

SUBDIRECTOR/A NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Subdirector/a Nacional le corresponderá apoyar los procesos de gestión y administración institucional que permitan su funcionamiento, coordinando las acciones de las direcciones regionales, divisiones, departamentos y unidades del Servicio, 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/a 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 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) Coordinar 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) Subrogar al/a el Director/a Nacional, en caso de ausencia o impedimento.
- 8) Asesorar y representar a la Dirección Nacional en las materias que estime.
- 9) Demás funciones que se le atribuyan en razón de su cargo y jerarquía.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 27-04-2021
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Andrés Pérez

* Convenio y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	21
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	204
Presupuesto que administra	Período de Implementación: \$7.155.884.000 En régimen: \$330.664.619.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el periodo 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
1. Apoyar a la dirección de implementación y a la dirección nacional en la instalación del nuevo Servicio en virtud de la Ley 21.302.	1.1 Instalar y estructurar la Subdirección Nacional en virtud de los lineamientos entregados por la Dirección Nacional. 1.2 Informar periódicamente al Director/a Nacional sobre materias de coordinación y operación identificados, análisis de los 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 Establecer planes de acción y su implementación que permitan contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos para el periodo.
3. Asegurar la coherencia y alineamiento en la implementación de la estrategia institucional.	3.1 Establecer metas e indicadores de gestión a las direcciones regionales, divisiones, departamentos etc., de acuerdo al plan definido. 3.2 Asegurar la existencia de sistemas de responsabilidad que nutra los procesos del Servicio. 3.3 Efectuar una revisión anual del proceso de planificación a fin de generar ajustes necesarios para el adecuado desempeño institucional.
4. Incorporar y promover las buenas prácticas en gestión de personas al interior del Servicio, con el fin de mejorar los ambientes laborales.	4.1 Supervisar y apoyar el fortalecimiento del área de gestión y desarrollo de personas, velando por el cumplimiento de la estrategia definida por la institución.

1.4 RENTA DEL CARGO

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 **\$4.880.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.175.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.288.000.-

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 *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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

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

*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: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

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:

a) 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.

b) 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.

c) Las que han sido condenadas por delitos contra la integridad sexual.

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

e) 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.

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

g) 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

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.

Es altamente deseable contar con experiencia 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 poseer experiencia en:

- Protección especializada de niños, niñas y adolescentes.

Se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas.

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.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la

capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	*Período de implementación: 80 funcionarios/as **En régimen: 2583 funcionarios/as
N Presupuesto Anual t a	*Período de Implementación: \$7.155.884.000 **En régimen: \$330.664.619.000 Se hace presente que el Presupuesto Anual en régimen es una aproximación dada en base al Informe Financiero que se entregó previo a la tramitación de la Ley 21.302, por lo que puede variar.

–
P*Período de implementación se refiere al periodo comprendido entre el 1 de febrero 2021, tras la publicación del DFL 1 de 2021 del Ministerio de Desarrollo social y Familia, hasta la entrada en vigencia del Servicio el 1 de octubre 2021. Durante este periodo se entiende se llevará a cabo la implementación administrativa del Servicio.

**En régimen se refiere a la entrada en vigencia del Servicio y de la Ley 21.302 que lo crea, comenzando a funcionar operativamente desde esa fecha.

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 propios, 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

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

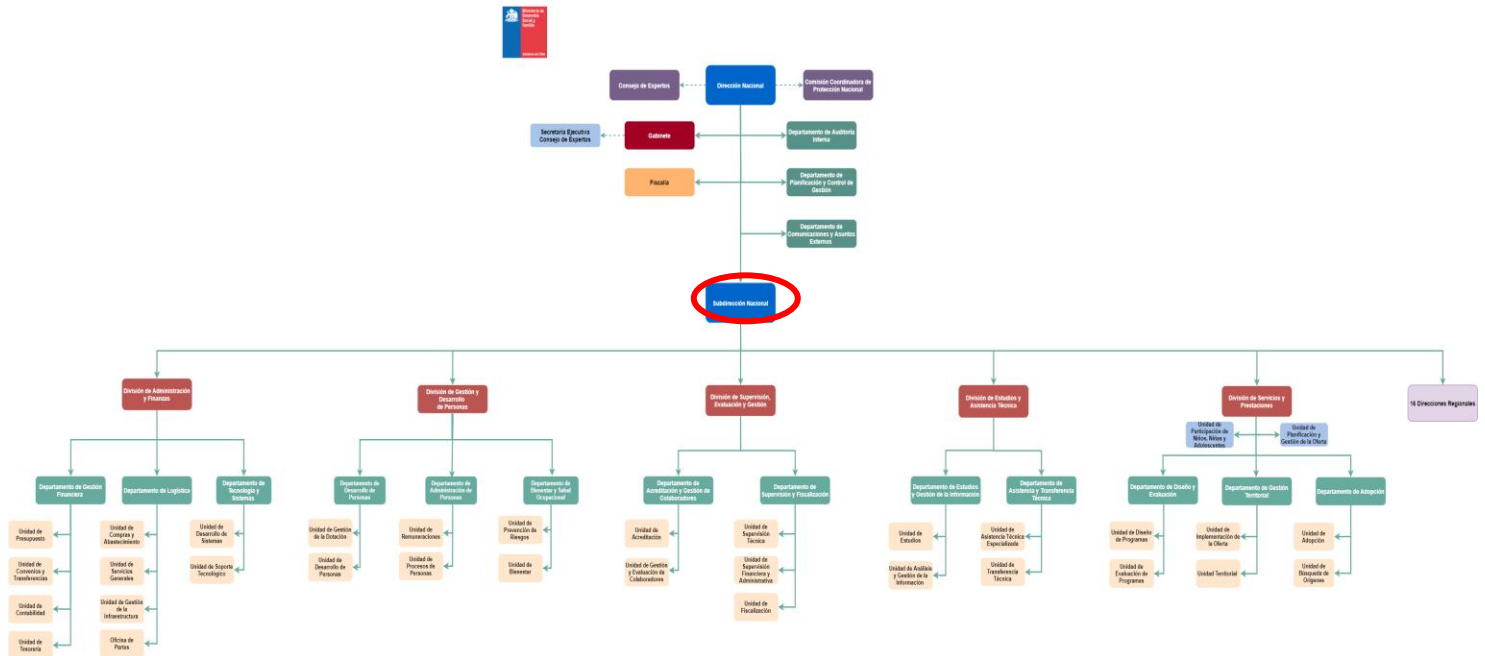
Usuarios Internos:

1. Directora/ 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 DIRECCIÓN NACIONAL



Director/a Nacional: Jefatura superior del Servicio, a cargo de la dirección superior, técnica y administrativa del mismo.

Subdirector/a Nacional: ejerce la administración interna del Servicio y será responsable de la coordinación de las Divisiones, Departamentos y Unidades, y de las Direcciones Regionales.

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.

Departamento de Asuntos Externos y Comunicaciones: asesorar al Director/a Nacional en la estrategia comunicacional del Servicio tanto interna como externa, además de la coordinación para la atención de los requerimientos ciudadanos en materia de participación e información pública.

División de Administración y Finanzas: encargado de la administración financiera contable del Servicio y la gestión de sus recursos financieros, físicos y administrativos.

División de Gestión y Desarrollo de Personas: encargado de la de gestión estratégica y desarrollo de personas del Servicio.

División de Supervisión, Evaluación y Gestión: encargada 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: encargada 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: encargada 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/a Nacional
- Subdirector/a
- Fiscal
- Jefe/a 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