

**DIRECTOR/A REGIONAL, REGIÓN DE TARAPACÁ
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO – SERNAMEG
MINISTERIO DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Tarapacá, Ciudad
de Iquique

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/A la Director/a Regional, le corresponde gestionar la ejecución de las políticas públicas e institucionales en la región que le encomiende el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, de acuerdo a las orientaciones del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y los lineamientos gubernamentales, con el fin de contribuir al desarrollo de la agenda de género y garantizar, a nivel regional, la implementación de los planes y programas definidos por la Dirección Nacional del Servicio.

Al asumir el cargo de Director/a Regional, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, gestionar y administrar la Dirección Regional, velando por la correcta y coherente ejecución de los planes y programas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, de acuerdo a las facultades delegadas por la Directora Nacional y a los lineamientos definidos en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
2. Gestionar y monitorear la ejecución de las políticas, planes y programas relativos a la equidad de género con organismos públicos y privados.
3. Representar al Servicio ante los tribunales de justicia en el ámbito de la región.
4. Liderar al equipo bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas de la región, generando óptimas relaciones laborales con su equipo e implementando buenas prácticas laborales que promuevan un clima laboral positivo.
5. Elaborar los proyectos de presupuesto y planes de trabajo del Servicio en la Región y someterlos a la aprobación de la Dirección Nacional del Servicio.
6. Proponer y desarrollar el plan de trabajo regional en consonancia con los lineamientos nacionales y regionales, en coordinación con la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género.
7. Colaborar con la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de la Región en la elaboración de una agenda regional de igualdad de derechos y equidad de género.

8. Asesorar a la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género de la Región y colaborar con ésta en la relación con las instituciones públicas y privadas que correspondan.

9. Realizar seguimiento e informes de resultados, asegurando el cumplimiento de las metas a su cargo a las instancias correspondientes.

10. Velar por la calidad de la información, respecto de la caracterización del perfil de los/as usuarios/as que participan de los programas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-03-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Philip Wood

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	16
Presupuesto que administra	\$54.044.307.-

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
1. Poner a disposición de las personas de la región los productos y servicios de SERNAMEG, a través de la ejecución de los programas institucionales.	1.1 Diseñar, implementar, monitorear y evaluar la estrategia regional de los modelos programáticos.
2. Promover transversalmente el enfoque de género, a través del trabajo intersectorial, y el desarrollo de los planes y programas desplegados por el Servicio en la región.	2.1 Gestionar e implementar alianzas estratégicas y/o convenios con organismos públicos y privados tanto nacionales como internacionales, para el cumplimiento de las funciones y atribuciones del Servicio, en coordinación con la Secretaría regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género. 2.2 Diseñar, implementar, monitorear y proponer mejoras a la estrategia de desarrollo intersectorial regional.
3. Administrar eficientemente el uso de los recursos financieros de la Dirección Regional.	3.1 Ejecutar y controlar de manera eficiente y eficaz el presupuesto regional. 3.2 Controlar la ejecución presupuestaria de los diferentes programas y convenios institucionales.
4. Incorporar y promover el desarrollo de las personas al interior de la Dirección Regional.	4.1 Liderar la gestión de las personas en la región, de acuerdo a los lineamientos institucionales.

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 **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **17%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.223.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses sin asignación de modernización y el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$2.683.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.302.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

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.

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: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

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 contar con experiencia en la gestión de programas sociales ya sea en organizaciones públicas o privadas y/o políticas públicas en temáticas de género o diversidad o inclusión, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará contar con experiencia en:

-Promoción de derecho de la mujer.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos 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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

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

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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. GESTIÓN DE REDES

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

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	418
Presupuesto Anual	M\$ 45.664.860

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género tiene como misión fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país ¹.

Objetivos Estratégicos institucionales

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género tiene los siguientes objetivos estratégicos:

- a) Fortalecer la autonomía económica de las mujeres mediante la implementación de iniciativas para promover su incorporación al mundo del trabajo remunerado y la generación de ingresos.
- b) Fortalecer la autonomía física de las mujeres mediante la promoción de sus derechos sexuales y derechos reproductivos.
- c) Fortalecer las autonomías de las mujeres a través de la promoción de una vida sin violencia.
- d) Incrementar la autonomía política y social de las mujeres mediante la implementación de planes y programas que promuevan sus derechos ciudadanos, el fomento del liderazgo y la participación incidente.
- e) Implementar modelos y acciones programáticas de igualdad y equidad de género mediante la coordinación intersectorial en el territorio.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

- a) Programas e iniciativas para el fortalecimiento de la empleabilidad, el emprendimiento y la asociatividad.
- b) Programas e iniciativas de sensibilización e información sobre sexualidad y reproducción desde un enfoque de género y derechos.
- c) Programas e iniciativas destinadas a fortalecer la autonomía física de las mujeres y una vida sin violencia.
- d) Iniciativas para la promoción de derechos, liderazgo y participación incidente de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.
- e) Modelos programáticos e iniciativas para la atención de los problemas asociados a las desigualdades e inequidades de género en el territorio.

Población desagregada por producto estratégico.

- a) Programas e iniciativas para el fortalecimiento de la empleabilidad, el emprendimiento y la asociatividad.

a.1) Programa Mujeres Trabajadoras y Jefas de Hogar

¹ Fuente: Ficha A -1 2017, SERNAMEG

- Mujeres económicamente activas (ocupadas, desocupadas, o que buscan trabajo por primera vez), jefas de hogar, mayores de 18 años y menores de 60, de los quintiles de ingreso I, II y III.

- Intersector público privado asociado a autonomía económica en la región.

a.2) Programa Mujer, Asociatividad y Emprendimiento

- Mujeres de 18 años o más que desarrollan un emprendimiento o micro emprendimiento formal o informal, pertenecientes a los quintiles I, II y III.

- Intersector público y privado asociado a emprendimiento en la región.

a.3) Programa de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Decente para la Igualdad de Género

- Empresas y organizaciones sindicales interesadas en incorporar prácticas de equidad de género en las relaciones laborales.

a.4) Programa 4 a 7

- Madres y/o Mujeres entre 18 y 65 años de edad responsables de niños/as de 6 a 13 años que trabajan, se encuentran buscando trabajo o capacitándose.
- Niños/as estudiantes de 6 a 13 años de edad.
- Intersector público, particularmente sector educación, y privado vinculado a sistemas de cuidado en la región.

b) Programas e iniciativas de sensibilización e información sobre sexualidad y reproducción desde un enfoque de género y derechos.

b.1) Programa Buen Vivir de la Sexualidad y la Reproducción

- Jóvenes entre 14 y 19 años y mujeres entre 20 y 80 años participantes en talleres de formación en buen vivir de la sexualidad y de la reproducción.
- Intersector público y sociedad civil vinculada a temas de sexualidad y reproducción en la región.

c) Programas e iniciativas destinadas a fortalecer la autonomía física de las mujeres y una vida sin violencia.

c.1) Programa de prevención, atención de Violencia contra las mujeres.

- Mujeres de 18 años y más que han sido víctimas de violencia por parte de su pareja o ex pareja; violencia sexual por conocidos o desconocidos, mujeres vulneradas por el delito de trata de personas y hombres que ejercen violencias a sus parejas o ex parejas mujeres
- Hijos/as de mujeres víctimas de violencia de pareja.
- Funcionarios/as de la red de atención directa de mujeres víctimas de violencia sexual.
- Mujeres y hombres de 14 y más años de edad beneficiarias/as de las acciones de prevención integral de violencias contra las mujeres.
- Intersector público y sociedad civil vinculada a estas materias en la región.

d) Iniciativas para la promoción de derechos, liderazgo y participación incidente

de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

d.1) Programa Mujer, Ciudadanía y Participación

- Mujeres organizadas a nivel local mayores de 16 y hasta 80 años de edad.
- Mujeres no organizadas participantes o egresadas de los programas de SERNAMEG.

Intersector público y sociedad civil vinculada a temas de participación en la región.

Contexto Regional:

En términos porcentuales, sobre la fuerza de trabajo en la región, podemos señalar que su composición, es de un 39,7% de mujeres y un 60,3% de hombres. En relación a los contratos, tenemos que son las mujeres, tanto a nivel nacional como Regional, las que presentan un mayor de informalidad en la relación laboral. Las mujeres que desarrollan trabajo doméstico remunerado, puertas adentro y puertas afuera, son las que muestran los más altos porcentajes de acuerdos de palabra (49,2% y 53,0%) en la relación laboral.

Por otra parte, la violencia psicológica es aquella que se encuentra en mayor medida en la región de Tarapacá ascendiendo a un 12%. Sin embargo, hay que considerar que esta cifra, comparativamente con las otras regiones, es la más baja. El promedio de las regiones en cuanto a violencia psicológica es de 30,05 puntos, lo que implica que Tarapacá se encuentra a 18,05 puntos porcentuales de dicho promedio.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos

El/la Director/a Regional deberá mantener relaciones con los usuarios internos en el marco de las definiciones estratégicas de la institución, requiriendo de lineamientos y coordinación constante con éstos.

Entre ellas, se señalan las más relevantes:

Director/a Nacional del Servicio.

Subdirector/a Nacional

Fiscal

Jefes/as de Departamento y de Unidades del nivel central

Directores/as Regionales.

Personal de la Región.

Asociación de Funcionarios.

Usuarios Externos

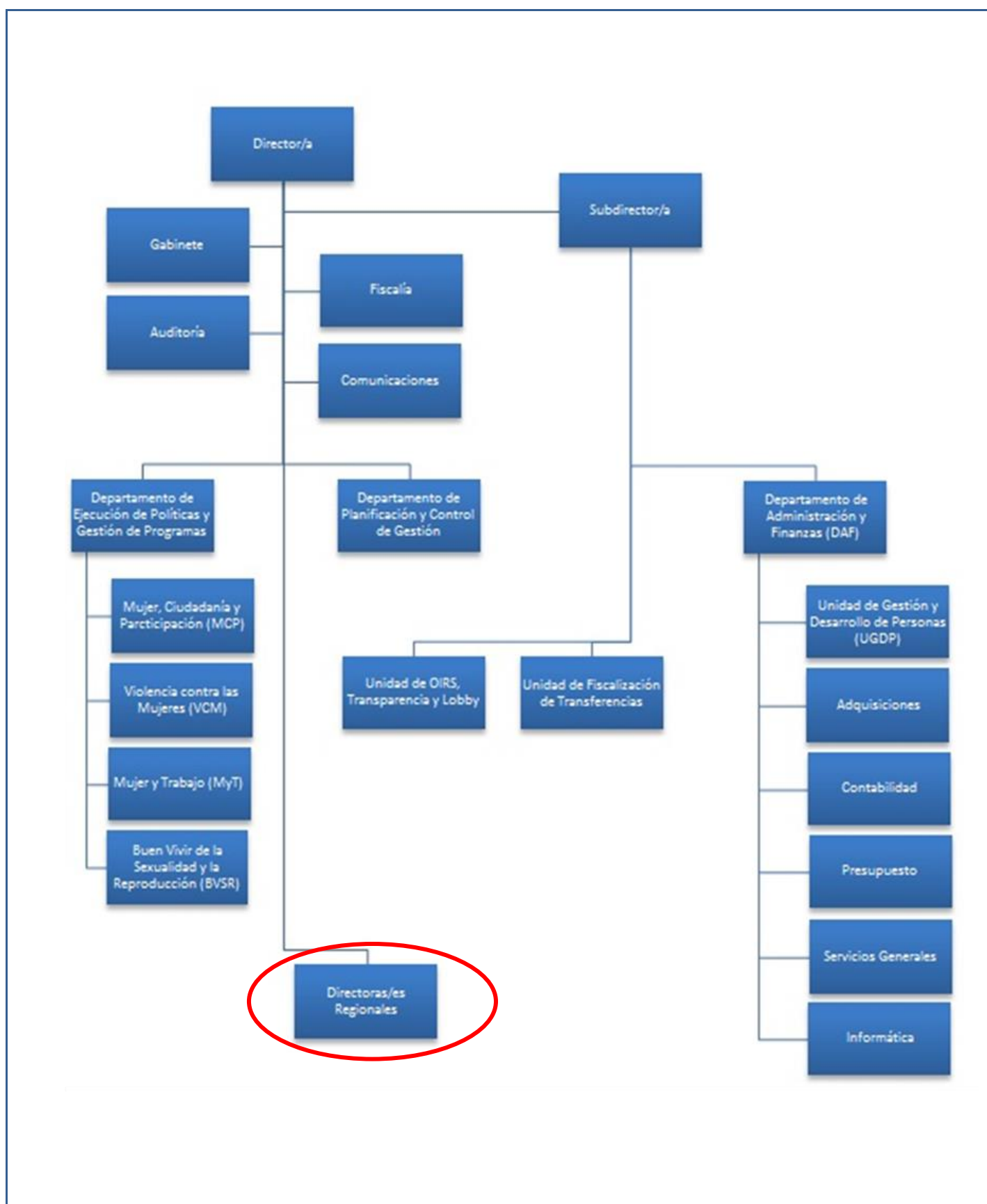
Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género.

Distintos agentes públicos y privados, de la región, como Universidades, organizaciones no gubernamentales, instituciones del Estado.

El Gobierno Regional, especialmente con el/la Intendente/a y los gabinetes, compuestos por todas las Secretarías Regionales Ministeriales, para el desarrollo de su región en temas de igualdad y género.

Se coordina también con el Gobernador/a, Alcaldes/a, la Contraloría Regional y con los organismos ejecutores.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al sistema de Alta Dirección Pública son:

Cargo de primer nivel jerárquico: 1 Director/a Nacional.

Cargo de segundo nivel jerárquico: 1 Subdirector/a.

1 Fiscal.

16 Directores/as Regionales.

Total de cargos escritos al Sistema de Alta Dirección Pública: 19