

**DIRECTOR/A REGIONAL DE TARAPACÁ
SERVICIO NACIONAL DE MIGRACIONES
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
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/La Director/a Regional le corresponderá liderar al equipo de trabajo del Servicio Nacional de Migraciones en la región, siendo responsable de cumplir de manera eficiente y eficaz con la misión del servicio, a través de la implementación de los planes, programas y proyectos conducentes a la implementación de la política nacional migratoria en el territorio.

Entre otras materias, ejercerá las facultades que se le deleguen en conformidad al artículo 157 de la ley 21.325.

Al/La Director/a Regional le corresponderá desarrollar las siguientes funciones:

1. Dirigir, supervisar y controlar las labores del personal Servicio Nacional de Migraciones en la región, buscando optimizar el funcionamiento institucional.
2. Utilizar y fortalecer los sistemas nacionales de información con que cuenta el Servicio Nacional de Migraciones.
3. Dirigir, supervisar y orientar el desarrollo de los procedimientos administrativos que le sean delegados.
4. Ejecutar la política nacional de migraciones en la región, coordinando su accionar con organizaciones públicas, privadas y de la sociedad civil, en coordinación con la dirección nacional del servicio.
5. Velar por el cumplimiento de las metas e indicadores de gestión de la Dirección Regional.
6. Proponer mejoras de la infraestructura regional, hacer seguimiento de los planes de mantenimiento y de renovación de los equipos y equipamiento disponibles en la región.
7. Articular con autoridades regionales y representar al servicio en instancias de coordinación intersectorial regional que aborden la temática migratoria.
8. Coordinar acciones de sensibilización, capacitación y promoción de materias propias del servicio en coordinación con el nivel central.
9. Todas las demás tareas que le delegue o encargue el director nacional para el correcto funcionamiento de la institución.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	13 personas
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	No hay
Presupuesto que administra	No hay presupuesto asignado a la Dirección Regional

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. Instalar e impulsar a la Dirección Regional del Servicio como un actor relevante en el territorio.	1.1 Implementar el plan de trabajo estratégico regional aprobado por la Dirección Nacional, incorporando enfoques de derechos humanos y de género. 1.2 Promover mecanismos de participación a través de la cuenta pública regional y otros que se encuentren regulados por el servicio. 1.3 Gestionar la implementación de la infraestructura y recursos físicos del Servicio Nacional de Migraciones en la región, en coordinación con la Dirección de Administración y Finanzas.
2. Implementar iniciativas de atención ciudadana en apoyo y complemento del sistema de atención digital del servicio.	2.1 Implementar medidas de fortalecimiento del modelo de atención de usuarios en el territorio de su jurisdicción, con pertinencia regional. 2.2 Desarrollar atención de usuarios en terreno. 2.3 Mantener registro y estadísticas de atención de usuarios y usuarias.
3. Desarrollar los planes, programas y proyectos de inclusión de la comunidad migrante en el territorio de la región.	3.1 Implementar iniciativas de inclusión y apoyo a población migrante en coordinación con municipios en el territorio. 3.2 Implementar iniciativas de inclusión y apoyo a población migrante en coordinación con Sociedad civil en el territorio. 3.3 Implementar iniciativas de inclusión con empresas o empleadores que desarrollen actividades económicas en el territorio.
4. Promover la sensibilización de las instituciones públicas, organizaciones privadas y de la sociedad civil sobre materias migratoria con enfoque de derechos humanos y género.	4.1 Organizar actividades de sensibilización y capacitación de funcionarias y funcionarios públicos, de organizaciones privadas y de la sociedad civil sobre materias migratorias con enfoque de derechos humanos y género. 4.2 Desarrollar alianzas con otras organizaciones públicas y de la sociedad civil en la región que apoyen la ejecución de los planes y programas que desarrolla el servicio. 4.3 Realizar acciones para fomentar la participación de la sociedad civil en las iniciativas que el servicio desarrolle en la región. 4.4 Ejecutar acciones de difusión y aseguramiento

	de los derechos y deberes de las personas migrantes, velando por el correcto cumplimiento de la legislación migratoria.
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

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 **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.271.000.-** 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) **\$3.554.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.706.000.-

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.

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

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 o grado académico de licenciado con carácter de terminal, de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y experiencia profesional mínima de cinco años en el sector público o privado.*

Fuente: Artículo Artículo 2° del DFL N° 1-21.325, de fecha 19 de agosto de 2021, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

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 gestión, implementación y/o administración de proyectos o programas, en materias de desarrollo social, local o territorial, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de migraciones o derechos humanos.

Es altamente deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas, en las materias del perfil.

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, 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. 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.

I. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	320
Presupuesto Anual	\$ 16.999.846.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Contexto: El Servicio Nacional de Migraciones -en adelante SERMIG- es un servicio que ha sido creado recientemente a raíz de la publicación de la nueva ley de Migración y Extranjería n°21.325, la cual en su artículo 156 define este servicio como un servicio público descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del presidente de la República por intermedio del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

Dentro de las funciones del SERMIG -establecidas en el artículo 157- se encuentra, en primer lugar, llevar a cabo la Política Nacional de Migración y Extranjería y las acciones, planes y programas necesarios para su ejecución. Cabe señalar que esta política se encuentra en desarrollo, y será el resultado del Consejo de Política Migratoria -creado también por esta nueva ley- instancia multisectorial encargado de asesorar al Presidente de la República, a través del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, en la elaboración de la Política y en la actualización de su contenido y definiciones, de acuerdo a las necesidades y requerimientos del país.

Así mismo, y debido a la situación migratoria actual en nuestro país, el numeral 12 del artículo 157 señala expresamente que el SERMIG deberá “*elaborar y desarrollar programas orientados a difundir y promover los derechos y obligaciones de los extranjeros...*” y es por esto que el garantizar proceso migratorio informado es uno de nuestros directrices reflejados en la misión institucional.

Misión Institucional: Ejecutar la Política Nacional Migratoria, garantizando procesos migratorios informados, seguros, ordenados y regulares, con enfoque en el trato digno y respetuoso, promoviendo los derechos y deberes de las personas migrantes, y velando por el correcto cumplimiento de la legislación migratoria.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Fortalecer la nueva institucionalidad del Servicio, asegurando la descentralización de sus acciones a través de las Direcciones Regionales, dando cumplimiento a la legislación vigente.
2. Colaborar en el diseño de la Política Migratoria y garantizar su completa ejecución, a través de acciones, planes y programas.
3. Resolver solicitudes migratorias, en base a la normativa vigente, con eficiencia y eficacia agilizando los procesos.
4. Promover derechos y obligaciones de los extranjeros.
5. Determinar sanciones administrativas cuando corresponda a los infractores de la normativa vigente.
6. Mantener y administrar el Registro Nacional de Extranjeros, procurando su mejora continua de acuerdo a la norma migratoria vigente.

7. Incorporar el enfoque de Género a nivel institucional en toda la gestión del Servicio.

Cobertura territorial:

El Servicio Nacional de Migraciones tiene presencia territorial nacional, contando con 16 Direcciones Regionales.

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

Clientes internos:

Directores Nivel Central

Directores Regionales

Funcionarias/os del Servicio Nacional de Migraciones

2 Asociaciones de Funcionarias/os del Servicio Nacional de Migraciones

Clientes Externos:

Personas naturales, nacionales y extranjeros

Ministerio del Interior y Seguridad Pública

Consejo de Política Migratoria

Dirección de Presupuestos

Dirección Nacional del Servicio Civil

Contraloría General de la República

Consejo para la Transparencia

Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno

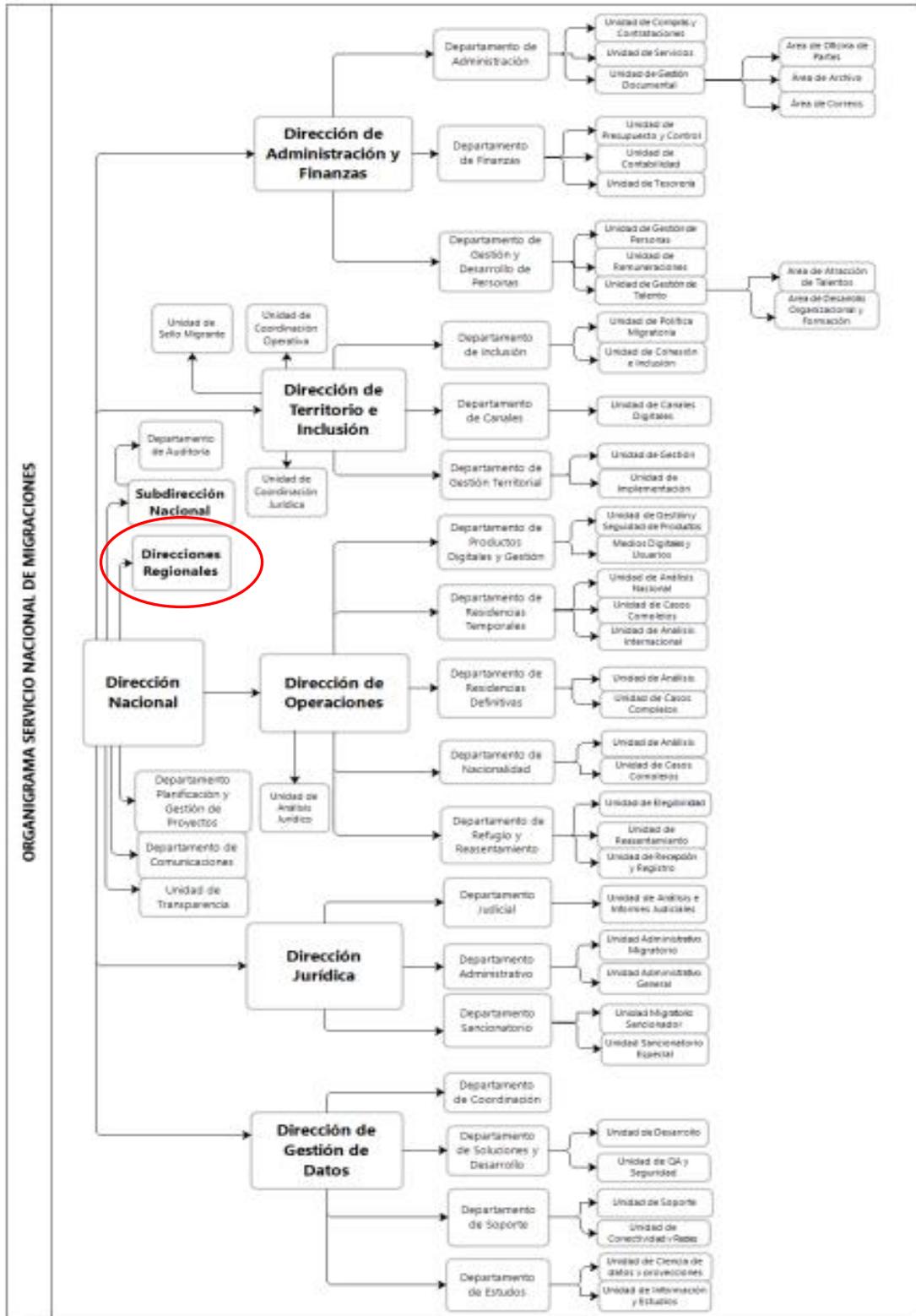
Municipios

ONG's para Migrantes

Demás organismos públicos y privados que requieran del Servicio Nacional de Migraciones.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama Dirección Nacional



Organigrama Regional



Cargos del Servicio adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Nacional
- Director/a de la Subdirección Nacional
- Director/a de Administración y Finanzas
- Director/a Jurídico/a
- Director/a de Operaciones
- Director/a de Territorio e Inclusión
- Director/a de Gestión de Datos
- 16 Directores/as Regionales

II. 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.