

DIRECTOR O DIRECTORA DESARROLLO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN¹
SERVICIO NACIONAL DE REINSERCIÓN SOCIAL JUVENIL
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director o Directora Desarrollo de Tecnologías de la Información le corresponderá planificar y dirigir el desarrollo, mantención y soporte de los sistemas informáticos y de tecnologías de información al interior de la institución, asegurando la continuidad operativa, bajo un ambiente de seguridad de información y calidad de servicio.

Al asumir el cargo de Director o Directora Desarrollo de Tecnologías de la Información, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar, gestionar y dirigir al equipo de trabajo hacia el cumplimiento de objetivos y el logro de la misión institucional.
2. Liderar los procesos asociados a la incorporación, utilización y operación de las TIC dentro de los lineamientos estratégicos de la institución.
3. Dirigir y gestionar los distintos Proyectos Tecnológicos, enfocados en la Innovación y Transformación Digital, con el objetivo de optimizar y modernizar el servicio a los y las usuarias.
4. Asegurar el cumplimiento de las normativas, estándares, políticas y procedimientos de Ciberseguridad, a nivel institucional.
5. Dirigir la implementación de los soportes Tecnológicos e Informáticos, resguardando la mantención y buen funcionamiento de la plataforma informática para todas las instancias del Servicio.
6. Supervisar las distintas etapas correspondientes a la gestión de compras y contratos de servicios en TIC, dependientes de la Unidad, de acuerdo con las bases asociadas.
7. Administrar y Controlar la Gestión Presupuestaria de TIC, asegurando su correcto cumplimiento.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	\$431.000.000

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-12-2023
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Contreras Muñoz

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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
<p>1. Liderar procesos relacionados con la implementación de sistemas informáticos e infraestructura tecnológica, según la ley de transformación digital del estado (ley n° 21.180), la ley de protección de datos personales (ley n° 19.628)</p>	<p>1.1 Diseñar y ejecutar un plan de desarrollo integral para la implementación de sistemas de información e infraestructura tecnológica del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil.</p> <p>1.2 Realizar un diagnóstico de la infraestructura tecnológica existente y proponer mejoras para la actualización continua del Expediente Único de Ejecución.</p>
<p>2. Asegurar que los sistemas informáticos sean accesibles y se encuentren disponibles a nivel nacional.</p>	<p>2.1 Desarrollar aplicaciones y plataformas tecnológicas que optimicen la gestión del servicio.</p> <p>2.2 Establecer un sistema de gestión de datos eficiente que permita recopilar, analizar y utilizar información relevante para la labor del Servicio.</p>
<p>3. Liderar el desarrollo de sistemas creando soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Institución y la normativa vigente en estas materias.</p>	<p>3.1. Definir y gestionar la arquitectura de desarrollo en términos de stock tecnológico, metodologías de desarrollo, perfiles de profesionales y arquitectura de aplicaciones según las necesidades del servicio.</p> <p>3.2. Liderar la planificación de sistemas según necesidades y prioridades del nuevo servicio, en el marco de cumplimiento a procesos de gobierno (Evaluación, presupuesto, etc.)</p> <p>3.3. Liderar y controlar el desarrollo de nuevos sistemas y aplicaciones según planificación, gestionando el equipo interno y recursos externos para cumplir con los plazos y compromisos establecidos.</p> <p>3.4 Liderar el proceso de transición, gestionando el traspaso de plataformas desde Sename, capacidades y metodologías, necesarias para el nuevo servicio.</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>4. Incorporar la perspectiva de género ³ de manera formal y transversal en las políticas y procedimientos institucionales, que contribuyan a la disminución y corrección de desigualdades o discriminaciones de género que tengan relación directa con el quehacer del Servicio y/o con su público objetivo.</p>	<p>4.1 Elaborar y/o actualizar un diagnóstico institucional de Género que identifique inequidades, brechas y barreras.</p> <p>4.2 Identificar las líneas de trabajo institucional que son más sensibles a la incorporación de perspectiva de género o que están más relacionadas con las Inequidades, Brechas y Barreras.</p> <p>4.3 Proponer mejoras, adecuación e intervención de instrumentos de gestión institucional que incorporen la perspectiva de género.</p> <p>4.4 Implementar medidas que reduzcan o eliminen brechas, barreras e inequidades de género.</p> <p>4.5 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan a su cargo.</p>
--	---

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **4º** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.553.000.-** para un/a no funcionario/a, 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) **\$3.821.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.016.000.-

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.

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos y candidatas 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 este o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuentes legales: *Artículo 2º, letra A), del DFL N° 1, de fecha 20 de febrero de 2023, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que Fija planta de directivos del Servicio Nacional de Reinserción Social.*

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 o candidatas que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura de equipos en materias relacionadas con la gestión de recursos tecnológicos e informáticos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de éste.*

Adicionalmente se valorará tener experiencia y/o conocimientos en alguna de las siguientes áreas:**

- Estatuto Administrativo, Ley N° 21.527 con modificaciones a la Ley N° 20.084, sobre Responsabilidad Penal de Adolescentes, Ley General de Bases de Administración del Estado.
- Ley N° 19.886, ley de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios, normativa relativa a tecnologías de información y comunicaciones y, ley de presupuesto del sector público.
- Ley de transformación digital del estado (ley n° 21.180)
- La ley de protección de datos personales (ley n° 19.628)
- Certificación en ciberseguridad.
- Buenas Prácticas para Gestión de Servicios de Tecnologías de la Información y/o en gestión de proyectos.
- Género y/o Inclusión

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

⁴ 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/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, 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

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.

2.4 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

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3.472
Presupuesto Anual	\$ 62.347.245.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil es la entidad especializada del Gobierno de Chile, responsable de administrar y ejecutar las medidas y sanciones contempladas por la Ley N° 20.084, mediante la elaboración e implementación de políticas y programas que contribuyan a la modificación de la conducta delictiva y la reinserción social de los jóvenes. Sus objetivos estratégicos son:

- 1.- Mejorar continuamente la calidad de los programas de intervención en los distintos tipos de medidas y sanciones contempladas en la Ley N° 20.084
- 2.- Especializar la oferta programática de la red intersectorial y de la red involucrada en la implementación del modelo de intervención
- 3.- Fortalecer y modernizar la capacidad organizacional del Sistema de Justicia Juvenil a través de una estrategia de modernización integral

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Relaciones Internas:

En Dirección Nacional: Gabinete del Director/a Nacional y equipo directivo.

En Dirección Regional: Director/a Regional y todas las Unidades a nivel Regional a través de sus jefaturas.

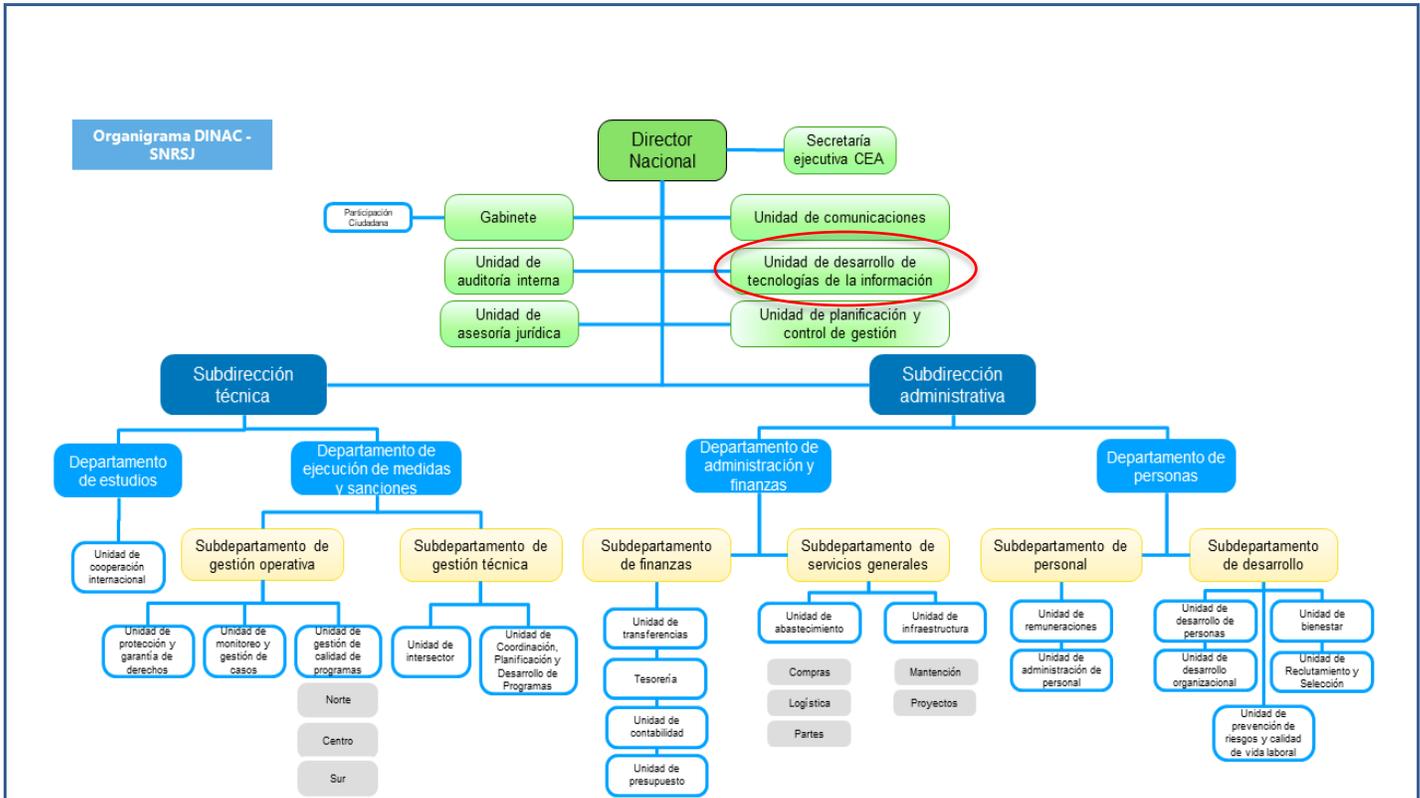
En Centros: Equipos Directivos.

Relaciones Externas:

- Contraloría General de la República
- Poder Judicial
- Ministerio Público
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
- Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- Ministerio de Hacienda, DIPRES y Servicio Civil
- Ministerio de Salud
- Ministerio de Educación
- Gendarmería de Chile

- Congreso de la República

3.4 ORGANIGRAMA



Los siguientes cargos del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Director o Directora Nacional.
- Subdirector o Subdirectora Técnica
- Subdirector o Subdirectora Administrativa
- Director o Directora Asesoría Jurídica
- Director o Directora Regional Arica y Parinacota
- Director o Directora Regional Tarapacá
- Director o Directora Regional Antofagasta
- Director o Directora Regional Atacama
- Director o Directora Regional Coquimbo
- Director o Directora Regional Valparaíso
- Director o Directora Regional Metropolitana
- Director o Directora Regional O´Higgins
- Director o Directora Regional Maule
- Director o Directora Regional Ñuble
- Director o Directora Regional Bio Bio
- Director o Directora Regional Araucanía
- Director o Directora Regional Los Ríos
- Director o Directora Regional Los Lagos
- Director o Directora Regional Aysén
- Director o Directora Regional Magallanes

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designada renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras o directores o consejeras 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 directora o consejero o consejera, tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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

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 directoras o directores o consejeras 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 directora o consejero o consejera, 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° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, disposición que establece que determinados funcionarios/as 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 2024, 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 o alta directiva pública tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

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

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

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

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio 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.

*Condiciones Especiales de Desempeño para el cargo de Director/a del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil

-Deber de reserva y confidencialidad:

Los funcionarios del Servicio, el personal de las instituciones acreditadas a que se refiere el artículo 36, toda persona que desempeñe cargos o funciones en tales instituciones, así como toda persona natural que le preste servicios, cualquiera sea la naturaleza del vínculo, sea o no remunerado, que traten datos personales de los sujetos de atención del Servicio, deben guardar secreto o confidencialidad a su respecto y abstenerse de usar dicha información con una finalidad distinta de las funciones legales que les corresponda desempeñar o utilizarla en beneficio propio o de terceros. Se encuentran especialmente sujetos a reserva y confidencialidad todo informe, registros jurídicos y médicos, actas de actuaciones disciplinarias, así como documentos relacionados con la forma, contenido y datos de las intervenciones que formen parte del proceso penal, del cumplimiento de medidas y sanciones y procesos de mediación de la ley N° 20.084.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la ley N° 18.834, que aprueba el 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, se estimará que las personas que cometan hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan.

El que revelare o consintiere en que otro acceda a la información que poseyera bajo el deber de confidencialidad regulado en el inciso primero, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado medio y con la inhabilitación absoluta temporal en su grado máximo para cargos y oficios públicos. Las personas que fueran condenadas de conformidad al inciso anterior no podrán desempeñar funciones o labores en los organismos acreditados de que trata la presente ley, por el plazo de diez años contados desde la condena (Artículo 10 de la Ley N° 21.527 del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos).

-Deber de Formación:

El Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil desarrollará políticas, programas y actividades orientadas por un plan estratégico dirigido a la formación y perfeccionamiento permanente de sus funcionarios, con miras a potenciar el desarrollo de sus habilidades y conocimientos para que el cumplimiento de las tareas propias del Servicio se desarrolle en términos acordes con las exigencias del principio de especialización.

La formación y perfeccionamiento a la que se refiere el presente artículo, deberá propender a que los funcionarios del Servicio mantengan una adecuada actualización en principios y herramientas para el debido resguardo de los Derechos Humanos de los sujetos a su atención en el ejercicio de sus funciones."(artículo 51 de la ley N° 21.527).