

**DIRECTOR/A REGIONAL MAGALLANES Y LA ANTÁRTICA CHILENA
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS - INE
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Magallanes,
Punta Arenas

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/la Director/a Regional le corresponderá administrar los procesos de producción estadística de la región en cuanto a levantamiento, análisis, calidad y difusión de la información estadística de la región, de acuerdo a las políticas y lineamientos estratégicos institucionales, particularmente en cuanto a cobertura y calidad. A su vez, deberá aplicar y velar por el cumplimiento de los procesos administrativos y legales conforme a las normas que regulan al Instituto Nacional de Estadísticas, con el propósito de garantizar la calidad y transparencia de su actividad.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho 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 2° de la Ley N° 19.196 e inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-06-2018
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Carlos Briceño.

*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, modificado por la ley N° 20.955.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Instituto Nacional de Estadísticas es un organismo que se relaciona con la Presidencia de la República a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, que nace al amparo de la Ley N° 17.374, que posee personalidad jurídica de derecho público funcionalmente descentralizado y con patrimonio propio. Para esta institución, son fundamentales variables como la confiabilidad, calidad, accesibilidad y comparabilidad de la información que entrega.

Misión institucional

Generar las estadísticas oficiales de Chile garantizando la calidad técnica y la entrega de información confiable, oportuna, pertinente, comparable y de fácil acceso para la toma de decisiones a nivel nacional y territorial, liderando y articulando el Sistema Estadístico Nacional.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Cumplir el rol rector en forma eficiente y efectiva respecto de la integración en el Sistema Estadístico Nacional.
2. Mejorar la calidad, comparabilidad y homologación de las estadísticas producidas por el Instituto, con una mayor descentralización, siguiendo estándares y buenas prácticas de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Naciones Unidas y/o Eurostat, entre otras.
3. Lograr el reconocimiento y la credibilidad como referente estadístico, generando información relevante, de alta calidad y desagregación estratégica para la satisfacción de nuestros clientes y usuarios, fortaleciendo para ello las relaciones, los espacios de servicio y de colaboración, así como los canales de difusión que promueven el uso de las estadísticas oficiales.
4. Contar con la infraestructura estadística actualizada y con plataformas tecnológicas que aseguren integridad, seguridad y continuidad de la generación estadística.
5. Potenciar el desarrollo estadístico fortaleciendo y mejorando las capacidades existentes en el INE.

Productos Estratégicos

1. Estadísticas

Tienen como objetivo de estudio los fenómenos económicos y sociales en sus diferentes manifestaciones, definiendo y elaborando metodología de cálculo y análisis, diferenciándose entre Sociales y Económicas. Las Estadísticas Sociales están vinculadas con los grupos de población (hombres y mujeres, pueblos originarios, adultos mayores, entre otros) del país y sirven de base para el cálculo de los indicadores sociales que son un conjunto de datos que dan una medida de la situación y cambios relativos a aspectos de las condiciones de vida de la población. Las Económicas permiten dar una caracterización cuantitativa y cualitativa del volumen, composición y dinamismo de las fuerzas productivas y, además, refleja el comportamiento de las relaciones de producción en cada economía. Además, posibilita analizar los hechos económicos profundamente y generalizarlos, colocándose en el centro de los fenómenos, convirtiéndose así ambas estadísticas en elementos activos que intervienen en la definición de políticas públicas.

2. Infraestructura Estadística

Corresponde al conjunto de elementos en los cuales se basa el levantamiento de las estadísticas tanto económicas como de hogares que elabora el INE. Estos insumos están conformados por una plataforma de información geográfica que permite una actualización continua de la base de datos de la cartografía

institucional, análisis geoestadísticos y planos a diferentes escalas y formatos. Asimismo, se incluyen los directorios, marcos muestrales y nomenclaturas pertinentes a los diferentes procesos de producción estadística.

Con estos elementos, se generan las metodologías (marcos conceptuales, diseño de muestras) y se coordina la operatividad del levantamiento de las encuestas y/o elaboración de indicadores.

3. Censos

Un censo es una operación estadística masiva y/o universal llevada a cabo en el conjunto de unidades de observación pertenecientes a una población o universo dado.

Clientes

Los clientes principales del Instituto Nacional de Estadísticas son:

- Instituciones del Estado.
- Empresas Privadas.
- Investigadores.
- Otro usuario/a INE.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Las principales funciones que históricamente le han correspondido al Instituto Nacional de Estadísticas se encuentran el efectuar el proceso de recopilación, elaboración técnica, análisis y publicación de las estadísticas oficiales de nuestro País. Para cumplir con su cometido, el Instituto tiene el mandato de ser un referente en materia estadística, lo que implica, además de elevar el estándar técnico en la producción, construir una organización orientada al usuario, ágil, flexible, eficiente, en alianza con otros y capaz de aprender permanentemente, en un contexto donde se valore el aporte de cada persona, se estimule el desarrollo, el trabajo en equipo y la confianza.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El servicio se vincula con otros organismos públicos, en el contexto de la generación de productos estadísticos que facilitan la toma de decisiones y a su vez constituyen un insumo para el diseño, monitoreo y evaluación de políticas públicas. Asimismo, se coordina con el Banco Central respecto a definiciones conceptuales, planes de trabajo y la entrega de información relevante para la elaboración de estadísticas económicas que las leyes orgánicas de ambas instituciones les asignan. La academia constituye igualmente parte del mapa de stakeholders de la institución.

En cuanto a organizaciones internacionales, a partir del ingreso de Chile a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en 2010, el INE participa en el Comité de Estadísticas y Política Estadística de la Organización. Esto implica un esfuerzo permanente de la institución por lograr altos estándares de calidad en sus indicadores e implica asumir permanentemente nuevos desafíos. Desde el año 2016, la dirección nacional del INE participa además como miembro del Comité Ejecutivo (Bureau) de dicho Comité de Estadísticas, encargado de definir el Plan de Trabajo bianual del Comité. A nivel regional, El INE participa activamente en la Comisión Estadística de las Américas (CEA) de la CEPAL, ejerciendo actualmente la presidencia del Comité Ejecutivo (período 2018-2019) y liderando 3 Grupos de Trabajo (GT): GT de Estadísticas del Mercado Laboral, GT de Encuestas de Hogares y GT de Censos.

Los estándares internacionales también han permitido observar los procesos y productos de INEs de otros países y junto con ellos las plataformas tecnológicas

que dan soporte a la información e integración de bases de datos, desafíos tecnológicos que el entorno incorpora a diario a la institución.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El INE, creado como Oficina Estadística en 1843, es uno de los organismos públicos con mayor trayectoria en Chile. Tiene por función principal generar las estadísticas oficiales del país, garantizando la calidad técnica y la entrega de información confiable, oportuna, pertinente, comparable y de fácil acceso para la toma de decisiones a nivel nacional y territorial.

Producto de sus funciones, efectúa el proceso de recopilación, elaboración, análisis y publicación de estadísticas oficiales, entregando al país más de 70 productos estadísticos en diversas temáticas que incluyen empleo, precios, población, cultura, seguridad ciudadana, economía y otros aspectos relevantes para la adopción de decisiones y construcción de políticas públicas. Además, el instituto es el organismo rector del Sistema Estadístico Nacional (SEN), que integra a los principales productores de información estadística oficial. Su finalidad es coordinar y mejorar la pertinencia de la producción estadística, promover lineamientos técnicos y normar estándares comunes.

Desde el punto de vista organizacional, el INE cuenta con una Dirección Nacional, tres Subdirecciones (Técnica, Operativa y Administrativa), una División jurídica y 14 Direcciones regionales.

Actualmente la institución se encuentra en un proceso de fortalecimiento, enmarcado en un proceso de mejora continua, cuyo origen acoge los compromisos asumidos el año 2009/2010 con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), enfocados en mejorar la calidad de las estadísticas nacionales mediante, por ejemplo: tareas de producción nueva, mejora de productos, actualización de procesos internos, entre otros. Se alinea, asimismo, con las declaraciones fundamentales; Misión, Visión y objetivos estratégicos asumidos en los procesos de planificación estratégica tanto para el período 2014-2017 como el que se encuentra en la actualidad para el período 2018-2022 y que ratifican en la Visión Institucional de "Ser un organismo técnico sólido y confiable, reconocido por la transparencia y calidad de sus procesos de generación de estadísticas y su estándar técnico de clase mundial".

Este Fortalecimiento tiene por objetivo hacer del INE una Institución eficiente y capaz de elaborar productos estadísticos bajo estándares internacionales y que se constituyan en la base de los procesos de toma de decisiones de política pública acorde a los desafíos de desarrollo del país y sus territorios. Para ello se focaliza esta iniciativa en la mejora en la Capacidad de Gestión que permita aumentar sus niveles de eficiencia y efectividad.

El proceso de fortalecimiento institucional, iniciado en 2014, ha sido desarrollado en parte, por una iniciativa de Modernización del Estado que cuenta con financiamiento BID y que priorizó cuatro componentes como focos de mejora:

Gestión Estratégica: Este componente tiene por objetivo diseñar e implementar un sistema integral de planificación, evaluación y monitoreo del quehacer institucional a nivel estratégico, con el fin de mejorar la eficiencia institucional, para lo cual se ha propuesto como principales desafíos:

- Diseñar e implantar un modelo y metodología de planificación y control de gestión institucional a nivel nacional.
- Diseñar e implementar un Cuadro de Mando Integral institucional.

- . Formular el plan estratégico institucional 2018 – 2022.

Gestión de Procesos: El componente tiene por objetivo rediseñar y mejorar los procesos críticos del INE, para lo cual trabaja en las siguientes líneas:

- . Definir y transferir a la Institución una metodología de gestión por procesos.
- . Instalar práctica de gestión por procesos.
- . Definir un mapa de procesos críticos.
- . Incorporar tecnología para apoyar la gestión de los procesos.

Apoyo Administrativo en el ámbito de las Personas, cuyo objetivo central ha sido: Diseñar e implementar una Política Integral de Gestión de Personas, utilizando el Modelo de Gestión Estratégica de Personas. Para ello, se trabaja en las siguientes líneas:

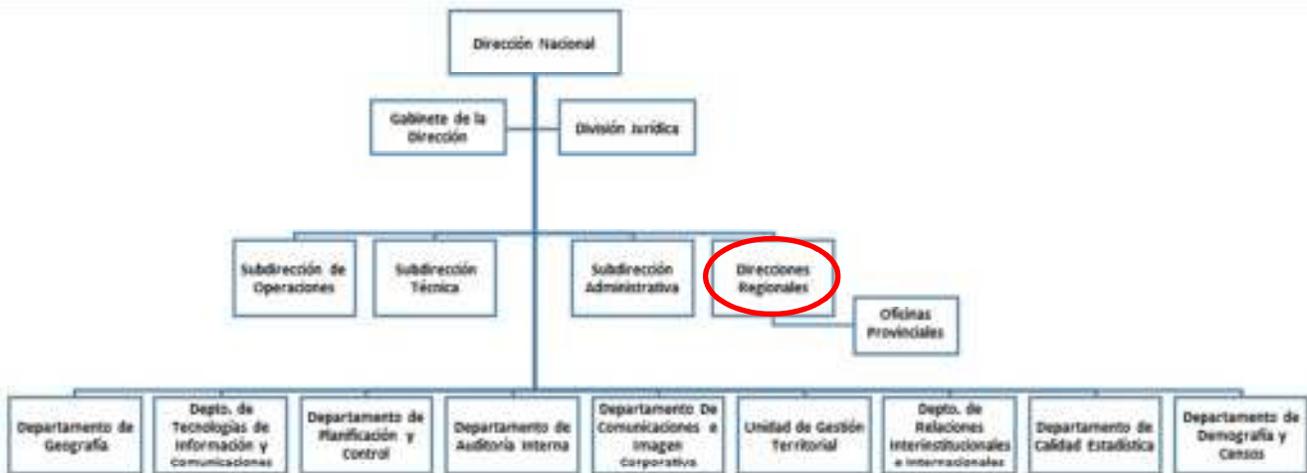
- . Diseño e implementación de un modelo Institucional de gestión del desempeño.
- . Diseño e implementación de un modelo de competencias y perfiles de cargos de la institución.
- . Implementación de un programa de habilidades directivas desde el primer hasta el cuarto nivel de jefaturas.
- . Evaluación del Clima Laboral y el diseño e implementación de planes de mejoras.
- . Diseño e implementación de los Procesos de Reclutamiento, Selección e Inducción.

Apoyo Administrativo en el ámbito gestión de Tecnología de Información (TI), cuyo fin es: modernizar y fortalecer la Gestión de TI, con una Plataforma Tecnológica que garantice capacidad de proceso y almacenamiento, con políticas y metodologías que garanticen una infraestructura segura, integrada y confiable. Se han desplegado un variado conjunto de acciones en diversos ámbitos de soporte a la Institución, los cuales se pueden consolidar en:

- . Definición y formalización de una estrategia de servicios TI.
- . Plataforma Tecnológica de hardware, software base y comunicaciones modernizada y fortalecida.
- . Procesos con herramientas de apoyo, políticas y planes para las áreas de calidad, seguridad, continuidad operacional, administración de contratos, entre otros.
- . Metodologías y estándares para el desarrollo de software y sitios Web.
- . Estandarización y consolidación de bases de datos.
- . Control y gestión de cambios definidos.

El plan de modernización se ha complementado con la ejecución de iniciativas de mejoramiento Institucional llevadas a cabo con recursos propios, entre las que destacan: establecimiento de una Unidad de Calidad Estadística; cambio de año base; desarrollo de estadística de informalidad laboral; y elaboración de un nuevo marco muestral de vivienda para encuestas de hogares.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



ORGANIGRAMA REGIONAL



Las áreas del nivel central, que se relacionan directamente con el/la Director/a Regional Magallanes, son los siguientes:

- **Dirección Nacional**, en los lineamientos estratégicos y en el quehacer operativo para el correcto funcionamiento de la Dirección Regional.
- **Subdirección Administrativa**, en temas vinculados a los procesos de gestión financiera, presupuestaria y contable; logística y servicios generales; desarrollo de las personas, prevención de riesgos y bienestar.
- **Subdirección Técnica**, en temas vinculados a los procesos, productos y servicios estadísticos, estudios y análisis del INE, y a la incorporación de prácticas internacionales de los procesos de análisis estadístico.
- **Subdirección de Operaciones**, en los procesos de recopilación y elaboración técnica de las estadísticas oficiales continuas.
- **División Jurídica**, en el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias que rigen al INE.
- **Departamento de Auditoría Interna**, en materias de auditoría, seguimiento de observaciones de estas.
- **Departamento de Comunicaciones e Imagen Corporativa**, en las estrategias para fortalecer y consolidar el posicionamiento público del INE en los ámbitos de intereses específicos.
- **Departamento de Tecnologías de Información y Comunicaciones**, en temas de soporte, la operación, el mantenimiento y administración de los aspectos tecnológicos e informáticos.
- **Proyecto CENSO**, en temas vinculados a la realización de los censos.
- **Departamento de Planificación y Control**, en la planificación estratégica y su componente regional; en el reporte de indicadores de gestión institucional; en la formulación y ejecución de proyectos institucionales; y en la gestión por procesos.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.549
Dotación de Planta	126
Dotación a Contrata	1.423
Personal a Honorarios	1.296

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 40.306.311.000.-
Presupuesto de Inversión	\$ 1.878.360.000.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El INE es un servicio funcionalmente descentralizado, con cobertura nacional, operando a través de 15 direcciones regionales. Cada dirección regional administra y gestiona su presupuesto, dotación e infraestructura, de acuerdo a los lineamientos entregados por el Nivel Central.

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

Los cargos del Instituto Nacional de Estadísticas que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a Técnico.
- Subdirector/a Administrativo.
- Subdirector/a de Operaciones.
- Jefe/a División Jurídica.
- 15 Directores/as Regionales.

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Representar a la Dirección Nacional en la región ante las autoridades regionales, provinciales y locales; del sector privado y público; el mundo académico; y la ciudadanía, para así fortalecer y gestionar redes con los diferentes actores presentes en la región.
2. Administrar y gestionar eficientemente los procesos de producción, análisis y difusión de la información estadística de la Dirección Regional del Instituto Nacional de Estadísticas, respondiendo oportunamente a los requerimientos de los clientes internos y externos, garantizando altos estándares de calidad técnica y de transparencia.
3. Implementar y supervisar el sistema estadístico de la región, de acuerdo a lineamientos institucionales, para asegurar el rol rector en dicho sistema de su jurisdicción.
4. Administrar los procesos vinculados a la gestión financiera y contable; gestión de abastecimiento y logística operativa; gestión del desempeño y el desarrollo de las personas de la dirección regional de acuerdo a los lineamientos institucionales, y que permita cumplir con los objetivos de la dirección regional
5. Implementar acciones preventivas, correctivas y de seguimiento a los procesos de información estadísticas de la dirección regional de acuerdo a los lineamientos institucionales, asegurando la mejora continua en calidad y transparencia, así como el resguardo del secreto estadístico y de la información que la institución maneja para la toma de decisiones.
6. Fortalecer y gestionar redes con órganos del Estado, organizaciones académicas, gremiales y del sector privado en la región.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO ¹
<p>1. Fortalecer y articular el sistema estadístico en la región para potenciar el valor público del dato estadístico para la toma de decisiones.</p>	<p>1.1 Formular e implementar un Plan Estratégico de Desarrollo Regional que provea estadísticas oficiales de calidad, transparencia y accesibilidad.</p> <p>1.2 Implementar el Plan de Proyectos Estratégicos de la Institución en la Región, que fortalezca la cobertura y calidad de los productos levantados por la Dirección Regional, y satisfacer los requerimientos de los clientes/usuarios de la región y el país en general.</p> <p>1.3 Colaborar en alinear la oferta de productos estadísticos a las necesidades prioritarias del desarrollo de la región.</p> <p>1.4 Incrementar el nivel de satisfacción de tomadores de decisiones para lo cual se espera que al menos deba elaborar e implementar un plan de difusión regional de los productos estadísticos provistos por la institución.</p>
<p>2. Instalar estándares de calidad en la producción estadística para que respondan adecuadamente al desarrollo sostenible del país.</p>	<p>2.1 Fortalecer la calidad de los procesos de productos estadísticos del país.</p> <p>2.2 Colaborar con el posicionamiento del INE, con énfasis en el ámbito regional.</p>
<p>3. Incrementar la eficiencia de los procesos institucionales para fortalecer su capacidad de producción estadística de calidad.</p>	<p>3.1 Incrementar la eficiencia de los procesos de producción estadística.</p> <p>3.2 Aumentar el uso de sistemas y herramientas digitales en la producción estadística nacional.</p> <p>3.3 Fortalecer las capacidades tecnológicas para el uso de los registros administrativos en la producción estadística nacional.</p>
<p>4. Promover el mejoramiento continuo de la gestión institucional, a través del logro de las metas establecidas para el equipo de trabajo de la dirección regional.</p>	<p>4.1 Implementar acciones para reducir las posibles brechas de competencias de los funcionarios de la institución.</p> <p>4.2 Mantener la política de gestión de personas y gestión financiera, alineada a los desafíos institucionales.</p> <p>4.3 Velar por el cumplimiento de las metas establecidas para el equipo de trabajo de la Dirección Regional.</p>

¹ Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentran detalladas en este documento.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO ²

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.

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.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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.

² Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional, todo ello, permitiéndole al alto directivo contribuir desde la región con la misión del Instituto Nacional de Estadísticas.</p>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia específica en gestión y/o administración de procesos en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Además, se valorará contar con experiencia en materias económicas y/o estadísticas.</p> <p>Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos de similar complejidad, jefatura y/o coordinación de equipos de trabajo, dirección y/o gerencia, que le permitan dirigir y gestionar la dirección a su cargo.</p>	15%
<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>	20%
<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>Esto exige al alto directivo, capacidad para ampliar los vínculos estratégicos oportunos y permanentes con otras instituciones del Estado, entidades privadas, centros de investigación, organismos internacionales, entre otros, que permitan llevar a cabo coordinaciones destinadas a mejores prácticas y resultados de calidad en los procesos de producción estadística de la región.</p>	15%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia 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>	15%
<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>	15%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	10%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	48
Presupuesto que administra	\$ 220.566.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El total de funcionarios, que el/la Directora/a Regional coordina es de 48 personas: 3 funcionarios de planta administrativa; 30 funcionarios contrata y 15 colaboradores en calidad jurídica de honorarios.

El equipo de trabajo directo está compuesto por 4 áreas: Operaciones, Técnica, Administrativa e Infraestructura.

El área de Operaciones debe velar por el cumplimiento del Plan Nacional de Recopilación Estadística en el ámbito regional; atender demandas de información tanto internas como externas en materias relacionadas con la Unidad, y coordinar la elaboración de publicaciones estadísticas.

El área Técnica debe estudiar y analizar las estadísticas e índices producidos, tanto a nivel nacional como regional, y proponer sus modificaciones cuando sea necesario; elaborar proyectos estadísticos de interés regional; elaborar y proponer las metas de la Dirección Regional; administrar y coordinar los recursos y el soporte informático de la Dirección Regional; y llevar el control de gestión de la Dirección Regional.

El área Administrativa debe gestionar y controlar las acciones vinculadas con los recursos humanos, financieros y físicos y efectuar los registros administrativos de acuerdo a la normativa e instrucciones vigentes; mantener el constante control, archivo y conservación de toda la documentación que ingresa y egresa de la Dirección Regional; y realizar la gestión contable y financiera de la Dirección Regional.

El área de Infraestructura debe mantener una actualización continua del margo geoestadístico institucional de la región; recopilar registros administrativos para fines estadísticos; e implementar planes y procedimientos tecnológicos de acuerdo a los lineamientos del Departamento de Tecnologías de Información y Comunicaciones.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Director/a Regional del Instituto Nacional de Estadísticas se relaciona internamente con la Dirección Nacional; la Subdirección de Operaciones; Subdirección Técnica; Subdirección Administrativa; y Unidades dependientes de la Dirección Nacional como División Jurídica, Auditoría, Departamento de Geografía y Departamento de Planificación y Control. Además, se relaciona con las otras 13 Direcciones Regionales, con el propósito de cumplir los objetivos y metas institucionales. A nivel central se relaciona con la unidad de Gestión Territorial.

Los principales clientes externos son:
Gobierno Regional, Secretarías Regionales Ministeriales - SEREMIS, Municipios, Universidades, Asociaciones Gremiales, empresas y medios de comunicación, entre otras.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **8°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.197.000.-** 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 35%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.342.851.-	\$819.998.-	\$3.162.849.-	\$2.666.145.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.107.336.-	\$1.437.568.-	\$5.544.904.-	\$4.734.284.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.356.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.332.714.-	\$816.450.-	\$3.149.164.-	\$2.653.554.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.721.084.-	\$1.302.379.-	\$5.023.463.-	\$4.284.743.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.197.000.-

***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, deberá 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.

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.
- Los funcionarios del Instituto Nacional de Estadísticas, no podrán divulgar los hechos que se refieren a personas o entidades determinadas de que hayan tomado conocimiento en el desempeño de sus actividades. El estricto mantenimiento de estas reservas constituye el "Secreto Estadístico". Su infracción por cualquier persona sujeta a esta obligación, será sancionada por la ley. (Artículo 29°, de la Ley N° 17.374).