

JEFE O JEFA DE DIVISIÓN ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS¹
SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe o Jefa de la División de Administración y Finanzas le corresponderá liderar el diseño del presupuesto del Servicio de acuerdo a su plan estratégico y supervigilar y coordinar la correcta gestión de los recursos físicos, financieros y administrativos, así como, también asegurar que los procesos de compras de bienes y contratación de servicios a nivel nacional, se realicen adecuadamente, procurando la disposición de servicios de soporte con estándares de oportunidad, calidad y eficiencia para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Funciones específicas del cargo:

1. Liderar, controlar y asegurar la gestión financiera y presupuestaria a nivel institucional, velando por el uso eficiente de los recursos y orientado su uso al cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. Liderar, controlar y asegurar la correcta gestión contable institucional, velando por el mantenimiento y actualización oportuna del registro de los hechos económicos y financieros desarrollados por el Servicio, en conformidad a las reglamentaciones vigentes del Sector Público.
3. Gestionar y coordinar las transferencias a Colaboradores Acreditados, en conformidad a lo dispuesto por la Ley 20.032 y los ajustes normativos y reglamentarios que se incorporen a la legislación.
4. Liderar y gestionar los procesos de compras de bienes, contratación de servicios y gestión de servicios generales para el funcionamiento de la institución, con énfasis en la atención de los requerimientos de los usuarios internos, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales, procurando el desarrollo y mantención de un estándar óptimo en las condiciones de funcionamiento de las instalaciones.
5. Implementar acciones preventivas, correctivas y de seguimiento que aseguren el mejoramiento continuo de los procesos administrativos, financieros, de adquisiciones y logísticos del Servicio.
6. Dirigir y supervisar el desarrollo y mantenimiento de los sistemas y plataformas de información institucional, y asegurar la disposición de equipamiento y soporte tecnológico necesario para la continuidad operacional de las áreas del Servicio.
7. Implementar la Política de Infraestructura Institucional, procurando la disposición oportuna de los bienes inmuebles requeridos para el funcionamiento del Servicio, en función de los recursos disponibles y el marco de la normativa vigente.

1

8. Establecer vínculos estratégicos oportunos y permanentes con otras instituciones del Estado y entidades, que permitan llevar a cabo coordinaciones destinadas a incorporar mejores prácticas en su ámbito de acción.
9. Articular con las diferentes áreas de la institución para que los procesos de la División se desarrollen de manera eficiente y bajo estándares de calidad requeridos.
10. Prestar asesoría técnica permanente en materia de su competencia a la Dirección Nacional para la toma de decisiones institucionales.
11. Gestionar a las personas bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de la institución y de la División, asegurando un ambiente de trabajo adecuado.
12. Contribuir a mejorar la oferta de valor institucional y la calidad de su servicio, mediante el apoyo que realizan las áreas de su dependencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	52
Presupuesto que administra	\$516.000.000.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Velar por el uso eficiente de los recursos financieros, a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.	1.1 Proponer a la autoridad nacional el proyecto de presupuesto anual del Servicio y atender su tramitación. 1.2 Diseñar e implementar un programa de seguimiento y control presupuestario para asegurar su correcta ejecución. 1.3 Implementar un sistema de monitoreo y seguimiento de requerimientos de compras de bienes y contrataciones de servicios dando cumplimiento a la planificación anual de compras.
2. Generar ámbitos de mejora para el proceso de transferencias a Colaboradoras Acreditadas del Servicio, velando por la oportuna y eficaz rendición de gastos y la actualización de estos procesos.	2.1 Implementar plan de acción que permita generar mejoras al proceso de transferencias de recursos y su respectiva rendición de cuentas, que incluya el diseño, aplicación y evaluación de los indicadores de gestión.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

<p>3. Estandarizar el funcionamiento de los departamentos de Administración y Soporte regionales en los ámbitos de su competencia, para transitar hacia una gestión administrativa y financiera descentralizada.</p>	<p>3.1 Generar e implementar estrategias de coordinación con las Direcciones Regionales para fomentar el desarrollo de la institución.</p> <p>3.2 Propiciar la elaboración y aplicación de procedimientos e instructivos para las operaciones de su ámbito, en conformidad al marco normativo vigente y las exigencias de los organismos de control del sector público.</p>
<p>4.- Fortalecer el soporte tecnológico en todos los niveles y servicios de la institución, con el fin de optimizar la gestión institucional.</p>	<p>4.1 Diseñar y proponer un plan de desarrollo para la implementación y mejora de las herramientas y sistemas informáticos, gestionando una eficiente utilización de los recursos disponibles.</p>
<p>5. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género y no discriminación³.</p>	<p>5.1 Promover un clima laboral inclusivo y colaborativo, que propicie la igualdad de género y no discriminación entre las y los funcionarios de la división, ejerciendo un liderazgo que potencie las competencias de los mismos y que genere una convivencia positiva entre los miembros de su equipo.</p>
<p>6. Gestionar un proceso de formulación presupuestaria participativa y que se encuentre alineada con la estrategia institucional.</p>	<p>6.1 Efectuar un levantamiento participativo de necesidades presupuestarias del Servicio.</p> <p>6.2 Consolidar las propuestas de formulación presupuestaria considerando los principios de eficiencia y eficacia en el gasto público.</p> <p>6.3 Alinear los ejercicios de formulación con los objetivos estratégicos institucionales y sus planes operativos.</p>

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

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 corresponde a un grado 3° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **33%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.874.000.-** para un/a no funcionario/a, 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.117.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.388.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por este o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 2°, letra A del DFL 1 de 2021 del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

2.2 INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

No podrán ser Jefe/a de la División de Administración y Finanzas del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, las personas que:

a) Se encuentren inhabilitadas para trabajar con niños, niñas y adolescentes o que figuren en el registro de inhabilidades para ejercer funciones en ámbitos educacionales o con menores de edad que lleva el Servicio de Registro Civil e Identificación en conformidad a la ley N° 20.594, que crea inhabilidades para condenados por delitos sexuales contra menores y establece registro de dichas inhabilidades.

b) Han sido condenadas por delitos en contexto de violencia y sus antecedentes se encuentren en el registro especial que para estos efectos lleva el Servicio de Registro Civil e Identificación en conformidad con la ley N° 20.066, que establece ley de

⁴ 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/la mismo/a candidato/a**. 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.

violencia intrafamiliar.

c) Han sido condenadas por delitos contra la integridad sexual.

d) Han sido condenadas por delitos que hayan afectado o comprometido el patrimonio del Estado, especialmente en materia de malversación de caudales públicos.

e) Hayan sido condenadas o respecto de quienes se haya acordado una salida alternativa por crimen o simple delito contra las personas que, por su naturaleza, ponga de manifiesto la inconveniencia de encomendarles la atención directa de niños, niñas y adolescentes.

f) Jueces, personal directivo y auxiliares de la administración de justicia de los Juzgados de Familia creados por la ley N° 19.968.

g) Se hayan desempeñado como trabajadores de colaboradores acreditados en contra de los cuales se haya formalizado una investigación, durante el tiempo que dure dicha formalización, por crimen o simple delito contra las personas que, por su naturaleza, ponga de manifiesto la inconveniencia de encomendarles la atención directa de niños, niñas o adolescentes.

h) Los/as funcionarios/as del Servicio se encontrarán afectos a los requisitos generales para ingresar a la Administración del Estado y a las inhabilidades e incompatibilidades para el ejercicio de la función pública establecidas en la ley.

Fuente: Artículo 56 Ley N° 21.302.

2.3 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.

Se requiere contar con al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión de procesos administrativos, financieros y presupuestarios, en nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en**:

- Administración financiera del Estado
- Gestión de compras y contrataciones públicas
- Gestión de riegos

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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.

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.

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.

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

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el

desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2803
Presupuesto Anual	\$516.000.000.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia (SPE), llamado también “Mejor Niñez”, se crea como un servicio público, funcionalmente descentralizado y con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, por intermedio de la Subsecretaría de la Niñez.

Esta nueva institucionalidad creada mediante la Ley N° 21.302 reemplazó al Servicio Nacional de Menores (SENAME) en la protección especializada de niños, niñas y adolescentes gravemente amenazados o vulnerados en sus derechos, entendida esta protección como el diagnóstico especializado, la restitución de los derechos, la reparación del daño producido y la prevención de nuevas vulneraciones.

Misión Institucional

Proteger y restituir derechos humanos de niños, niñas, adolescentes y jóvenes gravemente amenazados o vulnerados en sus derechos, situándolos en el centro de nuestro actuar, garantizando su participación y la de sus familias, fortaleciendo su desarrollo integral, reparando y resignificando el daño, previniendo de manera oportuna nuevas vulneraciones mediante equipos técnicos de excelencia y programas especializados de acuerdo a sus necesidades, coordinados con el intersector y convocando a la sociedad en su conjunto.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Garantizar cobertura de atención especializada.
2. Promover la participación activa de niños, niñas y adolescentes.
3. Acompañar la transición a la vida adulta.
4. Fortalecer alianzas y priorizar programas.
5. Garantizar una oferta programática acorde a las necesidades.
6. Traspaso de capacidades y competencias técnicas.
7. Resguardar la calidad de atención integral.
8. Implementar un sistema de información y mejora continua.
9. Desarrollar modelo de desempeño y calidad de vida laboral.
10. Consolidar liderazgo y participación funcionaria.
11. Instalar un sistema de formación continua.
12. Promover una cultura organizacional acorde a los valores.
13. Diseñar e implementar estrategia comunicacional.
14. Generar condiciones tecnológicas para la operación.
15. Mejorar la planificación y eficiencia en el gasto público.

Cobertura territorial

El Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, está compuesto por el Nivel Central con sede en la ciudad de Santiago, en el que se encuentra la Dirección Nacional, Subdirección Nacional, Fiscalía, dos departamentos de apoyo y cinco divisiones con sus respectivos departamentos y unidades.

Existen también 16 direcciones regionales, ubicadas en cada una de las capitales regionales respectivas, siendo éstas las siguientes:

Región de Arica y Parinacota.

Región de Tarapacá.

Región de Antofagasta.

Región de Atacama.

Región de Coquimbo.

Región de Valparaíso.

Región Metropolitana de Santiago.

Región del Libertador General Bernardo O'Higgins.

Región del Maule.

Región del Ñuble.

Región del Biobío.

Región de La Araucanía.

Región de Los Ríos.

Región de Los Lagos.

Región de Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo.

Región de Magallanes y la Antártica Chilena.

Consejo de Expertos/as

El Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia cuenta con un Consejo que está conformado por cinco miembros expertos/as en las áreas ligadas a la niñez, que cuentan con experiencia y reconocida trayectoria en el área de su competencia, presidido por uno de sus miembros, el cual es designado por la mayoría absoluta de los consejeros/as.

Sus funciones principales son (art.9 Ley N° 21.302)

- a) Servicio en materias de protección especializada.
- b) Generar recomendaciones al Servicio sobre la oferta programática del mismo, y evaluar las propuestas que envíen los directores regionales para igual efecto.
- c) Asesorar al Servicio en la elaboración de la normativa técnica de cada programa de protección especializada.
- d) Aprobar o rechazar la propuesta de acreditación realizada por el Servicio.
- e) Aprobar o rechazar la administración provisional propuesta por el Director Regional respectivo.

f) Aprobar o rechazar la designación y/o renovación del administrador provisional o de cierre, según corresponda, propuesta por el Director Regional respectivo.

g) Otras funciones que se le atribuyan en la ley. 21.302

El Consejo de Expertos/as está compuesto por:

a) Un abogado experto en materia de protección de derechos de niños, niñas y adolescentes, con más de cinco años de actividad laboral dedicada a esa materia y que se haya destacado por su experiencia práctica, académica y/o de investigación.

b) Un profesional del área de la educación, con más de cinco años de actividad laboral vinculada a los temas que constituyen el objeto del Servicio, y demostrable experiencia en el tratamiento de la niñez y adolescencia vulnerada.

c) Dos profesionales del área de las ciencias de la salud, uno de ellos médico psiquiatra infanto-juvenil, con demostrable experiencia en el tratamiento de la niñez y adolescencia vulnerada, y el otro psicólogo o nutriólogo, con más de cinco años de actividad laboral vinculada a temas que constituyen el objeto del Servicio, y que se haya destacado, principalmente, en materias de protección de la infancia, programas sociales, academia y/o investigación.

d) Un profesional del área económica o de administración con más de cinco años de actividad laboral y que cuente con conocimiento demostrable en los temas que constituyen el objeto del Servicio.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

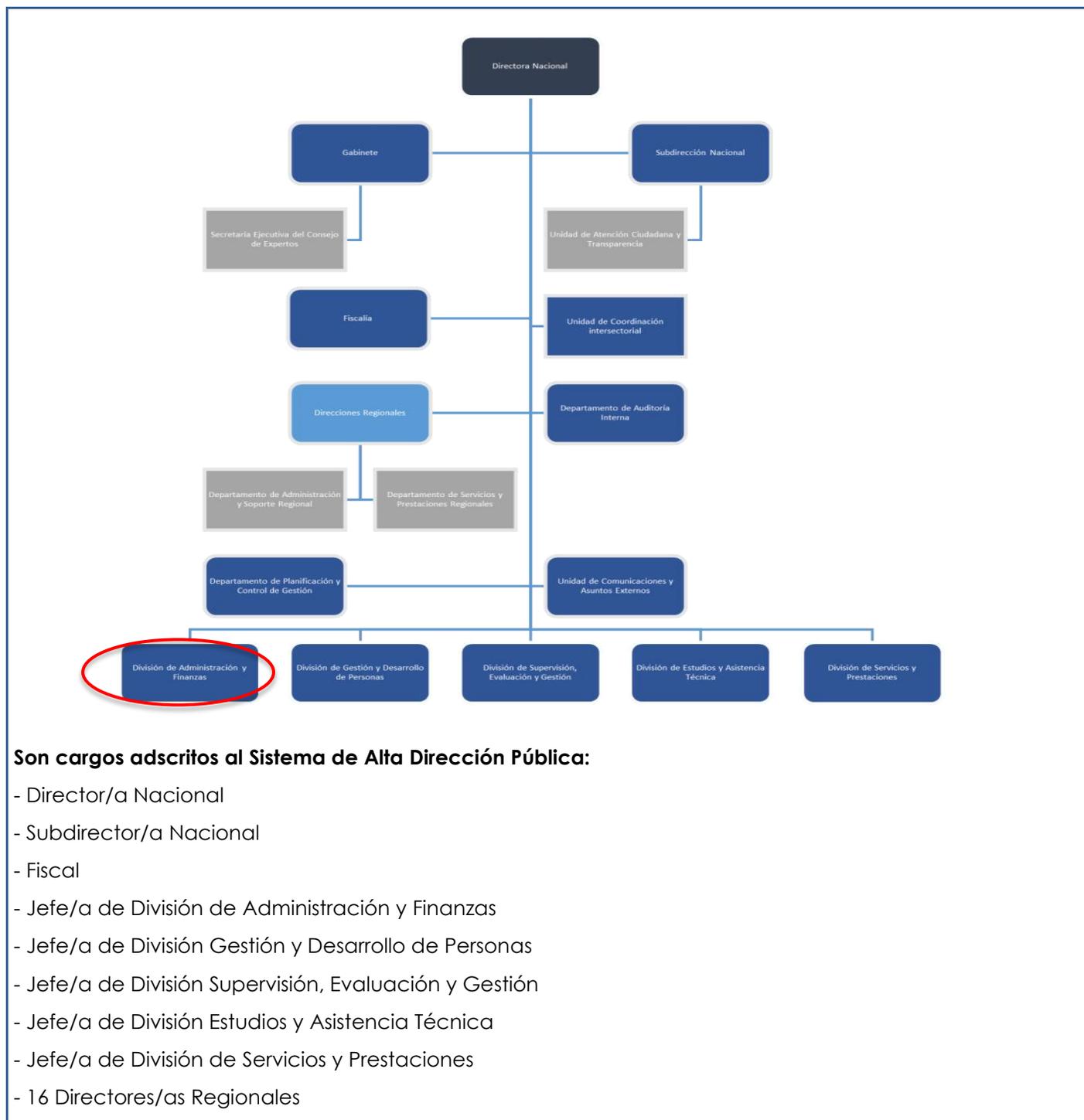
Usuarios Internos:

1. Directora/ Nacional del Servicio
2. Subdirector/a Nacional del Servicio
3. Directores regionales del Servicio
4. Jefaturas de las divisiones, departamentos y unidades del Servicio
5. Funcionarios/as del Servicio

Usuarios Externos:

1. Tribunales de Familia y Consejeros Técnicos
2. Instituciones Colaboradoras Acreditadas
3. Organismos extranjeros acreditados en Chile para tramitar adopciones
4. Servicios de Protección Internacionales.
5. Oficinas locales de la Niñez
6. Defensoría de la Niñez
7. Organismos del Estado y Autoridades Gubernamentales
8. Instituto de Derechos Humanos
9. Organizaciones de la Sociedad Civil y académicos expertos en protección a la infancia y adolescencia

3.4 ORGANIGRAMA



Son cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director/a Nacional
- Subdirector/a Nacional
- Fiscal
- Jefe/a de División de Administración y Finanzas
- Jefe/a de División Gestión y Desarrollo de Personas
- Jefe/a de División Supervisión, Evaluación y Gestión
- Jefe/a de División Estudios y Asistencia Técnica
- Jefe/a de División de Servicios y Prestaciones
- 16 Directores/as Regionales

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

* Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación

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 tercero 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 periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

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 la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.

Normas especiales*

Del personal.

Artículo 54.- El personal del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia estará afecto a las disposiciones de la ley N° 18.834, que aprueba Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, y en materia de remuneraciones, a las normas del decreto ley N° 249, de 1974, del Ministerio de Hacienda, que fija escala única de sueldos para el personal que señala y su legislación complementaria.

El Servicio deberá contar con personal capacitado e idóneo según los términos requeridos para el ejercicio de sus funciones.

El personal deberá actuar conforme a los objetivos y principios establecidos en esta ley, y su incumplimiento será considerado como infracción grave al principio de probidad administrativa, de conformidad con lo establecido en los artículos 62, número 8, de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, y 125 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Por su parte, el personal del Servicio que tenga trato directo con niños, niñas y adolescentes, deberá tener una salud mental y física comprobable compatible con el cargo, y las cualificaciones técnicas y/o profesionales necesarias para un correcto ejercicio del mismo. En razón de lo anterior, el personal deberá someterse cada dos años a una evaluación de salud física y mental.

Un reglamento expedido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia determinará el procedimiento mediante el cual se realizará dicha evaluación.

Los trabajadores de los colaboradores acreditados deberán velar por el cumplimiento de los requisitos señalados en los incisos segundo, tercero y cuarto de este artículo, lo que quedará explicitado en cada convenio que celebren el Servicio y el colaborador.

Capacitación.

Artículo 55.- El Servicio desarrollará políticas, programas y actividades de capacitación periódica y formación continua, en las que participarán obligatoriamente sus funcionarios y a las que deberá acceder el personal de los colaboradores acreditados, en caso de que el Servicio lo estime necesario, con el objeto de mejorar sostenidamente sus habilidades y conocimientos para el desarrollo de las tareas propias del Servicio y los programas que a través de éste se ejecuten.

De las suspensiones.

Artículo 57.- Serán suspendidos de sus funciones, de acuerdo a la ley N° 18.834, que aprueba Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, aquellos funcionarios del Servicio en contra de los cuales se haya formalizado una investigación, durante el tiempo que dure dicha formalización, por crimen o simple delito contra las personas que, por su naturaleza, ponga de manifiesto la inconveniencia de encomendarles la atención directa de niños, niñas y adolescentes.

*Fuente: artículos 54, 55 y 57 de la ley 21.302