

DIRECTOR/A NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD – SENADIS
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Nivel Central, Región
Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director/a Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, le corresponde promover e implementar políticas públicas en discapacidad, mediante su integración y ejecución territorial, para la inclusión social, la igualdad de oportunidades y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

Al asumir el cargo de Director/a Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar una gestión institucional que tenga por objeto incorporar de manera transversal la variable discapacidad en los ámbitos público y privado, mediante la adecuada difusión de los derechos de las personas con discapacidad.
2. Gestionar el desarrollo y modernización de la institución.
3. Coordinar el conjunto de acciones y prestaciones sociales ejecutadas por distintos organismos del Estado, estableciendo redes de cooperación y colaboración con organizaciones públicas y privadas, nacionales e internacionales, en todas aquellas materias que digan relación con mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.
4. Liderar la ejecución territorial de planes, programas y proyectos, mediante estrategias inclusivas y financiamiento de tecnologías y servicios de apoyo.
5. Dirigir y orientar la obtención y análisis de información que genere conocimiento institucional y oriente estratégicamente la toma de decisiones efectivas para el Servicio Nacional de la Discapacidad.
6. Evaluar los distintos programas que ejecuta la institución para determinar su pertinencia, eficacia, eficiencia, oportunidad y calidad, traspasando los resultados a las instancias respectivas para orientar la toma de decisiones.
7. Presidir el Consejo Consultivo de la Discapacidad.
8. En general, ejercer las demás facultades que sean necesarias para la buena marcha del servicio, de conformidad a lo establecido en la Ley N°20.422.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	20
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	196
Presupuesto que administra	M\$ 28.577.228

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-09-2020

* 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
<p>1. Dotar al Servicio Nacional de la Discapacidad de las atribuciones suficientes para coordinar y promover la inclusión de las personas con discapacidad y el respeto a sus derechos.</p>	<p>1.1 Mejorar los procesos organizacionales que permitan dar cumplimiento a la misión institucional, así como a los requerimientos actuales y futuros del entorno, con una visión de oportunidad e integralidad del cambio.</p> <p>1.2 Diseñar un plan estratégico que le permita apoyar el proceso de toma de decisiones en torno al quehacer actual, así como adecuarse a los cambios y a las demandas que le impone el entorno logrando mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que provee.</p> <p>1.3 Proponer cambios a la legislación de seguridad social para las personas con discapacidad, de forma que los jóvenes con discapacidad no pierdan los beneficios de su plan de salud familiar por el hecho de trabajar. Asimismo, flexibilizar los requisitos para mantener el derecho al Pilar Solidario en el caso de quienes opten por trabajar.</p>

<p>2. Avanzar en la implementación de una política de inclusión de manera transversal para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias.</p>	<p>2.1 Fomentar la participación laboral inclusiva para las personas con discapacidad, perfeccionando, conjuntamente con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los reglamentos de la Ley N° 21.015 "Incentiva la Inclusión de Personas con Discapacidad al Mundo Laboral" y asumiendo el rol de referente técnico respecto a las pautas que deben considerarse en el proceso de inclusión laboral.</p> <p>2.2 Incorporar la inclusión dentro de los indicadores que mide la Agencia de la Calidad de la Educación, y fortalecer la educación especial creando el Sello Chile Inclusivo para establecimientos educacionales y convocando a obtener dicho sello.</p> <p>2.3 Implementar un plan nacional de accesibilidad en las ciudades, estableciendo el concepto de accesibilidad universal en el sector público e instando al sector privado avanzar en esta línea.</p> <p>2.4 Fortalecer la prevención y detección precoz de la discapacidad en la primera infancia en los jardines de Junji e Integra mediante la ampliación progresiva del Programa de Atención Temprana, la creación de un programa de acompañamiento para padres, cuidadores y docentes. Así como apoyar el fortalecimiento de Chile Crece Contigo, para mejorar el diagnóstico y las prestaciones de salud. SENADIS apoyará articulando con los diferentes actores, Junji, Integra, Subsecretaría de la Niñez; como también sistematizando el programa.</p>
<p>3. Fomentar y promover buenas prácticas que fortalezcan la gestión de personas, con énfasis en un buen clima organizacional.</p>	<p>3.1 Promover un plan estratégico de mejoramiento en materias de gestión y desarrollo de personas en concordancia con énfasis en el fortalecimiento del clima organizacional.</p>

	<p>3.2 Generar canales de participación de los funcionarios que permitan una adecuada retroalimentación en materias de orientaciones estratégicas y de clima organizacional.</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 se rige por las normas del Código del Trabajo y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$4.155.285.-** más una Asignación de Alta Dirección Pública del **55%** que corresponde a **\$2.285.407.-** y que totaliza **\$6.440.692.-**

La renta señalada incluye la asignación de modernización cuyos componentes son: 15% base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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 materias relacionadas a la gestión y/o coordinación de programas y/o proyectos vinculados al ámbito del desarrollo social, local y/o territorial en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en temáticas de discapacidad o derechos humanos.

Es altamente deseable poseer 5 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
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>

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
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>C3. 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.</p>
<p>C4. GESTIÓN DE REDES Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	196
Presupuesto Anual	M\$ 28.577.228

**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

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

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

Al asumir el cargo de Director/a Nacional le corresponderá relacionarse con los siguientes usuarios:

El Comité de Ministros es integrado por el Ministro de Desarrollo Social, quien lo preside, y los Ministros de Educación, Justicia, Trabajo y Previsión Social, Salud, Vivienda y Urbanismo, y Transportes y Telecomunicaciones, y se encarga de proponer al Presidente de la República la política nacional para personas con discapacidad, velar por su cumplimiento y asegurar su calidad técnica, coherencia y coordinación intersectorial. La secretaría ejecutiva radica en la Dirección Nacional de SENADIS.

El/la Subdirectora/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.

El Consejo Consultivo, integrado por el/la Directora/a Nacional del Servicio Nacional de la Discapacidad, quien lo presidirá y cinco representantes de organizaciones de personas con discapacidad de carácter nacional que no persigan fines de lucro. También está integrado por un representante del sector empresarial, con representante de organizaciones de trabajadores y con dos representantes de instituciones privadas sin fines de lucro constituidas para atender a personas con discapacidad. Este consejo deberá hacer efectiva la participación y el diálogo social en el proceso de igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad. Actúa como ministro de fe de este consejo el/la Subdirector/a Nacional.

Subdirectores operativos, Jefes de departamento y directores regionales, que mantienen una relación directa y de comunicación permanente con el Subdirector/a Nacional, en lo relativo a la coordinación técnica y administrativa de la gestión, acorde a los lineamientos estratégicos, a las políticas institucionales y a las directrices de la Dirección Nacional, participando además en la formulación de las políticas y estratégicas institucionales.

Asociación de Funcionarios del Servicio Nacional de la Discapacidad (ASOFFON), que representa a los/las trabajadores/as en materias relacionadas con el mejoramiento de las condiciones laborales, así como la defensa de los derechos e intereses de sus afiliados frente a la Dirección del Servicio. Actualmente cuenta con 112 socios.

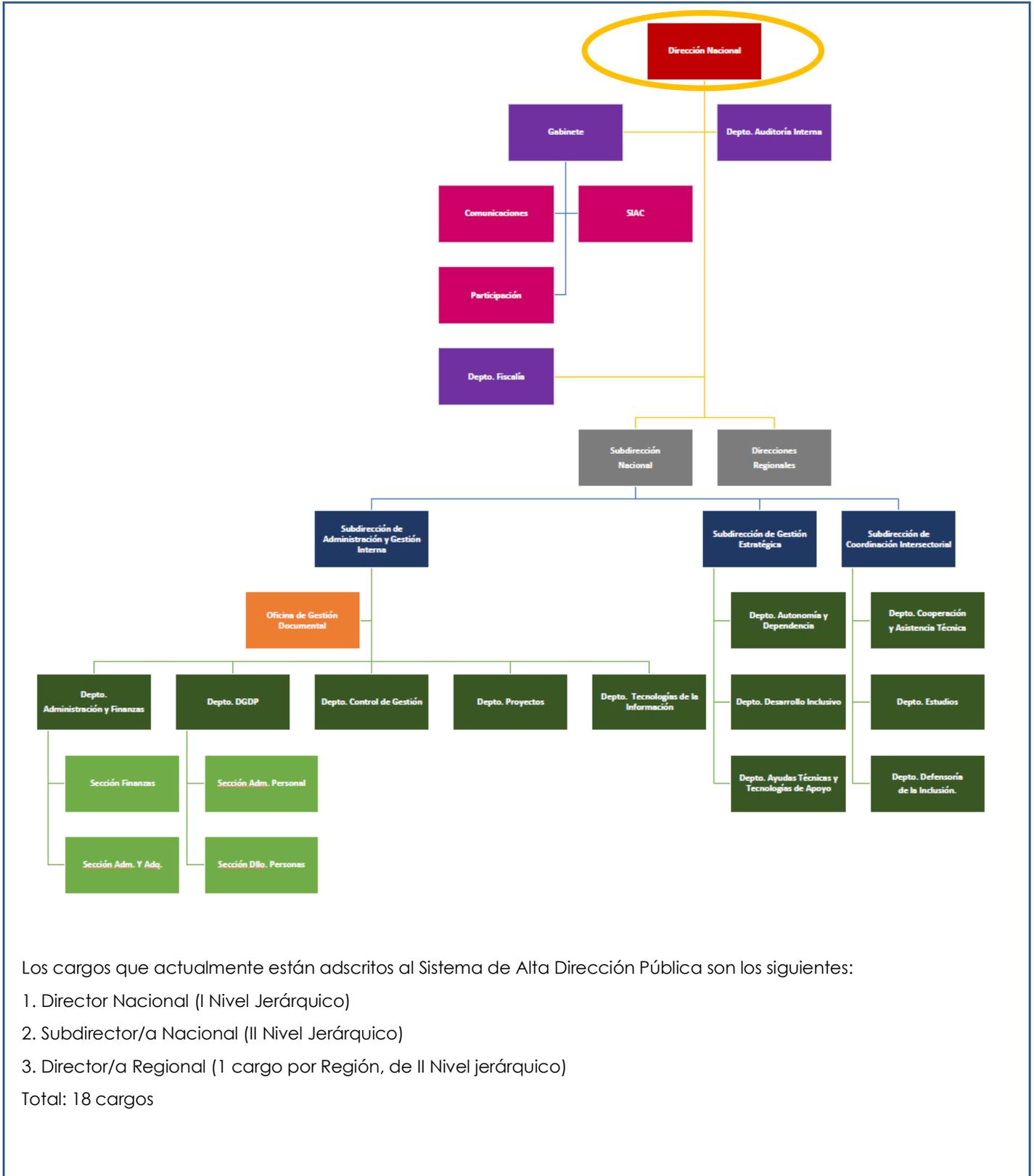
Clientes Externos, el principal cliente de la institución son las personas con discapacidad y sus familias, y las organizaciones de y para personas con discapacidad, entre las que destacan las organizaciones de base comunitaria.

Indirectamente, también son clientes los organismos públicos relacionados con la discapacidad: Ministerios, Servicios Públicos, Municipalidades, Servicios de Salud, Empresas Públicas, Gobiernos Regionales y Poder Legislativo. Con éstos, la relación está basada fundamentalmente en la entrega de beneficios de los programas y en proporcionar información sobre el funcionamiento, políticas y operación de los mismos.

Además, se relaciona con instituciones privadas con y sin fines de lucro, que atienden a personas con discapacidad, con medios de comunicación, líderes de opinión y universidades.

Adicionalmente, se relaciona con el resto de la ciudadanía.

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