

SUBDIRECTOR o SUBDIRECTORA NACIONAL¹
SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad de Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector o la Subdirectora Nacional le corresponderá gestionar y administrar los procesos institucionales que permitan el funcionamiento del Servicio, coordinando las acciones de sus direcciones regionales, divisiones, departamentos y unidades, de acuerdo a las políticas y lineamientos estratégicos institucionales, con el propósito de garantizar la oportunidad, calidad y transparencia en la entrega de la oferta programática de protección especializada.

Al asumir el cargo de Subdirector o Subdirectora Nacional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- 1) Apoyar a la dirección nacional en la organización y administración del Servicio, elaborando y proponiendo planes estratégicos y de gestión anual.
- 2) Coordinar la gestión de las divisiones, sus departamentos y unidades, sin perjuicio de las atribuciones que le corresponden a las jefaturas de división.
- 3) Coordinar el funcionamiento administrativo y operativo de las direcciones regionales.
- 4) Coordinar los procesos de control de gestión que permitan evaluar el funcionamiento de las divisiones, departamentos, unidades y direcciones regionales, identificando estados de avance efectivos de las acciones que realizan y promoviendo el mejoramiento continuo de la oferta programática.
- 5) Garantizar el cumplimiento de los principios y estándares del Servicio, integrando en ellos los ajustes normativos que se incorporen a la legislación relativa a la protección integral de los derechos de la niñez y adolescencia.
- 6) Coordinar la evaluación anual de los procesos y resultados de cada una de las líneas de acción y de los programas de protección especializada existentes, e informar el resultado al Consejo de Expertos.
- 7) Liderar y coordinar la gestión interna de la Subdirección, velando por el desarrollo de las personas que conforman su equipo de trabajo.
- 8) Subrogar al Director o Directora Nacional.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-07-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Claudia Alemparte

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	16
Presupuesto que administra	\$516.000.000.000*

*Corresponde al total del presupuesto del Servicio cuya supervisión de la ejecución presupuestaria le corresponde a este cargo.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar la gestión interna del Servicio de Protección Especializada, velando por su buen funcionamiento, y la oportunidad y calidad de todos sus procesos.	1.1 Generar indicadores de control y seguimiento a los lineamientos entregados por la Dirección Nacional. 1.2 Incorporar mecanismos de mejora sobre materias de coordinación y operación, análisis de resultados de la gestión y materias relevantes de la Subdirección y el resto de las divisiones, departamentos, unidades y direcciones regionales que coordina.
2. Asegurar la implementación de la estrategia institucional para el cumplimiento de políticas y objetivos del Servicio.	2.1 Desarrollar planes de acción y flujos de trabajo para los procesos de gestión y acompañamiento de las distintas unidades ejecutoras del Servicio.
3. Asegurar la coherencia y alineamiento en la implementación de la estrategia institucional y su despliegue territorial.	3.1 Establecer metas e indicadores de gestión a las direcciones regionales, divisiones, departamentos etc., de acuerdo con la planificación estratégica. 3.2 Efectuar una revisión bianual del proceso de planificación a fin de generar ajustes necesarios para el adecuado desempeño institucional.

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

4. Fortalecer la gestión interna de la Subdirección Nacional a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género ³ en el ejercicio de sus funciones.	4.1 Desarrollar la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de la Subdirección Nacional incluyendo políticas y procedimientos. 4.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.
--	---

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **57%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.359.000.-** 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) **\$5.428.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.219.000.-

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.

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 de 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.

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/as 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

Los funcionarios 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. Además, no podrán desempeñar funciones en el Servicio ni en colaboradores acreditados las siguientes personas:

- 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.
- Los 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.

Fuente Legal: artículo 56, de la ley 21.302

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 1º, la ley N° 20.955.

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/as 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 implementación y gestión de proyectos, programas o políticas públicas en materias de protección especializada de niños, niñas y adolescentes o de desarrollo social o derechos humanos en instituciones públicas y/o privadas.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:**

- Diseño de políticas, programas o planes en materias de niños, niñas y adolescentes.

- Control de gestión.

***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

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

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, identificando oportunidades, evaluando 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.

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.

C3. 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.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.803
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 materia de 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

Somos la institución del Estado dedicada a proteger los derechos de los niños, niñas y adolescentes gravemente vulnerados. Nos comprometemos a garantizar su interés superior y fomentar su participación y la de sus familias en la restitución de sus derechos a través de prestaciones especializadas para crear un entorno seguro y de apoyo que promueva su desarrollo integral, la igualdad de género y el ejercicio pleno de sus derechos. Centramos nuestro trabajo en prevenir, atender y superar situaciones de desprotección, promoviendo su bienestar y el de sus familias.

Objetivos Estratégicos institucionales

- Adoptar un enfoque integral para proteger y restituir los derechos de niños, niñas y adolescentes, a través de un modelo de atención especializado, oportuno y personalizado que promueva su participación efectiva e igualdad de género en todos los procesos y decisiones, para así potenciar su bienestar individual y social.
- Establecer e implementar procesos que permitan incorporar aspectos de calidad para los programas especializados, asegurando que cumplan con los más altos estándares en las dimensiones de efectividad, eficiencia, oportunidad y satisfacción, aportando de esta manera a que los niños, niñas y adolescentes reciban una atención, que mejore su bienestar general, y contribuya a la protección y restitución efectiva de sus derechos.
- Desarrollar mecanismos de seguimiento del proceso reparatorio y de restitución de derechos de niños, niñas y adolescentes participantes de los programas del Servicio, con el objetivo de identificar y verificar permanentemente su desarrollo integral, resguardando que las prestaciones sean oportunas, pertinentes, con perspectiva de género y derechos humanos. Este mecanismo debe incluir la visualización de la complementariedad y priorización en las intervenciones especialmente en las áreas de salud y educación.
- Implementar un sistema de gestión del conocimiento, que permita desarrollar un modelo permanente de planificación de la oferta con perspectiva de género que garantice la accesibilidad, cobertura y oportunidad de protección especializada, además de utilizar el conocimiento generado por la institución en materia de protección de derechos de niños, niñas y adolescentes.
- Perfeccionar el modelo de desarrollo profesional y personal de funcionarias y funcionarios, su motivación y adhesión hacia el Servicio, impulsando la especialización de sus funciones.
- Establecer un modelo de gestión de colaboradores, basado en la planificación de la oferta y en un modelo de incentivos que asegure la calidad y oportunidad de las intervenciones.

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 encuentran: la Dirección Nacional, Fiscalía, 3 Departamento de Apoyo, 5 Divisiones, y 13 Departamentos con sus diversas unidades.

Existen también 16 Direcciones Regionales, ubicadas cada una en las capitales regionales respectivas, siendo las siguientes:

Región Arica y Parinacota

Región de Tarapacá

Región de Antofagasta

Región de Copiapó

Región de Coquimbo

Región de Valparaíso
Región Metropolitana
Región Libertador General Bernardo O'Higgins
Región del Maule
Región del Ñuble
Región del Bio Bio
Región de la Araucanía
Región de Los Ríos
Región de Los Lagos
Región de Aysén del General Ibáñez del Campo
Región de Magallanes y la Antártica Chilena.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

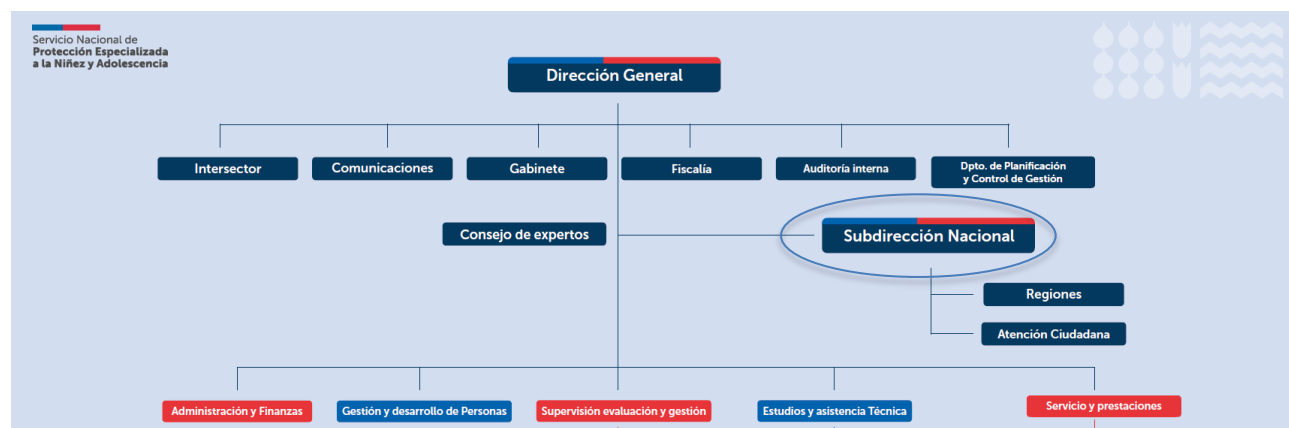
Usuarios Internos:

- Director o Directora Nacional del Servicio
- Subdirector o Subdirectora Nacional del Servicio
- Directores o Directoras Regionales del Servicio
- Jefaturas de las Divisiones, Departamentos y Unidades del Servicio
- Funcionarios/as del Servicio
- Consejo de Expertos

Usuarios Externos:

- Tribunales de Familia y Consejeros Técnicos
- Organismos Colaboradores Acreditados (OCAS)
- Organismos extranjeros acreditados en Chile para tramitar adopciones
- Servicios de Protección Internacionales.
- Oficinas Locales de la Niñez
- Defensoría de la Niñez
- Organismos del Estado y Autoridades Gubernamentales.
- Instituto de Derechos Humanos
- Organizaciones de la Sociedad Civil y académicos expertos en protección a la infancia y adolescencia

3.4 ORGANIGRAMA



- Director/a Nacional: Jefatura superior del Servicio, a cargo de la dirección superior, técnica y administrativa del mismo.
- Subdirector/a Nacional: Coordinar y supervisar el funcionamiento interno del Servicio
- Fiscalía: A cargo de un Fiscal, tendrá como función asesorar, informar y pronunciarse sobre los asuntos legales del servicio.
- Departamento de Auditoría Interna: Prestar asesoría técnica especializada al Servicio en materias de auditoría y control interno.
- Departamento de Planificación y Control de Gestión: Desarrollar la planificación estratégica del Servicio, elaborando los indicadores y haciendo control de gestión de la Institución.
- Unidad de Asuntos Externos y Comunicaciones: Asesorar a la Dirección Nacional en la estrategia comunicacional del Servicio tanto interna como externa,
- Unidad de Atención Ciudadana y Transparencia: Coordinar el diseño e implementación nacional de los canales y mecanismos de atención ciudadana, procurando la respuesta oportuna a los requerimientos ciudadanos ingresados al Servicio.
- División de Administración y Finanzas: A cargo de la administración financiera contable del Servicio y la gestión de sus recursos financieros, físicos y administrativos.
- División de Gestión y Desarrollo de Personas: A cargo de la de gestión estratégica y desarrollo de personas del Servicio.
- División de Supervisión, Evaluación y Gestión: A cargo de la gestión de los colaboradores y la correcta aplicación de estándares definidos para la acreditación, supervisión, fiscalización y evaluación de estos.
- División de Estudios y Asistencia Técnica: A cargo de la coordinación de los procesos de gestión y análisis de la información, los estudios e investigaciones en materias de protección de la niñez y adolescencia, además de garantizar la correcta aplicación de los lineamientos de asistencia y transferencia técnica.

- División de Servicios y Prestaciones: A cargo de coordinar el diseño, implementación y evaluación de la oferta de programas, la gestión en el territorio, la provisión efectiva de los servicios y prestaciones en materia de protección de derechos, y, la participación activa de niños, niñas y adolescentes a través de los diversos mecanismos.

Son cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director o Directora Nacional
- Subdirector o Subdirectora Nacional
- Fiscal
- Jefe o Jefa División de Administración y Finanzas
- Jefe o Jefa División Gestión y Desarrollo de Personas
- Jefe o Jefa de División Supervisión, Evaluación y Gestión
- Jefe o Jefa de División Estudios y Asistencia Técnica
- Jefe o Jefa de División de Servicios y Prestaciones
- 16 Directores o Directoras 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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 educativas 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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 Legales: artículos 54, 55 y 57 de la ley 21.302