

**DIRECTOR/A REGIONAL DE AYSÉN
SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD – SENADIS
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Aysén, Ciudad de
Coyhaique

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/A la Director/a Regional le corresponde liderar el proceso de inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad en la región, ejecutando territorialmente planes y programas que promuevan y contribuyan a un cambio cultural que favorezca el desarrollo inclusivo en el ámbito local. Todo lo anterior, en el marco de la legislación vigente, especialmente, Ley N° 20.422 que “Establece Normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de Personas con Discapacidad” y las convenciones internacionales sobre los derechos de las personas con discapacidad.

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

1. Dirigir y organizar la Dirección Regional, ejecutando las políticas fijadas por el Servicio en la respectiva región, de acuerdo a las directrices que se impartan desde la Dirección Nacional.
2. Coordinar las políticas públicas y planes que conciernan a las personas con discapacidad, realizados por los distintos organismos del Estado a nivel regional.
3. Articular redes con otros organismos, tanto públicos como privados, para desarrollar acciones que fomenten la plena inclusión de las personas con discapacidad a los distintos ámbitos (trabajo, salud, educación, justicia, etc.), a nivel regional.
4. Fomentar la participación social de las organizaciones de y para personas con discapacidad en la gestión de las políticas públicas en la respectiva región.
5. Supervisar el correcto desempeño de las funciones del servicio en la región, de acuerdo a las normas e instrucciones impartidas por el Director Nacional, asegurando la continuidad operacional del Servicio en la Región y ejercer las demás atribuciones y funciones que el Director Nacional le delegue o que las leyes le asignen.
6. Administrar los bienes y recursos que se pongan a su disposición, velando por el correcto uso y resguardo de los mismos, además de asegurar la prolongación de su vida útil cumpliendo con las mantenciones preventivas establecidas para cada uno de los bienes de acuerdo a sus características. Dar cuenta anualmente del estado de los bienes y recursos administrados.

7. Celebrar los actos y contratos que sean necesarios para el buen funcionamiento del servicio en la respectiva región, de acuerdo a las normas e instrucciones que imparta el Director Nacional.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	3
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	\$ 348.989.228

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-08-2020
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gloria Carranza

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

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. Contribuir al desarrollo regional inclusivo, mediante acciones de asesoramiento técnico a los municipios en materia de inclusión laboral.</p>	<p>1.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo para asesorar en materia de procesos de reclutamiento, selección y adecuación de puestos de trabajo para personas con discapacidad, a fin de incentivar su inclusión al municipio, conforme el marco normativo vigente, en la Región.</p>
<p>2. Fomentar estrategias de asociatividad entre organizaciones de y para personas con discapacidad para propiciar vínculos de colaboración para la creación de redes de apoyo para su plena inclusión y participación social.</p>	<p>2.1 Elaborar metodología regional para fomentar estrategias de asociatividad entre organizaciones de y para personas con discapacidad de la Región.</p> <p>2.2 Gestionar las acciones contenidas en la estrategia de asociatividad regional, a fin de incentivar la creación de redes de apoyo entre organizaciones de y para personas con discapacidad.</p>
<p>3. Impulsar estrategias de coordinación intersectorial con instituciones públicas de sectores prioritarios de la región, a fin de desarrollar acciones que promuevan la eliminación de barreras y mejores condiciones de contexto en los distintos niveles educacionales existentes a ser priorizados regionalmente.</p>	<p>3.1 Elaborar plan regional para impulsar la coordinación y cooperación intersectorial para los distintos niveles educacionales, que contenga definición de acciones a ejecutar regionalmente.</p> <p>3.2 Ejecutar las acciones contenidas en el plan regional para impulsar la coordinación y cooperación intersectorial para los distintos niveles educacionales existentes.</p>
<p>4. Desarrollar acciones de promoción de derechos de las personas con discapacidad, a objeto de contribuir a concientizar interdisciplinariamente la temática al interior de establecimientos de educación superior de la región.</p>	<p>4.1 Gestionar y/o actualizar convenios entre la Dirección Regional y los establecimientos de educación superior presentes en la región, a objeto de diseñar e implementar un plan de trabajo que permita desarrollar acciones tendientes a la promoción de derechos de las personas con discapacidad.</p>

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 tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$4.352.728.-** más una Asignación de Alta Dirección Pública del **15%** que corresponde a **\$652.909.-** y que totaliza **\$5.005.637.-**

La renta señalada incluye la asignación de modernización cuyos componentes son: 15% base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Este último componente se percibe en su totalidad después de tener un año 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: 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 o proyectos vinculados al ámbito del desarrollo social, local o territorial en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en temáticas de Discapacidad o Derechos Humanos.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias relacionadas, en instituciones públicas o privadas.

*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.

2.3 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
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>

**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
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p>
<p>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA</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>C3. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p>
<p>C4. GESTIÓN DE REDES</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>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</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

Dotación Total (planta y contrata)	196
Presupuesto Anual	M\$ 28.800.995

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Las Definiciones Estratégicas del Servicio, contribuyen al logro del quehacer institucional a través de los siguientes lineamientos y/o definiciones:

Misión Institucional: Promover el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, con el fin de obtener su inclusión social, contribuyendo al pleno disfrute de sus derechos y eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad, a través de la coordinación del accionar del Estado, la ejecución de políticas, planes, programas e iniciativas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, en el marco de estrategias de desarrollo territorial inclusivo.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

- Promover una cultura de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, desde un enfoque de inclusión social y derecho, en nuestro rol de referentes técnicos, mediante estrategias de comunicación, educación y concientización.
- Gestionar la incorporación de la variable discapacidad en políticas públicas, planes, programas, iniciativas, proyectos y estrategias de desarrollo inclusivo, a través del trabajo intersectorial y territorial para mejorar la oferta pública y privada para las personas con discapacidad.
- Promover y proteger el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, contribuyendo a su plena participación en la sociedad, el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación, mediante adecuaciones al ordenamiento jurídico en concordancia con el enfoque de derechos humanos, seguimiento de los tratados y compromisos internacionales y asesorías jurídicas por vulneración de derechos.
- Contribuir a la inclusión social, laboral y educativa de las personas con discapacidad, favoreciendo el desarrollo de su vida autónoma, a través de la ejecución y evaluación de planes, programas, iniciativas y proyectos que promuevan los principios de vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, participación y diálogo social.
- Generar, desarrollar y actualizar información sobre discapacidad que permitan contar con un diagnóstico de la realidad nacional que permita la pertinencia y eficacia en el desarrollo de las políticas públicas, planes nacionales, programas, e iniciativas que permitan mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.
- Optimizar el acceso, oportunidad y calidad de nuestros bienes y servicios para las personas con discapacidad a través de la mejora continua de los procesos y el uso eficiente de los recursos disponibles, a nivel regional y nacional.

Productos Estratégicos:

- Información para políticas, planes, iniciativas, programas y estrategias de inclusión social.
- Coordinación técnica e intersectorial para la inclusión social de las personas con discapacidad.
- Promoción de los derechos de las personas con discapacidad.
- Estrategias de inclusión social para las personas con discapacidad.

Estrategias de inclusión para la modificación de contextos institucionales que favorezca el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad

Cobertura territorial:

La Dirección Regional de Aysén focaliza su acción en el trabajo intersectorial desarrollando diversas mesas de trabajo relacionadas deporte, turismo, educación, entre otras, donde su busca incorporar la variable discapacidad en el intersector, otorgando asistencia técnica con el objetivo de resolver los nudos críticos para apoyar la participación de personas con discapacidad en cada una de las ofertas de los sectores mencionados.

Una de las áreas que más ha crecido con las gestiones estratégicas desarrolladas por esta Dirección es el empleo, principalmente por los esfuerzos realizados con el sector privado, específicamente el sector de la minería.

La Dirección Regional de Aysén en su programa de inversión regional para el año 2020 cuenta con 14 iniciativas en su oferta programática, de las cuales destacan a nivel presupuestaria: Programa de Ayudas Técnicas (Regular y Chile Solidario), Transito a la Vida Independiente, Programa Fondo Nacional Proyectos Inclusivos, para esta última iniciativa resulta vital la motivación que se realice a las organizaciones de la sociedad civil.

El Servicio cuenta con un nivel central con sede en la ciudad de Santiago, en el que se encuentra la Dirección Nacional, la Subdirección Nacional y los Departamentos. Además, existen 16 Direcciones Regionales, ubicadas en cada una de las capitales regionales respectivas.

3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS

Usuarios Internos:

- Director/a Nacional y Subdirección: reporte de las actividades relacionadas con los productos estratégicos de la Región.
- Departamentos del Nivel Central del Servicio: Reporte y rendición de presupuestos, flujo de información relativa a actos administrativos de personal, flujo de información respecto de proyectos, planes y programas vigentes, en concordancia con las líneas de acción del servicio.

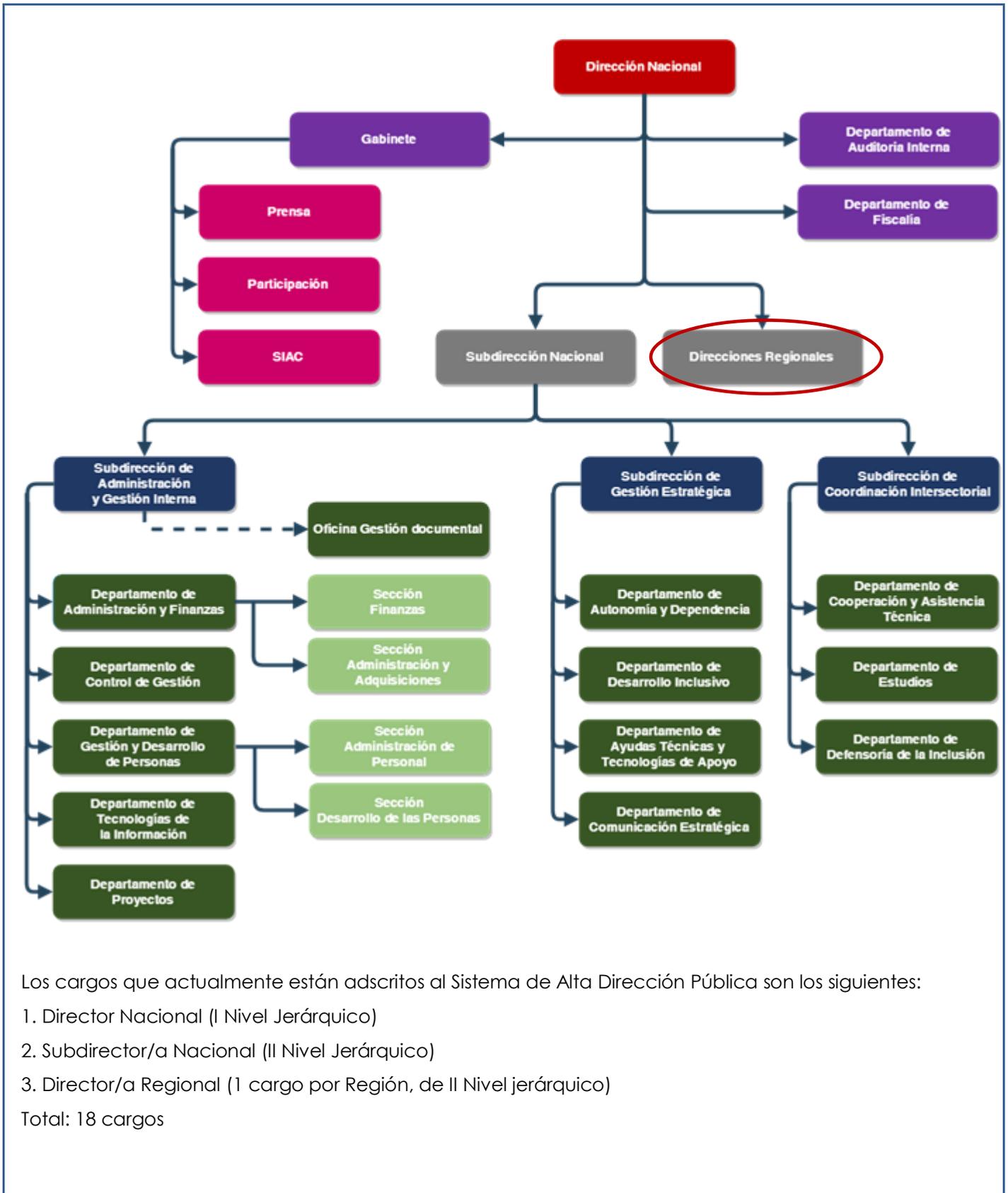
Usuarios Externos:

- Personas con discapacidad y sus familias
- Organizaciones de y para personas con Discapacidad
- Organismos Públicos y Servicios Públicos
- Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Desarrollo Social.
- Instituciones privadas sin fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.
- Instituciones privadas con fines de lucro que atienden a personas con discapacidad.
- Congreso Nacional
- Sociedad Civil, de y para personas con discapacidad
- Empresas en el territorio nacional
- Poder Judicial
- Consejos Consultivos Regionales.

Otros actores claves:

- Medios de comunicación regionales.

3.4 ORGANIGRAMA



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

1. Director Nacional (I Nivel Jerárquico)
2. Subdirector/a Nacional (II Nivel Jerárquico)
3. Director/a Regional (1 cargo por Región, de II Nivel jerárquico)

Total: 18 cargos