

**DIRECTOR/A REGIONAL O'HIGGINS
SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD – SENADIS
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de O'Higgins, Rancagua

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/A la Director/a Regional de O'Higgins le corresponde liderar el proceso de inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad en la región, ejecutando territorialmente planes y programas que promuevan y contribuyan a un cambio cultural que favorezca la inclusión social con especial relevancia en el ámbito local y desarrollo inclusivo. Todo lo anterior, en el marco de la legislación vigente, especialmente, Ley N.º 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 en situación de discapacidad.

1.2 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 N° 19.882

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 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 en situación de 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 y programas, en el marco de estrategias de desarrollo local inclusivo.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

- Actualizar la información de prevalencia y caracterización de la Discapacidad en Chile para generar pertinencia y eficacia en el desarrollo de Políticas Públicas.
- Posicionar la Política y el Plan Nacional de Inclusión Social de las Personas en Situación de Discapacidad (PeSD) y promover la incorporación de la variable discapacidad en las políticas públicas, impulsando adecuaciones a la normativa vigente, para el ejercicio efectivo de los derechos de las PeSD.
- Gestionar políticas públicas inclusivas y la estrategia de desarrollo local inclusivo a través del trabajo intersectorial y territorial para mejorar la oferta

pública y privada.

- Promover y proteger los derechos y la inclusión de las PeSD, contribuyendo a su plena participación en la sociedad, el disfrute de sus derechos y la eliminación de cualquier forma de discriminación.
- Contribuir a la inclusión social, laboral y educativa de las personas en situación de discapacidad, favoreciendo su tránsito a la vida independiente y el desarrollo de su vida autónoma, a través de la ejecución de planes, programas y proyectos que promuevan los principios de accesibilidad universal, diseño universal, participación y diálogo social.
- Optimizar el acceso, oportunidad y calidad en la oferta para las PeSD a través de la mejora continua de los servicios y procesos, y el uso eficiente de los recursos disponibles, a nivel regional y nacional.

Productos Estratégicos:

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

Clientes:

- Personas en situación de discapacidad (PeSD) y sus familias
- Organizaciones de y para personas en situación de discapacidad
- Organismos Públicos y Servicios Públicos
- Instituciones privadas sin fines de lucro que atienden a personas en situación de discapacidad
- Instituciones privadas con fines de lucro que atienden a personas en situación de discapacidad
- Congreso Nacional
- Sociedad Civil
- Empresas en el territorio nacional

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

- Creación de la Subsecretaría de la Discapacidad, teniendo como eje la integración y necesidades de las personas con discapacidad y sus familias.
- Creación de Comisión Asesora Presidencial que elaborará participativamente, un plan nacional para abordar la Discapacidad, la Salud Mental y el Cuidado.
- Elaboración del Segundo Estudio Nacional de Discapacidad que permita tener a fines de 2014, una estrategia integral para los próximos 10 años en el tema de discapacidad y salud mental.
- Incorporación de un enfoque de inclusión a programas regulares de SENCE, FOSIS, SERCOTEC y otros, considerando que las personas con discapacidad son el colectivo vulnerable más significativo actualmente.
- Adecuación de los procesos de selección y normativa de contratación en el sector público, para que los servicios cumplan con la disposición de acceso preferente a las personas en situación de discapacidad a la administración pública.
- Incrementar el número de ayudas técnicas para estudiantes universitarios.

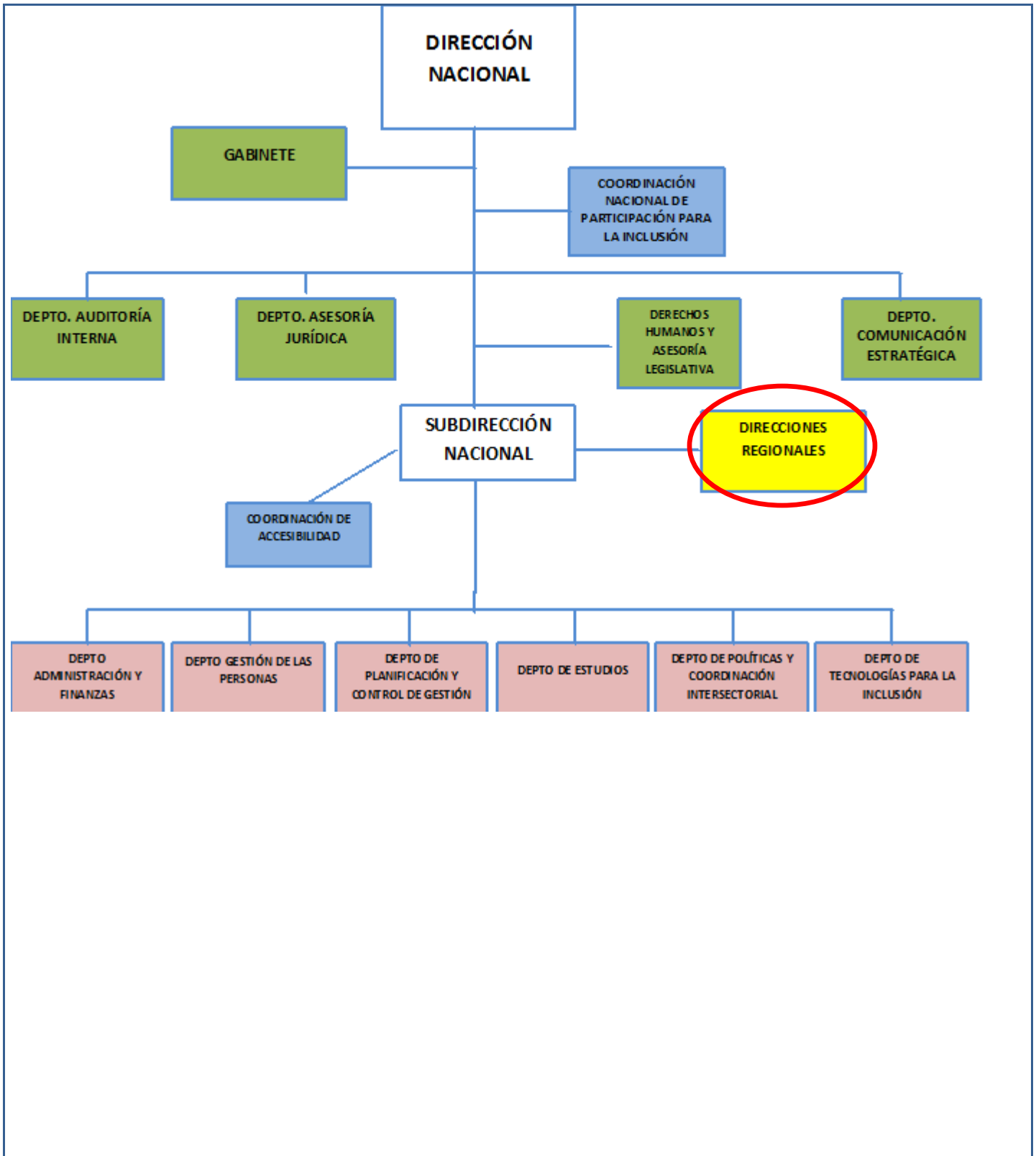
2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de la Discapacidad es un Servicio Público que fue creado a través de la Ley N.º 20.422, institución dependiente de la Subsecretaría de Servicios Sociales perteneciente al Ministerio de Desarrollo Social, institución que posee un conjunto de Objetivos o Lineamientos Estratégicos que hacen que SENADIS adquiera el compromiso de orientar a las personas en situación de discapacidad y sus familias, las organizaciones de y para personas en situación de discapacidad, los organismos públicos y las instituciones privadas con y sin fines de lucro que atienden a personas en situación de discapacidad, los medios de comunicación, los líderes de opinión, las universidades y la sociedad civil en su conjunto, para cumplir eficazmente con su quehacer institucional.

2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO

- 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, por un lado, 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, y por otra, en el fortalecimiento de las políticas públicas para las personas en situación de discapacidad, que contempla la propuesta de la elaboración y coordinación del Plan de Acción para la Inclusión Social de las Personas con Discapacidad, y otros planes, programas y proyectos.
- El Servicio tiene un rol de difusión y sensibilización permanente tanto a su población objetivo, sobre los derechos que disponen como a la sociedad civil, a objeto de obtener una plena inclusión social, eliminando cualquier forma de discriminación fundada en la discapacidad.
- Dentro de las funciones destaca el papel de asesor técnico respecto a normas y reformas legales para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas en situación de discapacidad; el resguardo del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la protección de los derechos de las personas en situación de discapacidad; la realización de acciones de difusión y sensibilización de la temática, así como estudios sobre discapacidad

2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6
DIMENSIONES
DEL SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	197 Funcionarios/as
Dotación de Planta	17 Funcionarios/as de Planta, adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública
Dotación a Contrata	180 funcionarios y funcionarias regidos/as por el Código del Trabajo
Personal a Honorarios	10 funcionarios/as a honorarios, correspondiente a Intérpretes en Lengua de señas y asesoría en el Nivel Central.

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$17.443.384.000.-
------------------------------	--------------------

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

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 15 Direcciones Regionales, ubicadas en cada una de las capitales regionales respectivas.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

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: 17 cargos

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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 impartan desde nivel central.
2. Coordinar las políticas públicas y planes que conciernan a las personas en situación de 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 en situación de discapacidad a los distintos ámbitos (trabajo, salud, educación, justicia, etc.)
4. Fomentar la participación social de las organizaciones de y para personas en situación de discapacidad en la gestión de las políticas públicas en la respectiva región.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO *

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Relevar a nivel regional la temática de la discapacidad con un enfoque de derecho.	<p>1.1 Promover la coordinación técnica e intersectorial para la inclusión social de las personas en situación de discapacidad.</p> <p>1.2 Fomentar la participación de las organizaciones de y para personas en situación de discapacidad en los espacios dispuestos por la institucionalidad pública.</p>
2. Participar e implementar efectivamente el proceso de desconcentración y descentralización del Servicio y seguimiento del mismo.	<p>2.1 Levantar un plan de trabajo con los gobiernos regionales, como socios estratégicos en la labor del servicio, a través de acciones concretas, dando seguimiento y reportando los logros alcanzados.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO¹

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p>10 %</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en materias relacionadas a la gestión o coordinación de programas o proyectos vinculados al ámbito del desarrollo local o territorial en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimientos en temáticas de discapacidad.</p> <p>Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	<p>15%</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>10 %</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p>20 %</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p>20 %</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>15 %</p>
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p>10 %</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	5 Funcionarios/as
Presupuesto que administra	No existe presupuesto independiente para cada Dirección Regional

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Director/a Regional y Equipo de 5 integrantes, con la siguiente composición:

- 1 Profesional Dirección Regional: Terapeuta Ocupacional (Contrato Indefinido)
- 1 Profesional Dirección Regional: Administrador Público (Contrato Indefinido)
- 1 Secretaria Dirección Regional: Secretaria Bilingüe (Contrato Indefinido)
- 1 Técnico asistente de productos estratégicos: Técnico en Trabajo Social (Contrato Indefinido)
- 1 Intérprete en Lengua de Señas: Contrato a Honorarios.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes 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.

Clientes Externos:

- Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Desarrollo Social
- Servicios Públicos Regionales
- Organizaciones locales y de la sociedad civil, de y para personas en situación de discapacidad
- Consejos Consultivos Regionales

Otros actores claves:

- Asociación de funcionarios y funcionarias del Servicio Nacional de la Discapacidad (ASOFFON)
- Medios de comunicación regionales
- Establecimientos Educativos y de salud.

5.4 RENTA

El Cargo tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$2.990.785.-** más una Asignación de Alta Dirección Pública del **15%** que corresponde a **\$448.618.-** y que totaliza **\$3.439.403.-**

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.

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.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
 - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
 - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
 - Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- El cargo se rige por el título VI de la Ley N°19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica; por el Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; y por las normas especiales contenidas en la Ley N°20.422, que establece normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. 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.

- 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, por cada año de desempeño en el Servicio, en calidad de titular, con un máximo de seis (aplica dictámenes N°21.713, de 2014, y N°26.571, de 2014, ambos de la Contraloría General de la República).
- El alto directivo público 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 en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.
- Para los cargos de salud se considerarán condiciones de desempeño adicionales que será necesario revisar y especificar.
- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.