

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Arica y
Parinacota, Arica.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Misión del cargo

Al/a la Director/a Regional, Región de Arica y Parinacota del Instituto Nacional de la Juventud le corresponde contribuir al mejoramiento de los niveles de inclusión social y oportunidades de desarrollo de las juventudes chilenas, 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.

Funciones del Cargo

Al asumir el cargo de Director/a Regional, Región de Arica y Parinacota 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 financieros, 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 Arica y Parinacota.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-10-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Beatriz Corbo

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	2* (*Las personas que dependen indirectamente han sido contratadas por organizaciones externas (Agent Piggy y Fundación para la Confianza), que se encuentran en convenio con INJUV para el desarrollo y la implementación de programas o proyectos específicos (InHub e Intervención con Familias, respectivamente).
Presupuesto que administra	No maneja presupuesto

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
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 realizará 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 financieros, humanos y de infraestructura 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 **3%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.825.000.-** 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) **\$2.328.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$3.819.000.-

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.

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

Fuente legal: ""Inciso final del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882"

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.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

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.

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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

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.

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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	170
Presupuesto Anual	\$8.468.001.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

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

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

Misión

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 en materia de juventudes, para fijar prioridades y ejes de acción en la política pública de juventud.
- **Eje Programas de 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 en marcha blanca 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 Programas de Desarrollo Juvenil Vocacional y Laboral:** El objetivo es la formación educacional y la inserción laboral. Este eje incluye diversas iniciativas sociales: talleres juveniles, tarjeta joven, cursos de formación, 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 Programas de 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:

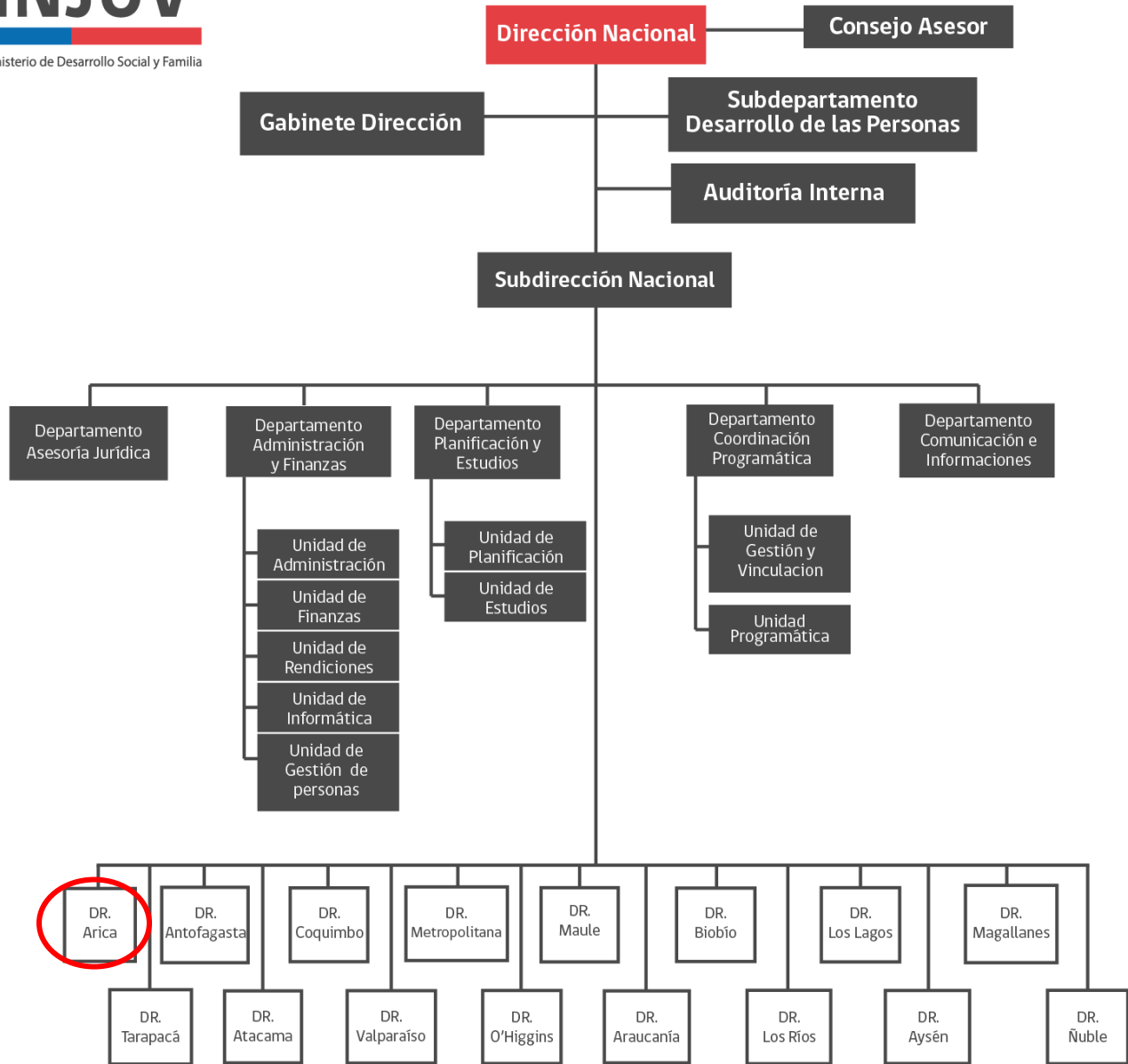
- Intendencia Regional.
- Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.
- Servicios Públicos Regionales.
- Municipalidades.
- Organizaciones locales y de la sociedad civil, que tengan relación con la temática juvenil.
- Universidades e instituciones de educación.
- Fundaciones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

Otros actores claves:

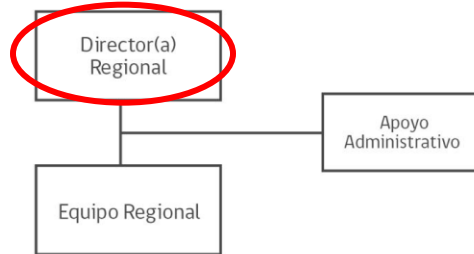
- Medios de comunicación regionales.
- Asociación de funcionarios y funcionarias del Instituto Nacional de la Juventud.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama de la Dirección Regional de Arica y Parinacota



Cargos adscritos al Sistema

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

I Nivel Jerárquico

- Director Nacional

II Nivel Jerárquico

- Subdirector/a Nacional
- Directores/as Regionales