

**DIRECTOR/A REGIONAL ANTOFAGASTA  
INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS  
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Antofagasta,  
Antofagasta

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/la Director/a Regional de Antofagasta 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.

Al asumir el cargo de Director/a Regional de Antofagasta 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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-09-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristina Orellana

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

<p>transparencia, así como el resguardo del secreto estadístico y de la información que la institución maneja para la toma de decisiones.</p> <p>6. Fortalecer y gestionar redes con órganos del Estado, organizaciones académicas, gremiales y del sector privado en la región.</p> <p>7. Implementar los lineamientos entregados por el nivel central en cuanto al proceso de fortalecimiento institucional.</p>
--

### 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	2
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	37
<b>Presupuesto que administra</b>	\$659.891.000

### 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<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 de Desarrollo Regional que provea estadísticas oficiales de calidad, transparencia y accesibilidad, en coordinación con el nivel central.</p> <p>1.2 Implementar el Plan de Proyectos Estratégicos de la Institución en la Región, que fortalezca la cobertura, calidad y requerimientos de los de la región y el país en general.</p> <p>1.3 Incrementar el nivel de satisfacción de tomadores de decisiones y de la ciudadanía, a través de la elaboración e implementación de un plan de relación con el entorno, en el contexto de los productos estadísticos institucionales.</p>
<p>2. Instalar los estándares de calidad institucionales 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 del país, en el ámbito de su competencia.</p> <p>3.2 Aumentar el uso de sistemas y herramientas digitales en la producción estadística nacional, considerando el uso de registros administrativos.</p>

	3.3 Aumentar el uso de registros administrativos en la producción local de acuerdo con las orientaciones del nivel central.
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.	4.1 Implementar acciones para reducir las posibles brechas de competencias de los funcionarios de la institución. 4.2 Resguardar la implementación de las acciones que permiten mejorar el clima en la Dirección Regional a su cargo.

#### 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 **35%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.618.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.010.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.833.000.-**

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.

## I. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 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.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y administración en investigación y/o análisis y estudios y/o políticas públicas en organizaciones públicas o privados, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias económicas y/o estadística y/o gestión de personas y trabajo en equipo.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en instituciones públicas o privadas.

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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

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

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

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

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

### COMPETENCIAS

#### C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

#### C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

#### C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

#### C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>1842</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$34.472.954.000</b>

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Misión institucional

EL INE es la institución pública de Chile encargada de generar las estadísticas oficiales del país y articular el Sistema Estadístico Nacional, teniendo como propósito, disponer de información de calidad para la toma de decisiones a nivel nacional y territorial.

#### Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Posicionar el dato estadístico frente a los tomadores de decisión públicos y privados.
2. Producir estadísticas que responden al desarrollo sostenible del país.
3. Cimentar el uso estadístico de los registros administrativos en el INE.
4. Aumentar el involucramiento de los usuarios en la producción estadística.
5. Promover directrices de calidad estadística en los organismos del Sistema Estadístico Nacional (SEN).
6. Incrementar la asociación con actores clave que poseen funciones públicas.
7. Impulsar la generación de registros administrativos para su uso en la producción estadística nacional.
8. Potenciar las competencias de los funcionarios de la institución.
9. Mejorar la efectividad en los procesos de gestión transversales.
10. Fortalecer las capacidades de infraestructura estadística.
11. Incrementar la eficiencia de los procesos de producción estadística.
12. Generar ambientes que promuevan la innovación.

#### Productos Estratégicos

##### 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.

##### 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.

### **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.

### **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.

### **3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS**

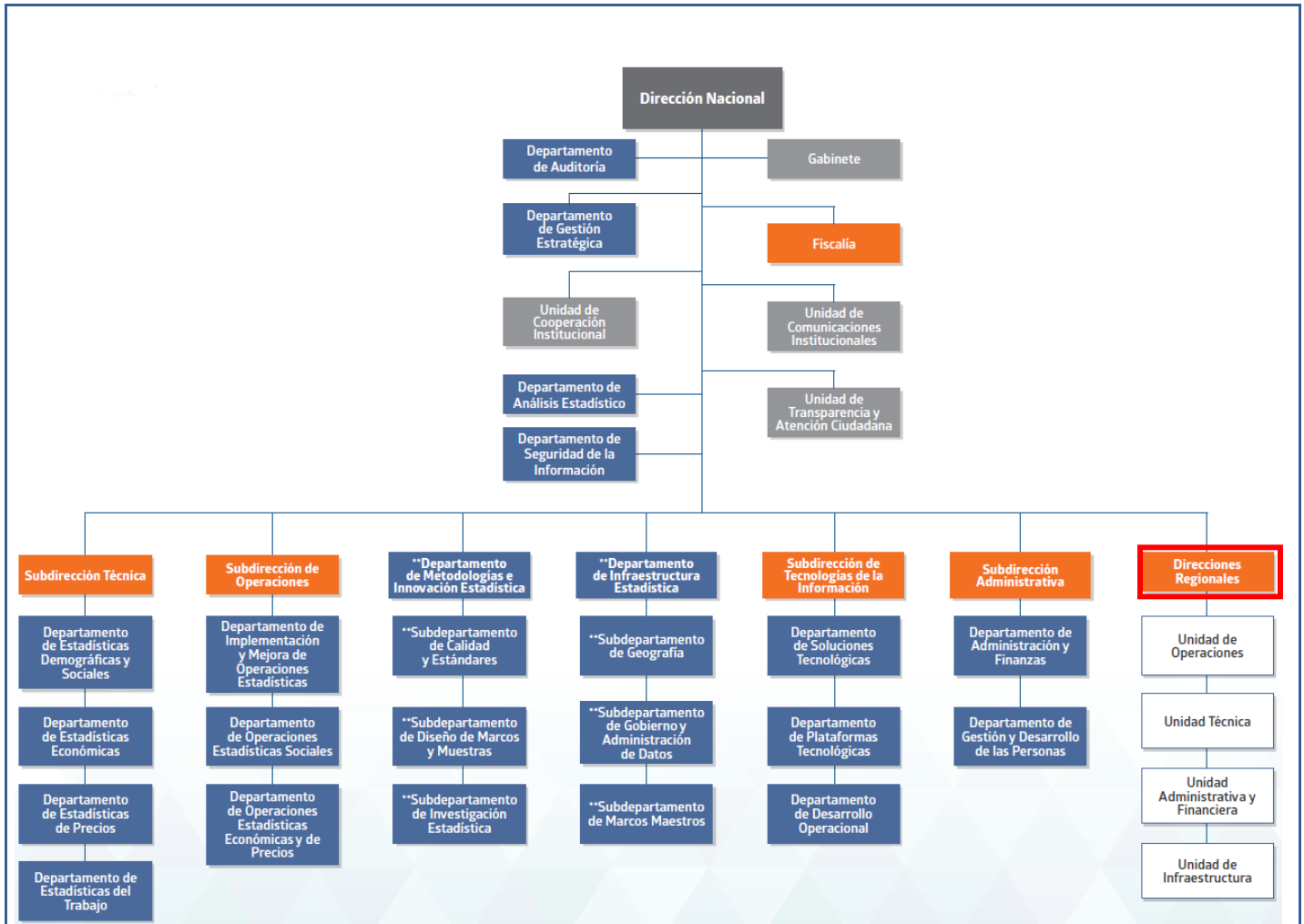
Este Alto Directivo Público depende directamente del Director/a Nacional del Servicio, asesorándolo/a en el ámbito de su competencia y se relaciona regularmente con las áreas de Soporte, Negocio y Staff. Además de las coordinaciones con las distintas Unidades Regionales y las de dependencia directa de la Dirección Nacional.

Los principales clientes externos son:

- Órganos del Estado, empresas privadas, investigadores, y público en general.

Proveedores de bienes y servicios que suministran los insumos necesarios para la producción estadística.

### 3.4 ORGANIGRAMA



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

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