

**JEFE/A DIVISIÓN DE PROTECCIÓN CIVIL
OFICINA NACIONAL DE EMERGENCIA
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
NIVEL JERÁRQUICO II**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A el/la Jefe/a División de Protección Civil, le corresponderá asegurar el adecuado desarrollo y cumplimiento de productos, programas y procedimientos de la División, con el fin de aplicar medidas orientadas a la reducción del riesgo de desastres.

Funciones del Cargo:

1. Estudiar, analizar y evaluar la gestión del riesgo de desastres desde un enfoque aplicado, empírico y territorial, a través del conocimiento científico-técnico.
2. Proponer programas, normas y acciones de prevención y mitigación del Sistema Nacional de Protección Civil (SNPC).
3. Entregar los lineamientos para los programas de capacitación en técnicas de prevención de desastres, destinados al perfeccionamiento del personal de la ONEMI y a la preparación de expertos en Protección Civil.
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. Entregar los lineamientos técnicos para la coordinación del Sistema Nacional de Protección Civil.
6. Administrar plataforma Visor Chile Preparado, u otra que se requiera, proporcionando de manera oportuna información, actualizada, multitemática y georeferenciada que resulte de utilidad en la toma de decisiones en relación con la gestión de riesgo de desastres.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-05-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Jacqueline Weinstein

* 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

N° Personas que dependen directamente del cargo	3
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	9
Presupuesto que administra	\$88.000.000.-

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
1. Desarrollar e incorporar en los procesos de trabajo innovaciones tecnológicas que permitan agilizarlos, y disponibilizar de manera oportuna, los productos relevantes de cada proceso a los participantes del SNPC y de la comunidad en general.	<p>1.1. Monitorear la efectividad y generar las mejoras en las aplicaciones incorporada a los procesos denominados "Puntos Críticos de lluvias estivales y programa invierno".</p> <p>1.2. Implementar y mejorar la aplicación "Historial de Desastres" de manera que sea un instrumento útil para el SNPC y la ciudadanía en general.</p> <p>1.3. Poner en ejecución y realizar las mejoras correspondientes durante a las aplicaciones de "Puntos Calientes", "Viviendas de Emergencia" y "Factores Subyacentes del Riesgo"</p> <p>1.4. Generar nuevas aplicaciones tecnológicas transversales que permitan a la Subdirección de Gestión del Riesgo agilizar sus procesos de trabajo relacionados con el Sistema de Información Territorial.</p> <p>1.5. Incorporar en el desarrollo de aplicaciones el uso intensivo de estadísticas de manera que estas se sustenten en datos oficiales obtenidos por la ONEMI para fortalecer la toma de decisiones en Gestión del Riesgo de Desastres.</p> <p>1.6. Emplear como base de la generación de innovaciones tecnológicas las diferentes capas de información del Visor de Gestión del Riesgo el cual es una herramienta que almacena y permite procesar información transversal a las funciones de la ONEMI</p>
2. Generar propuestas para la incorporación de criterios de vulnerabilidad identificados en la metodología de Factores Subyacentes del Riesgo en los instrumentos de planificación de las municipalidades.	<p>2.1 Generar acciones para que los municipios incorporen en el PLADECO los factores subyacentes del riesgo y consideren como gravitante en la reducción del riesgo de desastres relevar esos factores mediante proyectos de desarrollo en cada comuna.</p> <p>2.2 Monitorear el estado de situación de las acciones realizadas en relación a los Factores Subyacentes e incorporar esos resultados para ir verificando el avance a través del</p>

	<p>Índice de Factor Subyacente Comunal (IFSRC) correspondiente.</p> <p>2.3 Actualizar la metodología de identificación y caracterización de factores subyacentes a nivel comunal.</p>
3. Entregar lineamientos para la elaboración de los Planes de Reducción del Riesgo de Desastres en el máximo de comunas y sectores del Estado en concordancia al Sistema de Gestión de Planes definido por ONEMI	3.1 Incentivar a los integrantes del SNPC para que elaboren los respectivos planes de reducción del riesgo de desastres.
4. Proponer un programa presupuestario país denominado "Reducción del Riesgo de Desastres", en conjunto con los participantes del SNPC.	4.1 Presentar a las autoridades de la DIPRES, un esquema metodológico para conformar un programa nacional de financiamiento que identifique sectorialmente el gasto/inversión de las acciones para la reducción del riesgo de desastres.
5. Fomentar y promover el desarrollo de personas y equipos de trabajo, alineando a sus colaboradores con los desafíos institucionales propiciando ambientes laborales colaborativos.	<p>5.1 Implementar mecanismos de gestión de equipos que permitan organizar el trabajo y realizar seguimiento de compromisos.</p> <p>5.2 Generar instancias de comunicación formales y sistemáticas con sus colaboradores, proporcionando retroalimentación oportuna.</p> <p>5.3 Generar un plan de trabajo participativo que permita el desarrollo de propuestas innovadoras de parte de sus colaboradores.</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.

<p>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 20%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$2.859.000.- 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$2.388.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$3.801.000.-</p> <p>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.</p>
--

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: 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 gestión del riesgo, en materias tales como prevención y/o mitigación y/o rehabilitación frente a emergencias, desastres y catástrofes entre otros, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura (o coordinación 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. 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.
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)	415
Presupuesto Anual	\$16.901.548.000.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión Institucional	Planificar, coordinar, organizar, asesorar y supervisar las actividades del Sistema Nacional de Protección Civil para reducir el riesgo de desastres a través de la mitigación, preparación, alerta, respuesta y rehabilitación con el objeto de reducir la pérdida de vidas, disminuir los impactos económicos, los efectos medioambientales y proteger los modos de vida, contribuyendo al desarrollo sostenible.
Visión Institucional	Al 2030 poseer una institucionalidad y servicio robusto, que permita establecer la Reducción del Riesgo de Desastres como prioridad nacional, fomentando una

cultura preventiva para contribuir al desarrollo sostenible.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Cultura preventiva. Es el resultado de la gestión de ONEMI y el SNPC en el proceso de educar, crear conciencia y adoptar conductas responsables en la ciudadanía para reducir el riesgo de desastres, evitar crear riesgo y disminuir el impacto de los desastres.
2. Confianza y cercanía. Se orienta a fortalecer la interacción y comunicación con la comunidad, permitiendo a la organización mejorar la calidad de servicio, promover la corresponsabilidad en reducir el riesgo de desastre y lograr una mayor confianza en la población.
3. Agilidad organizacional. Lograr una integración y optimización de los procesos de la institución, bajo el prisma del uso de la tecnología e innovación como componentes facilitadores en la entrega de un mejor servicio a la comunidad.

La institución posee cobertura territorial a nivel nacional, mediante Direcciones Regionales.

La División de Protección Civil está conformada por las siguientes unidades:

Unidad de Gestión de Información Territorial

La Unidad de Gestión de Información Territorial tiene por misión, proporcionar a la institución de manera oportuna información territorial actualizada, multitemática y georreferenciada que resulte de utilidad en la toma de decisiones en relación con la Gestión del Riesgo de Desastres.

Unidad de Lineamientos para la Gestión de Riesgo de Desastres

La Unidad de Lineamientos para la GRD tiene por misión establecer y promover lineamientos técnicos para cumplir con la GRD al interior de la Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, y para el Sistema Nacional de Protección Civil, por medio del desarrollo de metodologías y herramientas de gestión.

Unidad de Análisis, Estudios y Cambio Climático

La Unidad de Análisis, Estudios y Cambio Climático tiene por misión estudiar y analizar la gestión del riesgo de desastres desde un enfoque aplicado, empírico y territorial, a través del conocimiento científico-técnico, para orientar e implementar las acciones de prevención del Sistema Nacional de Protección Civil.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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

Dirección Nacional: entrega directrices de acuerdo a los objetivos institucionales.

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.

Unidad de Comunicación y Difusión: apoya las campañas de comunicación con respecto a la realización de los ejercicios de simulacro y simulaciones.

División Administrativa, Presupuesto y Abastecimiento: entregar soporte de Recursos Humanos, remuneraciones y en ejecución de compras de la División.

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

Organismos Ministeriales, comisiones, comités gubernamentales relacionados con materias de emergencia y protección civil

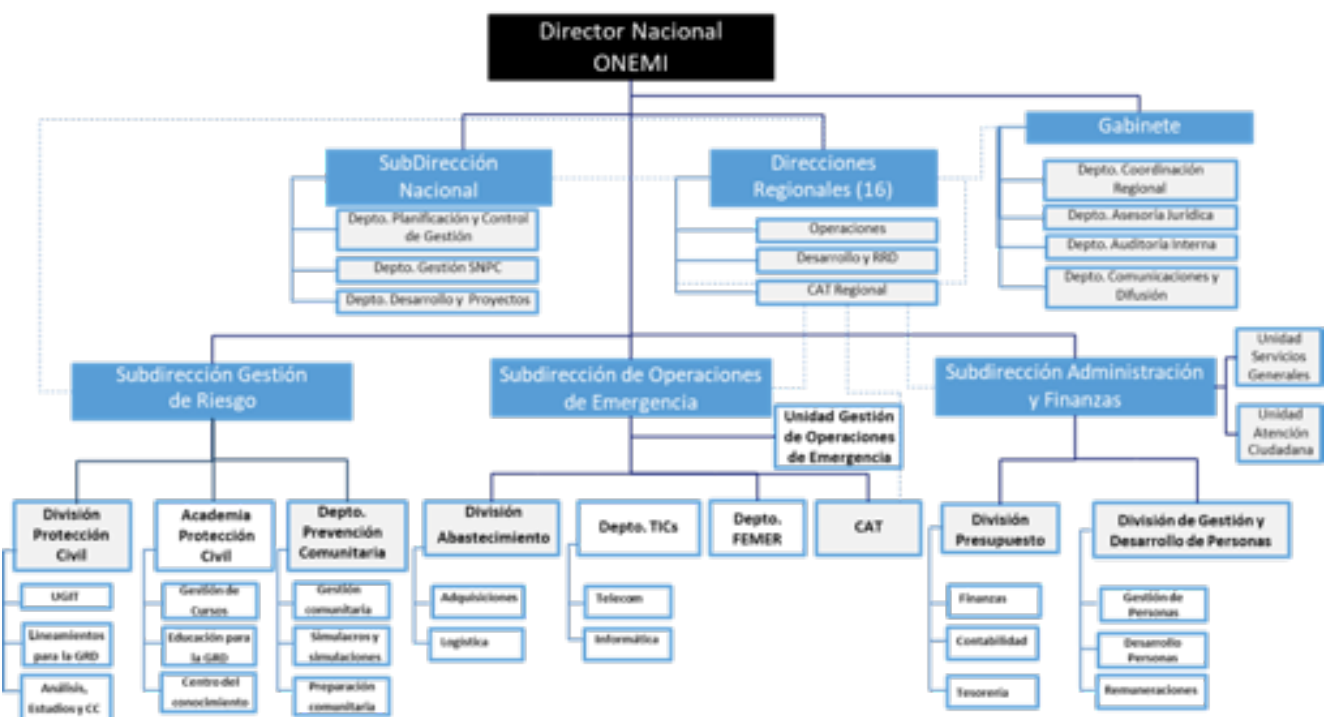
Organismos Internacionales de Naciones Unidas y de Cooperación Bilaterales.

Organismos científicos técnicos nacional e internacional en materia de reducción de riesgos y desastres y emergencias.

Organismos regionales, provinciales, comunales y locales relacionados con materias de reducción de riesgo y desastres y emergencias.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Cabe señalar que los siguientes cargos de la Oficina Nacional de Emergencia, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Nacional
- Jefe/a División Función: Protección Civil
- Jefe/a División Función: Administrativo
- Jefe/a División Función: Abastecimiento
- Jefe/a División Función: Presupuesto