

**DIRECTOR/A REGIONAL, REGIÓN DE ÑUBLE
INSTITUTO NACIONAL DE LA JUVENTUD - INJUV
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Ñuble, Chillán

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/A la Director/a Regional, Región de Ñuble, le corresponde contribuir al mejoramiento de los niveles de inclusión social y oportunidades de los/las jóvenes chilenos/as, a través de la generación de conocimiento, diseño y coordinación de políticas públicas y la ejecución de programas específicos en la región, para fortalecer y generar un nivel de desarrollo en distintas materias del ámbito juvenil, de acuerdo a la legislación vigente.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Título de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años*

Fuente legal: "Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882"

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-11-2018

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gianni Lambertini

*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: Inciso final del Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto Nacional de la Juventud (INJUV) es un servicio público descentralizado, que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Desarrollo Social. Es el Organismo encargado de colaborar con el Poder Ejecutivo en el diseño, planificación y coordinación de las políticas relativas a los asuntos juveniles.

El INJUV orienta su trabajo a los y las jóvenes de entre 15 y 29 años, coordinando las políticas públicas de juventud que se originan en el Estado. Asimismo, genera programas que fomentan la inclusión y participación social, el respeto de sus derechos y su capacidad de propuesta, poder de decisión y responsabilidad.

Misión

Colaborar en el diseño, planificación y coordinación de políticas públicas en materia de juventud, a través del estudio de la realidad juvenil y la coordinación con los agentes públicos y privados, teniendo por objeto buscar soluciones a las problemáticas juveniles, principalmente enfocadas a los grupos más vulnerables.

Objetivos Estratégicos

1. Elaborar y proveer estudios e información actualizada sobre la juventud, a través del programa Observatorio de Juventud y área de estudios, de manera de determinar las principales problemáticas, fijar las prioridades y ejes de acción de la política pública de juventud.
2. Fomentar el emprendimiento y participación social de las y los jóvenes en el desarrollo del país, principalmente en los ámbitos público, político y social, a través del diseño e implementación del Programa Activo Joven, promoviendo la ciudadanía juvenil, generando capacidades en temáticas medioambientales y patrimoniales.
3. Instalar una perspectiva de juventud, por medio del trabajo intersectorial público y privado, coordinando y apoyando las acciones propias y de terceros en la resolución de las problemáticas juveniles.

Productos Estratégicos

1. Observatorio de Juventud: Producto estratégico destinado a la confección sistemática de información para fijar prioridades y ejes de acción en la política pública de juventud.
2. Programas:
 - 2.1. Programa Asociatividad y Ciudadanía Juvenil: Producto estratégico destinado a mejorar los niveles de accesibilidad, oportunidades de capacitación y de desarrollo formativo, a partir de la generación de espacios de desarrollo de competencias y aprendizaje para jóvenes de niveles vulnerables.
 - 2.2. Programa PAÍS Joven: Producto Estratégico destinado a fomentar el emprendimiento y participación de los y las jóvenes a nivel nacional. Este se divide en tres componentes:

2.3. Activo País Público: Producto estratégico, que tiene por objeto abrir espacios de participación activa para las y los jóvenes, con miras a empoderarlos de responsabilidad social en la construcción del país que la sociedad anhela.

2.4. Activo País Territorial: Desarrollar en los y las jóvenes, habilidades y destrezas para que se puedan desenvolver en la vida laboral, social, cultural y deportiva, a través del Fondo Concursable INCUBA.

2.5. Activo País Social: Fomentar el desarrollo de iniciativas sociales y públicas de jóvenes y organizaciones con propósitos juveniles en ámbitos de sustentabilidad y patrimonio, poniendo a disposición sus conocimientos y habilidades al desarrollo y servicio del país.

3. Tarjeta Joven: Producto estratégico que apunta al empoderamiento económico de los y las jóvenes y la inclusión social a través de la utilización de la tarjeta joven.

4. Encuesta Nacional de la Juventud: Producto estratégico, que se realiza cada tres años, aplicado a jóvenes de todos los niveles socioeconómicos de las 15 regiones del país, cuyo objetivo es desarrollar una radiografía de la juventud chilena para informar, diagnosticar y visibilizar las temáticas relacionadas con juventud.

Usuarios Estratégicos

- Jóvenes entre 15 a 29 años, especialmente aquellos en situación de mayor vulnerabilidad.
- Organizaciones juveniles.
- Fundaciones, Corporaciones, Universidades, Centros Comunitarios, Consultoras y Centros de Estudios, que ejecutan programas relacionados con juventud y/o realizan investigaciones en la materia.
- Organismos del Estado cuyas labores se involucran con las temáticas juveniles.
- Profesionales y organismos de los Gobiernos Regionales y Locales que trabajan en el desarrollo de programas dirigidos a jóvenes.
- Senadores(as) y Diputados(as), quienes deben generar propuestas y acciones legislativas en materia de políticas públicas de juventud.
- Organismos Internacionales que tratan temas de juventud.
- Municipalidades.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los desafíos gubernamentales para el Instituto Nacional de la Juventud son:

- Posicionar el ejercicio del voluntariado (ambiental, de emergencia y en red), donde los jóvenes son protagonistas del desarrollo del país. Desde el componente Fomento al Voluntariado se abordaran tanto los trabajos post emergencia en zonas afectadas por incendios, aluviones y otros desastres. En este marco se impulsará el trabajo coordinado de la Red Nacional para labores enfocadas a la reconstrucción de viviendas y del tejido social.
- Generación de acciones (fondos concursables) para la entrega de financiamiento a organizaciones juveniles. Los fondos concursables INJUV, tienen como propósito entregar financiamiento concursable a proyectos e ideas juveniles, por medio de recursos económicos y técnicos, a las organizaciones

constituidas como persona jurídica sin fines de lucro que presenten iniciativas en beneficio de jóvenes de entre 15 y 29 años de edad.

- Consolidación de instancias de participación por intermedio de los programas de Desayunos Públicos y las Escuelas de la Ciudadanía. Tanto los Desayunos Públicos como Escuelas de la Ciudadanía, tienen como objetivo primordial el generar instancias y abrir espacios de participación activa para las y los jóvenes del país para un mejor empoderamiento social.
- Realización de sondeos de opinión que son de interés y tienen directa relación con el establecimiento y análisis de futuras Políticas Públicas que impacten a nivel de juventud.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), es un organismo técnico creado por la Ley N°19.042, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y con patrimonio propio. Se relaciona con el Presidente de la República, a través del Ministerio de Desarrollo Social y es responsable de colaborar con el Poder Ejecutivo en el diseño, planificación y coordinación de las políticas relativas a los asuntos juveniles.

Para el cumplimiento de sus objetivos, requiere información y articula su actuar con los Ministerios, servicios y organismos de la Administración del Estado, como asimismo con organizaciones sin fines de lucro formadas por jóvenes o que se vinculan con ellos.

Las Direcciones Regionales tendrán las funciones y las atribuciones que correspondan al Servicio en el territorio de la Región, y colaborarán con el respectivo Intendente en todas las materias propias de su competencia, especialmente en la coordinación de las políticas juveniles de las distintas instancias de Gobierno y administración regional, provincial y comunal.

El Director Regional, mantendrá una permanente y preferente vinculación con los municipios y otros organismos que actúen en la atención de los asuntos juveniles, con el objeto de prestar apoyo técnico y evaluar su gestión, particularmente en lo que se refiera al cumplimiento de los programas y de los proyectos que patrocine, financie o desarrolle.

El INJUV ejerce a través de la Red Nacional de voluntariado, en conjunto con la ONEMI (Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior), actividades de capacitación y orientación a jóvenes sobre la reducción de riesgo de desastres y también sobre las labores de respuesta y prevención.

A nivel internacional, nuestro país, a través del Instituto Nacional de la Juventud, es país miembro del Organismo Internacional de la Juventud para Iberoamérica.

Asimismo, se relaciona con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, con los convenios entre ambas Instituciones para la ejecución de iniciativas que tengan directa relación con el ámbito juvenil.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Para el cumplimiento de su misión, el Instituto Nacional de la Juventud, gestiona y financia diversas iniciativas, las cuales constituyen planes, programas, proyectos y actividades que contribuyen al desarrollo de una sociedad donde la juventud toma un lugar preponderante.

La Dirección Regional de Ñuble, le corresponde administrar los recursos dentro de su ámbito territorial respectivo, desarrollando y promoviendo los lineamientos, metas y objetivos institucionales dados por la Dirección Nacional.

La Dirección Regional de Ñuble, actualmente cuenta con una dotación de 1 funcionario, siendo una de las Direcciones con menor número de dotación. En este sentido manifiesta que el Servicio, tiene como desafío fortalecer la profesionalización en la gestión, que requieren una mayor cantidad de personal para posicionar a la institución en esta Región.

Entre sus principales acciones, se encuentra la Tarjeta Joven, la Red de Infocentros INJUV; y los Talleres, Cursos y Capacitación "Casas Integrales de Juventud" (CIJ), como también otras iniciativas que son instancias de conversación y opinión de la juventud, como son las escuelas de la ciudadanía y los desayunos públicos o los estudios o sondeos de opinión que realiza el Servicio, herramientas indispensables para la generación y análisis de políticas públicas de juventud.

El INJUV tiene como objetivo primordial, difundir y posicionar a la juventud, a través de la creación, gestión y evaluación de las políticas públicas dirigidas a los jóvenes y la creación de instancias que posibiliten el desarrollo de una juventud más empoderada. Para ello, esta institución elabora una serie de estudios -tanto cuantitativos como cualitativos- que buscan reflejar y analizar la situación de este grupo etario en diversos ámbitos de la sociedad y actividades que tiene como objetivo hacer reflexionar, conversar y pensar a este grupo etario respecto a sus principales problemáticas, aportes y desafíos.

Con la vigencia de la ley N° 20.955, los cargos directivos del INJUV pasaron a estar afectos al Sistema de Alta Dirección Pública, lo que permitirá contar con procesos de reclutamiento y selección de funcionarios idóneos para enfrentar los desafíos institucionales.

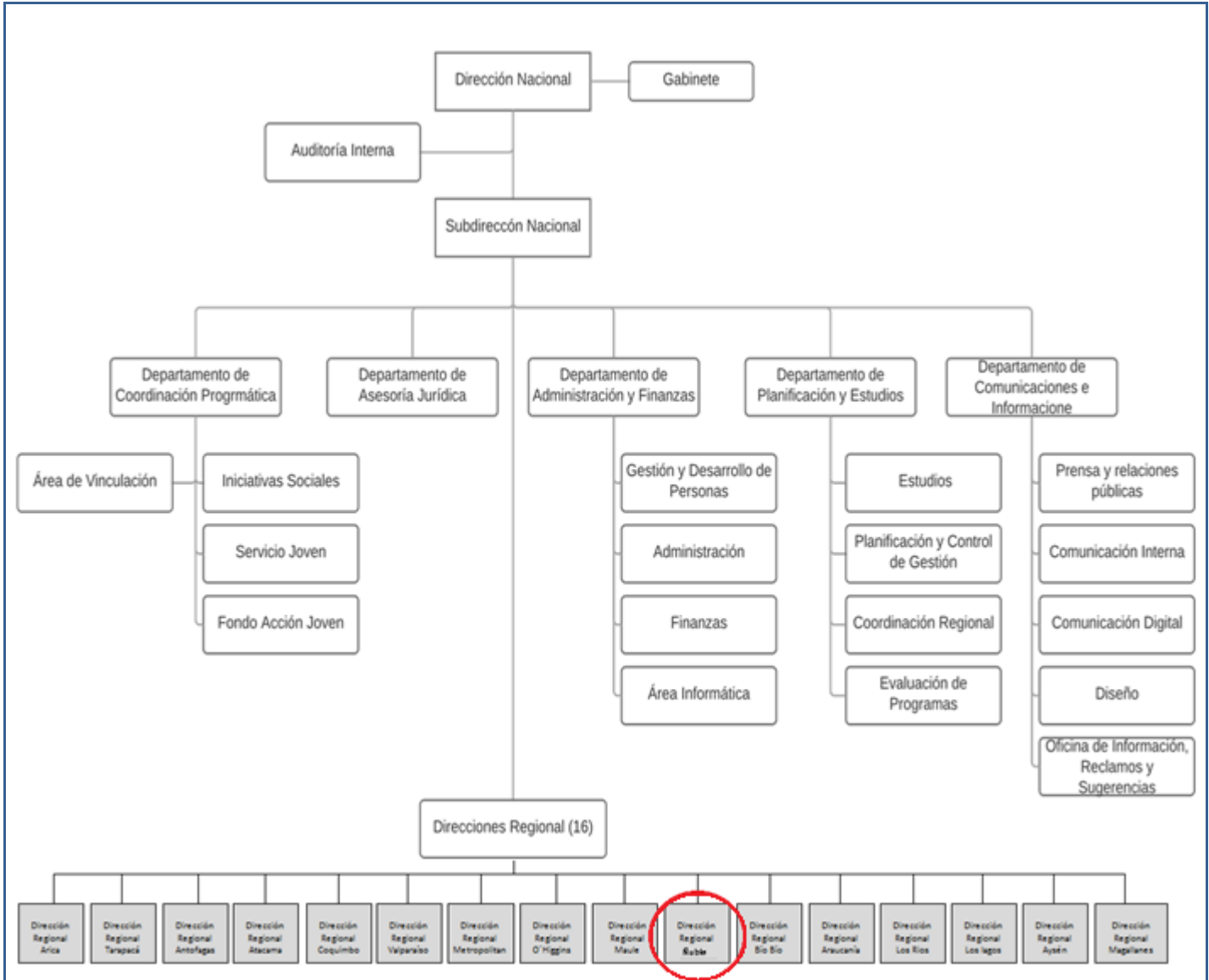
Asimismo, desde 2016, el INJUV está en un proceso de modernización de sus procesos administrativos, para lo que se ha actualizado la reglamentación de adjudicación de fondos concursables, de rendición de recursos otorgados y de cobro de deudas.

En el mismo orden, se ha normalizado la operatoria del sistema de voluntariado, para entregar una respuesta rápida, eficaz y eficiente, cuando se requiere.

Cabe mencionar que las Direcciones Regionales son centralizadas, por lo que, su estructura es en base al nivel central, ya que se relacionan directamente con el Director Nacional y Subdirección Nacional, siguiendo lineamientos propios del Nivel central. En función de esto, la estructura mínima de las Direcciones Regionales son 1 Director(a) Regional, 2 profesionales de apoyo, funcionarios administrativos y funcionarios PNUD, lo cual va variando, dependiendo de la realidad regional en función de la cobertura establecida. En este caso, para la Dirección Regional de Ñuble los funcionarios de PNUD ascienden a 6 personas. Las Direcciones Regionales siguen lineamientos específicos en cuanto a la

programación, y esto tiene directa relación con la ejecución de sus funciones y tareas, lo cual se establece de manera anual para cada región, y que se basa en la estructura presupuestaria, nivel poblacional de juventud, coberturas, entre otros. Esto, en directa relación para el cumplimiento de las metas establecidas en cada uno de los programas que se ejecutan a nivel nacional, tales como: Tarjeta Joven, Voluntariado, Fondos Concursables, etc.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el Director/a Regional, Región de Ñuble son los siguientes:

- **Director/a Nacional:** Tendrá a su cargo la dirección superior, técnica y administrativa del Instituto. Será el Jefe Superior del Servicio, teniendo su representación judicial y extrajudicial.
- **Subdirector/a Nacional:** Ejercerá la administración interna del Instituto y será responsable de la coordinación de los Departamentos y de las Direcciones Regionales.
- **Jefe/a Depto. Administración y Finanzas:** Desempeñar las funciones relacionadas con el Personal del Instituto, supervigilar e informarse de la contabilidad general del Instituto, proponer las adquisiciones que sean necesarias para el correcto funcionamiento del Instituto, confeccionar y actualizar los inventarios de bienes y distribuir los bienes y materiales que las dependencias del Instituto requieran.
- **Jefe/a Depto. Planificación y Estudios:** Planificación de la realización de los estudios, investigaciones y demás trabajos que sirvan de base para la proposición de las políticas y planes generales necesarios para el diagnóstico y la búsqueda de soluciones para los problemas de la juventud.
- **Jefe/a Depto. Coordinación Programática:** Relacionarse con los servicios y organismos públicos, como asimismo con entidades privadas, para la ejecución de los planes y programas dirigidos a la población juvenil, y velar por su cumplimiento.
- **Jefe/a Depto. Comunicación e Informaciones:** Generar la política de comunicaciones del Instituto, destinada a dar a conocer especialmente a los jóvenes las actividades, planes y programas diseñados, planificados, ejecutados o coordinados por éste, destinados a la población juvenil.

- **Jefe/a Depto. Asoría Jurídica:** Asesorar legalmente al Instituto. Velar por la legalidad de los actos del Instituto e informar sobre los asuntos de carácter jurídico que se sometan a su consideración. Del mismo modo, el Departamento de Asesoría Jurídica deberá preparar las iniciativas legales relacionadas con la situación de la Juventud.
- **Directores/as Regionales:** Coordinar las políticas juveniles de las distintas instancias del Gobierno y administración regional, provincial y comunal, manteniendo una permanente y preferente vinculación con los municipios y otros organismos y entidades que actúen en la atención de asuntos juveniles para prestarles el apoyo técnico que requieran y evaluar su gestión, particularmente en cuanto a cumplimiento de programas y proyectos que patrocine, financie o desarrolle.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	168 funcionarios/as
Dotación de Planta	8 funcionarios/as
Dotación a Contrata	160 funcionarios/as
Personal a Honorarios	1 funcionario/a

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 8.309.663.000.000.-
Presupuesto de Inversión	\$ 32.480.000.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Instituto Nacional de la Juventud, está compuesto por el Nivel Central con sede en la ciudad de Santiago, en el que se encuentra la Dirección Nacional, la Subdirección Nacional y los Departamentos. Además, existen 16 Direcciones Regionales, ubicadas en cada una de las capitales regionales respectivas. En la Dirección Regional de Ñuble, existen oficinas ministeriales en el cual se alojan servicios relacionados del Ministerio de Desarrollo Social.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

I Nivel Jerárquico

- Director Nacional

II Nivel Jerárquico

- Subdirector/a Nacional
- Directores/as Regionales

Total: 18 cargos

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Coordinar las políticas públicas y planes que conciernan a jóvenes, realizados por los distintos organismos de Estado en la Región.
2. Articular redes con otros organismos, tanto públicos como privados a nivel regional, para desarrollar acciones que fomenten y potencien el rol que debe cumplir la juventud en los distintos ámbitos de la sociedad (trabajo, salud, educación, justicia, etc.)
3. Fomentar y potenciar la participación social de las organizaciones de y para los jóvenes de la Región en la gestión de las políticas públicas regionales.
4. Dirigir y organizar los recursos financieros, materiales y humanos de la Dirección, para la ejecución de políticas públicas, de acuerdo a las directrices impartidas desde el nivel central.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Conformar y dirigir el equipo de trabajo de la nueva Dirección Regional, según lo dispuesto por la Dirección Nacional	1.1. Diagnosticar las necesidades de personal y diseñar una propuesta de staff para presentar a la Dirección Nacional. 1.2. Ejecutar el plan de acción sobre dotación de personal. 1.3. Dirigir el proceso de inducción de las nuevas contrataciones
2. Relevar la temática juvenil en la región proponiendo planes de acción a partir de la información generada en los estudios, sondeos, encuestas, investigaciones en materia de juventud.	2.1. Difundir en la región los estudios, sondeos, encuestas, investigaciones e información en materia de juventud. 2.2. Entregar y mantener información actualizada en materia de juventud a las entidades públicas o privadas de la región que trabajen temáticas juveniles. 2.3. Proponer, a partir de la información obtenida, planes y programas de acción para los jóvenes.
3. Fomentar la participación juvenil en la región a través de la promoción, ejecución, y difusión de los programas implementados por el Servicio.	3.1. Establecer una mesa regional de trabajo intersectorial en temáticas de juventud que defina el trabajo que se realizará en la región. 3.2. Difundir la oferta programática del Instituto Nacional de la Juventud en la sociedad civil, empresas, municipalidades y Servicios Públicos.
4. Impulsar acciones orientadas a la juventud, tanto en aspectos sociales, culturales y laborales entre otros a través de alianzas con organismos públicos y privados.	4.1. Gestionar alianzas estratégicas entre la Dirección Regional y los organismos públicos-privados para el desarrollo de programas.
5. Promover las buenas prácticas y ambientes laborales en la Dirección Regional.	5.1. Implementar el Plan de Gestión Estratégica en materias de gestión y desarrollo de personas.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.</p> <p>Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.</p>

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

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p> <p>Capacidad para incorporar en su visión a los distintos actores relacionados con el proceso de evaluación ambiental.</p>	<p>10%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas a la gestión o coordinación de programas o proyectos vinculados al ámbito del desarrollo social, local o territorial en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de juventud.</p> <p>Se valorará poseer 1año de experiencia en cargos de dirección, jefatura, o coordinación de equipos en instituciones públicas, privadas o no gubernamentales.</p>	<p>10%</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>20%</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p>20%</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p>10%</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>20%</p>
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	1
Presupuesto que administra	\$107.368.581

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de la Dirección Regional está constituido por 2 funcionarios/as, 1 Director Regional y 1 Profesional.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos:

El/la Director/a Regional, se relaciona con el Director/a Nacional y Subdirección en la entrega de reportes de las diferentes actividades relacionadas con los productos estratégicos de la Región.

Los Departamentos o Áreas del Nivel Central, se relacionan en lo concerniente al reporte presupuestario, flujo de información relativa a actos administrativos de personal, flujo de información respecto a proyectos, planes y programas vigentes en concordancia con el Servicio.

Clientes Externos:

- Intendencia Regional.
- Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Desarrollo Social.
- Servicios Públicos Regionales.
- Municipalidades.
- Organizaciones locales y de la sociedad civil, que tengan relación con la temática juvenil.

Otros actores claves:

- Medios de comunicación regionales.
- Asociación de funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de la Juventud

5.4 RENTA

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 5%. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.454.000.-** 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 5%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.412.773.-	\$120.639.-	\$2.533.412.-	\$2.056.840.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.142.762.-	\$207.138.-	\$4.349.900.-	\$3.691.349.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$2.602.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.400.894.-	\$120.045.-	\$2.520.939.-	\$2.045.365.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.678.598.-	\$183.930.-	\$3.862.528.-	\$3.271.144.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.454.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de

desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberán elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.

b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.

c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 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.

El cargo se rige por el título VI de la Ley N° 19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica; por el Decreto con Fuerza de Ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; y por las normas especiales contenidas en la Ley N° 20.422, que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad.

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 desempeño en el Servicio, en calidad de alto directivo público titular, con un máximo de seis (aplica dictámenes N° 21.713, de 2014, y N° 26.571, de 2014, ambos de la Contraloría General de la República 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.