

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 10-07-2012  
Representante del CADP: Juan Claudio Benavides

**DIRECTOR/A REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA**  
**SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD – SENADIS**

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

Fuente: Artículo 40º, inciso final de la Ley Nº 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	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

## **DICCIONARIO DE ATRIBUTOS**

### **1. VISIÓN ESTRATÉGICA**

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, 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, en particular, orientándose hacia el desarrollo de la dirección regional a su cargo, focalizando su gestión a lo definido en el Plan Estratégico de la institución.

Se valorará contar con experiencia en cargos de jefatura o coordinación de equipos de trabajo.

### **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.

Las redes involucradas incluyen tanto al sector público como privado, considerando dentro de éste a empresas, Organismos No Gubernamentales, academia y otros organismos relacionados.

### **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, en coordinación con el nivel central.

Este manejo debe considerar tanto las crisis y contingencias internas como aquellas que tuvieran se relacionan con las redes articuladas.

### **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 asegurar 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.

## 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos y/o experiencias en materias de gestión y/o administración de recursos a un nivel homologable para un óptimo desempeño del cargo. Se valorará contar con experiencia en el ámbito comercial y/o social.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico.
Servicio	Servicio Nacional de la Discapacidad.
Dependencia	Director/a Nacional.
Ministerio	Ministerio de Planificación.
Lugar de Desempeño	Arica.

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/A la Director/a Regional de Arica 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 la inclusión social; en el marco de la nueva legislación vigente y la convenciones internacionales sobre los derechos de las personas con discapacidad.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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 les impartan a nivel central.
2. Coordinar las políticas públicas y planes que conciernen 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 accesibilidad e inclusión de las personas con discapacidad a los distintos ámbitos (trabajo, salud, educación, justicia, etc.)

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. Ejercer las demás atribuciones y funciones que el Director Nacional le delegue o que las leyes le asignen.

#### **DESAFÍOS DEL CARGO**

El/La director/a regional deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Instalar el Servicio Nacional de la Discapacidad en la región, potenciando alianzas con los entes públicos y privados de la región para generar un proceso exitoso de implementación de la Ley 20.422, que establece normas de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.
2. Liderar un cambio cultural en los diversos sectores sociales de la Región, desde un enfoque asistencialista a un enfoque de derecho de las personas con discapacidad.
3. Participar activamente en el proceso de desconcentración y descentralización del Servicio. Esto sobre la asignación de recursos presupuestarios, desarrollo de cartera de proyectos, desarrollo y seguimiento de procesos desconcentrados.

### **3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO**

#### **CONTEXTO DEL CARGO**

El Servicio Nacional de la Discapacidad es el sucesor y continuador legal del Fondo Nacional de la Discapacidad, y fue creado como un servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, a partir de la promulgación de la Ley N° 20.422, en febrero de 2010. Con esta nueva ley se suscribe y ratifica la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, la cual impuso el desafío de adecuar progresivamente la legislación interna y la institucionalidad pública a los estándares definidos en dicha Convención.

Esta ley contempla una serie de cambios institucionales, no sólo a nivel de sus productos estratégicos, sino también por la nueva institucionalidad que se establece para promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad. Esta misión se funda en los siguientes principios: vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social.

El Servicio Nacional de la Discapacidad mantiene el financiamiento de Ayudas Técnicas y Proyectos que entregaba anteriormente como fondo. Sin embargo, actualmente el énfasis primordial se centra en:

- la coordinación del conjunto de acciones y prestaciones sociales ejecutadas por distintos organismos del Estado que contribuyen directa o indirectamente a la misión institucional.

- en el fortalecimiento de las políticas públicas para las personas con discapacidad, que contempla la propuesta de Política Nacional para las Personas con Discapacidad, y la elaboración y coordinación del Plan de Acción para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, y otros planes, programas y proyectos.
- La coordinación, difusión y asesoramiento de todos los sectores sociales (públicos y privados) para generar el cambio cultural tendiente a asegurar la plena inclusión social de las personas con discapacidad.

Por otra parte, dentro de las funciones de la nueva institución destaca el rol de asesor técnico respecto a normas y reformas legales para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad; el resguardo del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la protección de los derechos de las personas con discapacidad; la realización de acciones de difusión y sensibilización de la temática, así como estudios sobre discapacidad. Esto se suma a los desafíos que el gobierno planteará en materia de discapacidad y protección social y que serán asumidos por esta institución.

Finalmente, es importante señalar los cargos en el Servicio Nacional de la Discapacidad que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, estos son:

- Primer nivel jerárquico: Director/a Nacional
- Segundo nivel jerárquico: Subdirector/a Nacional y 15 Directores Regionales.

## BIENES Y/O SERVICIOS

- 1. Coordinación intersectorial y asesoría técnica en las políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad.** Este producto contempla la concertación de acciones y prestaciones sociales a través de convenios y otros instrumentos de política pública que permitan focalizar y optimizar recursos, promoviendo la participación social y la igualdad de oportunidades para las Personas con Discapacidad y el cumplimiento de los compromisos internacionales.
- 2. Programas y proyectos para las personas con discapacidad.** Este producto contempla la concertación de acciones y prestaciones sociales con pertinencia territorial a través de programas y proyectos integrales que permitan focalizar y optimizar recursos, promoviendo la participación social y la igualdad de oportunidades para las Personas con Discapacidad.
- 3. Programa de Información, Promoción y Protección de los Derechos de las Personas con Discapacidad en Educación, Trabajo, Justicia y Accesibilidad.** Este producto tiene por finalidad contribuir al pleno ejercicio y resguardo de los Derechos de las Personas con Discapacidad, a través de una estrategia integral de intervención que contiene una acciones de información, educación, promoción y protección, que permitan velar por el respeto y cumplimiento pleno de estos derechos

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo de la Dirección Regional del Servicio Nacional de la Discapacidad está compuesto por:

- Profesional de apoyo, asesora al director/a regional en el desarrollo, ejecución, control y evaluación de los planes, programas y proyectos del servicio. Realiza las funciones de implementación de programas, los supervisa, controla y evalúa.
- Profesional de apoyo, implementa los programas y líneas de acción, asegurando tanto su supervisión como control, evaluación e información. Coopera técnicamente con el director/a regional, en el ejercicio de las acciones desarrolladas por SENADIS en el ámbito de la respectiva región.
- Secretaria, realiza tareas relacionadas con la recepción y atención de público junto con realizar el apoyo administrativo y logístico a la oficina de dirección regional.

**CLIENTES INTERNOS**

Los clientes internos principales son el director/a nacional y el Subdirector/a nacional de la Institución, quienes demandan información, cumplimiento de metas y un accionar ajustado a los requerimientos y políticas de la institución.

Además, los departamentos operacionales centrales, tanto en la retroalimentación sobre la implementación en terreno de las acciones estratégicas definidas como en la propuesta de soluciones a problemáticas que pudieran ser utilizadas centralmente.

**CLIENTES EXTERNOS**

Los principales clientes externos son las personas con discapacidad, sus familias y las organizaciones de y para personas con discapacidad que existen en la región.

También los organismos públicos y privados regionales relacionados con la discapacidad.

Además es importante destacar la relación con las Organizaciones No Gubernamentales de y para personas con discapacidad.

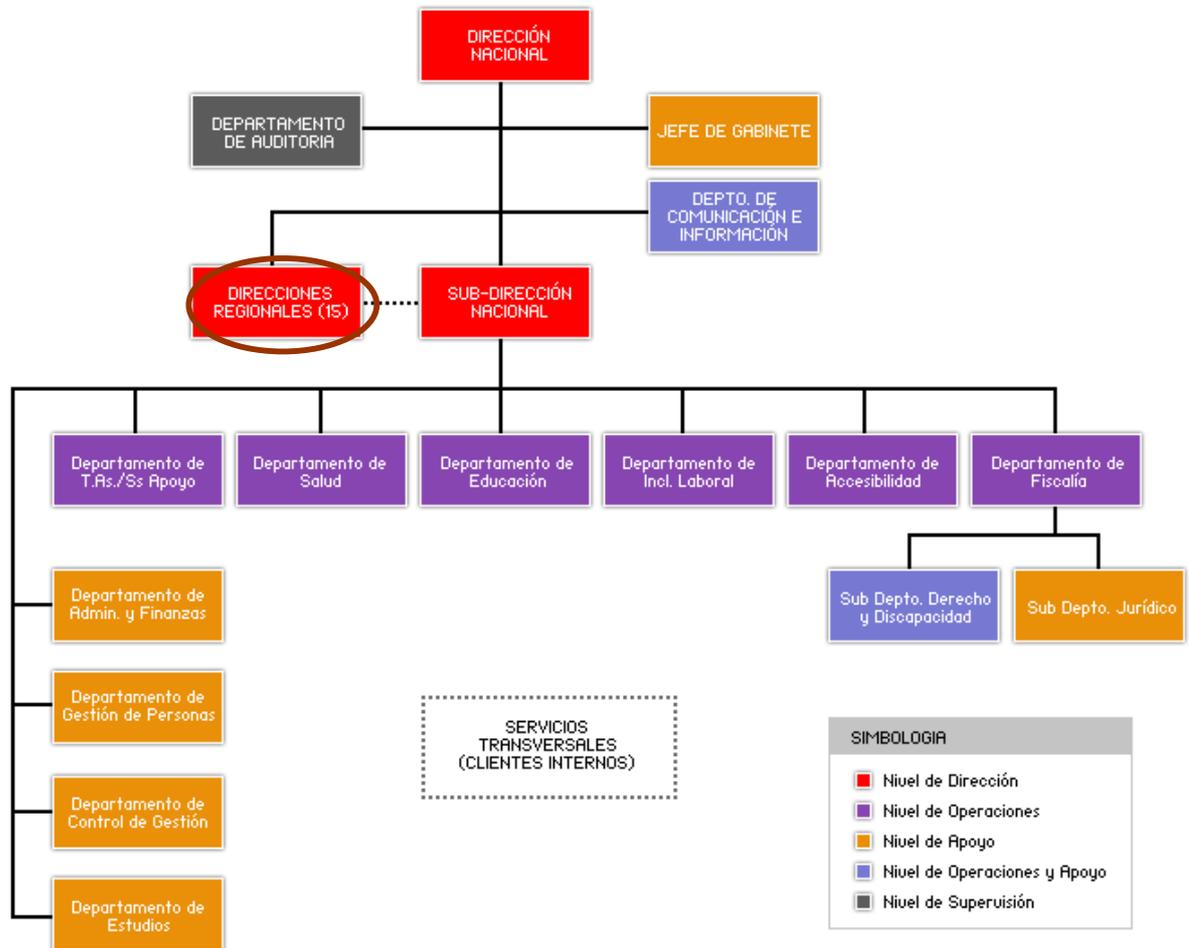
**DIMENSIONES DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	<b>3</b>
Dotación total del Servicio	<b>153</b>
Personal honorarios	<b>5</b>
Presupuesto que administra	Actualmente no administra presupuesto. En proceso de descentralización,
Presupuesto del Servicio 2011	<b>\$ 11.585.165.000.-</b>

<sup>1</sup>Fuente: DIPRES

<sup>2</sup>Fuente: SENADIS

**ORGANIGRAMA**



*El cargo de manera jerárquica responde al Director Nacional y de manera funcional trabaja con el Subdirector Nacional de SENADIS.*

## RENTA

El Cargo se rige por las normas del Código del Trabajo y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$2.760.922.-** más una Asignación de Alta Dirección Pública del **15%** que corresponde a **\$414.138.-** y que totaliza **\$3.175.060.-**

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 de antigüedad en el servicio.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis.
- 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 éste sea renovado.