

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Tarapacá,
Iquique

I. EL CARGO

1.1. MISIÓN DEL CARGO

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

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: inciso final del Art. 40 de la Ley 19.882

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-07-2017.
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Pilar Vera

*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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1. DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

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

Objetivos Estratégicos institucionales

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

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

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

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

Población desagregada por producto estratégico.

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

a.1) Programa Mujeres Trabajadoras y Jefas de Hogar.

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

¹ Fuente: Ficha A -1 2017, SERNAMEG

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

a.2) Programa Mujer, Asociatividad y Emprendimiento.

- Mujeres de 18 años o más que desarrollan un emprendimiento o micro emprendimiento formal o informal, pertenecientes a los quintiles I, II y III.
- Intersector público y privado asociado a emprendimiento en la región.

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

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

a.4) Programa 4 a 7.

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

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

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

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

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

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

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

c) Iniciativas para la promoción de derechos, liderazgo y participación incidente de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

d.1) Programa Mujer, Ciudadanía y Participación.

- Mujeres organizadas a nivel local mayores de 16 y hasta 80 años de edad.
- Mujeres no organizadas participantes o egresadas de los programas de SERNAMEG.
- Intersector público y sociedad civil vinculada a temas de participación en la región.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los principales desafíos del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género se desprenden de la agenda de género del Programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet, los cuales se pueden sintetizar:

- Instalación y puesta en marcha de la nueva institucionalidad de género creada por el actual gobierno.
- Instalación de enfoque territorial que dará pertinencia a todas las acciones emprendidas por el servicio en cada región.
- Ejecución de planes y programas destinados al enfrentamiento de las principales barreras que limitan el acceso de las mujeres al mundo del trabajo.
- Ejecución de planes y programas destinados al enfrentamiento de la violencia contra las mujeres, en los ámbitos de prevención, atención, protección y reparación psicosocial y jurídica.
- Ejecución de planes y programas destinados al fortalecimiento de la autonomía física de la diversidad de mujeres.
- Ejecución de planes y programas destinados a la promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito político, económico, social y cultural.

**2.3
CONTEXTO
EXTERNO
DEL
SERVICIO**

SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

El Servicio Nacional de la Mujer y de la Equidad de Género es el sucesor y continuador legal del Servicio Nacional de la Mujer y fue creado como un servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, mediante la ley N° 19.023. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia de el/la Presidente/a de la República, con quien se relaciona por intermedio de el/la Ministro/a de la Mujer y la Equidad de Género.

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género se relaciona directamente con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, constituyendo su brazo ejecutor de las políticas y prioridades programáticas que este defina.

El Servicio tiene un alcance nacional, el cual se materializa a través de direcciones regionales en todas las regiones del país. Mediante éstas, se vincula con ejecutores públicos y privados en el ámbito regional, provincial y comunal, para la implementación de sus programas.

La modificación de su planta y funciones, en el marco de la Ley N°20.820 responde a la necesidad de contar con una institucionalidad fortalecida que permite abordar de manera más efectiva las demandas de igualdad y equidad de género en el país.

En efecto la Ley N°20.820 creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género como órgano rector de las políticas públicas en materias de equidad de género, y modificó, a su vez, la planta del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género con el objeto de fortalecer su desarrollo institucional. Actualmente se encuentra en un importante proceso de encasillamiento de su personal.

A su vez, se produjo una reubicación de las competencias legales, entre el Ministerio y el Servicio de la Mujer y la Equidad de Género, de manera de optimizar el funcionamiento de éste, en concordancia con su misión institucional.

Por último, resulta importante precisar que producto de la modificación legal antes referida, en la actualidad las direcciones regionales, y en especial sus autoridades (director/a regional) deberán vincularse fuertemente, cada una en el ámbito de su competencia, con las Secretarías Regionales Ministeriales, actualmente en plena implementación.

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género en sus direcciones regionales se coordinan con la Secretaría Regional del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género con el fin de trabajar por la eliminación de la desigualdad de género en el territorio.

Asimismo, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género se vincula directamente con Fundación de Promoción y Desarrollo de la Mujer (Prodemu) y Fundación Las Familias, mediante la transferencia de recursos, que son ejecutados por estas instituciones.

Contexto Regional:

Se entregan algunos indicadores generales de la región que se han elaborado en la

institución.

Trabajo: En términos de datos totales, tenemos que existen aproximadamente 69 mil mujeres y 105 mil hombres en la fuerza de Trabajo. La Tasa de participación femenina, es de un 53,3%, 20 puntos menor a la de los hombres, que alcanza a un 73,4%. En términos del valor nacional, se encuentra 2,3 puntos bajo la Tasa de participación femenina. Sobre la Tasa de ocupación, tenemos que la de las mujeres alcanza a un 49,5%, 17,2 puntos bajo los hombres y 6,1 puntos bajo la Tasa nacional de ocupación femenina. Sobre la Tasa de desempleo, en el caso de las mujeres, es de 1,8 puntos más baja que la de los hombres.

En términos porcentuales, sobre la fuerza de trabajo en la región, podemos señalar que su composición, es de un 39,7% de mujeres y un 60,3% de hombres. Con una diferencia de 1,1 puntos, respecto del valor nacional (40,8% mujeres y 59,2% hombres). De las personas inactivas, un 61,3% son mujeres y 38,7% hombres, con 1,3 puntos menos que a nivel nacional.

Al observar el comportamiento de las mujeres en términos de la situación en la fuerza de trabajo, tenemos que el 53,3% de las mujeres está en la fuerza de trabajo y un 46,7% permanece inactivo, a diferencia de los hombres, donde 73,4% está en la fuerza de trabajo y sólo 26,6% inactivos. En la región, las mujeres alcanzan 2,3 puntos menos que el porcentaje nacional de mujeres, en la fuerza de trabajo y respecto de los hombres de la región, tienen una diferencia de menos puntos 20,1.

Sobre las actividades económicas de la región, en primer lugar, encontramos a la Ramas *Comercio al por mayor y al por menor, siendo además donde están presente la mayoría de las mujeres. Por otra parte, la *Explotación de minas y canteras, es la segunda actividad económica más desarrollada, seguida de la *Construcción. En estas dos últimas, las mujeres tienen escasa presencia.

Al observar las Ramas más significativas en la región y las que presentan mayores diferencias en términos de la escasa presencia de las mujeres tenemos que la principal actividad económica de la región es el *Comercio al por mayor y al por menor, donde las mujeres proporcionalmente a los hombres, son mayoría. Ubicadas en la categoría ocupacional *Trabajadora por cuenta propia y *Empleado u obrero del sector privado.

Respecto de las razones entregadas para encontrarse fuera de la fuerza de trabajo, tenemos que, en el caso de las mujeres, la principal razón corresponde a *Quehaceres del hogar, en todos los tramos etarios. En el caso de los hombres, corresponde a estudios, jubilación o enfermedades. Los tramos etarios en donde las mujeres, con razones para no estar trabajando se concentran, es en los 60 y +; a diferencia de los hombres que quienes dan razones para estar fuera de la fuerza de trabajo, es en el tramo 15-24 años.

Calidad del Empleo: En relación a los contratos, tenemos que son las mujeres, tanto a nivel nacional como Regional, las que presentan un mayor de informalidad en la relación laboral. Lo anterior porque quienes dan cuenta de tener acuerdos de palabra, son mayoritariamente las mujeres (18,1%), casi 7 puntos más que los hombres (11,2%), tanto al compararlas en relación a los hombres como con las mujeres a nivel nacional. Las mujeres que desarrollan trabajo doméstico remunerado, puertas adentro y puertas afuera, son las que muestran los más altos porcentajes de acuerdos de palabra (49,2% y 53,0%) en la relación laboral. Por otro

lado, es el grupo de asalariadas del sector público, quien tiene mayores porcentajes de contrato escrito.

En relación al tipo de relación contractual (directa o triangular), tenemos que, en la región, las mujeres asalariadas que están en *Empresas de servicios temporales o suministradora de trabajadores, alcanza un porcentaje mayor al de los hombres (8,5 puntos más). Esta situación se da en un 32,4% en el sector público. Un 10% de las mujeres de la región trabajan en condiciones de subcontratista y 79,1% lo hacen directamente con la empresa donde trabaja.

Sobre la **Brecha o Diferencia Salarial** entre mujeres y hombres, es posible mostrar elementos importantes que la condicionan, aumentándola o disminuyéndola (edad, educación, otros). En términos globales, la Brecha a nivel país alcanza al 29,7% y en la Región, esto aumenta a 35,4%. Es decir, las trabajadoras de la Región tienen una brecha salarial que supera la Nacional en 5,7 puntos.

Al revisar la región, con otros elementos que afectan dicha Brecha, tenemos que, en términos etarios, donde se produce la mayor diferencia es en el tramo 55-64 años; donde se produce la menor es entre los 15-24. Se puede señalar que, pese a que en ese tramo, hombres y mujeres alcanzan salarios muy bajos, las mujeres siguen siendo las más afectadas. En relación al nivel educacional, la mayor brecha se produce en quienes tienen hasta educación Primaria (55,3%); la menor, se produce en trabajadoras/es con educación universitaria (24,6%). Sin embargo, a mayores años de estudios (post grados), la brecha vuelve a aumentar a un 37,7%. En relación a la Categoría Ocupacional, la mayor brecha se produce en Trabajadoras/es por cuenta propia (34,7%); la menor, en el trabajo asalariado (28,9%). En las ramas de actividad económica, tenemos que la Pesca, es la que presenta una brecha mayor (73%); la menor corresponde a Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales, con un 10,4%. Sin embargo, esta última es una de las que presenta menores niveles remuneracionales.

Sindicalización y Derechos colectivos: Sobre sindicalización podemos señalar que, en la región, la proporción de mujeres afiliadas a sindicatos es menor a las cifras nacionales que ya son bajas. La composición de la población de mujeres sindicalizada en la Región, es 16 puntos debajo de las cifras nacionales. Es decir, que cada 10 personas sindicalizadas, sólo 2 son mujeres.

Violencia contra las mujeres: La violencia psicológica es aquella que se encuentra en mayor medida en la región de Tarapacá ascendiendo a un 12%. Sin embargo, hay que considerar que esta cifra, comparativamente con las otras regiones, es la más baja. El promedio de las regiones en cuanto a violencia psicológica es de 30,05 puntos, lo que implica que Tarapacá se encuentra a 18,05 puntos porcentuales de dicho promedio. El gráfico que se expone a continuación da cuenta de la prevalencia vida de la violencia física. Al respecto se destaca que Tarapacá nuevamente es la región que posee un porcentaje más bajo en comparación con las otras regiones, ascendiendo a un 3,1%. Se destaca que la región de Tarapacá se encuentra a 12,6 puntos porcentuales de distancia del nivel nacional.

Los niveles de violencia sexual en general son menores en relación a la prevalencia vida en otros tipos de violencia. Sin embargo, se destaca que en la región de Tarapacá este tipo de violencia tiene una prevalencia de un 1,6%, que se encuentra sobre de Antofagasta (0,8%) y Aysén (1,2%).

Embarazos, Tasas de Fecundidad, Nacidos Vivos: Uno de los cambios más importantes que se han producido en las familias se relaciona con la disminución de la cantidad de hijos/as que los/as chilenos/as deciden tener como un fenómeno mundial. La disminución progresiva de la tasa de fecundidad se presenta y se potencia con otros dos fenómenos: la incorporación de la mujer al mercado laboral y el mayor conocimiento de métodos de planificación familiar y la divulgación y distribución de distintos métodos anticonceptivos.

Existe levemente una menor proporción de mujeres embarazadas en la región de Tarapacá ascendiendo a un 3% en comparación con un nivel nacional donde existe un 3,5% de mujeres embarazadas, por otra parte el porcentaje de menores de 19 años que son madres en relación al total de las madres de la región asciende a un 15%.

Participación en cargos de representación popular:

Senadoras/es: Desde la elección del año 1989 no existen mujeres electas en el cargo de Senadores en la región.

Diputadas/os: Las mujeres electas en los cargos de diputadas en la región, no muestran una tendencia nítida al aumento, estancamiento o disminución. En la elección del año 2009 de las/os dos diputadas/os de la Región, hubo una mujer y un hombre (50%), no obstante, en la elección del año 2013, no hubo mujeres electas.

Consejeras/os Regionales: La Región de Tarapacá se ubica en el noveno lugar a nivel nacional, en orden decreciente respecto del porcentaje de mujeres elegidas en el cargo de consejeras regionales. Lo anterior resulta importante en tanto es función de las/os Consejeros/as Regionales participar en la adopción de decisiones que tienen relación directa con el desarrollo social, cultural y económico de las regiones.

Alcaldes/as: En la Región de Tarapacá la participación de las mujeres en cargos de representación popular, está bajo el promedio nacional. Respecto de la elección de Alcaldes/as, en la elección del año 2012 no hubo mujeres electas.

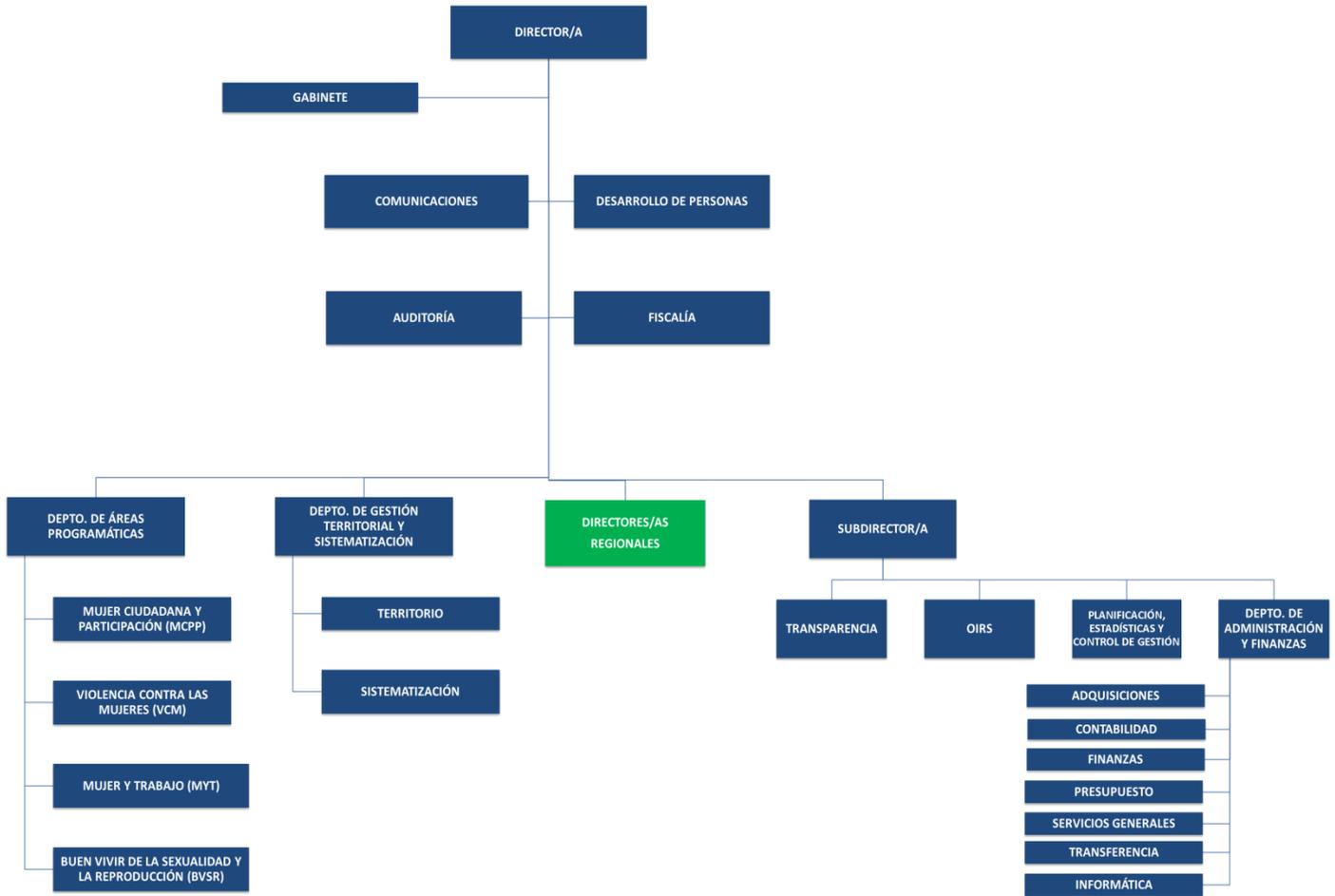
Concejales/es: En relación a la elección de Concejales/as, en la Región de Tarapacá un 25% de las/os electas/os son mujeres, cifra similar al promedio nacional que asciende a 25,18%.

**2.4
CONTEXTO
INTERNO
DEL
SERVICIO**

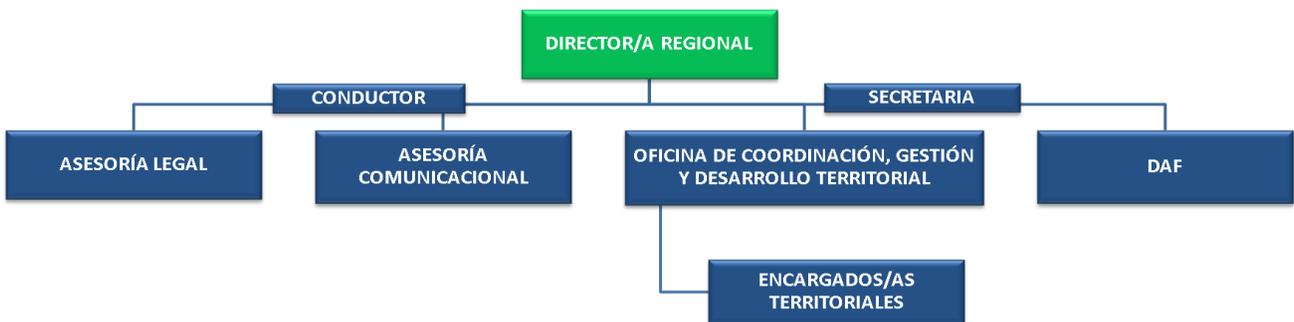
El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género debe dar cumplimiento a la dimensión programática de la agenda de género establecida en el programa de gobierno.

Al mismo tiempo, las direcciones regionales del servicio tienen la responsabilidad de abordar su implementación desde el territorio. En este contexto deberá asumir como desafío en el ámbito interno los procesos de instalación y ajuste de equipos, en relación a los diseños y metas regionales, establecer instancias de coordinación con la secretaria regional ministerial y los demás actores presentes en el territorio.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



2.5.1 ORGANIGRAMA REGIONAL



**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	407
Dotación de Planta	34*
Dotación a Contrata	373
Personal a Honorarios	29

(*) Cifra que está sujeta a modificación por encontrarse en proceso de encasillamiento.

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	M\$ 45.664.860 *
Presupuesto de Inversión	M\$ 78.053

(*) Incluye: Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (01), Mujer y Trabajo (02) y Prevención y Atención de Violencia Contra Las Mujeres (03)

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género cuenta una Dirección Regional en cada una de las Regiones en que se divide el territorio de la República, con sede en la ciudad capital de la misma Región. Cada una de estas Direcciones Regionales trabaja con ejecutores públicos y privados en el ámbito regional, provincial y comunal.

- Dirección Regional de Tarapacá
- Dirección Regional de Antofagasta
- Dirección Regional de Atacama
- Dirección Regional de Coquimbo
- Dirección Regional de Valparaíso
- Dirección Regional de Libertador Bernardo O'Higgins
- Dirección Regional de Maule
- Dirección Regional de Bío Bío
- Dirección Regional de Araucanía
- Dirección Regional de Los Lagos
- Dirección Regional de Aysén
- Dirección Regional de Magallanes
- Dirección Regional Metropolitana
- Dirección Regional de Los Ríos
- Dirección Regional de Arica y Parinacota

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

Los cargos que pertenecen al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director/a Nacional.
 - 1 Subdirector/a.
 - 1 Fiscal.
 - 15 Directores/as Regionales.
- Total de cargos escritos al Sistema de Alta Dirección Pública: 18

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Ejercer una eficiente dirección en la gestión de la dirección regional, considerando que cuenta con funciones delegadas que le otorgan autonomía en algunos aspectos presupuestarios y de gestión de personas.
2. Dirigir, gestionar y administrar la dirección regional, velando por la correcta y coherente ejecución de los planes y programas del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, de acuerdo a los lineamientos definidos en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
3. Desarrollar una gestión estratégica de la dirección regional a través del análisis y la evaluación permanente de los resultados, de tendencias, nuevos requerimientos y desafíos del territorio.
4. Identificar a los distintos actores claves del territorio (públicos, privados, sociedad civil y organizaciones), y generar oportunamente las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y aportar a la misión institucional.
5. Coordinarse con los distintos servicios y organismos públicos en la ejecución de las políticas, planes y programas relativos a la equidad de género en la región.
6. Coordinarse con la Secretaría Regional del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género con el fin de trabajar por la eliminación de la desigualdad de género en el territorio, cada una en el ámbito de su competencia.
7. Proponer y desarrollar el plan de trabajo de la dirección regional en consonancia con los lineamientos del Servicio, los Gobiernos Regionales y el Ministerio.
8. Administrar el fondo para la equidad de género cuando corresponda.
9. Elaborar la propuesta de presupuesto en la región y someterlo a la aprobación de la Dirección Nacional del Servicio.
10. Dirigir, coordinar y evaluar a equipo bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y el cumplimiento de las metas de la región, generando óptimas relaciones laborales con su equipo e implementando buenas prácticas laborales que promuevan un clima laboral positivo.
11. Mantener un análisis y evaluación periódica de los avances, obstáculos o desviaciones del convenio de desempeño, que permita tomar las decisiones adecuadas para su cumplimiento.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Posicionar la temática de género cómo uno de los elementos centrales de desarrollo en la región.</p>	<p>1.1 Fortalecer el despliegue territorial de los modelos programáticos a través de convenios con ejecutores locales.</p> <p>1.2 Poner a disposición de las/los usuarias/os del territorio los productos y servicios de SERNAMEG.</p> <p>1.3 Incorporar en la oferta programática, la pertinencia territorial oportuna y eficiente.</p> <p>1.4 Desarrollar estrategias que apunten al aumento de la participación de las mujeres en la toma de decisiones a nivel local y regional.</p>
<p>2. Impulsar alianzas estratégicas entre los distintos actores regionales para promover y desarrollar los planes y programas desplegados por el Servicio en el territorio.</p>	<p>2.1 Identificar oportunidades de desarrollo de las distintas estrategias en el territorio.</p> <p>2.2 Gestionar e implementar convenios con organismos públicos y privados tanto nacionales como internacionales, para el cumplimiento de las funciones y atribuciones del Servicio en el territorio.</p>
<p>3. Conducir el proceso de instalación regional del Servicio para promover el desarrollo de las personas, el uso eficiente de los recursos y la calidad en la atención de los/as participantes en los programas.</p>	<p>3.1 Implementar un programa regional de buenas prácticas laborales de acuerdo a los lineamientos institucionales.</p> <p>3.2 Ejecutar y controlar de manera eficiente y eficaz el presupuesto regional y velar por el desempeño de las personas y equipos a su cargo.</p> <p>3.3 Promover el mejoramiento continuo de la gestión de los programas en la región.</p>

*Para mayor profundidad consultar la "Guía práctica: Incorporación de lineamientos para el convenio de desempeño en el perfil de selección ADP".

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

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.

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. Habilidad para aplicar una visión global que incorpore el enfoque de género en todos los ámbitos de su gestión. Es capaz de anticipar y prever obstáculos, identificando nuevas tendencias y desarrollos en el área, que permitan mejorar los procesos y acciones.</p>	<p>20 %</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable contar con experiencia en la implementación y/o gestión de programas relacionados con temáticas de género y/o derechos humanos y/o desarrollo social o territorial, en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente se valorará tener experiencia en: - gestión de programas sociales. - gestión territorial.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas con el cargo.</p>	<p>15 %</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, movilizando a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización. Muestra capacidad para planificar las acciones del área a cargo en función de las metas y objetivos institucionales.</p>	<p>15 %</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. 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>15 %</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. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales. Se interesa por la motivación del equipo, generando acciones para crear y mantener buen clima laboral.</p>	<p>15 %</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. CARACTERISTICAS DEL CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Número de personas que dependen del cargo	14
Presupuesto que administra	\$71.502.531

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del/la Director/a Regional, Región de Tarapacá está compuesto por un profesional de apoyo, un/a Encargado/a de Administración y Finanzas, un/a Encargado de Gestión de Personas, un/a secretario/a, un/a Conductor/a, un/a Auxiliar y 8 profesionales encargados de territorios y contenido.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVE

Clientes Internos

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

Entre ellas, se señalan las más relevantes:

- Director/a Nacional del Servicio.
- Secretaria Regional Ministerial de la Mujer y Equidad de Género.
- Intendente regional.
- Subdirector/a Nacional
- Fiscal
- Jefes/as de Departamento y de Unidades del nivel central
- Directores/as Regionales
- Personal de la Región.
- Asociación de Funcionarios.

Clientes Externos

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

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

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

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 **17%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.970.000.-** 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 17%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.533.325.-	\$430.665.-	\$2.963.990.-	\$2.486.840.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.436.976.-	\$754.286.-	\$5.191.262.-	\$4.419.495.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$3.131.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.521.736.-	\$428.695.-	\$2.950.431.-	\$2.474.366.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.984.134.-	\$677.303.-	\$4.661.437.-	\$3.962.687.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.970.000.-

***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.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

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.

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.