

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-03-2012

**DIRECTOR/A NACIONAL
OFICINA NACIONAL DE EMERGENCIA – ONEMI**

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: Inciso final del art. 40° de la Ley 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	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	15%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	20%
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 y a modelos de gestión institucional, que permitan planificar, impulsar y coordinar acciones en materias de prevención de riesgos y respuesta ante emergencia.

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.

Habilidad para promover acciones, internamente coordinadas, destinadas a una correcta y prolija ejecución de los procesos, con un permanente compromiso con la eficiencia interna y la consecución de altos estándares de calidad, logrando resultados efectivos y orientados a la generación de éxito a través de la conformación de procesos de excelencia para la prevención y atención de emergencias y desastres.

Se valorará contar con al menos 5 años de experiencia en cargos directivos en instituciones públicas o privadas, particularmente en lo que dice al manejo de recursos humanos y experiencia en el reclutamiento y retención de talentos, políticas de capacitación permanentes y en el fortalecimiento de las capacidades humanas institucionales.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para convocar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias que contribuyan a una mejor coordinación intersectorial a nivel nacional, al igual que con los gobiernos subnacionales, de las políticas de reducción de riesgo ante desastre y de respuesta ante una emergencia.

Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas, permitiendo la adecuada coordinación y cohesión del sistema nacional de protección civil, destinado a atender y/o prevenir las situaciones de emergencia que afecten al territorio nacional. Considera la capacidad para efectuar coordinaciones, a través del sistema de protección civil, con los más de 40 órganos que lo integran.

Se valorará la capacidad de conformar, integrar, persuadir y lograr sinergias dentro de equipos o mesas de trabajo cuyos objetivos son de naturaleza transversal y no individual.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de emergencia, desastre o catástrofe y, al mismo tiempo, generar acciones preventivas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

Habilidad para solicitar, escuchar, hacerse asesorar y evaluar la información proporcionada por expertos técnicos, y ejercitar un rápido, oportuno y acertado juicio respecto a las acciones necesarias a fin de mantener un desempeño eficiente y eficaz de la institución en su conjunto cuando ésta se ve enfrentada a situaciones de presión, oposición y/o adversidad, insertándose de manera dinámica a estos contextos y sus respectivas demandas de exigencia y energía.

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 reconocer y asumir el rol que ocupa el Servicio en la ciudadanía, promoviendo en su equipo de trabajo un compromiso coincidente con los objetivos, estrategias y procesos organizacionales.

Se valorará experiencia liderando y manejando procesos complejos de cambio organizacional que hayan presentado desafíos de adaptación y readecuación de sus miembros.

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 contar con formación y/o experiencia en gestión en organizaciones de gran envergadura y alta complejidad. Se valorarán conocimientos respecto de técnicas y medios que faciliten la conformación e interacción de equipos multidisciplinarios, conocimientos en el área de liderazgo organizacional, optimización de procesos, uso de tecnologías de la información, y logística que faciliten la oportuna y coordinada toma de decisiones.

Deseable contar con dominio intermedio del idioma inglés.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	I Nivel
Servicio	Oficina Nacional de Emergencia – ONEMI
Dependencia	Ministro del Interior y Seguridad Pública
Ministerio	Ministerio del Interior y Seguridad Pública
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a Nacional de la Oficina Nacional de Emergencia, le corresponderá asesorar, coordinar y evaluar las acciones del Estado para la prevención y atención de emergencias y desastres, a través de sistemas de información y modelos de gestión, con el propósito de administrar riesgos y contribuir por esta vía al mejoramiento de la calidad de vida de la ciudadanía.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a de la Oficina Nacional de Emergencia, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar por la preparación, cumplimiento e implementación del Plan Nacional de Protección Civil.
2. Asesorar al Ministro del Interior en materias relativas a protección civil.
3. Asegurar la mantención de un sistema de información que permita estimar la magnitud de una emergencia, desastre o catástrofe e identificar y priorizar necesidades, programas de acción y recursos necesarios para su manejo y resolución.
4. Desarrollar políticas preventivas y establecer canales de comunicación adecuados para educar a la comunidad y entregar información relevante y actualizada del sistema nacional de protección civil chileno.
5. Gestionar proyectos destinados a mejorar las medidas de protección de la población ante eventuales situaciones de emergencia o catástrofe. Fortalecer la Incorporación del concepto de Reducción de Riesgo y Desastre.

6. Establecer y mantener redes de contacto con organismos nacionales e internacionales para la generación de instancias de formación o de intercambio de información con el objeto de fortalecer el Sistema Nacional de Protección Civil.
7. Establecer políticas, procedimientos y cursos de acción técnicos para la prevención y atención de emergencias, desastres o catástrofes ocurridas en el territorio nacional.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Directora/a de la Oficina Nacional de Emergencia deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Liderar la articulación de una nueva institucionalidad para la protección civil y el manejo de desastres naturales, fortaleciendo el desarrollo organizacional de la Institución, y liderando la gestión del proceso de cambio, entre otros.
2. Continuar con el rol de liderar el proceso continuo de modernización y fortalecimiento de la institución, en los sistemas de prevención, gestión de riesgos y el funcionamiento exitoso del Servicio ante la comunidad. Además de continuar con el proceso de mejora de la imagen de la institución y su reposición, para que ésta recupere la confianza de la ciudadanía.
3. Fortalecer el desarrollo de planes prospectivos en materia de prevención y mitigación de emergencias y desastres, con el objetivo de generar coordinación en los organismos que integran el sistema de protección civil.
4. Instalar el concepto de Cultura Preventiva por medio del desarrollo de programas con la comunidad, autoridades y organismos implicados.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Oficina Nacional de Emergencia (ONEMI) del Ministerio del Interior, creada el 22 de marzo de 1974, es el organismo técnico del Estado a cargo de la protección civil chilena, entendiéndose ésta como “la protección a las personas, a sus bienes y ambiente ante toda situación de riesgo, sea de origen natural o provocado por el hombre, mediante una ejercitada planificación, que considere como sus principios fundamentales la ayuda mutua y el empleo escalonado de recursos”.

De acuerdo a ello, tiene como principal misión “planificar, impulsar, articular y ejecutar acciones de prevención, respuesta y rehabilitación frente a situaciones de riesgo colectivo, emergencias, desastres y catástrofes de origen natural o provocados por la acción humana, a través de la coordinación del Sistema Nacional de Protección Civil para la protección de las personas, los bienes y el ambiente”.

Es fundamental considerar que la Oficina Nacional de Emergencia contará con una nueva institucionalidad, cuya tramitación legal se encuentra actualmente en el Congreso Nacional, la cual regulará la prevención de la emergencia y los distintos procedimientos para hacer frente de manera eficiente a los riesgos, deberá definir los niveles de las emergencias, determinando las facultades excepcionales de los distintos órganos públicos en cada uno de ellos.

Sus objetivos estratégicos son:

1. Fortalecer, articular y coordinar la gestión del Estado en manejo de crisis frente a amenazas de origen natural y humano, a través de la asistencia técnica a organismos sectoriales, equipos regionales, provinciales y comunales.
2. Formar, capacitar y asesorar a autoridades, personal de los distintos niveles administrativos del país y comunidad en materias de gestión de riesgo, alerta temprana y manejo de emergencias, con el propósito de proveer a la comunidad nacional mayores y mejores condiciones de protección y seguridad.
3. Desarrollar y difundir metodologías, programas, estudios e informes técnicos referentes a factores de vulnerabilidad frente a las distintas amenazas de origen natural y/o humano, que permitan establecer lineamientos de mejoramiento continuo en el ámbito de mitigación, prevención y preparación, mediante proyectos y coordinaciones con organismos científico- técnicos.

Cabe señalar que los siguientes cargos de la Oficina Nacional de Emergencia, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Nacional
- Jefe/a División Protección Civil
- Jefe/a División Administrativo
- Jefe/a División Abastecimiento
- Jefe/a División Presupuesto

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los principales bienes y servicios que entrega la Oficina Nacional de Emergencia, son:

Fortalecimiento de la gestión del Estado en manejo de emergencias y gestión de riesgos.

- Programa de Asistencia Continua a la Estructura del Estado (PACEE).
- Sistema Nacional de Alerta Temprana.
- Unidades de Despliegue Territorial - UDT.
- Direcciones Regionales de ONEMI
- Elaborar y actualizar Planes Regionales de Protección Civil

Diseñar, implementar y evaluar programas y estudios en el ámbito de la gestión de riesgos.

- Estudios de Vulnerabilidad.
- Informes Técnicos por variable de Riesgo.
- Programas de Prevención y Preparación.
- Estudios de Casos de Emergencias Mayores y Desastres.
- Programas específicos por grupos vulnerables: programa de participación comunitaria, programa de seguridad escolar, programa párvulos, programa adulto mayor.

Formar y capacitar en gestión de riesgos y protección civil.

- Cursos de formación profesional en protección civil.
- Entrenamiento para monitores de asistencia ciudadana en situaciones de crisis (EMACEC)
- Seminarios, talleres y paneles de capacitación de gestión de riesgos y emergencias.

Difusión y Orientación Pública en gestión de riesgos.

- Entregar información y orientación a la ciudadanía en situaciones de emergencias y desastres.
- Implementar campañas interactivas y mediáticas para la gestión de prevención.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo directo de trabajo del Director/a lo integran los jefes de las Divisiones de Protección Civil, Administrativa, Presupuestos y Abastecimiento; Departamento de Coordinación y Difusión; las unidades de Coordinación de la Gestión Regional, Planificación y Control de Gestión; Direcciones Regionales de Protección Civil y Emergencia; Centro Nacional de Alerta Temprana; Asearía Jurídica; Auditoría Interna y Relaciones Institucionales.

CLIENTES INTERNOS

La ONEMI, organismo rector y coordinador del Sistema Nacional de Protección Civil en el país, apoya su gestión en un Comité Nacional de Protección Civil que integran más de 40 instituciones públicas, privadas y de voluntariado. En cada instancia administrativa del país se han conformado Comités Comunales, Provinciales y Regionales.

Las autoridades correspondientes en cada uno de los niveles señalados presiden estos Comités (Ley N° 16.282). Al interior de ellos se analizan vías concretas de acción, se diseñan planes y priorizan actividades de prevención, mitigación y preparación, adecuadas a las particulares realidades de cada área jurisdiccional.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente externo es la ciudadanía. Además, se relaciona con:

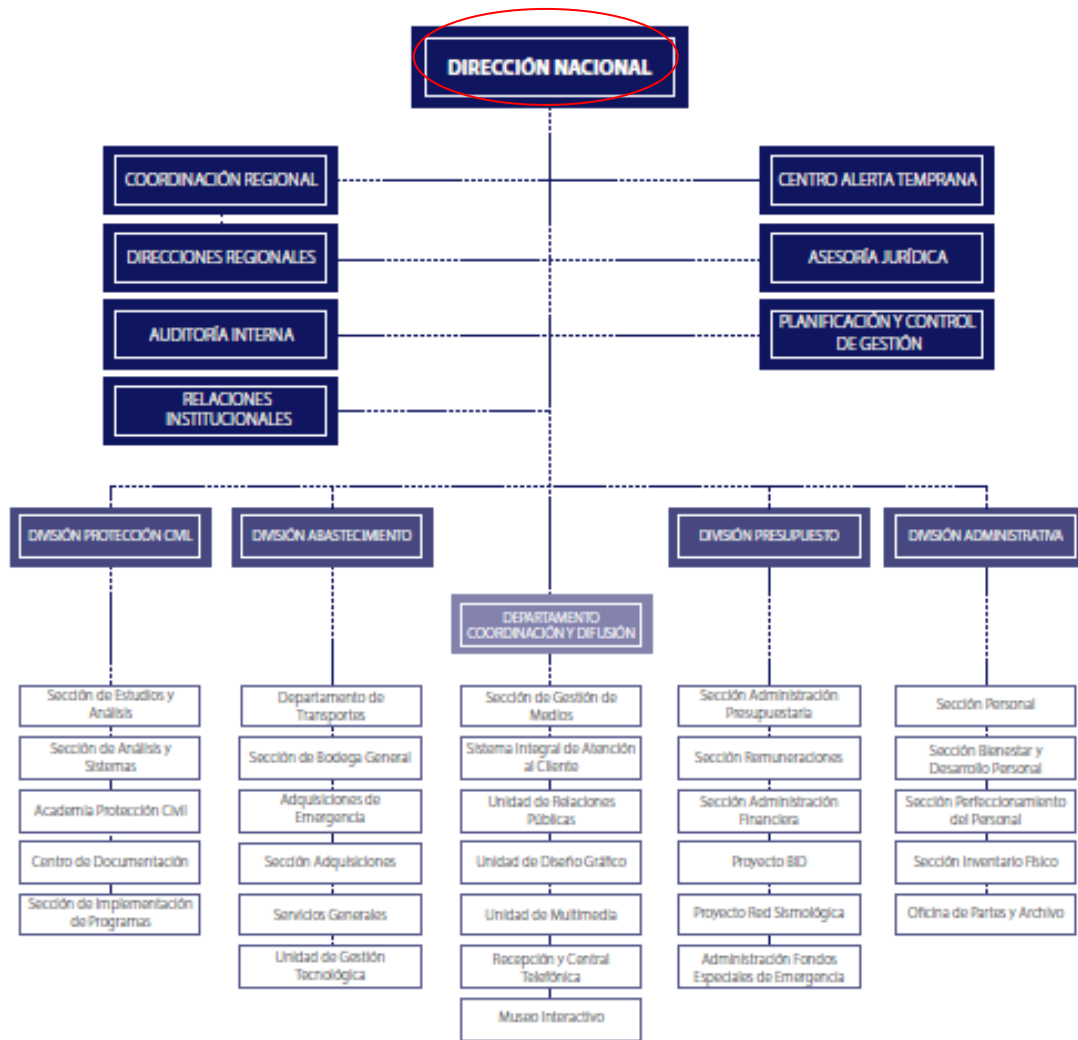
- Servicio Nacional de Geología y Minería – SERNAGEOMIN.
- Servicio Sismológico de la Universidad de Chile
- Servicio Hidrográfico y Oceanográfico de la Armada de Chile-SHOA.
- Universidades.
- Agencia Chilena del Espacio.
- Fuerzas Armadas.
- Organismos ministeriales.
- Voluntariado (Cruz Roja, Defensa Civil, Cuerpo de Socorro Andino, World Vision, Caritas Chile, entre otros.)
- Organismos internacionales de Naciones Unidas y de cooperación bilaterales.

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	189
Dotación Total del Servicio	189
Personas a honorarios	88
Presupuesto que administra*	\$8.340.113.000
Presupuesto del Servicio*	\$8.340.113.000

*Fuente: Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **90%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.255.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 90%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.439.190.-	\$2.195.271.-	\$4.634.461.-	\$ 3.706.603.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.780.619.-	\$3.402.557.-	\$7.183.176.-	\$ 5.392.526.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$4.269.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.428.196.-	\$2.185.377.-	\$4.613.573.-	\$3.692.399.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.769.625.-	\$3.392.662.-	\$7.162.287.-	\$5.381.455.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 4.255.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

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 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 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 este sea renovado.