

**DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL DE ATACAMA<sup>1</sup>**  
**SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA**  
**MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Atacama,  
Copiapó

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\*

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director o Directora Regional le corresponderá dirigir técnica y administrativamente al Servicio en la región, planificando, organizando, coordinando y administrando el funcionamiento de la propia Dirección Regional. Además, deberá velar por la correcta ejecución de los programas que se ejecuten de forma directa por el Servicio, así como de aquella oferta que se lleve a cabo a través de los colaboradores acreditados.

#### **A los Directores o Directoras Regionales les corresponderán las siguientes funciones:**

- 1.- Dirigir, planificar, coordinar, controlar y administrar el funcionamiento de la Dirección Regional.
- 2.- Dictar las resoluciones e instrucciones, provenientes del Director o Directora Nacional necesarias para el buen funcionamiento de la Dirección Regional y de los programas de protección especializada que se ejecuten en su región.
- 3.- Coordinar, en su región, el trabajo con los colaboradores acreditados, los Tribunales de Familia, el Ministerio Público, cuando corresponda, las Oficinas Locales de la Niñez y/o a las instituciones que la ley mandate y la red intersectorial regional y comunitaria. Esta función será llevada a cabo con apoyo de las Comisiones Coordinadoras de Protección Regionales.
- 4.- Supervisar y fiscalizar el cumplimiento de los principios y estándares del Sistema de Garantías y Protección Integral de los Derechos de la Niñez y Adolescencia; de los contenidos en la ley N° 20.032, de la normativa técnica, administrativa y financiera y de los respectivos convenios en la ejecución de las prestaciones de protección especializada por parte de los colaboradores acreditados de su región.
- 5.- Supervisar e impartir instrucciones respecto de la dirección técnica y administrativa de los programas ejecutados directamente por el Servicio en su región e integrar los ajustes normativos que se incorporan a la legislación.
- 6.- Tomar de manera prioritaria todas las acciones conducentes a la protección de los derechos fundamentales de los niños, niñas y adolescentes que se encuentren en programas de protección especializada administrados directamente por el Servicio, de acuerdo a lo dispuesto por la ley N°21.302.
- 7.- Evaluar anualmente el cumplimiento, la pertinencia, idoneidad y calidad de los procesos y resultados de cada una de las líneas de acción y de los programas de

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04/01/2024  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Adriana Gaete

protección especializada existentes en su respectiva región. Y deberá comunicar el resultado de dichas evaluaciones al Consejo de Expertos y al Director/a Nacional.

8.- Solicitar semestralmente propuestas respecto de los requerimientos de líneas de acción y programas de protección propios, en cada territorio, a las Oficinas Locales de la Niñez y a los tribunales con competencia en materia de familia de la región.

9.- Aplicar respecto de los colaboradores acreditados que desempeñen funciones dentro de su región, las sanciones a que se refiere el artículo 41 de la Ley N° 21.302, cuando corresponda.

10.- Proponer al Consejo de Expertos la administración provisional o cierre de un Centro cuando corresponda a lo que se refiere el párrafo 9° del Título III de la Ley que crea el Servicio.

11.- Estimar la demanda de protección especializada y determinar la falta de oferta, en base a las particularidades y necesidades de cada territorio, en coordinación con los tribunales con competencia en materia de familia de la región, y proponer al Director/a Nacional programas que se ajusten a las necesidades particulares de su región.

12.- Asistir técnicamente a los colaboradores acreditados que ejecuten programas en su región respecto de las materias propias del Servicio, cuando lo soliciten o en los casos que aparezca imprescindible conforme a los resultados de las evaluaciones y fiscalizaciones, o previa evaluación correspondiente.

13.- Informar periódica y oportunamente al tribunal competente o al organismo de protección administrativa que corresponda sobre la oferta programática existente en la región respectiva, necesaria para la revisión de las medidas de protección.

14.- Disponer y supervisar permanentemente la ejecución regional de los procedimientos idóneos destinados a recabar la opinión de los niños, niñas y adolescentes sujetos de una medida de protección, y de sus familias, cuando corresponda.

15.- Gestionar las relaciones laborales, crisis y contingencias internas, con los funcionarios/as del servicio y sus representantes.

16.- Las demás funciones que señalen las leyes y/o los ajustes normativos que se incorporen a la legislación.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	09
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	106
<b>Presupuesto que administra</b>	\$7.009.885.524

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Instalar, posicionar y potenciar la Dirección Regional del nuevo Servicio en el territorio, según los lineamientos dados para el proceso de implementación.</p>	<p>1.1 Conformar y dirigir al equipo de trabajo de la Dirección Regional, orientado al desarrollo eficiente de los procesos.</p> <p>1.2 Generar un diagnóstico inicial del funcionamiento del sistema de protección especializada en la región.</p> <p>1.3 Generar e implementar un Plan Estratégico Regional 2023-2026, aprobado por la Dirección Nacional, que permita subsanar los nudos críticos presentes en el área de protección infanto-juvenil de la región.</p> <p>1.4 Participar activamente en las comisiones coordinadoras de protección y la mesa de articulación interinstitucional de su región, desarrollando convenios con el intersector y realizando seguimiento al cumplimiento de los acuerdos tomados en la comisión.</p>
<p>2. Asegurar la provisión oportuna de la oferta programática en la región, para niños, niñas y adolescentes y sus familias, sujetos de atención del Servicio.</p>	<p>2.1 Desarrollar de forma eficiente, sistemática y oportuna los procesos de licitación de programas de protección especializada en la región, en el marco de la planificación aprobada.</p> <p>2.2 Promover y buscar alianzas con otras entidades gubernamentales y no gubernamentales que apoyen la ejecución de los programas del Servicio.</p> <p>2.3 Desarrollar procesos de implementación participativos con la sociedad civil presente en la región, promoviendo el desarrollo de alianzas estratégicas para la ejecución de los programas.</p> <p>2.4 Articular la asignación de cada caso, asegurando la oferta y entrega oportuna a proyectos de niños, niñas y adolescentes, en virtud de la oferta real existente en la región.</p>
<p>3. Mantener identificadas las necesidades de su región en cuanto a la oferta programática, proponiendo ajustes en caso de ser necesario.</p>	<p>3.1 Levantar y enviar al nivel central periódicamente las necesidades de la región, proponiendo ajustes en la oferta programática y en el diseño de la planificación territorial.</p> <p>3.2 Informar periódica y oportunamente a los Tribunales de Familia y/o a las instituciones que la ley mandate sobre</p>

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

	<p>la oferta programática existente en su territorio, su tasa de ocupación, cupos disponibles, brechas de cobertura y cualquier otro antecedente necesario para proveer de forma oportuna la oferta de la región.</p>
<p>4. Asegurar la participación de niños, niñas y adolescentes y sus familias en el territorio regional.</p>	<p>4.1 Desarrollar y ejecutar los mecanismos de participación establecidos por Ley, en base a los lineamientos otorgados por la Dirección Nacional.</p> <p>4.2 Instalar instancias de asociatividad de carácter local y regional.</p> <p>4.3 Aplicar los procedimientos para recabar la opinión de los niños, niñas y adolescentes, y sus familias.</p> <p>4.4 Resguardar el correcto desempeño de los canales de denuncias y reclamos, de forma protegida, automática y directa ante la autoridad regional competente.</p>
<p>5. Fiscalizar la correcta ejecución de los programas a cargo de los Colaboradores Acreditados.</p>	<p>5.1 Mejorar e implementar el sistema de control de gestión de desempeño técnico, administrativo y financiero de los Colaboradores Acreditados del Servicio en la región.</p> <p>5.2 Supervisar que los colaboradores acreditados de su región mantengan actualizada la información de los registros individuales de cada niño, niña y adolescentes sujetos a protección, incorporando la integridad de los informes que se emiten respecto de su estado y evolución.</p> <p>5.3 Supervigilar el desarrollo de un plan de capacitación a quienes se desempeñen como profesionales y/o administrativos/as de los proyectos ejecutados por colaboradores.</p> <p>5.4 Supervigilar la correcta implementación del plan de prevención de delitos de los colaboradores en los casos que corresponda.</p>
<p>6. Asegurar la continuidad operativa de los programas ejecutados directamente por el Servicio en casos de crisis y contingencias.</p>	<p>6.1 Mejorar e implementar un plan de contingencias que permita asegurar la operatividad de los programas, en caso de crisis que pongan en riesgo los derechos de niños, niñas y adolescentes atendidos.</p> <p>6.2 Analizar y revisar periódicamente los protocolos de acción de los programas frente a situaciones de crisis y resguardar su adecuada implementación en los proyectos.</p> <p>6.3 Programar procesos de capacitación,</p>

	asesoría técnica, supervisión y fiscalización a los proyectos de la región.
7. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género <sup>3</sup> y no discriminación. Además, del buen manejo de crisis y contingencias con los funcionarios/as.	7.1 Implementar acciones que permitan mantener un buen clima laboral en la Dirección Regional a su cargo, de acuerdo con los lineamientos de la Dirección Nacional. 7.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la Dirección Regional. 7.3 Promover mecanismos resolutivos ante conflictos internos con los funcionarios/as.
8. Impulsar un modelo de gestión de relaciones laborales, que permita establecer canales expeditos de comunicación para la generación de un ambiente de confianza, que permita el trabajo colaborativo con los funcionarios/as y sus representantes.	8.1 Impulsar la conformación de los consejos bipartitos de participación funcionaria, con representación de los funcionarios/as y las directivas de las asociaciones. 8.2 Dirigir las instancias regionales de participación funcionaria, en mesas de trabajo planificadas, con sesiones periódicas, que permitan transmitir adecuadamente la información y generar instancias de dialogo participativo en la conducción de las políticas de personas de la Dirección Regional. 8.3 Resolver los requerimientos y las demandas de los funcionarios/as, logrando consensos y acuerdos que permitan mantener la continuidad operativa del Servicio en la Región.

<sup>3</sup> **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 **la o el Alto Directivo Público**, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **25%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.895.000.-** 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) **\$4.165.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.353.000.-**

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

### 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 y candidatas** 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 éste o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años. \*

Fuente legal: Artículo 2º, letra A, del DFL N° 1, de fecha 8 de enero de 2021, del Ministerio de Desarrollo Social y Familia

### 2.2 INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

**No podrán ser Directores Regionales del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia\*\*:**

**a)** Quienes ejerzan funciones en un colaborador acreditado o las hayan ejercido en el último año, de conformidad con lo establecido en la ley N° 20.032.

**b)** Los fundadores, miembros del directorio, gerentes o administradores de un colaborador acreditado, o quienes lo hayan sido dentro del último año anterior a la postulación al cargo.

**c)** Los cónyuges, convivientes civiles y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de las personas señaladas en las letras anteriores.

**d)** Los miembros del Consejo de Expertos del Servicio a que se refiere el artículo 9 de La Ley N° 21.302, que hubieren sido removidos de su cargo de conformidad a lo establecido en las letras e) y f) del artículo 14 de dicho cuerpo legal.

<sup>4</sup> \*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 1º, la ley N° 20.955.

**e)** Las personas que estén afectas a las prohibiciones e inhabilidades establecidas en el artículo 56 de la Ley 21.302, a saber:

- Aquellas 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.
- Las que 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 violencia intrafamiliar.
- Las que han sido condenadas por delitos contra la integridad sexual.
- Las que han sido condenadas por delitos que hayan afectado o comprometido el patrimonio del Estado, especialmente en materia de malversación de caudales públicos.
- Las que 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.
- Jueces, personal directivo y auxiliares de la administración de justicia de los Juzgados de Familia creados por la ley N° 19.968.
- Quienes 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.

**f)** Los fundadores, miembros del directorio, administradores, directores de residencias o quienes ejerzan funciones en un colaborador acreditado, sin importar su calidad, o una persona natural acreditada como colaboradora del Servicio, que hayan sido sancionados administrativa, civil o penalmente, por hechos constitutivos de violencia, de cualquier índole, afectando la vida o integridad física y/o psíquica de los niños, niñas y adolescentes que hubieren estado bajo su cuidado.

**g)** Los condenados por violencia intrafamiliar de conformidad con la ley N° 20.066 y los deudores de pensiones alimenticias.

Quienes postulen al presente cargo, se encontrarán afectos, además, 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.

F  
U

entes Legales: Inciso cuarto, del artículo 5, y artículo 56, de la 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 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en gestión y/o administración de proyectos o programas en materias de desarrollo social, en organizaciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.\*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia\*\*:

- Materias de protección especializada de niños, niñas y adolescentes.
- Materias relacionadas con derechos humanos y/o enfoque de género y/o minorías étnicas.

\*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.

## 2.4 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

#### 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.

**2.5  
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.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b></p> <p>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.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>Dotación Actual:</b> 2.326 <b>Dotación autorizada:</b> 2.803 funcionarios/as
<b>N</b> <b>o</b> <b>t</b> <b>a</b> <b>Presupuesto Anual</b>	<b>Programa 01 Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia:</b>  \$ 331.386.444.000
	<b>Programa 02 Programas de Cuidado Alternativo de Administración Directa:</b>  \$ 50.727.333.000

#### 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 reemplazará al Servicio Nacional de Menores (SENAME) en la protección 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, restituir derechos y reparar el daño de niños, niñas y adolescentes gravemente amenazados o vulnerados, poniéndolos en el centro de nuestro actuar junto a sus familias, fortaleciendo su desarrollo integral mediante equipos de excelencia y programas especializados, coordinados con el intersector y adaptados a sus necesidades y territorio.

#### **Objetivos Estratégicos institucionales**

1. Consolidar la implementación técnica, administrativa y legal del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia a nivel nacional, con un enfoque descentralizado, participativo e intersectorial.
2. Implementar y evaluar las líneas de acción a través del desarrollo de una oferta programática con altos estándares de calidad, velando por la cobertura efectiva de las necesidades de niños, niñas y adolescentes, y especificidades de cada territorio.
3. Implementar los mecanismos de participación y exigibilidad de derechos, involucrando a niños, niñas, adolescentes y sus familias en el desarrollo de las distintas líneas de acción del Servicio.
4. Desarrollar y consolidar las capacidades técnicas, competencias y

valores institucionales, a efecto de contar con equipos con un alto nivel de motivación y desempeño, comprometidos con la protección y restitución de los derechos de niños, niñas y adolescentes.

### **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, 3 Departamento de Apoyo, 5 Divisiones y 13 Departamentos con sus diversas 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 INTERNOS Y EXTERNOS

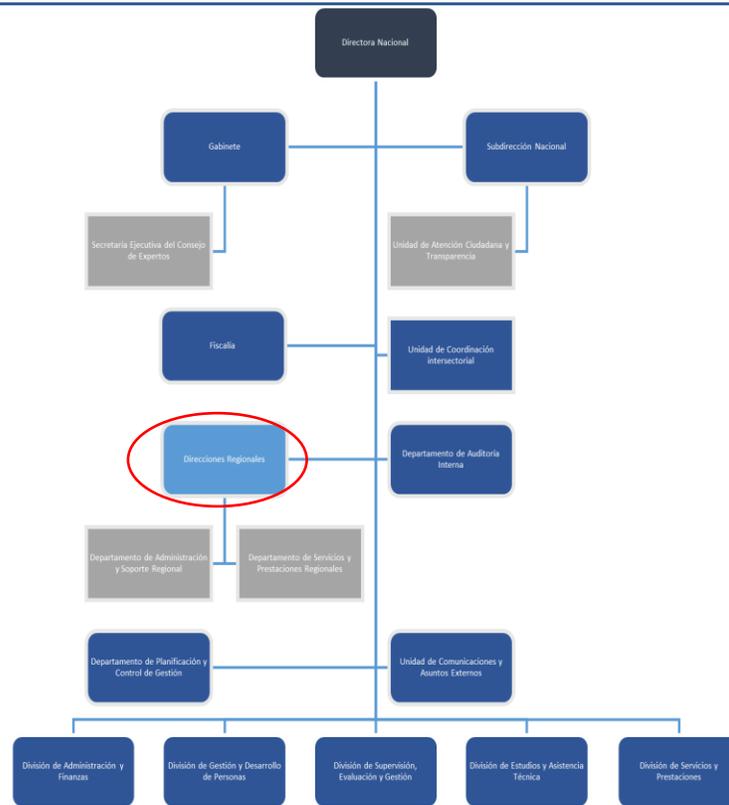
#### **Usuarios Internos:**

1. Director/a Nacional del Servicio
2. Subdirector/a Nacional del Servicio
3. Directores/as Regionales del Servicio
4. Jefaturas de las Divisiones, Departamentos y Unidades del Servicio
5. Funcionarios/as del Servicio

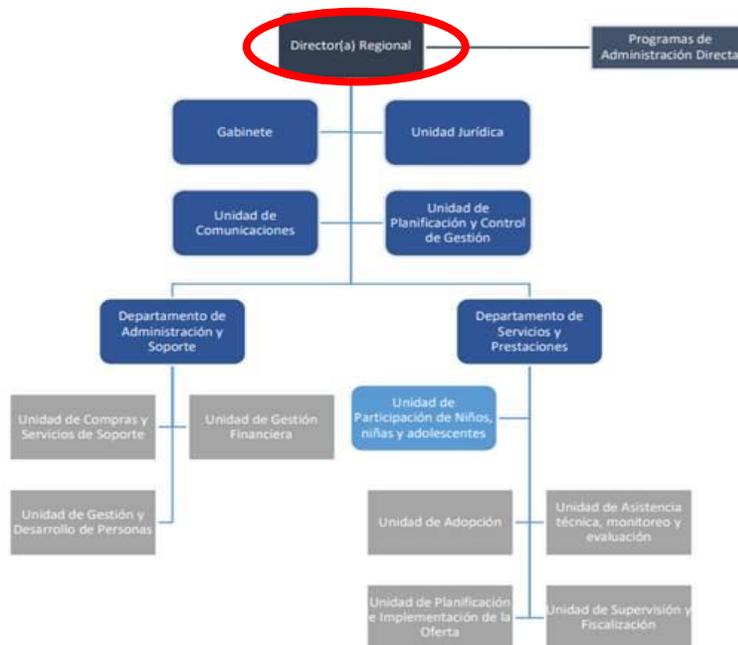
#### **Usuarios Externos:**

1. Tribunales de Familia y Consejeros Técnicos
2. Organismos Colaboradores Acreditados (OCAS)
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



### Organigrama Regional



**Son cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:**

- Director/a Nacional
- Subdirector/a
- Fiscal
- Jefe/a de División de Administración y Finanzas
- Jefe/a 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 ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

##### - 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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