

**JEFE/A DIVISIÓN DE SUPERVISIÓN, EVALUACIÓN Y GESTIÓN
SERVICIO NACIONAL DE PROTECCIÓN ESPECIALIZADA A LA NIÑEZ Y ADOLESCENCIA
MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

El/La Jefe/a de la División de Supervisión, Evaluación y Gestión le corresponderá la supervisión de los programas de protección especializada del Servicio y la coordinación integral de la gestión de los colaboradores acreditados, velando por la correcta aplicación y cumplimiento de los estándares definidos para los procesos de acreditación, mantención, supervisión, fiscalización y evaluación de éstos, en conformidad a lo señalado en las Leyes N°20.032 y N°21.302.

Funciones específicas del cargo:

1. Dirigir y supervisar el cumplimiento de los compromisos de gestión de la División y el desempeño del equipo de trabajo bajo su dependencia.
2. Dirigir el proceso de acreditación de colaboradores del Servicio, velando por la correcta aplicación de los estándares de acreditación y los procedimientos definidos, según lo indicado en la normativa vigente.
3. Dirigir la evaluación de los programas de protección especializada, sea que los ejecute el Servicio directamente o a través de colaboradores acreditados.
4. Dirigir los procesos de supervisión técnica, financiera y administrativa a nivel institucional y de fiscalización de los colaboradores acreditados, procurando la adecuada aplicación de los procedimientos, en conformidad a la normativa vigente.
5. Supervisar la mantención y actualización del registro de los colaboradores acreditados.
6. Liderar y supervisar la relación institucional entre el Servicio y los colaboradores acreditados a nivel nacional en materias relativas al ciclo de gestión y al cumplimiento de las obligaciones a las que se encuentran afectos, en conformidad a lo señalado en las leyes N°20.032 y N°21.302.
7. Dirigir y supervisar el desarrollo y aplicación de procedimientos e instructivos de carácter interno para orientar y normar los procesos de la División.
8. Gestionar la reportabilidad oportuna de los compromisos de gestión del área, en conformidad a la estrategia institucional y a los requerimientos de la Dirección Nacional.
9. Prestar asesoría técnica permanente en materia de su competencia a la Dirección Nacional para la toma de decisiones institucionales.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	352
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-07-2020
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pilar Vera

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. Consolidar la implementación del Proceso de acreditación de Colaboradores del Servicio.	1.1 Generar e implementar un plan estratégico que permita consolidar el proceso de acreditación de los colaboradores del Servicio. 1.2 Generar un sistema de evaluación permanente que permita retroalimentar el proceso de acreditación de colaboradores y generar eventuales mejoras.
2. Asegurar la permanente evaluación de los Colaboradores Acreditados del Servicio, con el propósito de garantizar que se realizan las prestaciones.	2.1 Planificar e implementar el proceso de Evaluación de Colaboradores Acreditados conforme a los lineamientos técnicos definidos por el Servicio. 2.2 Efectuar un seguimiento de los resultados del proceso de evaluación que permita su mejora continua.
3.- Asegurar el proceso de supervisión técnica, administrativa, financiera y fiscalización a los Organismos Colaboradores y Centros de Administración Directa.	3.1 Crear lineamientos y orientaciones para los procesos de supervisión técnica, administrativa, financiera y de fiscalización de los Colaboradores acreditados y Centros de Administración Directa. 3.2 Crear e implementar los planes anuales de supervisión y fiscalización a nivel nacional velando por el cumplimiento de los estándares de atención en la entrega de oferta. 3.3 Generar indicadores de gestión que permitan evaluar y retroalimentar los planes de supervisión y fiscalización.

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 **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 Supervisión, Evaluación y Gestión del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia:

- 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.

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 implementación y/o evaluación y/o supervisión de proyectos o programas o políticas en materias de desarrollo social, en organizaciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de las siguientes materias:

- Procesos de acreditación y/o evaluación de organizaciones públicas y/o privadas
- Instrumentos de planificación, seguimiento y monitoreo
- Materias de protección especializada de niños, niñas y/o adolescentes

Adicionalmente se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de similar responsabilidad en roles de dirección, jefatura 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: 2583 funcionarios/as
Presupuesto Anual	Período de Implementación: \$7.155.884MM En régimen: \$330.664.619MM 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 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.

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

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

IV. 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.”

Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2022, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- 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 concorra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del período de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.

Normas especiales*

Del personal.

Artículo 54.- El personal del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia estará afecto a las disposiciones de la ley N° 18.834, que aprueba Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, y en materia de remuneraciones, a las normas del decreto ley N° 249, de 1974, del Ministerio de Hacienda, que fija escala única de sueldos para el personal que señala y su legislación complementaria.

El Servicio deberá contar con personal capacitado e idóneo según los términos requeridos para el ejercicio de sus funciones.

El personal deberá actuar conforme a los objetivos y principios establecidos en esta ley, y su incumplimiento será considerado como infracción grave al principio de probidad administrativa, de conformidad con lo establecido en los artículos 62, número 8, de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2000, del Ministerio Secretaría General

de la Presidencia, y 125 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

Por su parte, el personal del Servicio que tenga trato directo con niños, niñas y adolescentes, deberá tener una salud mental y física comprobable compatible con el cargo, y las cualificaciones técnicas y/o profesionales necesarias para un correcto ejercicio del mismo. En razón de lo anterior, el personal deberá someterse cada dos años a una evaluación de salud física y mental.

Un reglamento expedido por el Ministerio de Desarrollo Social y Familia determinará el procedimiento mediante el cual se realizará dicha evaluación.

Los trabajadores de los colaboradores acreditados deberán velar por el cumplimiento de los requisitos señalados en los incisos segundo, tercero y cuarto de este artículo, lo que quedará explicitado en cada convenio que celebren el Servicio y el colaborador.

Capacitación.

Artículo 55.- El Servicio desarrollará políticas, programas y actividades de capacitación periódica y formación continua, en las que participarán obligatoriamente sus funcionarios y a las que deberá acceder el personal de los colaboradores acreditados, en caso de que el Servicio lo estime necesario, con el objeto de mejorar sostenidamente sus habilidades y conocimientos para el desarrollo de las tareas propias del Servicio y los programas que a través de éste se ejecuten.

De las suspensiones.

Artículo 57.- Serán suspendidos de sus funciones, de acuerdo a la ley N° 18.834, que aprueba Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, aquellos funcionarios del Servicio en contra de los cuales se haya formalizado una investigación, durante el tiempo que dure dicha formalización, por crimen o simple delito contra las personas que, por su naturaleza, ponga de manifiesto la inconveniencia de encomendarles la atención directa de niños, niñas y adolescentes.

*Fuente: artículos 54, 55 y 57 de la ley 21.302