

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-01-2015  
Representante del CADP: Gabriel Bastías S.

### **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 40°, inciso final de la Ley N° 19.882

#### **2. 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.

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

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	10 %
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	10 %
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	20 %
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	20 %
<b>A5. LIDERAZGO</b>	20 %
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	10 %
<b>A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>	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 sus nuevos paradigmas, así como a la definición y continua actualización de planes, programas y proyectos relativos al quehacer del Servicio, y los requerimientos de rediseño organizacional para cumplir con su misión.

### **2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos 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 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) 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 la gestión institucional.

Las redes involucradas incluyen instituciones tanto del 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, en coordinación con el nivel central.

Este manejo debe considerar tanto las crisis y contingencias internas como aquellas que 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 Dirección Regional. 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

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 desarrollo local o territorial.

## 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 Desarrollo Social
Lugar de Desempeño	Arica

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

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

**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>
1. Relevar a nivel regional la temática de la discapacidad con un enfoque de derecho.	1.1 Promover la coordinación técnica e intersectorial para la inclusión social de las personas en situación de discapacidad.  1.2 Fomentar la participación de las organizaciones de y para personas en situación de discapacidad en los espacios dispuestos por la institucionalidad pública.
2. Participar e implementar efectivamente el proceso de desconcentración y descentralización del Servicio y seguimiento del mismo.	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.

**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 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 con 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 en situación de discapacidad.

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**

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 de la Dirección Regional del Servicio Nacional de la Discapacidad está actualmente compuesto por:

- Dos Profesionales; asesoran 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 y sus líneas de acción, asegurando tanto su supervisión, control, evaluación e información. Cooperan 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 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 en situación de discapacidad, sus familias y las organizaciones de y para personas con discapacidad que existen en la región.

También los organismos públicos regionales relacionados con la discapacidad: gobiernos regionales, secretarías regionales ministeriales, municipalidades, servicios de salud, empresas públicas.

Además es importante destacar la relación con las Organizaciones No Gubernamentales de y para personas en situación de discapacidad, como fundaciones, corporaciones, medios de comunicación entre otros.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

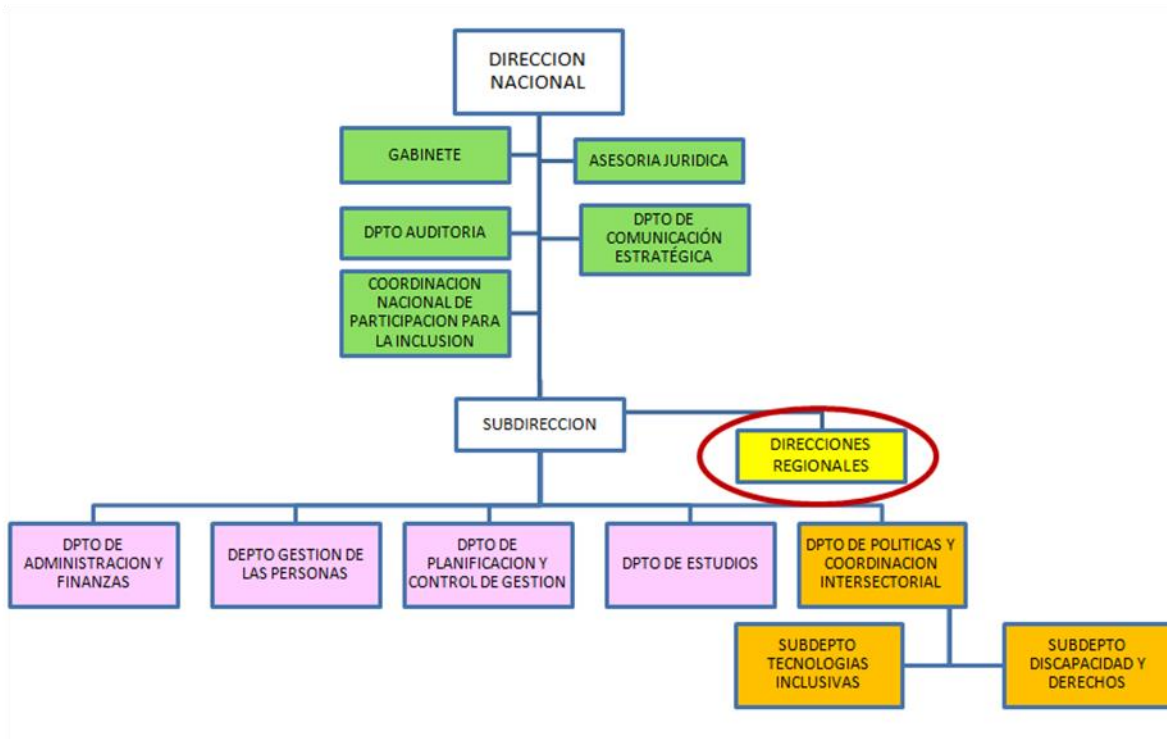
Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Dotación Total del Servicio	167
Personal a honorarios	18
Presupuesto que administra <sup>1</sup>	No administra
Presupuesto del Servicio 2015 <sup>2</sup>	\$ 16.169.451.000.-

<sup>1</sup> Participa en la administración de presupuesto asignado a la región en conjunto con los departamentos técnicos centrales y las directrices de un plan estratégico nacional. El presupuesto asignado en programas es de \$273.000.000 aproximadamente.

<sup>2</sup> Fuente: SENADIS 2015



## ORGANIGRAMA



**RENTA** El Cargo tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$3.223.206.-** más una Asignación de Alta Dirección Pública del **15%** que corresponde a **\$483.481.-** y que totaliza **\$3.706.687.-**

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.

\*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 en situación de 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.
- 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 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 éste sea renovado.