectuará los pagos convenidos, previo visto bueno de conformidad por los servicios prestados, y solo una vez que la factura respectiva haya sido entregada y debidamente aceptada.

El precio convenido en el contrato no estará afecto a reajustes si varía el costo considerado por la Universidad.

#### **DECIMA CUARTA: Vigencia del Contrato**

El contrato comenzará a regir a contar de la total tramitación de la Resolución que lo aprueba y tendrá la vigencia necesaria para recibir a total satisfacción del Consejo los servicios a que se haya comprometido la Universidad, en conformidad con lo dispuesto en el presente instrumento.

Lo anterior, sin perjuicio de la posibilidad del Consejo de ponerle término, en cualquier tiempo, a través de comunicación escrita enviada por carta certificada la Universidad con una anticipación de a lo menos 15 días a la fecha de término deseada.

#### **DECIMA QUINTA: Incumplimiento del Contrato y Término Anticipado del Mismo**

Sin perjuicio de lo establecido en la cláusula precedente, el contrato terminará en forma anticipada y sin necesidad de aviso previo, especialmente, si la Universidad incumple grave o reiteradamente sus obligaciones contractuales; si propone o es obligada a proponer un convenio judicial preventivo, o si es declarada en quiebra o se encontrare en notoria insolvencia, a menos que se mejoren las cauciones entregadas o las existentes sean suficientes para garantizar el cumplimiento del contrato.

Producido el incumplimiento de la empresa, inclusive su cumplimiento parcial o técnicamente deficiente, el que será calificado por el Consejo, autorizará a ésta para que, en forma administrativa, haga efectiva la garantía de fiel y oportuno cumplimiento, sin perjuicio del ejercicio de las demás acciones que al Consejo puedan corresponder.

Asimismo, podrá ponerse término anticipado al contrato mediante la resciliación o mutuo acuerdo de los contratantes.

Las resoluciones que dispongan el término anticipado como medida deberán ser fundadas.

#### **DECIMA SEXTA: Garantía de Fiel y Oportuno Cumplimiento**

Para garantizar el fiel y oportuno cumplimiento de las obligaciones que impone el presente contrato, como asimismo el pago de las obligaciones laborales y sociales con los trabajadores de la Universidad, la empresa entregó la Boleta de Garantía Bancaria N° 027804-1, con carácter de irrevocable, tomada en el Banco de Chile, a favor del Consejo, por la suma de \$1.864.800.- (un millón ochocientos sesenta y cuatro mil ochocientos pesos), pagadera a la vista y al sólo requerimiento del Consejo, con vencimiento el 9 de noviembre de 2010. La glosa de la Boleta es la siguiente "Para garantizar al Consejo para la Transparencia el fiel cumplimiento del contrato del Programa de Desarrollo de Liderazgo y Formación de Equipos".

La garantía de fiel cumplimiento del contrato será devuelta después de finalizados los servicios, y solo una vez vencido el plazo de vigencia de la misma, salvo que la empresa no cumpla con las obligaciones del presente contrato, en cuyo caso el Consejo queda desde ya autorizado para proceder a hacerla efectiva sin más trámite.

#### **DECIMA SEPTIMA: Subcontratación**

La Universidad deberá prestar los servicios con personal propio, no siéndole permitido la subcontratación del servicio. Será la Universidad o su continuadora legal, la única responsable ante el Consejo del cabal y oportuno cumplimiento de los servicios contratados.

#### **DECIMO OCTAVA: Prestaciones adicionales**

El Consejo podrá requerir prestaciones adicionales a las originalmente contratadas, siempre que estén debidamente justificadas, debiendo complementarse o entregarse una nueva garantía de fiel cumplimiento del contrato, según corresponda. Las modificaciones acordadas no podrán alterar el precio total del contrato en más de un 20%. Dichas modificaciones deberán ser aprobadas por el acto administrativo pertinente.

#### **DECIMO NOVENA: Cesión del contrato**

La Universidad no podrá ceder ni transferir en forma alguna, sea total o parcialmente, los derechos y obligaciones que nacen del contrato, conforme a lo dispuesto en el artículo 74° del Reglamento de la Ley 19.886.

Lo anterior, es sin perjuicio que los documentos justificativos de los créditos que emanen de estos contratos puedan transferirse de acuerdo a las normas de derecho común.

#### **VIGESIMA PRIMERA: Confidencialidad**

Toda información relativa al Consejo a la que la Universidad tenga acceso con motivo del presente contrato tendrá el carácter de confidencial. En consecuencia, dicha información deberá mantenerse en carácter de reservada, respondiendo la Universidad de todos los perjuicios que se deriven de la infracción de esta obligación.

#### **VIGESIMA SEGUNDA: Propiedad Intelectual**

El producto del trabajo que eventualmente desarrolle el contratista o sus dependientes, con ocasión del contrato, tales como procedimientos, informes, manuales u otros, serán de propiedad del Consejo quien se reserva el derecho de disponer de ellos libremente, sin limitaciones de ninguna especie, no pudiendo, por tanto la Universidad realizar ningún acto respecto de ellos, ajeno al contrato, sin autorización previa y expresa del Consejo.

#### **VIGESIMA TERCERA: Domicilio y Jurisdicción**

Para todos los efectos legales, las partes fijan su domicilio en la ciudad y comuna de Santiago, República de Chile, y se someten a la jurisdicción de sus Tribunales Ordinarios de Justicia.

**VIGESIMA CUARTA: Copias y Personería**

El presente contrato se extiende en tres ejemplares de idéntico tenor, valor y fecha, quedando dos en poder del Consejo y el otro en poder de la Universidad.

La personería de don FRANCISCO BRIEVA RODRIGUEZ, para actuar en representación de la Universidad de Chile, consta en el Decreto con Fuerza de Ley N° 3, de 2006, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto con Fuerza de Ley N° 153, de 1981, que establece los Estatutos de la Universidad de Chile, en relación con el Decreto Afecto N° 2507/2006 que nombra al señor Brieva Decano de la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de esa casa de estudios. La designación de don RAÚL HORACIO FERRADA CARRASCO como Director del Consejo para la Transparencia, por parte de su Consejo Directivo, consta en el acta de su sesión ordinaria número 16, de 9 de enero de 2009, reducida a escritura pública de fecha once de febrero de dos mil nueve, bajo el repertorio N°932-2009, de la Notaría de Santiago de doña Nancy de la Fuente Hernández.



**RAUL FERRADA CARRASCO**  
Director General -  
Consejo para la Transparencia



*Brieva*  
**FRANCISCO BRIEVA RODRIGUEZ**  
Decano  
Facultad de Ciencias Físicas y  
Matemáticas  
Universidad de Chile

