

**DIRECTOR/A REGIONAL VALPARAÍSO  
SERVICIO NACIONAL DE MENORES  
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Valparaíso,  
Valparaíso

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al Director/a Regional le corresponde dirigir técnica y administrativamente al Servicio en la región, abarcando la propia Dirección Regional, Centros de Administración Directa y todos los organismos colaboradores, tanto de las áreas de Protección, Responsabilidad Penal Adolescente y Adopción, en base a la normativa legal vigente y lineamientos internos del Servicio, en coordinación con autoridades y organismos pertinentes.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES<sup>1</sup>**

Estar en posesión de un 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuentes: Artículo único, punto N° 1, Planta de Directivos del D.F.L. N°8, de 1990 y Artículo 40°, inciso final de la Ley N° 19.882

<sup>1</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 mismo candidato. Fuente legal: parte final del inciso tercero del artículo cuadragésimo de la ley N° 19.882.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### **Misión Institucional**

Contribuir a la prevención, promoción, protección y restitución de los derechos de niñas, niños y adolescentes vulnerados/as en sus derechos, así como la responsabilización e inclusión social de jóvenes infractores de ley a través de una oferta programática en continuo mejoramiento, la cual es entregada por un grupo humano comprometido, constituido por SENAME y sus Organismos Colaboradores.

#### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Mejorar la protección de derechos y la restitución de derechos vulnerados en niños, niñas y adolescentes, a través de la reparación del daño y el fortalecimiento familiar.
2. Incluir socialmente a adolescentes imputados y/o sancionados conforme a estándares definidos por la Ley 20.084.
3. Fortalecer la promoción de derechos y la prevención de vulneraciones de los mismos para niños, niñas y adolescentes, a través de una oferta especializada.
4. Asegurar la calidad de las prestaciones, a través de la supervisión, mejorando y adaptando la oferta programática continuamente a las políticas nacionales e internacionales sobre la materia y mandatos legales aprobados por el Estado de Chile.
5. Fortalecer el compromiso del grupo humano y de los colaboradores del Servicio, con la misión, visión y valores institucionales.

#### **Productos Estratégicos Institucionales**

1. Programas de prevención, protección y restitución de derechos para niños/as y adolescentes vulnerados en sus derechos: Productos que tienen por objetivo generar acciones de promoción, prevención e intervención inicial o de menor complejidad, protección y reparación de los daños ocasionados a los niños/as y adolescentes. Se debe entender al conjunto de actividades posibles de agrupar según criterios técnicos referido a la oferta programática cuyos objetivos tienden a realizar acciones de promoción de derechos y prevención de vulneración de los mismos otorgando intervención preventiva, de promoción o reparatoria especializada según corresponda frente a situaciones de graves vulneraciones de derechos. Por programas es posible identificar a: Programas de Prevención, Promoción, Protección (Protección en general: Adopción, Representación Jurídica, Defensa jurídica, Protección Ambulatoria, Intervención Breve; Protección Especializado; Familias de Acogida), Diagnósticos Psicosociales y Prestaciones ambulatorias locales de protección de derechos (OPD).

2. Prestaciones de protección residencial: Producto referido a la oferta programática cuyos objetivos tienden a realizar acciones de protección de los derechos de los niños/as y adolescentes privados o separados de su medio familiar por resolución judicial y proporcionar de forma estable, a los niños/as y adolescentes separados de su medio familiar, alojamiento, alimentación, abrigo, recreación, estimulación precoz, apoyo afectivo y psicológico, asegurando su acceso a la educación, salud y a los demás servicios que sean necesarios para su bienestar y desarrollo. Considera servicios prestados a través de organismos colaboradores acreditados y por Centros de Administración Directa del Servicio. Se clasifican en: Residencias de Protección para Lactantes y Preescolares (RPL/RPP), Centros Residenciales de Protección para Mayores (RPM), Centros Residenciales Especializados para Mayores (REN), Centros de Reparación Especializado de Administración Directa.
3. Prestaciones en el marco de la Ley 20.084 Responsabilidad Penal Adolescente: Producto referido a la oferta de proyectos y programas contemplados en la Ley 20.084 de Responsabilidad Penal Adolescente, en términos de sanciones privativas y no privativas de libertad. Las sanciones privativas de libertad consisten en la internación en régimen semicerrado con programa de reinserción social y en la internación en régimen cerrado con programa de reinserción social, siendo ambas de exclusividad del SENAME. En cuanto a las sanciones no privativas de libertad, corresponden a aquellas medidas que establece el juez de aplicación en el medio libre que deben cumplirse a través de un programa que forma parte de la oferta del Servicio (ejecutado por un organismo colaborador acreditado), por ejemplo: Servicio en Beneficio de la Comunidad, Libertad Asistida y Libertad Asistida Especial.
4. Supervisión a proyectos y programas: Producto referido al control y verificación de la ejecución de los proyectos y programas administrados por Organismos Colaboradores Acreditados y Centros de Administración Directa de acuerdo a los requerimientos establecidos por el Servicio en conformidad a leyes y reglamentos aprobados por el Estado de Chile.

#### **Clientes**

1. Niños, niñas y adolescentes vulnerados y/o amenazados en sus derechos.
2. Adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
3. Niños, niñas y adolescentes, y familias usuarias del Programa de Adopción.
4. Familias de niños, niñas y adolescentes vulnerados y/o amenazados en sus derechos
5. Familias de adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
6. Organismos del Estado y Autoridades Gubernamentales.
7. Parlamentarios.
8. Tribunales, Defensoría Penal Pública y Fiscalías del Ministerio Público.

## 2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El Servicio Nacional de Menores es un organismo gubernamental centralizado, colaborador del sistema judicial y dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Se encarga de la protección de derechos de niños, niñas, adolescentes, y de jóvenes entre 14 y 18 años ante el sistema judicial. Otro de sus grandes desafíos es regular y controlar la adopción en Chile.

Fue creado por el Decreto de Ley N° 2.465 del 10 de enero de 1979, que constituye su Ley Orgánica publicada en el Diario Oficial el 16 de enero del mismo año. Un decreto supremo del 5 de diciembre de 1979 fijó la planta y el Sename entró en funciones el 01 de enero de 1980.

El Servicio lleva a cabo su gestión conforme a las instrucciones de los diversos tribunales distribuidos a lo largo del país. Todos los servicios y asistencias que se prestan en la institución, salvo las Oficinas de Protección de Derechos (OPD), están ligadas a la justicia. Los niños y adolescentes que reciben atención han sido enviados directamente por los Tribunales de Familia, vale decir, se encuentran judicializados.

Para cumplir con su labor, el Servicio cuenta con centros de atención directa y con una red de colaboradores acreditados, que postulan con proyectos a licitaciones públicas. En el caso de los centros directos, estos gastan el 37% del presupuesto institucional, mientras que la red privada hace uso del 63% de este presupuesto.

## 2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Menores es un servicio público, dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que tiene como propósito “contribuir a proteger y promover los derechos de los niños, niñas y adolescentes que han sido vulnerados en el ejercicio de los mismos y a la reinserción social de adolescentes que han infringido la ley penal.”

Para cumplir la misión institucional el SENAME trabaja directamente con diferentes instituciones y organizaciones, tanto públicas como privadas, manteniendo una relación de trabajo complementario.

Además, trabaja con organizaciones e instituciones internacionales, entregando apoyo, asistencia técnica y dando respuesta en base a sus tres grandes ejes: Justicia Juvenil, Protección de Derechos y Adopción.

Otros servicios con los que se relaciona el SENAME en la región son: Gendarmería, Tribunales, Servicios de Salud, entre otros.

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Menores se compone de una Dirección Nacional, en la ciudad de Santiago, y 15 Direcciones Regionales. Además, cuenta con centros de atención directa, 15 unidades regionales de adopción y con una red de colaboradores acreditados por SENAME.

El Servicio presenta 62 centros de administración directa, desde la región de Arica y Parinacota hasta la región de Magallanes y Antártica Chilena. De ellos 11 son centros correspondientes al área de Protección y Restitución de Derechos y 51 centros del área de Responsabilidad Penal Adolescente, todos ellos dependientes de las Direcciones Regionales a las que pertenecen.

Dentro de los registros de Organismos Colaboradores Acreditados por el Servicio se encuentran un total de 404 (actualizado hasta el 31 de octubre de 2016), los cuales ejecutan programas desarrollados por el Servicio Nacional de Menores y sus Departamento Técnicos.

Las siglas correspondientes a los centros de administración directa son:

CREAD: Centro de reparación especializada de administración directa.

CIP: Centro de internación provisoria.

CSC: Centro de régimen semicerrado.

CRC: Centro de régimen cerrado.

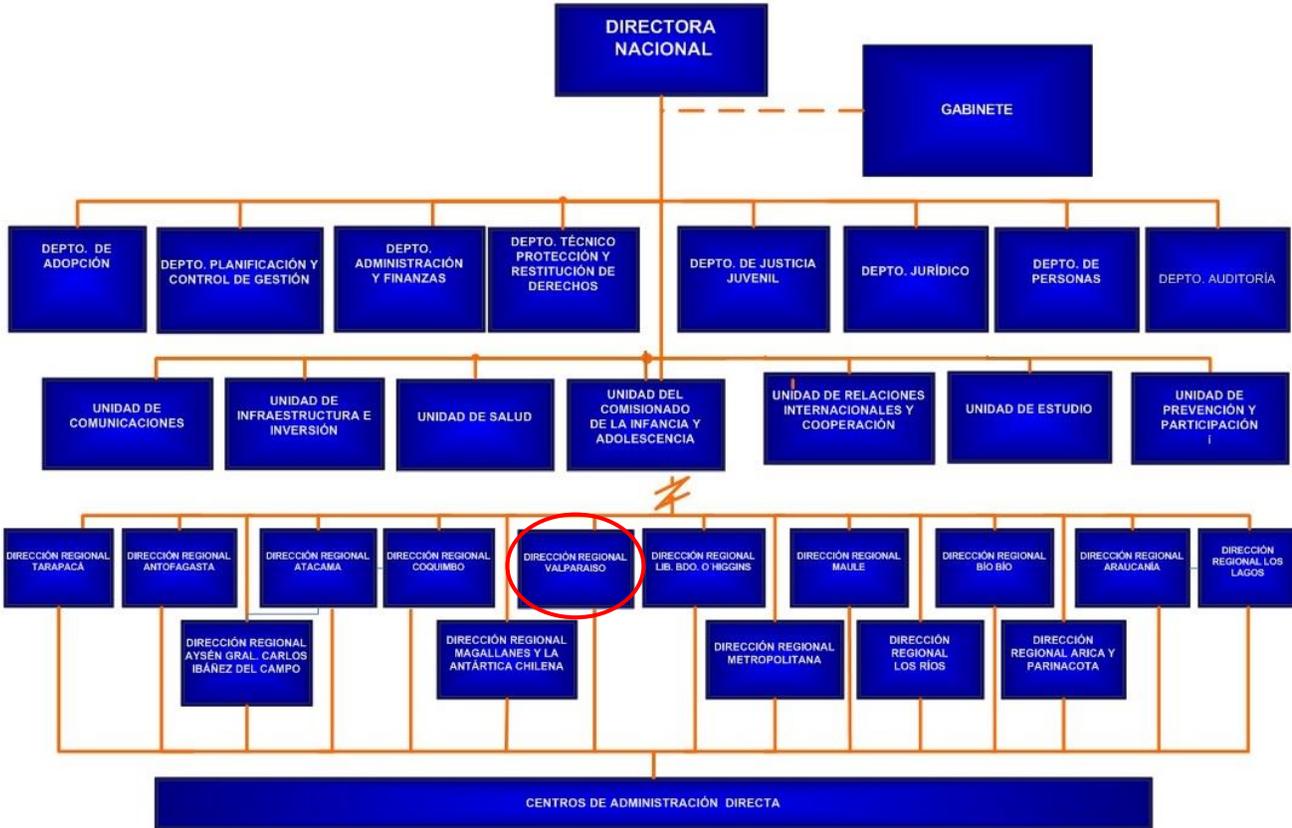
Considerando la realidad actual del Servicio Nacional de Menores, uno de los principales desafíos institucionales es el fortalecimiento de las direcciones regionales, estableciendo mayores atributos y facultades a las regiones, para mejorar las gestiones del SENAME a nivel país.

Desde la perspectiva del trabajo territorial (Boletín Senainfo, Junio 2017), se puede indicar que la región cuenta con 4 administraciones directas (CIP-CRC-CSC-CREAD) y 33 organismos colaboradores acreditados. Al 31 de diciembre de 2016, el total de niños, niñas y adolescentes vigentes, correspondían a 2.150 y el número de atenciones a 4.786 (23 a Adopción, 630 a Justicia Juvenil y 4.133 a Protección de Derechos).

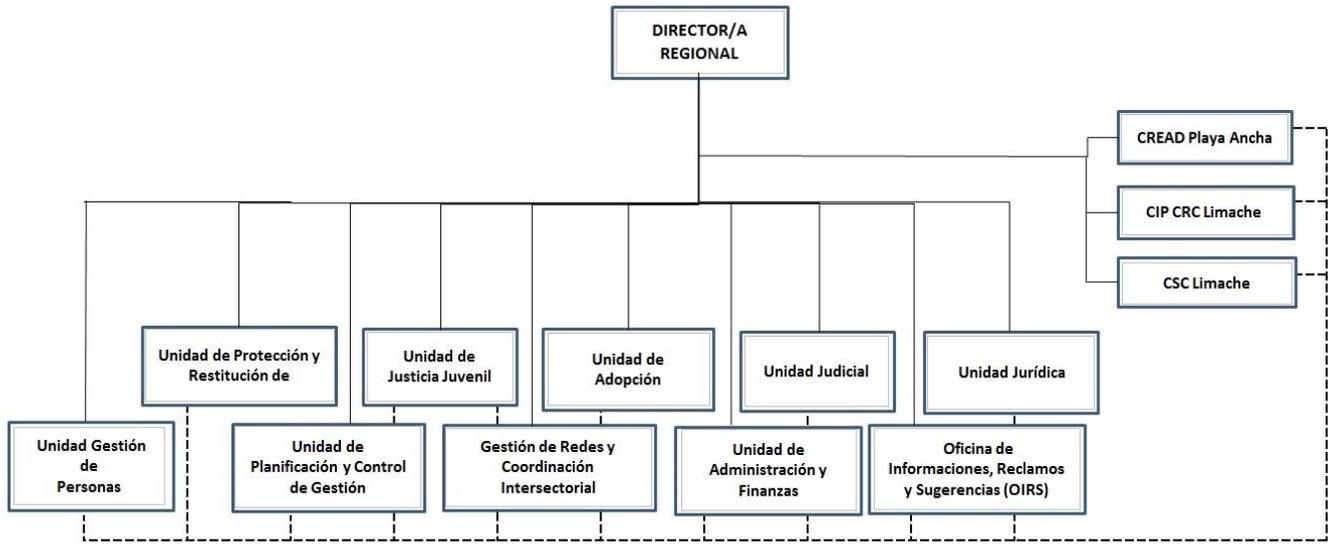
Al 30 de junio de 2017, la principal causa de ingreso en Justicia Juvenil, corresponde a Delitos contra la propiedad; en Protección de Derechos a Medidas de Protección por Orden del tribunal.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO

### ORGANIGRAMA DEL SERVICIO NACIONAL DE MENORES



**ORGANIGRAMA DIRECCIÓN REGIONAL DE VALPARAÍSO**



El Director/a Regional se relaciona con los siguientes cargos:

- Director/a Nacional, como Jefatura Superior del Servicio, controla y entrega las directrices estratégicas a los Directores Regionales.
- Jefes/as de Departamentos y Unidades de la Dirección Nacional, supervisa y entrega información, rendición respecto de proyectos, planes y programas relacionados con cada una de las áreas de los distintos departamentos y/o unidades del Servicio Nacional de Menores.
- Coordinadores/as regionales de las distintas unidades, monitoreo del desarrollo de planes, programas, actividades y metas comprometidos de la región, con dependencia de la Dirección Regional.
- Directores/as de Centro de Administración Directa, controla y supervisa el correcto funcionamiento de los centros en base a la labor realizada por ellos.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta , contrata y Honorarios)	4.282
<b>Dotación de Planta</b>	216
<b>Dotación a Contrata</b>	4.066
<b>Personal a Honorarios</b>	312

**1.6.2 PRESUPUESTO ANUAL (M\$)**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 279.770.507.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$912.286.000.-

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

El Servicio Nacional de Menores cuenta con presencia en las 15 regiones del país a través de Direcciones Regionales:

Dirección Regional Arica y Parinacota  
 Dirección Regional Tarapacá  
 Dirección Regional Antofagasta  
 Dirección Regional Atacama  
 Dirección Regional Coquimbo  
 Dirección Regional Valparaíso  
 Dirección Regional Libertador General Bernardo O'Higgins  
 Dirección Regional del Maule  
 Dirección Regional Bío Bío  
 Dirección Regional de la Araucanía  
 Dirección Regional de Los Ríos  
 Dirección Regional de Los Lagos \*  
 Dirección Regional de Aysén \*  
 Dirección Regional de Magallanes y Antártica Chilena \*  
 Dirección Regional Metropolitana.

Es importante mencionar que, la región de Los Lagos, Aysén y Magallanes, no cuentan con Director/a Regional, sino con Coordinadores/as Regionales, los que desempeñan la labor de autoridad de la región.

**2.7  
CARGOS DEL  
SERVICIO ADSCRITOS  
AL SISTEMA DE ADP**

A través de la Ley N° 20.955 que perfecciona el Sistema de Alta Dirección Pública y fortalece la Dirección Nacional del Servicio Civil, se incorpora el Servicio Nacional de Menores con los siguientes cargos:

- Director/a Nacional
- 12 Directores/as Regionales

Es importante mencionar que, la región de Los Lagos, Aysén y Magallanes, no cuentan con Director/a Regional, sino con Coordinadores/as Regionales, los que desempeñan la labor de autoridad de la región.

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a Regional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Representar al Director/a Nacional en la región, ante las autoridades regionales, comunidad, asociaciones de funcionarios y medios de comunicación.
2. Gestionar administrativa y técnicamente la Dirección Regional y Centros de Administración Directa, en relación a directrices establecidas por el Servicio.
3. Supervisar la gestión de organismos colaboradores del SENAME en la región.
4. Dirigir y administrar los recursos financieros, materiales y humanos, liderando a las personas bajo su dependencia, orientando las acciones para el logro de las metas establecidas para la dirección regional.
5. Asegurar la atención a los niños, niñas y adolescentes, con enfoque de garantía y derechos humanos, con el fin de cumplir las medidas que los tribunales hayan decretado, y asesorar en materias técnicas a dichos tribunales cuando ellos lo soliciten.
6. Articular redes con otros organismos, tanto públicos como privados, relevantes en materias de infancia y adolescencia, para el desarrollo de la oferta programática del Servicio en los distintos ámbitos (salud, educación, capacitación, trabajo, entre otros).
7. Ejecutar las facultades delegadas al cargo de Director/a Regional en materias de adopción nacional e internacional.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Generar y dirigir la ejecución del plan institucional del Servicio, para mejorar la gestión de atención de los niños, niñas y adolescentes en la región de Valparaíso.</p>	<p>1.1 Alinear al equipo regional en el uso de los elementos de las orientaciones estratégicas del Servicio, a través de los lineamientos de garantías de derechos y mejora continua en los estándares de calidad de la atención.</p> <p>1.2 Promover acciones que mejoren las coordinaciones entre las Unidades de la Dirección Regional y Directores/as de Centro, así como también entre las unidades técnicas de la región de Valparaíso, para mejorar la atención de los niños, niñas y adolescentes.</p> <p>1.3 Liderar acciones que promuevan y eleven el cumplimiento de los compromisos e indicadores institucionales.</p> <p>1.4 Articular, desarrollar y ejecutar convenios de colaboración con el inter sector, con énfasis en salud, educación y desarrollo social; además de desarrollar alianzas estratégicas con el sector privado, para facilitar la entrega de las prestaciones institucionales.</p>
<p>2. Asegurar la entrega de las prestaciones para los niños, niñas y adolescentes (protección y restitución de derechos, justicia juvenil y área de adopción), definidos para la región de Valparaíso.</p>	<p>2.1 Propiciar la desinternación oportuna de los niños, niñas y adolescentes con familias, a través del uso eficiente del Sistema Integrado de Monitoreo (SIM) y otros mecanismos disponibles, correspondiente al área de cuidados alternativos.</p> <p>2.2 Monitorear y controlar los resultados de las supervisiones técnicas, de acuerdo a lineamientos establecidos por el Servicio.</p> <p>2.3 Monitorear y gestionar la oferta regional conforme la cobertura territorial requerida.</p>
<p>3. Lograr la calidad y oportunidad de la gestión administrativa, financiera y presupuestaria, conforme a la normativa legal vigente y lineamientos internos del Servicio.</p>	<p>3.1 Controlar y monitorear la gestión de compras realizadas en la Dirección Regional de Valparaíso, en relación a los lineamientos establecidos por el Servicio.</p> <p>3.2 Optimizar el uso adecuado de recursos del Subtítulo 22 de la Región de Valparaíso, en relación a la normativa vigente.</p> <p>3.3 Supervisar, controlar y optimizar el uso adecuado de recursos del Subtítulo 24 (Ley N° 20.032) de la Región de Valparaíso, en relación a la normativa vigente.</p> <p>3.4 Vigilar y monitorear la calidad de las supervisiones financieras y rendición de cuentas, de acuerdo a lineamientos establecidos por el Servicio.</p>

<p>4. Dirigir la ejecución y desarrollo de las materias relativas a gestión de Personas, de manera oportuna y eficiente, conforme a la normativa vigente y lineamientos internos del Departamento de Personas.</p>	<p>4.1 Monitorear e implementar acciones de mejora respecto a capacitación y formación técnica y profesional, conforme a las orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil respecto a materias de gestión de personas.</p> <p>4.2 Gestionar la obtención del recurso humano para asegurar la continuidad operacional de los centros de administración directa de la región de Valparaíso.</p> <p>4.3. Monitorear el funcionamiento del equipo de la región, generando espacios de participación de los funcionarios.</p>
<p>5. Asegurar la continuidad operativa por parte de los Centros de Administración Directa, en situaciones de crisis o contingencia.</p>	<p>5.1 Establecer estrategias de trabajo, en conjunto con los funcionarios/as, que aseguren la continuidad y estándar en el funcionamiento de los Centros de Administración Directa en situaciones de crisis o contingencia.</p> <p>5.2 Monitorear la implementación de las estrategias de trabajo en situaciones de crisis o contingencia, en caso de ser necesario.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>2</sup>

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>2</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

**4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

<b>ATRIBUTOS</b>	<b>PONDERADOR</b>
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<b>10 %</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b> Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y coordinación de programas o proyectos sociales y/o en niños, niñas y adolescentes, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente se valorará poseer experiencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema de protección de derechos niños, niñas y adolescentes</li> <li>- Ley de responsabilidad penal adolescente</li> <li>- Desarrollo Social</li> <li>- Temáticas de inclusión</li> </ul> <p>Se valorará 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b> Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizandando a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<b>15 %</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b> Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<b>15 %</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<b>20 %</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b> Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>20 %</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b> Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<b>10 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° Personas que dependen del cargo</b>	369
<b>Presupuesto que administra</b>	\$1.223.517.000.-

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

La dotación de la Dirección Regional de Valparaíso, junto con los Centros de Administración Directa, es de 369 funcionarios/as, con los cuales trabaja directamente:

- 09 Coordinadores/as de Unidades de la Dirección Regional de Valparaíso.
- 03 Directores/as de Centros de Administración Directa de la región de Valparaíso.

### 5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

#### **Clientes internos:**

- Director/a Nacional: reporte de las actividades relacionadas con las acciones y productos estratégicos de la región.
- Departamentos y Unidades de Dirección Nacional: reporte y rendición de información respecto de proyectos, planes y programas relacionados con cada una de las líneas de acción de los distintos departamentos del Servicio Nacional de Menores.

#### **Clientes externos:**

- Instituciones públicas y privadas presentes en la región, que participan en apoyo a la oferta programática del Servicio.
- Organismos colaboradores acreditados por el SENAME (OCA), de la región de Valparaíso.

#### **Actores claves:**

- Asociaciones de Funcionarios/as presentes en la región de Valparaíso.
- Medios de comunicación.

**5.4 RENTA**

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.058.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 35%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.302.443.-	\$805.855.-	\$3.108.298.-	\$2.574.366.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.032.431.-	\$1.411.351.-	\$5.443.782.-	\$4.532.075.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.227.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.290.564.-	\$801.697.-	\$3.092.261.-	\$2.560.495.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.568.267.-	\$1.248.894.-	\$4.817.161.-	\$4.052.534.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.058.000.-</b>

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

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

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### - Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

### - El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

### - Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.

b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.

c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## 5.6 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.”

- 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 anualizará 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.

El alto directivo que se desempeñe en el cargo, no podrá ser condenado con la pena de inhabilitación absoluta perpetua para cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, contemplada en el inciso 2° del artículo 372 del Código Penal (Ley N° 20.594).

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.