

SUBDIRECTOR/A NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD – SENADIS
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Nivel Central, Región
Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/A la Subdirector/a Nacional le corresponde liderar los procesos de gestión y administración institucional que permitan su funcionamiento, coordinando acciones con las direcciones regionales y unidades del servicio, de acuerdo a las políticas y lineamientos estratégicos institucionales, con el propósito de garantizar la oportunidad, calidad y transparencia en la entrega de servicios orientados a las personas con discapacidad.

Al asumir el cargo de Subdirector/a Nacional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Apoyar a la Dirección Nacional en la organización y administración del Servicio, elaborando y proponiendo planes estratégicos y de gestión anual.
2. Evaluar y proponer mejoras en los productos estratégicos a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
3. Generar estrategias de coordinación con las subdirecciones operativas, los departamentos y direcciones regionales, entregando lineamientos para el cumplimiento de las metas y compromisos institucionales.
4. Liderar procesos de control de gestión que permitan evaluar el funcionamiento de los departamentos y direcciones regionales, identificando estados de avance efectivos de las acciones que realizan y promoviendo el mejoramiento continuo de la calidad de los servicios otorgados.
5. Analizar las propuestas, requerimientos y/o sugerencias provenientes de las direcciones regionales, ajustándolas a las políticas y planes del Servicio, con el fin de someterlas a la consideración de la Dirección Nacional.
6. Instruir acerca de planes y programas que contemplen estrategias inclusivas, para ser ejecutadas territorialmente por las direcciones regionales.
7. Liderar el proceso de implementación del plan estratégico de gestión de personas y velar por la incorporación y promoción de las buenas prácticas y la inclusión al interior del Servicio.
8. Actuar como Ministro de Fe sobre las acciones y acuerdos del Consejo Consultivo del Servicio.
9. Subrogar al/ a la Director/a Nacional, en caso de ausencia o impedimento.
10. Orientar e instruir a las subdirecciones operativas a su cargo (Subdirección de Administración y Gestión Interna, Subdirección de Gestión Estratégica y Subdirección de Coordinación Intersectorial), a fin de concordar los

Perfil de Subdirector/a Nacional - Servicio Nacional de la Discapacidad
objetivos estratégicos institucionales con la planificación de cada Departamento de la organización y sus miembros.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|----------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 3 personas |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 95 personas |
| Presupuesto que administra | M\$ 25.809.000 |

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-10-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Philip Wood

* 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 |
|--|---|
| 1. Asegurar la implementación de la estrategia institucional para el cumplimiento de las políticas y objetivos del Servicio. | <p>1.1 Diagnosticar y evaluar los productos estratégicos del Servicio.</p> <p>1.2 Establecer planes de acción y su implementación que permitan contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos para el período.</p> |
| 2. Asegurar la coherencia y alineamiento en la implementación de la estrategia institucional. | <p>2.1 Establecer metas e indicadores de gestión a las direcciones regionales, subdirecciones y departamentos de acuerdo al plan estratégico definido.</p> <p>2.2 Asegurar la existencia de sistemas de reportabilidad que nutra a los procesos del Servicio.</p> <p>2.3 Efectuar una revisión anual del proceso de planificación a fin de generar los ajustes necesarios para el adecuado desempeño institucional.</p> |
| 3. Velar que el Servicio cumpla y sea un referente institucional en la incorporación de criterios de inclusión. | <p>3.1 Realizar una evaluación y ajustes necesarios, al plan de intervención asociado a la implementación de criterios de inclusión en los procesos institucionales.</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 **\$3.952.464.-** más una Asignación de Alta Dirección Pública del **40%** que corresponde a **\$1.580.986.-** y que totaliza **\$5.533.450.-**

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 reconocido 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 gestión y administración en materias de inclusión social, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en implementación y gestión de programas sociales y/o gestión de organizaciones de y para personas con discapacidad.

Se valorará poseer 3 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 | |
|---|--|
| 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. 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. 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. |
| C4. 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. |

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

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

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Usuarios Internos:

- Director/a Nacional: reporte de las actividades relacionadas con los productos estratégicos a nivel nacional.
- Subdirecciones y Departamentos del Nivel Central del Servicio: Ejecución de actividades, elaboración de reportes, 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.

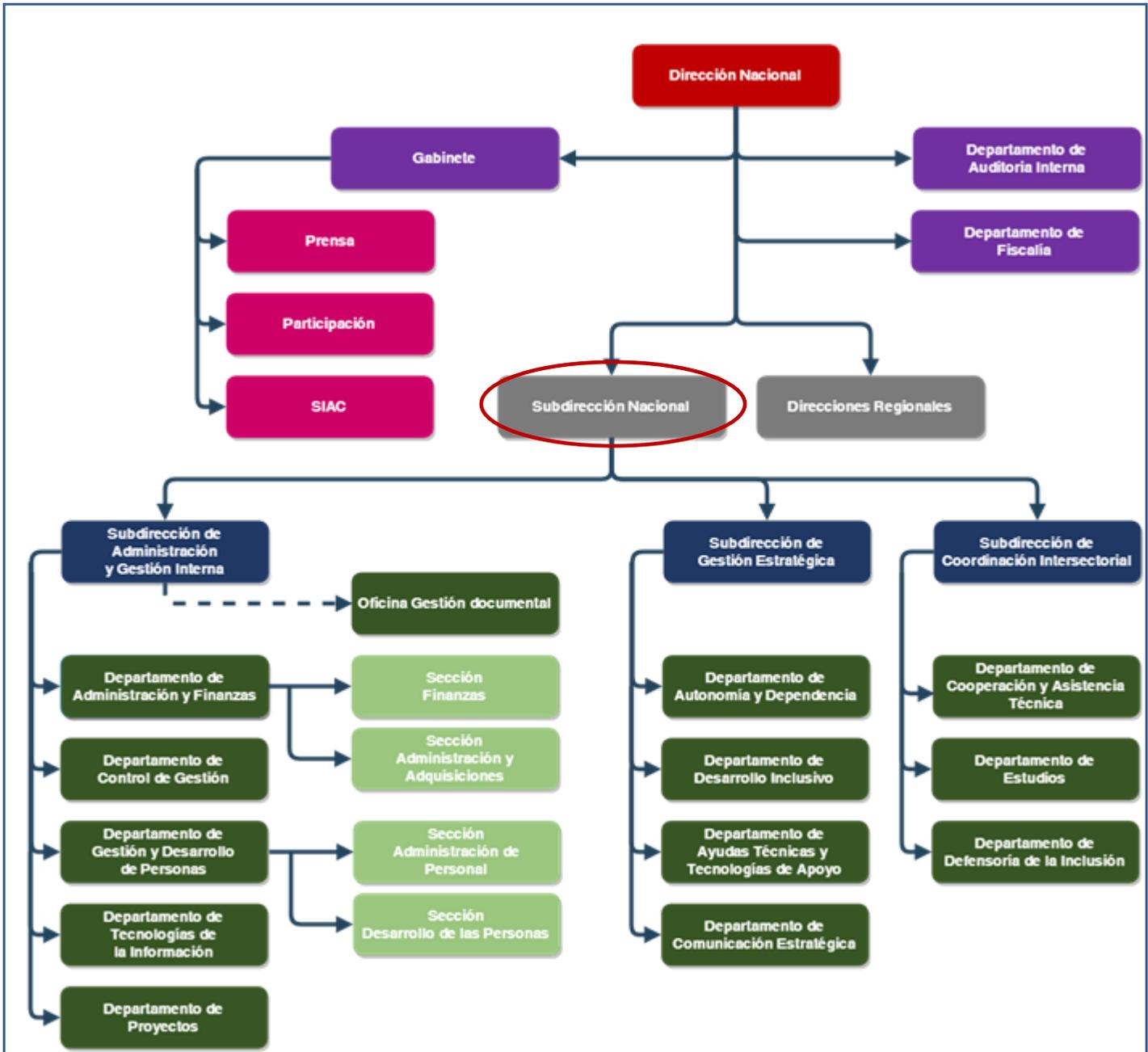
Usuarios Externos:

- 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