

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-01-2015  
Representante del CADP: Ernesto Livacic R.

### SUBDIRECTOR/A NACIONAL SERVICIO NACIONAL DE LA DISCAPACIDAD

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

Fuente: Artículo 40°, inciso final de la Ley N° 19.882

#### 2. FACTOR PROBIIDAD

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.

#### 3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	20 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	20 %
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, considerando la multisectorialidad y transversalidad de la temática de la discapacidad y los nuevos paradigmas, así como a la definición y continua actualización de planes, programas y proyectos relativos al quehacer del Servicio, y a los requerimientos de rediseño organizacional para cumplir con su misión.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, definiendo aquellos que resulten prioritarios en cada etapa de gestión, 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 del Servicio Nacional de la Discapacidad.

Se valorará contar con experiencia de a lo menos 2 años en cargos de dirección o jefatura.

### **3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES**

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders), considerando su multisectorialidad y multiplicidad, y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales. Capacidad para gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones, a objeto de fortalecer el rol del Servicio como asesor técnico de organismos competentes y promotor intersectorial de la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas en situación de discapacidad. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar la gestión institucional.

Las redes involucradas incluyen tanto al sector público como privado, organismos no gubernamentales, académicos y, especialmente, a las organizaciones de y para personas en situación de discapacidad.

### **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.

### **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. Capacidad para empoderarse en el rol

con habilidad empática, generando credibilidad y confianza, siendo capaz de transmitir y movilizar en otros la visión y la cultura institucional, tanto en las orientaciones como en las decisiones realizadas.

## 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

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo, con conocimientos y/o experiencia en temáticas de discapacidad.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias relacionadas a:

- la implementación y gestión de programas o proyectos relacionados con el ámbito de la discapacidad.
- la implementación y gestión de programas o proyectos relacionados con el ámbito inclusión social.
- la implementación y gestión de programas o proyectos relacionados con el ámbito igualdad de oportunidades en grupos vulnerables o afines.
- la gestión de organizaciones de y para personas en situación de discapacidad.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Servicio Nacional de la Discapacidad
Dependencia	Director/a Nacional
Ministerio	Ministerio de Desarrollo Social
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

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 en situación de discapacidad.

**FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS**

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. Generar estrategias de coordinación con los departamentos y direcciones regionales, entregando lineamientos para el cumplimiento de las metas y compromisos institucionales.
3. 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.
4. 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.
5. Instruir acerca de planes y programas que contemplen estrategias inclusivas y financiamiento de ayudas técnicas, para ser ejecutadas territorialmente por las direcciones regionales.
6. Actuar como Ministro de Fe sobre las acciones y acuerdos del Consejo Consultivo del Servicio.
7. Subrogar al/ a la Director/a Nacional, en caso de ausencia o impedimento.

**DESAFÍOS DEL  
CARGO Y  
LINEAMIENTOS  
GENERALES PARA EL  
CONVENIO DE  
DESEMPEÑO**

<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
<p>1. Contribuir al rediseño organizacional de la institución, a partir de su creación como servicio público y a la ampliación de sus responsabilidades y atribuciones, considerando cambios estructurales y de procesos organizacionales que permitan responder a los nuevos desafíos, con una visión de oportunidad e integralidad del cambio.</p>	<p>1.1 Establecer planes de acción concretos que permitan contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos para el período</p> <p>1.2 Efectuar una revisión anual del proceso de planificación a fin de generar los ajustes necesarios para el adecuado desempeño institucional</p>

<p>2. Monitorear la implementación y el estado de avance de todas las iniciativas asociadas al rediseño estratégico de la institución y del plan estratégico institucional, asegurando su coherencia y eficiencia y generando acciones correctivas cuando sea requerido.</p>	<p>2.1 Establecer indicadores y metas asociados a la gestión operativa de cada plan que permitan la medición y retroalimentación de iniciativas emprendidas.</p> <p>2.2 Asegurar la existencia de sistemas de reportabilidad que nutra a los procesos del Servicio.</p>
<p>3. Incorporar criterios de inclusión a los procesos vinculados a las áreas de soporte</p>	<p>3.1 Generar un Diagnóstico que sustente un plan de intervención a fin de asegurar la existencia de criterios de inclusión en los procesos de soporte institucional.</p>

### 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.

El accionar de SENADIS se funda en los siguientes principios: vida independiente, accesibilidad universal, diseño universal, intersectorialidad, participación y diálogo social.

El Servicio Nacional de la Discapacidad tiene los siguientes objetivos estratégicos:

- 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.
- Promover la inclusión social, educativa y laboral de las PeSD contribuyendo a la accesibilidad universal y al desarrollo de su vida autónoma e independiente, a través de la ejecución de planes, programas y proyectos
- 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.

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 Política Nacional para las Personas en situación de Discapacidad, y la elaboración y coordinación del Plan de Acción para la Inclusión Social de las Personas en situación de Discapacidad, y otros planes, programas y proyectos.

Adicionalmente, 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.

Por otra parte, dentro de sus 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.

Esto se suma a los desafíos que el gobierno ha planteado en materias de discapacidad y protección social y que deben ser asumidos por esta institución.

Con la finalidad de dar cumplimiento a las prioridades que en el ámbito de la discapacidad han sido definidas en el Programa de Gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, como asimismo, a lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU y en la Ley N°20.422, que establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, de 2010, el Servicio Nacional de la Discapacidad, SENADIS, ha implementado un proceso de Planificación Estratégica que le permita enfrentar estos desafíos y apoyar el proceso de toma de decisiones en torno al quehacer actual y al camino que debe recorrer el Servicio para adecuarse a los cambios y a las demandas que le impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que provee.

Finalmente, es importante señalar los cargos del Servicio Nacional de la Discapacidad que son nominados de acuerdo al Sistema de Alta Dirección Pública, que son:

- Director/a Nacional.
- Subdirector/a Nacional.
- 15 Directores/as Regionales.

## **BIENES Y SERVICIOS**

Los bienes y servicios que genera la institución son los siguientes:

### **1. Financiamiento de Ayudas Técnicas**

- Programa Regular de Ayudas Técnicas
- Programa de Atención Temprana
- Programa Autonomía y Dependencia
- Programa Sistema de Protección Social

### **2. Financiamiento de Programas y Proyectos**

- Programa Fondo Nacional de Proyectos
- Programa Apoyo a la Implementación de Centros Comunitarios de Rehabilitación
- Programa de Ayuda al Niño Limitado
- Programa Articulación Intersectorial para la Inclusión de Personas con Discapacidad
- Programa de Acceso a la Justicia para las Personas en Situación de Discapacidad
- Programa Participación Inclusiva Territorial
- Programa de Desarrollo de Organizaciones Inclusivas
- Proyectos de Apoyo al Estudiante con Discapacidad
- Proyectos de Intermediación Laboral

### **3. Políticas Públicas para las personas con discapacidad**

- Programa de Fortalecimiento de Políticas Públicas:
  - Política Nacional de la Discapacidad
  - Plan Nacional de la Discapacidad
  - Estudio Nacional de la Discapacidad

- Programa de Inclusividad Social de las Personas con Discapacidad:
  - Índice de Inclusividad
  - Sello de Inclusión Social

**4. Estrategias de Participación y Ciudadanía de las Personas con Discapacidad y Cultura de Inclusión.**

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo del Servicio Nacional de la Discapacidad consta de 167 funcionarios/as a enero de 2015. Dependen directamente del/la Subdirector/a Nacional los siguientes cargos:

- Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas.
- Jefe/a Departamento Estudios.
- Jefe/a Departamento de Políticas y Coordinación Intersectorial.
- Jefe/a Departamento Planificación y Control de Gestión.
- Jefe/a Departamento de Gestión de las Personas.
- Asesor/a de Coordinación de la Subdirección Nacional.
- Coordinador/a Regional.
- Secretaria Subdirección.
- Funcionalmente, 15 Directores/as Regionales

**CLIENTES INTERNOS**

Para el/la Subdirector/a Nacional sus principales clientes internos son:

**El/la Directora/a Nacional**, que tiene a su cargo la dirección y administración del Servicio Nacional de la Discapacidad. Al/la Subdirector/a Nacional le corresponde cumplir y hacer cumplir las instrucciones que le imparta el/la Director/a Nacional, realizar los actos que éste/a le delegue en el ejercicio de sus atribuciones y subrogarlo/a, en caso de ausencia o impedimento.

**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.

**Jefes de departamento y directores/as 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.

#### CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente de la institución son las personas en situación de discapacidad y sus familias, y las organizaciones de y para personas en situación de 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 en situación de discapacidad, con medios de comunicación, líderes de opinión y universidades.

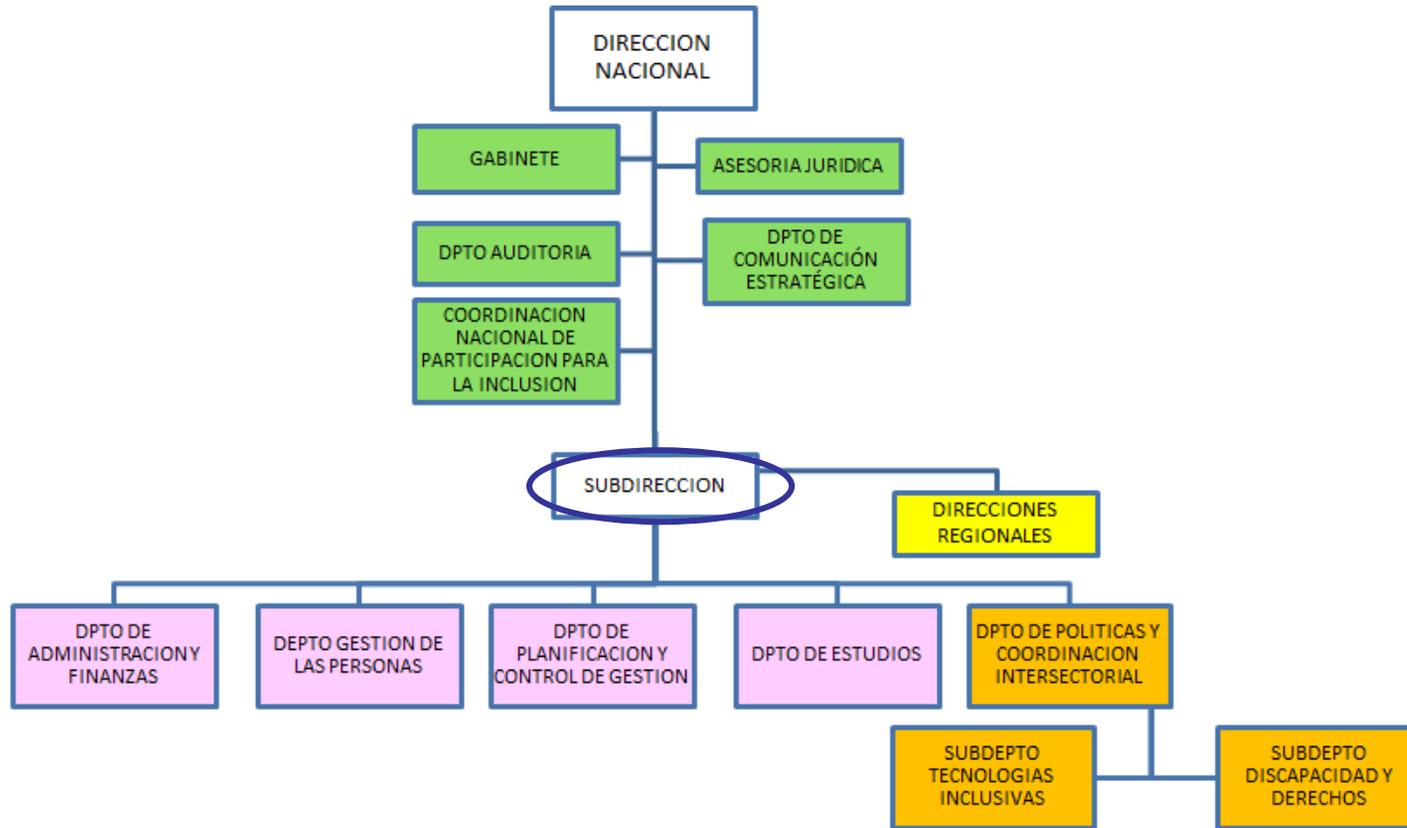
Adicionalmente, se relaciona con el resto de la ciudadanía.

#### DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	24
Dotación Total del Servicio	167
Personal a honorarios	18
Presupuesto que administra	\$ 16.169.451.000.-
Presupuesto del Servicio	\$ 16.169.451.000.-

Fuente: Ley de Presupuestos año 2015 – DIPRES, y Servicio Nacional de la Discapacidad

**ORGANIGRAMA**



<b>RENTA</b>	<p>El Cargo tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de <b>\$3.373.496.-</b> más una Asignación de Alta Dirección Pública del <b>40%</b> que corresponde a <b>\$1.349.398.-</b> y que totaliza <b>\$4.722.894.-</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.</p>
--------------	---

\*SENADIS se rige por el Código del Trabajo, en lo que se refiere a las relaciones laborales del personal no afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. Conforme así lo dispone la jurisprudencia administrativa de Contraloría General de la República, a través de los dictámenes números 21.713, de 26 de marzo de 2014 y 26.571, de 15 de abril de 2014, no procede la aplicación del Código del Trabajo, a los cargos de alta dirección pública adscritos al Servicio Nacional de la Discapacidad.

#### 4. 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 altos directivos públicos nombrados 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 alto directivo público 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 público 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 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).
- 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 este sea renovado.