

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región del Biobío,  
Ciudad de Concepción

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director/a Regional le corresponde dirigir técnica y administrativamente al Servicio en la región, abarcando la propia Dirección Regional y Administraciones Directas, además de asesorar y orientar a 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.

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

1. Representar al/a la Director/a Nacional en la región, ante las autoridades regionales, comunidad, asociaciones funcionarios y medios de comunicación.
2. Dirigir y administrar los recursos financieros, materiales, tecnológicos y humanos, liderando a las personas bajo su dependencia, orientando las acciones para el logro de las metas establecidas para la dirección regional.
3. Supervisar y controlar la gestión de los Centros de Administración Directa, en relación a directrices establecidas por el Servicio.
4. Supervisar la gestión de organismos colaboradores del SENAME en la región.
5. Asegurar la atención a los niños, niñas y adolescentes, con enfoque de garantía y derechos humanos, 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, incluyendo a los coadyuvantes (ONGs, Fundaciones, entre otros), 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.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	15
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	558
Presupuesto que administra	\$35.665.984.029.-

**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 período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP<sup>1</sup>**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
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.	<p>1.1 Analizar la estructura regional y gestionar un plan de mejora orientado al desarrollo eficiente de los procesos establecidos en la región.</p> <p>1.2 Promover acciones que mejoren las coordinaciones entre las Unidades de la Dirección Regional, Directores/as de Administraciones Directas, así como también entre las unidades técnicas de la región, para mejorar la atención de los niños, niñas y adolescentes.</p> <p>1.3 Liderar acciones que promuevan y garanticen el cumplimiento de los compromisos e indicadores institucionales.</p> <p>1.4 Articular, desarrollar y ejecutar convenios u otras instancias 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>
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.	<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, particularmente de niños y niñas menores de tres años.</p> <p>2.2 Monitorear y controlar los resultados de las supervisiones técnicas, de acuerdo a lineamientos establecidos por el</p>

<sup>1</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

	<p>Servicio.</p> <p>2.3 Monitorear y gestionar la oferta regional conforme a la cobertura territorial requerida.</p>
<p>3. Asegurar la continuidad operativa por parte de las Administraciones Directas, en situaciones de crisis o contingencia.</p>	<p>3.1 Establecer estrategias de trabajo, en conjunto con los funcionarios/as, que aseguren la continuidad del funcionamiento de las Administraciones Directas de la región</p>
<p>4. 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>4.1 Supervisar, controlar, monitorear y optimizar la gestión de compras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Subtítulo 22.</li> <li>- Subtítulo 24 (Ley N° 20.032, Ley de subvenciones).</li> </ul> <p>4.2 Vigilar y monitorear la calidad de las supervisiones financieras y rendición de cuentas.</p>
<p>5. 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 Gestión y Desarrollo de Personas.</p>	<p>5.1 Gestionar las dotaciones de los centros de desempeño de la región, con la finalidad de hacerlas eficientes y dar continuidad operacional, generando estrategias que aborden la temática específica del ausentismo, tanto de las administraciones directas, como de la dirección regional.</p> <p>5.2 Desarrollar e implementar un Plan de Calidad de Vida Laboral para la región, de acuerdo a los lineamientos y orientaciones estratégicas desarrolladas por el Servicio en esta materia.</p> <p>5.3 Generar espacios de participación de los funcionarios y organizaciones gremiales para aportar a mejorar los servicios de la región y el clima laboral.</p>

## 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **37%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.484.000.-** 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) **\$2.954.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.545.000.-**

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.

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.

### 2.2 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 poseer experiencia en gestión y/o administración en el ámbito social, educacional y/o de justicia, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará poseer experiencia:

- Sistema de protección de derechos niños, niñas y adolescentes.
- Ley de responsabilidad penal adolescente.
- Educación en ámbitos vulnerables.

Se valorará 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos, en instituciones públicas o privadas.

\*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.

### 2.3 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
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>

### 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias.** Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>
<p><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>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.</p>

**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**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	4.640
<b>Presupuesto Anual</b>	\$394.913.361.000.-

**3.2  
CONTEXTO Y  
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. Articular un sistema de protección y restitución de derechos que procure el desarrollo integral de Niñas, Niños y Adolescentes satisfaciendo las diversas necesidades de protección y reparación, y que cuente con adecuada cobertura territorial. Incluir socialmente a adolescentes imputados y/o sancionados conforme a estándares definidos por la Ley 20.084.
2. Mejorar la inclusión social de los jóvenes que han entrado en conflicto con la ley, articulando territorialmente a diversos actores para generar una oferta programática de calidad que sea pertinente a sus necesidades de reinserción educativa, laboral y/o social.
3. Rediseñar la oferta de cuidados alternativos y de programas ambulatorios con estándares que aseguren la efectiva protección y reparación de los NNA.
4. Procurar la mejora continua de los modelos técnicos de operación tanto del sistema de protección y restitución de derechos como de inclusión social de jóvenes en conflicto con la ley, estableciendo estándares de calidad y mecanismos de evaluación que retroalimenten la gestión de los centros de administración directa, de los organismos colaboradores y de los actores del intersector.
5. Mejorar la gestión y el desarrollo de las personas al interior del Servicio, a efecto de contar con el capital humano idóneo para los nuevos desafíos institucionales y aumentar su compromiso y aporte al logro de los objetivos institucionales.

6. Optimizar el desempeño institucional por medio del desarrollo de servicios de soporte eficaces y eficientes que permitan contar con sistemas de información de calidad, procesos y flujos de trabajo expeditos y herramientas tecnológicas pertinentes.

### **Productos Estratégicos Institucionales**

1. Programas de protección y restitución de derechos para Niñas, Niños y Adolescentes que satisfaga las diversas necesidades de protección y reparación, organizados en una cobertura territorial: 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.
2. Prestaciones en el marco de la Ley 20.084 Responsabilidad Penal para Jóvenes que han entrado en conflicto con la ley: Producto referido a sanciones y medidas contemplados en la Ley 20.084 de Responsabilidad Penal Adolescente.
3. Rediseño de la oferta de cuidados alternativos y de programas ambulatorios: Producto referido a rediseñar la actual oferta de la Ley 20.032, en términos de contar con una adecuada oferta de cuidados alternativos y de programas ambulatorios.

Actualmente se está gestionando una reforma institucional al sistema de atención de la niñez y la adolescencia, la que implica el reemplazo del actual Servicio Nacional de Menores por dos nuevos Servicio Públicos, el Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia y el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil. El primero de ellos crea un Servicio Público cuyo foco es la atención de niños, niñas y adolescentes que han sido vulnerados en sus derechos y de los programas de adopción que el Estado de Chile implementa para el cumplimiento de la ley de adopción. El segundo se focaliza en la reinserción social de los/as jóvenes que han infringido la ley penal.

Administrativamente las nuevas Instituciones creadas se relacionarán con el Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos respectivamente y deberán propender a promover el desarrollo del capital humano y social mediante la implementación de intervenciones planificadas. Se espera que el Servicio Nacional de Menores deje de funcionar en un plazo de 3 años máximo, para luego pasar a los nuevos modelos especializados en protección de derechos y en reinserción social juvenil. El proyecto de ley que crea el nuevo Servicio Nacional de Protección Especializada a Niñez y Adolescencia se encuentra en su etapa final de tramitación ante el Congreso Nacional y dispone de un año de vacancia para su implementación, el proyecto de ley que crea el Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, por su parte, se encuentra en segundo trámite constitucional y dispone una implementación progresiva por zonas, considerándose igualmente un año de vacancia para el inicio de su implementación.

**Cobertura Territorial**

El Servicio Nacional de Menores cuenta con presencia en las 16 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 de Ñuble.
- Dirección Regional Biobío.
- 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 Atacama, Aysén y Magallanes, no cuentan con Director/a Regional, sino con Coordinadores/as Regionales, los que desempeñan la labor de autoridad de la región.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

**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:**

- Niños, niñas y adolescentes vulnerados y/o amenazados en sus derechos.
- Adolescentes imputados/as y/o amenazados/as.
- Niños, niñas y adolescentes, y familias usuarias del Programa de Adopción.
- Familias de niños, niñas y adolescentes vulnerados y/o amenazados en sus derechos.
- Familias de adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
- Instituciones públicas y privadas presentes en la región, que participan en

apoyo a la oferta programática y a la red colaborativa del Servicio.

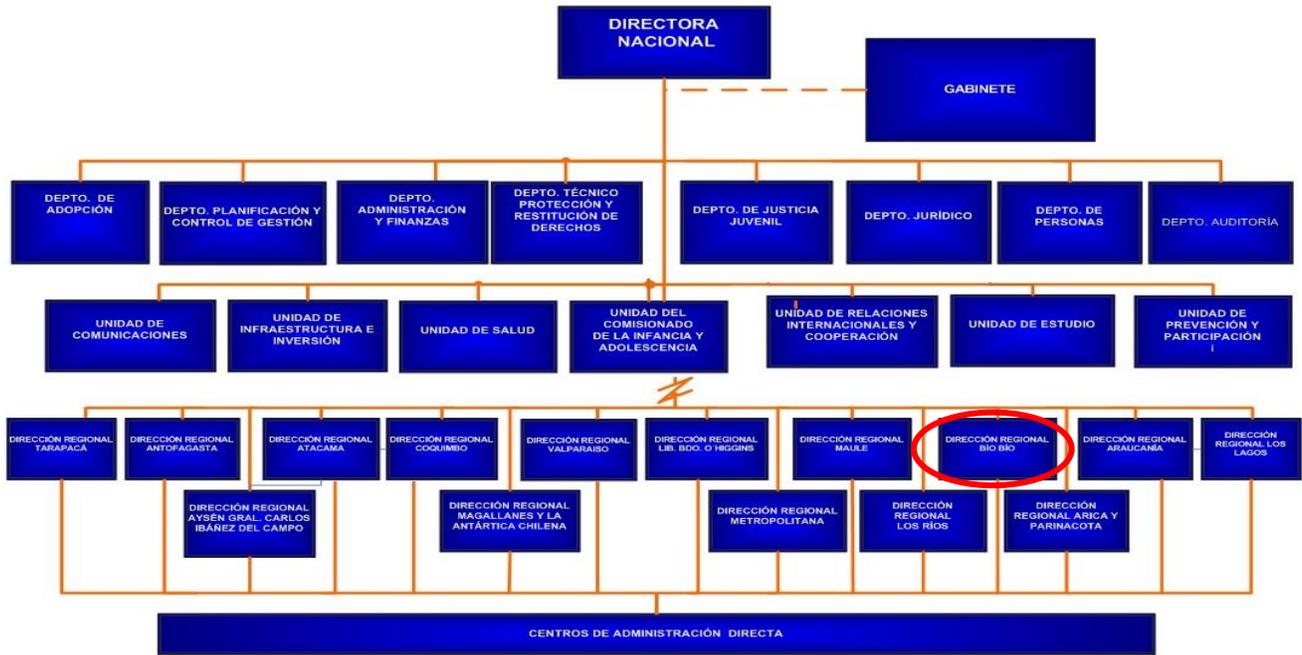
- Organismos colaboradores acreditados por el SENAME (OCAS), de la región del Biobío.
- Tribunales de Justicia.
- Contraloría.
- Defensoría de la Niñez.
- Instituto Nacional de Derechos Humanos.
- Organismos coadyuvantes definidos en la ley.
- Policías.
- Ciudadanía.
- Medios de comunicación social.

**Actores claves:**

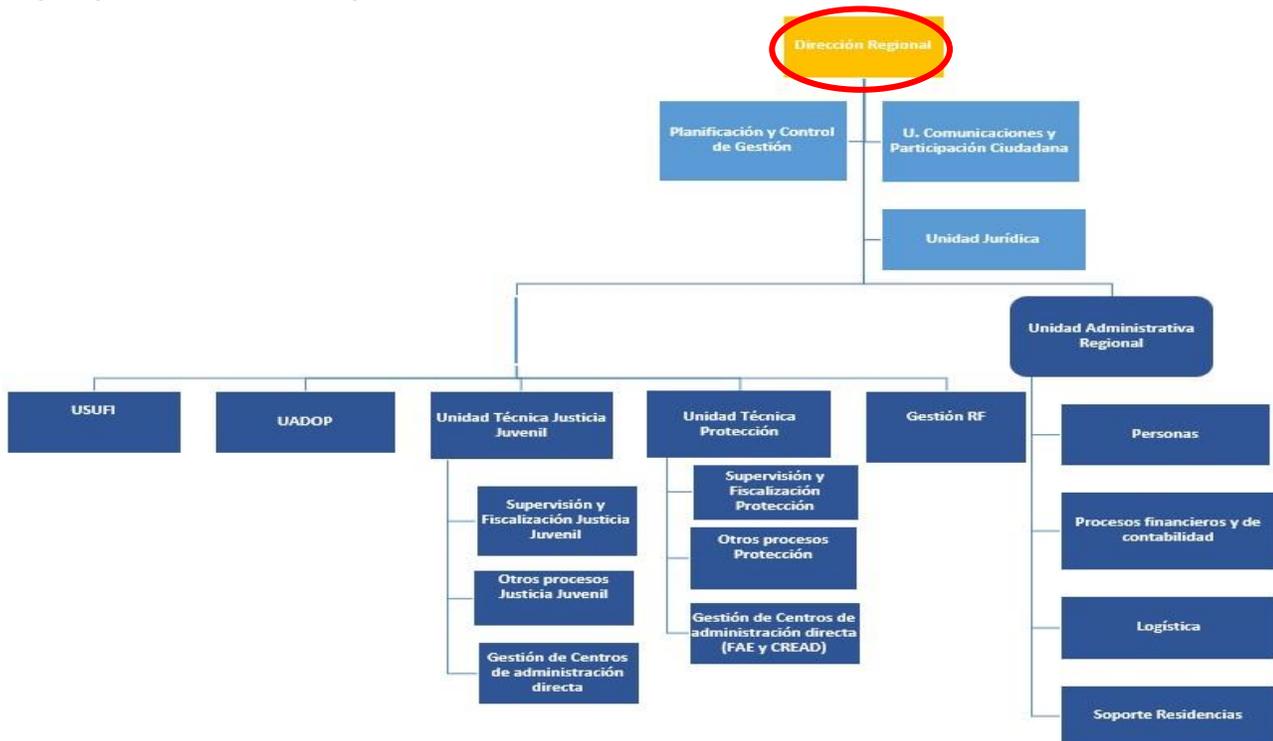
- Asociaciones de Funcionarios/as en la región del Biobío.
- Medios de comunicación.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama Dirección Nacional



#### Organigrama Dirección Regional del Biobío



### **Listado de cargos adscritos al Sistema**

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.
- 13 Directores/as Regionales.

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