

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-06-2014

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Mónica Espinosa M.

SUBDIRECTOR/A TÉCNICO/A GENDARMERÍA DE CHILE

1. REQUISITOS LEGALES

Se requerirá contar con título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste o aquellos reconocidos, revalidados y convalidados de acuerdo al artículo 6° del decreto con fuerza de ley N° 3, de 2006, del Ministerio de Educación, y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado

Fuente: Artículo 5°, del DFL N° 1-2010, de 11 de agosto de 2010, del Ministerio de Justicia.

2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10%
A5. LIDERAZGO	10%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	20%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Deseable contar con experiencia de a lo menos 3 años en cargos de dirección, gerencia o jefatura de equipos o proyectos relacionados.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los/as funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos y/o experiencias en sistema penitenciario y en ejecución o gestión de programas sociales o afines en materias relacionadas con la reinserción social de las personas en el ámbito público o privado.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Gendarmería de Chile
Dependencia	Director Nacional
Ministerio	Ministerio de Justicia
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

El/La Subdirector/a Técnico/a de Gendarmería de Chile le corresponde velar por el desarrollo de los programas y proyectos institucionales tendientes a la reinserción social de las personas atendidas en los distintos sistemas, velando por el mejoramiento permanente del régimen penitenciario, asegurando que se dé en el marco de la protección y promoción de los derechos humanos.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a Técnico/a de Gendarmería de Chile, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Desarrollar orientaciones e instrucciones para lograr una adecuada gestión y provisión de las prestaciones de reinserción (asistencia, atención), destinada a la población privada de libertad en los establecimientos penitenciarios de administración directa y supervisar los servicios de igual naturaleza que se entregan en los establecimientos concesionados.
2. Desarrollar orientaciones e instrucciones para lograr una adecuada gestión y provisión de las prestaciones de reinserción y control destinada a la población condenada sujeta a la Ley 18.216 / 20.603 y aquella que se encuentra en el sistema post-penitenciario.
3. Asegurar el resultado de los programas y proyectos que se adjudiquen para el apoyo de la reinserción social en los diferentes sistemas.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Gestionar y concluir el proceso de implementación de la Ley 20.603, a nivel central y local.	1.1 Gestionar y controlar la ejecución del plan de implementación de la Ley 20.603.
2. Proponer, aplicar y gestionar planes y programas de reinserción social acordes a las políticas del Ministerio y al estado general del sistema penitenciario chileno	2.1 Proponer y diseñar programas de reinserción social. 2.2 Gestionar y supervisar los planes y programas de reinserción social.
3. Diseñar un sistema de monitoreo y control de la calidad de los programas específicos de reinserción social que se apliquen.	3.1 Evaluar el proceso de aplicación de los programas de reinserción social. 3.2 Proponer el diseño de mejoras al sistema de monitoreo y control de la calidad de los programas específicos de reinserción social que se apliquen.
4. Supervisar el cumplimiento de las Metas Institucionales relativas al ámbito técnico.	4.1 Gestionar la ejecución presupuestaria de forma eficiente. 4.2 Implementar las acciones necesarias y pertinentes a desviaciones u atrasos detectados.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

Gendarmería de Chile es un Servicio Público dependiente del Ministerio de Justicia, que tiene por finalidad atender, vigilar y contribuir a la reinserción social de las personas que por resolución de autoridades competentes, fueren detenidas o privadas de libertad y cumplir las demás funciones que le señale la ley.

Su Misión es: "Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y de las condenas que los Tribunales determinen, proporcionando a los afectados un trato digno, acorde a su calidad de persona humana y desarrollando programas de reinserción social que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual".

Dentro de los objetivos estratégicos definidos, se encuentran:

1. Garantizar el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y de las condenas que los Tribunales determinen, previniendo conductas y situaciones que pongan en riesgo el cumplimiento de este objetivo.

2. Proporcionar una atención y un trato digno a la población puesta bajo la custodia del Servicio, reconociendo y respetando los Derechos Humanos (DD.HH) de las personas, entregando un conjunto de condiciones básicas de vida que faciliten el ejercicio de los derechos no restringidos por la reclusión.
3. Fomentar conductas, habilidades, destrezas y capacidades que incrementen las probabilidades de reinserción social de la población penal, involucrando en este proceso a sus familias, instituciones, empresas y comunidad en general.

El programa de Gobierno correspondiente al período 2014-2018 señala que se debe promover una política penitenciaria integral, cuyo eje sea la rehabilitación y reinserción social. Para lo cual se considera relevante establecer:

1. Creación de una Comisión Biministerial (integrada por Ministerio de Interior y Seguridad Pública y Justicia) de modo de evaluar el funcionamiento de las cárceles concesionadas.
2. Creación de la Comisión Nacional de Política Criminal y Persecución Penal, con el objetivo de que la institución continúe fortaleciendo y profundizando los lazos de coordinación con los Ministerios de Justicia e Interior, aportando información acabada al interior de la institución cuyo uso contribuya a prevenir delitos y a colaborar en la etapa de investigación, lo que aportará significativamente en la ejecución de las políticas de seguridad pública que contribuyan a la paz social.
3. Avanzar en la construcción de nuevos recintos penitenciarios, de manera de disminuir el porcentaje de hacinamiento que actualmente asciende a 38% (19.000 plazas faltantes).
4. Establecer el carácter público del provisionamiento de programas de establecimientos de administración directa (pública) o concesionado.
5. Aumentar la oferta programática de reinserción que incluyan los ámbitos tradicionales (educación, laboral, salud física y mental), y programas específicos (conductas violentas, adicciones, grupos y pandillas, entre otros).
6. Implementar un sistema nacional de clasificación y segmentación de la población penitenciaria.
7. Aumentar la cantidad y proporción de técnicos y profesionales que trabajan directamente con la población penal.
8. Impulsar un programa nacional de profesionalización y capacitación del personal de Gendarmería que incorpore materias de diversidad y la no discriminación.
9. En los últimos años, la institución ha debido enfrentar un escenario cada vez más complejo dado que han ingresado organizaciones delictuales y otras amenazas emergentes al sistema penal, y, en ocasiones, estas redes han afectado negativamente a algunos funcionarios encargados de la custodia y vigilancia. Frente a esto, la institución ha concentrado sus esfuerzos en establecer medidas proactivas y estratégicas, por lo que, durante el 2014, se abocará a

una revisión y fortalecimiento de la estructura organizacional encargada de actuar sobre los efectivos que potencialmente pudieran alejarse de la doctrina institucional, identificar los riesgos y generar las indagatorias respectivas.

10. Por primera vez en su historia, la Institución establecerá un Código de Conducta que sistematice los principios éticos que sustentan la labor penitenciaria, para lo que se conformará un Comité Asesor de Ética Funcionaria, en el que se invitará a participar a representantes del Poder Judicial y del Instituto Nacional de Derechos Humanos, así como a académicos y otros personeros relacionados con el quehacer penitenciario.

Es importante señalar además que la Ley 20.603, que modifica la Ley N° 18.216, establece medidas alternativas a las penas privativas o restrictivas de libertad, lo que implica, entre otras cosas, implementar un nuevo modelo de gestión asociado a la ejecución penal en el sistema abierto, incorporando el control telemático para algunos penados y la pena de prestación de servicio en beneficio de la comunidad, todo en el marco de un proceso de mejora continua y modernización institucional.

Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Subdirector/a de Administración y Finanzas
- Subdirector/a Técnico

BIENES/O SERVICIOS

Los bienes y servicios entregados por el/la Subdirector/a Técnico/a de Gendarmería de Chile son:

- **Atención Social:** Proponer las normas para la observación, diagnóstico y clasificación de la población penal. Orientando técnicamente las actividades de educación, trabajo, deportes, recreación y asistencia social, psicología, sanitaria, moral, religiosa y demás conducentes a la rehabilitación de las personas privadas de libertad.
- **Intervención Psicosocial:** Asesorando en todas aquellas materias conducentes a la rehabilitación y reintegración a la sociedad de las personas condenadas que se encuentren privadas de libertad.
- **Otorgamiento de Beneficios:** Asesorando en lo relativo a la adopción de todas las medidas necesarias para ejercer el control y dar asistencia a las personas condenadas a penas privativas de libertad y que en virtud de un beneficio legal o reglamentario se encuentren en el medio libre y a las personas condenadas a penas restrictivas de libertad.
- **Apoyo a la Reinserción Post Penitenciaria:** Focalizando la provisión de prestaciones post penitenciarias hacia la población penal más vulnerable, orientando el trabajo post penitenciario a la reinserción social, privilegiando la coherencia entre las diversas prestaciones, la pertinencia, la oportunidad y la calidad de la intervención.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de la Subdirección Técnica de Gendarmería está compuesto por:

- **Departamento de Reinserción Social en el Sistema Abierto:** tiene por objeto ejercer el control y gestionar los programas de atención y asistencia de los condenados que gocen de medidas alternativas a la reclusión.
- **Departamento de Reinserción Social en el Sistema Cerrado:** Tiene por objeto desarrollar y gestionar las actividades de educación, trabajo, deportes, recreación, asistencia social, psicológica, sanitaria, religiosa y demás conducentes a la reinserción social de las personas atendidas en el sistema cerrado de los establecimientos penitenciarios con administración directa, así como, la supervisión técnica de los servicios de reinserción que se prestan en los establecimientos concesionados.
- **Departamento Post Penitenciario:** Tiene por objeto gestionar los planes y programas de asistencia de las personas que habiendo cumplido sus condenas, requieran de apoyo para su reinserción social.
- **Departamento de Monitoreo Telemático:** Tiene por objetivo desarrollar todas aquellas actividades relativas a la administración del dispositivo de Monitoreo Telemático, para el control de las penas Sustitutivas establecidas en la Ley N°18.216, modificada por la Ley N°20.603.
- **Unidad de Estadísticas:** Tiene como objetivo, elaborar, difundir y mantener información estadística oficial en el ámbito penitenciario y de la ejecución de la pena.

CLIENTES INTERNOS

Los clientes internos con los cuales debe interactuar permanentemente el/la Subdirector/a Técnico/a son:

- Director Nacional.
- Subdirección Operativa.
- Subdirección de Administración y Finanzas.
- Direcciones Regionales.
- Establecimientos Penitenciarios.
- Escuela

La Subdirección Técnica debe asesorar e impartir los lineamientos institucionales, en materias de desarrollo y aplicación de los programas y proyectos tendientes a la reinserción social de las personas atendidas en los distintos sistemas.

CLIENTES EXTERNOS

El/La Subdirector/a Técnico/a de Gendarmería de Chile tiene como principales clientes externos:

- Ministerio de Justicia
- Tribunales de Justicia
- Carabineros de Chile

La Subdirección Técnica debe coordinarse con distintos organismos, de manera de cumplir con los mandatos legales y reglamentarios (Tribunales – Carabineros para el monitoreo telemático).

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen del cargo	204
Dotación total del Servicio	17.352
Dotación honorarios	382
Presupuesto que administra año 2014	\$37.029.713.000
Presupuesto del Servicio año 2014	\$338.117.442.000

Fuente: Gendarmería de Chile, Junio 2014. Ley de Presupuestos, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA

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 **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.033.000.-** 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 45%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.936.778.-	\$1.301.815.-	\$4.238.593.-	\$ 3.464.546.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.273.867.-	\$2.353.505.-	\$7.627.372.-	\$ 5.823.136.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.251.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.924.657.-	\$1.296.361.-	\$4.221.018.-	\$3.452.313.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.650.742.-	\$2.073.099.-	\$6.723.841.-	\$5.194.279.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 4.033.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El Alto Directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- 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 segundo 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.
- 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.