

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/A la Director/a Regional, Región Metropolitana del Instituto Nacional de la Juventud le corresponde contribuir al mejoramiento de los niveles de inclusión social y oportunidades de desarrollo de las juventudes en Chile, a través de la generación de conocimiento, diseño y coordinación de políticas públicas y la ejecución de programas específicos en la región, en coherencia con las orientaciones internacionales en la materia y la normativa nacional.

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

1. Coordinar las políticas públicas y planes que conciernen a jóvenes, implementados por los distintos organismos del Estado en la región.
2. Articular redes con otros organismos, tanto públicos como privados a nivel regional, para posicionar la transversalización de juventudes en los distintos ámbitos de acción dónde ellos y ellas participan y se desenvuelven.
3. Fomentar y potenciar la participación de las organizaciones de y para las juventudes de la Región, en la gestión de la estrategia regional respectiva.
4. Dirigir y organizar los recursos materiales y humanos de la Dirección, para la ejecución y el desarrollo técnico y programático regional, de acuerdo con las directrices impartidas desde el nivel central.
5. Representar al/a Director/a Nacional en la región ante las autoridades de la Región de Metropolitana cuando sea indicado.

**1.2 ÁMBITO DE  
RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	9
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	4* (*Las personas que dependen indirectamente han sido contratadas mediante el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo – PNUD – relacionada a la ejecución programática).
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra

### 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>1</sup>

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Relevar la temática juvenil en la región proponiendo planes de acción a partir de la información generada en los estudios, sondeos, encuestas, investigaciones en materia de juventudes.	1.1. Difundir en la región los estudios, sondeos, encuestas, investigaciones e información en materia de juventudes. 1.2. Entregar y mantener información actualizada en materia de juventudes a las entidades públicas o privadas de la región que trabajen temáticas juveniles. 1.3. Potenciar a partir de la realidad local los planes y programas de acción para los y las jóvenes.
2. Fomentar la participación juvenil en la región a través de la promoción, ejecución y difusión de los programas, planes y proyectos implementados por el Servicio.	2.1. Continuar con el trabajo intersectorial de la mesa regional en temáticas de juventudes, que defina el trabajo que se realiza en la región. 2.2. Difundir la oferta programática del Instituto Nacional de la Juventud en la sociedad civil, empresas, municipalidades y Servicios Públicos.
3. Fortalecer el desarrollo integral de las juventudes, tanto en aspectos cívico/sociales, culturales, laborales y de salud, entre otros que sean de interés juvenil, a través de alianzas con organismos públicos y privados.	3.1. Implementar la estrategia regional de juventudes, en alianza con los gobiernos regionales y con impacto multinivel. 3.2. Gestionar alianzas estratégicas para la obtención de recursos entre la Dirección Regional y los organismos públicos y/o privados.
4. Promover las buenas prácticas y los ambientes laborales saludables en la Dirección Regional.	4.1 Implementar de acuerdo a la realidad regional el Plan de Gestión Personas.

### 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **15%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.799.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$2.327.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$3.745.000.-**

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

<sup>1</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES<sup>2</sup>

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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

Fuente Legal: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas a la gestión o coordinación de programas sociales en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de juventudes.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas, privadas o no gubernamentales.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

<sup>2</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.4  
COMPETENCIAS  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. COMUNICACIÓN EFECTIVA</b></p> <p>Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>
<p><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p><b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></p> <p>Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>170</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$8.468.001.000.-</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión

Fomentar la participación e inclusión social de los y las jóvenes, y buscar soluciones a las problemáticas juveniles, principalmente aquellas enfocadas a los grupos más vulnerables fortaleciendo los espacios de acción de voluntariado, la participación cívica, la cooperación, la responsabilidad pública y el sentido social, favoreciendo el reconocimiento y ejercicio de sus derechos y ciudadanía. Lo anterior se realiza mediante el diseño e implementación de tres ejes estratégicos de acción: a) Desarrollo físico- mental; b) Desarrollo vocacional- laboral y; c) Desarrollo cívico- social; la realización de estudios de la realidad juvenil y su apropiada difusión; y la coordinación intersectorial con agentes públicos y privados; relacionados con dichas temáticas.

Todo lo anterior tiene por objetivo fomentar las potencialidades de los y las jóvenes como ciudadanos activos y responsables, y buscar soluciones a las problemáticas juveniles, principalmente aquellas enfocadas a los grupos más vulnerables.

##### Objetivos Estratégicos

1. Elaborar y proveer estudios e información actualizada sobre la juventud, de manera de determinar las principales problemáticas, fijar las prioridades y ejes de acción de la política pública de juventud, con el objetivo de ser referente técnico.
2. Diseñar e implementar una oferta programática que promueva el desarrollo integral de las potencialidades de las y los jóvenes como ciudadanos activos y responsables, mediante tres ejes estratégicos de acción: a) desarrollo físico- mental; b) desarrollo vocacional- laboral y; c) desarrollo cívico- social.
3. Instalar una perspectiva de juventud, por medio del trabajo intersectorial público y privado, coordinando y apoyando las acciones propias y de terceros en la resolución de las problemáticas juveniles.

##### Ejes Estratégicos

- **Programa Observatorio de la Juventud:** Producto estratégico destinado a la confección sistemática de información para fijar prioridades y ejes de acción en la política pública de juventud.
- **Eje Desarrollo Juvenil Físico y Mental:** Lo compone el programa "Hablemos de Todo", que pone al servicio de las y los jóvenes una plataforma web con información acerca de salud mental alimentada por contenidos de una mesa intersectorial que incluye a organismos del Estado y ONGs. Está actualmente implementado con contenidos relativos a la emergencia sanitaria por Covid-19 y sus efectos en la salud física y mental. Incluye un chat de atención en línea que ya da atención profesional gratuita y confidencial a las y los jóvenes. Ha desarrollado talleres de salud mental en los territorios y lo seguirá haciendo hasta diciembre. La cobertura

proyectada es de 31.567 jóvenes (incluye las 16 regiones).

- **Eje Desarrollo Juvenil Vocacional y Laboral:** El objetivo es la formación educacional y la inserción laboral. Este eje incluye diversas iniciativas sociales, talleres, cursos de formación, programa Inhub (centros de cowork en 5 regiones). Todo el eje se replanteó metodológicamente a partir de marzo para traspasar la oferta a su versión online. Cobertura: 182.944 jóvenes (incluye las 16 regiones).
- **Eje Desarrollo Juvenil Cívico Social:** Su objetivo es lograr la participación social y política de las y los jóvenes a través de programas de incidencia en ambas áreas. Pertenecen a este eje los programas “Transforma País” (voluntariado), “Creamos” (formación de agentes de cambio territorial) y Fondos Concursables.

La cobertura es de 21.898 jóvenes (incluye las 16 regiones).

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Clientes Internos:**

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

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

#### **Clientes Externos:**

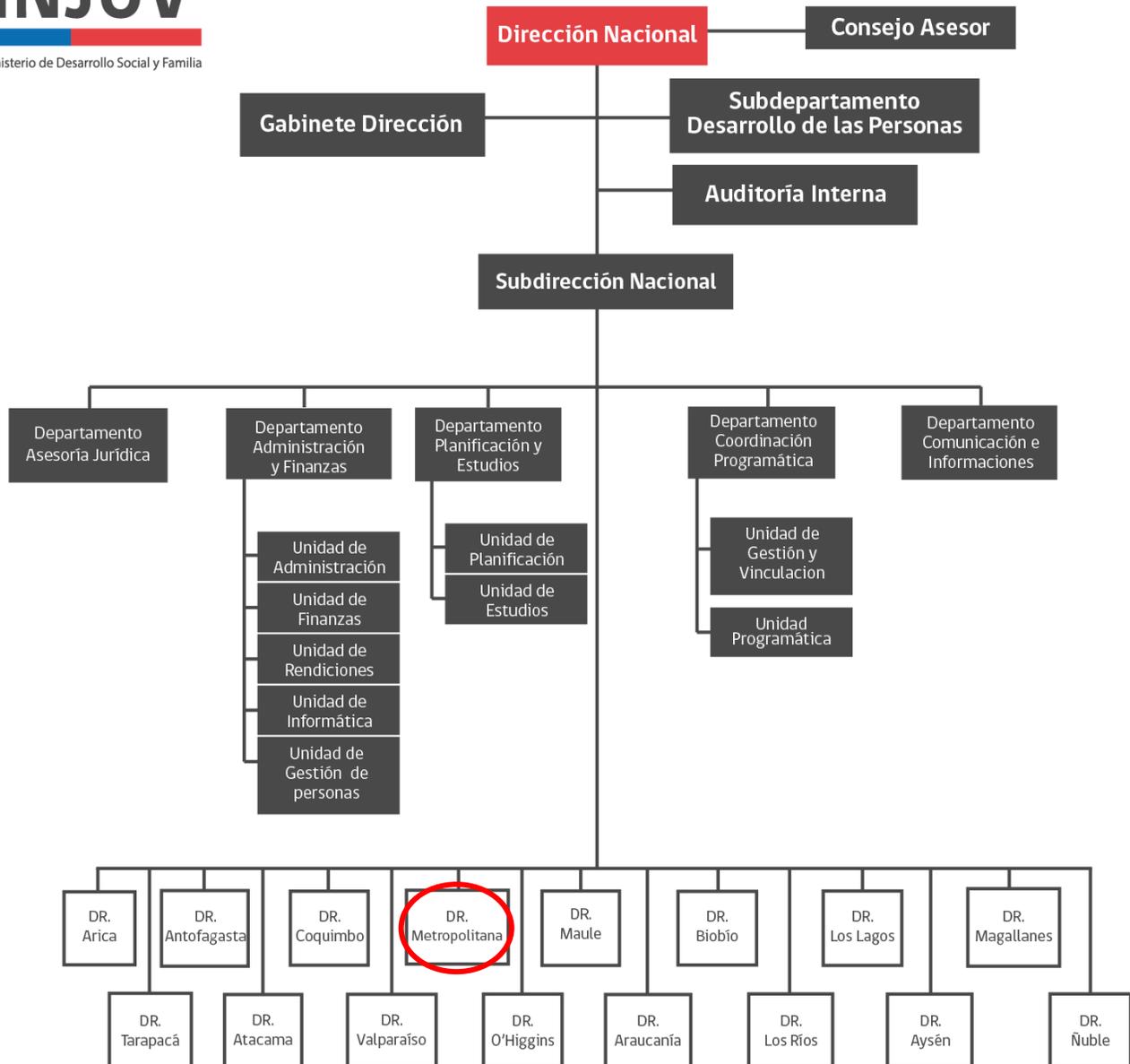
- Intendencia Regional.
- Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
- Servicios Públicos Regionales.
- Municipalidades.
- Organizaciones locales y de la sociedad civil, que tengan relación con la temática juvenil.
- Universidades e instituciones de educación.
- Fundaciones y Organismos no Gubernamentales sin fines de lucro.

#### **Otros actores claves:**

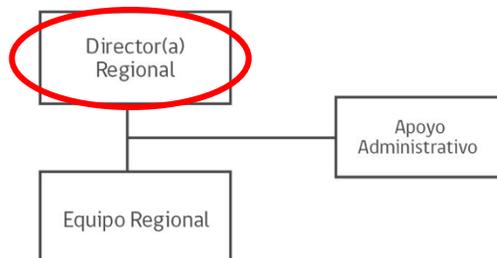
- Medios de comunicación regionales.
- Asociación de funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de la Juventud.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



## Organigrama de la Dirección Regional Metropolitana



### Cargos adscritos al Sistema

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

#### I Nivel Jerárquico

- Directora Nacional

#### II Nivel Jerárquico

- Subdirector/a Nacional
- Directores/as Regionales

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### - 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.