

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02 -11- 2010

JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN PROTECCIÓN CIVIL OFICINA NACIONAL DE EMERGENCIA - ONEMI

1. REQUISITOS LEGALES

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 reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 40°, inciso final de la Ley N° 19.882.

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

| DESCRIPCIÓN | PONDERADOR |
|---|------------|
| A1. VISIÓN ESTRATÉGICA | 15 % |
| A2. GESTIÓN Y LOGRO | 20 % |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 15 % |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 10 % |
| A5. LIDERAZGO | 15 % |
| A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD | 15 % |
| A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS | 10 % |

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, científicas, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización. Se valorará contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos de dirección y/o jefatura de equipos de trabajo afines que le permitan dirigir y gestionar la división a su cargo.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas. Considera la capacidad para efectuar coordinaciones, a través del sistema de protección civil, con más de 40 órganos que lo integran. Incluye también la capacidad para sumar al sistema de protección a las instituciones con las que se relaciona el servicio.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para efectuar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados, en función de la variación continua de los escenarios en las cuales se mueve el servicio y del actual e importante proceso de cambio al que está sujeta la institución.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia específica en materias de prevención, mitigación y reconstrucción frente a emergencias, desastres y catástrofes en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|--------------------|--------------------------------|
| Nivel Jerárquico | II Nivel Jerárquico |
| Servicio | Oficina Nacional de Emergencia |
| Dependencia | Director/a Nacional |
| Ministerio | Ministerio del Interior |
| Lugar de Desempeño | Santiago |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/A la Jefe/a División Función Protección Civil, le corresponderá liderar, conducir y coordinar todas las acciones de prevención y mitigación de los desastres naturales y aquellos causados por acción humana, mediante el uso de metodologías para la gestión y aplicación del conocimiento científico-técnico, que permita un análisis exhaustivo de la vulnerabilidad territorial y sectorial así como la aplicación de medidas orientadas a la reducción del riesgo frente a posibles emergencias, desastres y catástrofes que impacten el bienestar de la ciudadanía.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a División Protección Civil le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Gestionar, obtener y procesar información científico - técnica que permita generar conocimientos, elaborar estudios y aplicar modelos de diagnóstico de riesgos.
2. Promover una cultura de prevención de emergencias, a través de una línea formativa y de capacitación, asegurando la sistematización y perfeccionamiento permanente de los programas que la Oficina Nacional de Emergencia ha desarrollado y que actualmente imparte.
3. Apoyar técnicamente al Director de la Oficina Nacional de Emergencia y a las autoridades del Ministerio del Interior en la elaboración de planes, programas, proyectos y procedimientos destinados a prevenir situaciones que puedan constituirse en emergencias y/o desastres.
4. Gestionar proyectos y líneas de intervención destinados a mejorar las medidas de protección y reducir los riesgos de la población y/o comunidad ante eventuales situaciones de emergencia o catástrofe.

5. Planificar, gestionar y coordinar el seguimiento, cumplimiento y evaluación de las diversas acciones generadas por la División de Protección Civil.
6. Gestionar el conocimiento y la expertiz de ONEMI en materia de gestión del riesgo y manejo de emergencias y desastres, a través de acciones de capacitación y extensión.

DESAFÍOS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a División Función Protección Civil, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Mejorar los sistemas de prevención y gestión del riesgo, a través de la coordinación con los organismos que componen el sistema nacional de protección civil.
2. Formular e implementar modificaciones funcionales necesarias, a la estructura organizacional de la División, enfocado en la eficiencia, en coherencia con los lineamientos estratégicos de la Institución.
3. Desarrollar e Implementar un sistema de información que permita estimar la magnitud de una emergencia, desastre o catástrofe.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

El 22 de Marzo de 1974, mediante el Decreto Ley N° 369, se crea la Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior organismo técnico del Estado, destinado a proveer mayores y mejores condiciones de protección y seguridad a las personas.

Con la creación de esta institución, como organismo central, se gesta en el país un Sistema Nacional de Protección Civil, que tiene también una expresión comunal, provincial y regional, coordinada respectivamente, por las Municipalidades, Gobernaciones, Intendencias y Ministerio del Interior, en cuyas áreas jurisdiccionales se mantienen su identidad y estructura. Para efectos de coordinación a nivel central entre los distintos ministerios, la Oficina Nacional de Emergencia, cuenta con delegados de enlace, esto es, funcionarios designados por cada organismo como contactos para resolver y coordinar las acciones respectivas. Se articulan de acuerdo a relaciones verticales de autoridad y relaciones horizontales de coordinación, estableciendo de este modo una red global de acción, destinada a entregar con calidad, todos los medios de seguridad a las personas y sus bienes.

Las Autoridades de Gobierno, Intendentes y Gobernadores, son responsables en sus respectivos territorios jurisdiccionales de la prevención y atención de los problemas derivados de las situaciones de emergencia.

La Oficina Nacional de Emergencia tiene por misión asesorar, guiar, coordinar, evaluar y controlar el ejercicio eficiente y eficaz de la gestión permanente del Estado de Chile en la planificación y coordinación de los recursos públicos y privados destinados a la prevención y atención de emergencias y desastres de origen natural o provocados por la acción humana, proporcionando a los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones, Municipios y organismos de Protección Civil de los niveles Nacional, Regional, Provincial y Comunal, modelos de gestión permanente y participativos para la administración de riesgos.

La Oficina Nacional de Emergencia otorga prioridad al desarrollo de una conciencia clara sobre la necesidad de anteponerse a eventos de emergencia o de carácter destructivos, ya sea de orígenes naturales o generados por la acción humana. De esta manera busca promover progresivamente una cultura de prevención, que aborde integralmente los factores de amenaza y vulnerabilidad.

La Oficina Nacional de Emergencia, desde el año 2008, comenzó un proceso de crecimiento institucional, respaldado por un aumento presupuestario histórico, lo que ha permitido ir consolidando anhelos institucionales entre los cuales se encuentran el aumento del personal a nivel central y contar con personal en todas las regiones del país.

En la actualidad y producto del Terremoto de febrero de 2010, se trabaja en una nueva institucionalidad, desarrollando para ello diferentes estrategias con el fin de mejorar los sistemas, procedimientos, tecnologías e imagen de la institución ante la comunidad,

Cabe señalar que junto a el/la Jefe/a División Función Protección Civil, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional
- Jefe/a División Función Abastecimiento
- Jefe/a División Función Administrativo
- Jefe/a División Función Presupuesto

BIENES Y/O SERVICIOS

Los servicios entregados por el/la Jefe/a División Función Protección Civil son:

- Análisis técnico por variables de riesgos.
- Desarrollo de metodologías de gestión preventivas y de manejo de riesgos.
- Generación de herramientas que faciliten la gestión permanente del servicio en materia de reducción de riesgos.

- Generación e Implementación de programas de participación comunitaria, que contribuyan a la formulación de planes y proyectos de prevención de emergencia comunitarios.
- Desarrollo de proyectos, locales, regionales y nacionales, de prevención para su postulación a fondos estatales.
- Diseño e implementación de cursos, exposiciones, seminarios y talleres que permitan el fortalecimiento tanto de las organizaciones en la gestión del riesgo como en el Sistema de Protección Civil en todos sus niveles a través de la Unidad Academia de Protección Civil.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo de el/a Jefe/a de División Función Protección Civil, lo componen:

- **Jefe/a Unidad de Análisis y Estudios:** Responsable de realizar el análisis de las amenazas y de las condiciones de vulnerabilidad, con el objeto de fortalecer las gestiones de riesgos y el manejo de emergencias y desastres, con un enfoque territorial, incluye los análisis de los fenómenos de origen natural y los generados por la actividad humana.
- **Jefe/a Unidad de Gestión Territorial:** Genera la estructura de la información geoespacial (bases de datos georeferenciados) y la configuración de éstos, para los análisis respectivos (amenazas, vulnerabilidad, gestión e impacto), de acuerdo a la división política administrativa del país. Además, gestiona las estadísticas de la información de riesgos y de emergencias.

Por otro lado, concilia con otras Instituciones, plataformas comunes de trabajo, en el ámbito de los sistemas de información territorial, bajo un ambiente informático, donde ONEMI es un referente internacional como punto focal para la carta internacional del espacio (CHARTER).
- **Jefe/a Unidad Academia de Protección Civil:** Instancia formal destinada a fortalecer el proceso de constitución del conocimiento teórico, metodológico y práctico, para su aplicación como soporte instrumental de la gestión del riesgo, como instancia efectiva de acción pre-impacto, desde el núcleo mismo de la sociedad - la familia, - para ir abordando todas y cada una de las instancias sociales y niveles administrativos. Para el logro de lo anterior, se incorporan métodos y herramientas educativas que permiten en forma interactiva con el capacitado, transmitir éstos conocimientos (clases interactivas, talleres y evaluaciones).
- **Jefe/a Unidad de Análisis de Sistema:** Efectúa levantamiento de los procesos de cada una de las unidades de la División, compatibilizando sus objetivos y productos. Además reconoce los procesos e interacciones que se generan en la división, con las demás divisiones y áreas de la Institución, haciendo el

respectivo seguimiento.

- **Jefe/a Unidad de Programas:** Debe desarrollar planificaciones de carácter nacional con la finalidad de implementar programas enfocados a la comunidad, especialmente educativa y agrupaciones sociales, con el objetivo de sensibilizar y propender a la gestión en materias de autoprotección frente a los riesgos, incorporando al municipio y al sistema del voluntariado en dicho proceso, para su fortalecimiento en esta materia en específico.

CLIENTES INTERNOS

El/la Jefe/a División Función Protección Civil, se relaciona internamente con:

- **Dirección Nacional:** entrega productos y sigue directrices.
- **Direcciones Regionales:** orienta y apoya la gestión regional.
- **Unidad Centro de Alerta Temprana:** la vinculación entre estas estructuras es fundamental, puesto que los productos generados por la División de Protección Civil, inciden directamente en la gestión del Centro de Alerta Temprana y viceversa.
- **División Administrativa, de Abastecimientos y Presupuesto;** Departamentos de Transportes y Coordinación y Difusión, y las Unidades Jurídica, de Control y Relaciones Institucionales: El contacto es frecuente, para atender los requerimientos internos de la institución, proporcionando la información requerida.

CLIENTES EXTERNOS

Se relaciona por las materias específicas de su competencia y de la Institución, con organismos gubernamentales y privados:

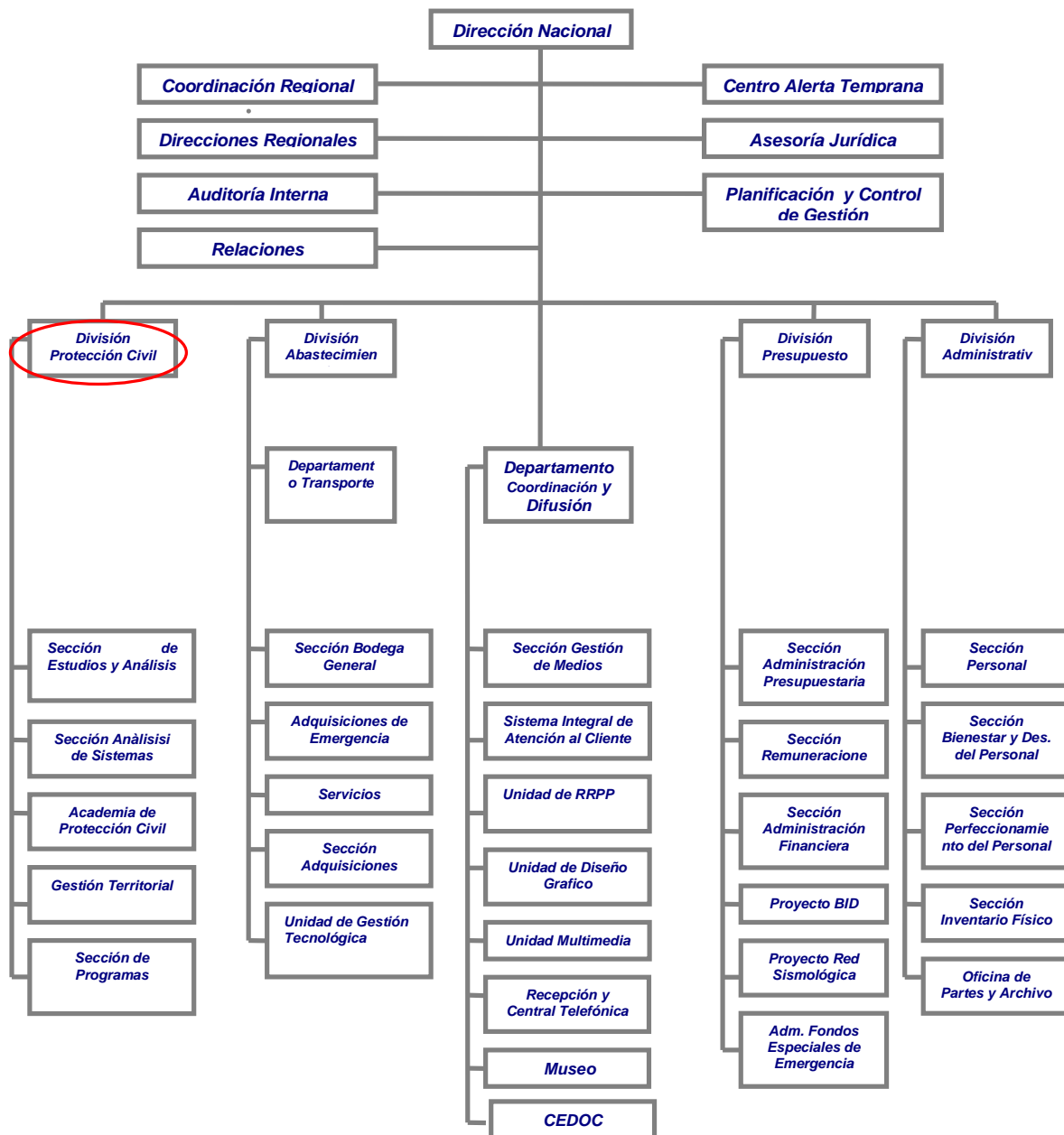
- Servicio Nacional de Geología y Minería – SERNAGEOMIN.
- Servicio Sismológico de la Universidad de Chile
- Servicio Hidrográfico y Oceanográfico de la Armada de Chile-SHOA.
- Comisión Nacional del Medio Ambiente – CONAMA.
- Universidades.
- Agencia Chilena del Espacio.
- Organismos Ministeriales.
- Voluntariado (Cruz Roja, Defensa Civil, Cuerpo de Socorro Andino, World Vision, Caritas Chile, entre otros.)
- Organismos Internacionales de Naciones Unidas y de Cooperación Bilaterales.

DIMENSIONES DEL CARGO

| | |
|---|-------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 5 |
| Dotación Total del Servicio | 165 |
| Dotación honorarios | 77 |
| Presupuesto que administra | \$ 148.390.000 |
| Presupuesto del Servicio** | \$ 11.454.836.000 |

Fuente: *Oficina Nacional de Emergencia
 **Dirección de Presupuestos

ORGANIGRAMA



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 **47%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.358.000.-** 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 47% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|--|---|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$1.635.284.- | \$768.583.- | \$2.403.867.- | \$ 1.990.705.- |
| | Meses con asignación de modernización : marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$2.863.988.- | \$1.346.074.- | \$4.210.062.- | \$ 3.493.643.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial | | | | | \$2.492.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$1.626.847.- | \$764.618.- | \$2.391.465.- | \$1.980.163.- |
| | Meses con asignación de modernización : marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$2.534.321.- | \$1.191.131.- | \$3.725.452.- | \$3.114.053.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial | | | | | \$ 2.358.000.- |

***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 tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes de desempeño, conforme a lo establecido en el inciso segundo 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.