

**JEFE/A DIVISIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
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**

El/La Jefe/a de la División de Gestión y Desarrollo de Personas le corresponderá planificar, liderar, supervisar y coordinar los procesos de gestión estratégica y desarrollo de personas en el Servicio, mediante el diseño e implementación de políticas y procesos para la administración eficiente del ciclo de vida laboral, orientando la gestión al fortalecimiento de las competencias institucionales, al mejoramiento de la calidad de vida laboral y a la disposición de ambientes laborales propicios para un buen desempeño, en conformidad con los objetivos institucionales.

Funciones específicas del cargo:

1. Planificar, implementar y supervisar la política y los procesos de desarrollo de las personas, velando por la gestión oportuna del ciclo de vida laboral de los funcionarios del Servicio, desde el reclutamiento hasta la desvinculación de éstos, velando por la mantención y capacitación continua del personal más idóneo de conformidad a los perfiles establecidos.
2. Supervisar los procesos de administración del personal, velando por la gestión oportuna de los actos administrativos, procurando el desarrollo de las acciones reglamentarias para el cumplimiento de la función pública.
3. Supervisar la gestión de remuneraciones del personal, velando por la correcta aplicación de la normativa vigente, en conformidad a los procedimientos internos definidos.
4. Planificar, implementar y supervisar el funcionamiento del sistema de bienestar institucional, procurando la disposición de prestaciones e incentivos complementarios para el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida funcionaria.
5. Liderar, promover y supervisar los procesos de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional, velando por el oportuno desarrollo de las evaluaciones y la aplicación de mecanismos y protocolos de auto y mutuo cuidado para los funcionarios.
6. Liderar y supervisar el desarrollo y aplicación de procedimientos e instructivos de carácter interno para orientar y regular los procesos de la División.
7. Supervisar y monitorear la reportabilidad oportuna de los compromisos de gestión del área, en conformidad a la estrategia institucional y a los requerimientos de la Dirección Nacional.
8. Prestar asesoría técnica permanente en materia de su competencia a la

Dirección Nacional para la toma de decisiones institucionales.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: XX-07-2021

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Francisco Oyarzún O.

* **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	4
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	72
Presupuesto que administra	En régimen: M\$44.574.811.- Nota: Gasto aproximado año 2022

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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar el diseño e implementación del modelo de gestión de personas del Servicio.	1.1 Diseñar e implementar mecanismos de evaluación y actualización de las políticas, estrategias y planes para el desarrollo de las personas y desarrollo organizacional con enfoque al desarrollo de competencias necesarias para el logro de los objetivos institucionales. 1.2 Diseñar e implementar las políticas, estrategias y planes para la gestión y desarrollo de las personas y desarrollo organizacional acorde al proceso de instalación del Servicio.
2. Liderar el diseño e implementación de los procesos funcionales del Servicio relacionados con la gestión de las personas.	2.1 Diseñar y gestionar los procesos de la división que incluyan sistemas de automatización y digitalización. 2.2 Implementar un sistema de evaluación permanente de los procesos implementados a través de indicadores de métricas o indicadores de gestión.
3. Liderar el diseño e implementación de un modelo de trabajo al interior del Servicio basado en un entorno laboral saludable que permita incidir de manera permanente en la calidad de vida laboral y que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional.	3.1 Diseñar el programa de calidad de vida laboral y personal, promoviendo ambientes laborales sanos, fundamentados en buenas prácticas laborales, las normas y orientaciones de la Dirección Nacional del Servicio Civil. 3.2 Diseñar e implementar las políticas, estrategias y planes orientados a promover la salud integral, la seguridad e higiene Ambiental y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

<p>4. Implementar un modelo de participación funcionaria al interior del Servicio.</p>	<p>4.1 Diseñar y gestionar un plan de acción que considere herramientas de participación funcionaria que permita al Servicio mantener permanente contacto y relación con sus funcionarios.</p>
--	--

1.4 RENTA DEL CARGO

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **33%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.093.000.-** 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) **\$3.461.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.356.000.-

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 con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 2°, letra A del DFL 1 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

No podrá ser Jefe/a de la División de Gestión y Desarrollo de Personas del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia, las personas que:

- a) Aquellas inhabilitadas para trabajar con niños, niñas y adolescentes o que figuren en el registro de inhabilitaciones 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 inhabilitaciones para condenados por delitos sexuales contra menores y establece registro de dichas inhabilitaciones.
- 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) Quienes se hayan desempeñado como trabajadores de colaboradores acreditados en contra de los cuales se haya formalizado una investigación, durante el tiempo que dure dicha formalización, por crimen o simple delito contra las personas que, por su naturaleza, ponga de manifiesto la inconveniencia de encomendarles la atención directa de niños, niñas o adolescentes.
- h) Los funcionarios del Servicio se encontrarán afectos a los requisitos generales para ingresar a la Administración del Estado y a las inhabilitaciones e incompatibilidades para el ejercicio de la función pública establecidas en la ley.

Fuente: Artículo 56 Ley N° 21.302.

2.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable contar con experiencia en materias de gestión, desarrollo y administración de personas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión y administración de personal en el sector público y/o normativa en el ámbito de salud ocupacional y seguridad laboral y/o reglamentos de bienestar en el sector público.

Es altamente deseable contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefaturas y/o coordinación de equipos y/o proyectos en el sector público o privado 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. 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.

C3. 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.

C4. 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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	Período de Implementación: 80 funcionarios/a En régimen : 2.583 funcionarios/as
N Presupuesto Anual	Período de Implementación: \$7.155.884MM En régimen: \$330.664.619MM
f a :	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.

Nota:

- 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 entienda 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

Consejo de Expertos

El Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia contará con un Consejo que estará conformado por cinco miembros expertos

en las áreas ligadas a la niñez, que cuenten con experiencia y reconocida trayectoria en el área de su competencia, presidido por uno de sus miembros, el cual es designado por la mayoría absoluta de los consejeros.

Sus funciones principales serán (art.9 Ley N° 21.302)

- a) Servicio en materias de protección especializada
- b) Generar recomendaciones al Servicio sobre la oferta programática del mismo, y evaluar las propuestas que envíen los directores regionales para igual efecto.
- c) Asesorar al Servicio en la elaboración de la normativa técnica de cada programa de protección especializada.
- d) Aprobar o rechazar la propuesta de acreditación realizada por el Servicio.
- e) Aprobar o rechazar la administración provisional propuesta por el Director Regional respectivo.
- f) Aprobar o rechazar la designación y/o renovación del administrador provisional o de cierre, según corresponda, propuesta por el Director Regional respectivo.
- g) Otras funciones que se le atribuyan en la ley. 21.302

El Consejo de Expertos estará compuesto por:

- a) Un abogado experto en materia de protección de derechos de niños, niñas y adolescentes, con más de cinco años de actividad laboral dedicada a esa materia y que se haya destacado por su experiencia práctica, académica y/o de investigación.
- b) Un profesional del área de la educación, con más de cinco años de actividad laboral vinculada a los temas que constituyen el objeto del Servicio, y demostrable experiencia en el tratamiento de la niñez y adolescencia vulnerada.
- c) Dos profesionales del área de las ciencias de la salud, uno de ellos médico psiquiatra infanto-juvenil, con demostrable experiencia en el tratamiento de la niñez y adolescencia vulnerada, y el otro psicólogo o nutriólogo, con más de cinco años de actividad laboral vinculada a temas que constituyen el objeto del Servicio, y que se haya destacado, principalmente, en materias de protección de la infancia, programas sociales, academia y/o investigación.
- d) Un profesional del área económica o de administración con más de cinco años de actividad laboral y que cuente con conocimiento demostrable en los temas que constituyen el objeto del Servicio.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

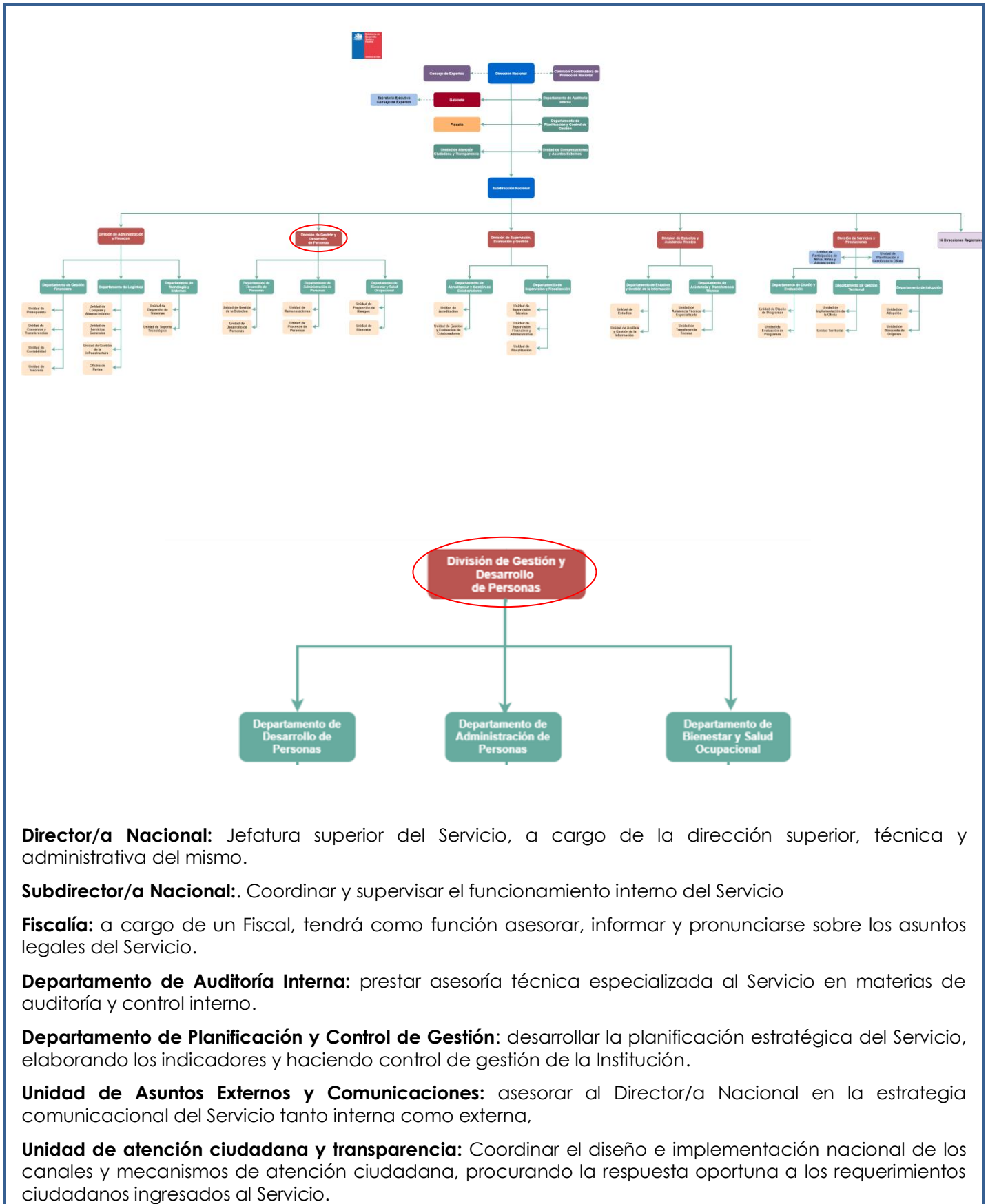
Usuarios Internos:

1. Directora/ Nacional del Servicio
2. Subdirector/a Nacional del Servicio
3. Directores Regionales del Servicio
4. Jefaturas de las Divisiones, Departamentos y Unidades del Servicio
5. Funcionarios/as del Servicio
6. Asociaciones de Funcionarios/a 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
10. Dirección Nacional Servicio Civil
11. Contraloría General de la República

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: 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 al Director/a 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: 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