

**SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO<sup>1</sup>**  
**SERVICIO NACIONAL DE REINSERCIÓN SOCIAL JUVENIL**  
**MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana  
Ciudad Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Subdirector Administrativo del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil le corresponderá liderar la gestión administrativa y financiera del Servicio, velando por el uso eficiente de los recursos económicos, físicos y humanos, asegurando el óptimo funcionamiento del organismo de acuerdo al marco normativo vigente y lineamientos emitidos por las entidades supervisoras y fiscalizadoras que correspondan con las siguientes funciones:

1. Coordinar con los equipos a su cargo la operación ordinaria y extraordinaria en apoyo a la gestión, velando por el correcto desempeño de las labores de política de personal, tecnologías de información, administración y finanzas en pos de su contribución al propósito institucional.
2. Velar por el cumplimiento del plan institucional en la gestión de las unidades a su cargo.
3. Asegurar el aprovisionamiento de los recursos humanos, logísticos y financieros institucionales, controlando su debido uso.
4. Diseñar y monitorear la Política de Gestión de Personas, Administrativa, Financiera, de Infraestructura, Servicios Generales y Compras.
5. Entregar directrices y lineamientos para la ejecución de los procesos administrativos relacionados con las personas, recursos financieros y de infraestructura, a Nivel Nacional y Direcciones Regionales.
6. Liderar el proceso de diseño y construcción presupuestaria, estableciendo mecanismos de seguimiento y control.
7. Coordinar, en conjunto con la Subdirección Técnica, las acciones pertinentes para una debida coherencia entre los procedimientos administrativos y la gestión de los programas.
8. Asesorar a la Dirección Nacional en los temas relativos a la gestión de las políticas propias de su quehacer, canalizando requerimientos y apoyando la toma de decisiones institucional.
9. Analizar indicadores, evaluando el cumplimiento de metas y desviaciones, introduciendo mejoras a los procesos bajo su responsabilidad y anticipando eventos que pueden alterar negativamente los resultados.
10. Garantizar el cumplimiento de todos los objetivos y procesos claves del área, realizando una efectiva administración y control de los recursos disponibles.
11. Dirigir y motivar al equipo, movilizándolos hacia la obtención de resultados, retroalimentando su desempeño y promoviendo su desarrollo en un ambiente grato de trabajo.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-05-2026  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gregorio Airola Gana

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	4
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	48
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$ 184.211.852

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Asegurar el adecuado funcionamiento del Servicio en las materias de su ámbito.	<p>1.1 Diseñar y ejecutar eficientemente planes de trabajo para la correcta operación organizacional, de infraestructura, administrativa, presupuestaria, financiera y de planificación del Servicio.</p> <p>1.2 Velar por la mantención de la estructura formal de los procesos de la organización, con mecanismos que lo habiliten y aseguren el levantamiento de alertas oportunas para mantener dicha estructura.</p> <p>1.3 Dar continuidad al proceso de normalización de prácticas y procesos administrativos desarrollados durante la instalación del Servicio.</p>
2. Resguardar la continuidad del despliegue de aquellos elementos que forman parte de la propuesta de valor del nuevo Servicio.	<p>2.1 Garantizar la contratación de oferta programática del Servicio, conforme a la normativa vigente.</p> <p>2.2 Dar continuidad al plan de perfeccionamiento en materias propias del nuevo Servicio de Reinserción Social Juvenil, para generar tanto equipos profesionales de atención técnica especializada como equipos de soporte con altos estándares de desempeño, a nivel nacional.</p> <p>2.3 Revisar y perfeccionar el sistema de supervisión en cuanto al área financiera de programas, en coordinación con la Subdirección Técnica.</p>
3. Velar por que el Servicio cuente con la dotación necesaria para su operación.	<p>3.1 Dar continuidad al plan de provisión de cargos para los niveles nacional y regional, ajustado a la gradualidad de la implementación y a los compromisos</p>

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	<p>asumidos con los funcionarios de SENAME respecto del traspaso.</p> <p>3.2 Continuar la ejecución del plan de provisión de cargos a nivel nacional y supervisar su implementación en el nivel regional.</p>
<p>4. Formalizar la política de personas del Servicio, con énfasis en su cuidado, bienestar y calidad de vida.</p>	<p>4.1 Generar la primera política de personas del Servicio, que permita reconocer y desarrollar el talento, generar compromiso con la visión y valores institucionales, promover un clima armónico de trabajo, velar por las buenas prácticas laborales y generar cohesión y espíritu de equipo. La política otorgará especial atención a las estrategias de cuidado de los equipos.</p>
<p>5. Implementar y promover una gestión de personas fundamentada en la ética pública y la integridad institucional.</p>	<p>5.1 Será responsable del proceso de elaboración de un Código de ética basado en los valores institucionales de probidad y transparencia.</p> <p>5.2 Establecer un proceso formal de inducción ética para todos los funcionarios que ingresen al Servicio, que incluya la socialización del Código de Ética, la normativa de probidad vigente y los canales de denuncia disponibles.</p>

## 1.4 RENTA DEL CARGO

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.

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.528.000.-** 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) **\$4.786.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.014.000.-**

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 O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>3</sup>

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 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 2°, letra A), del DFL N° 1, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, el cual, Fija Planta de Directivos del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, de 20 de febrero de 2023, publicado en el Diario Oficial el 11 de abril de 2023."

<sup>3</sup>Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

## 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas y/o privadas de equipos en materias de gestión y administración de recursos humanos, físicos, contables, financieros y compras, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Presupuesto Público y Contabilidad Gubernamental.
- Estatuto Administrativo.
- Ley de Compras y Contratación Pública.
- 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.**

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

### 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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	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, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
<b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	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.
<b>C6. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.
<b>C7. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN</b>	Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

## III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	3.857
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$ 184.211.852

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

<p>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.</p> <p>Además, es una institución especializada, reconocida y posicionada nacional e internacionalmente. Elabora, formula y ejecuta un conjunto de políticas altamente efectivas, con evaluaciones positivas y retroalimentación de sus procesos. Esto lo realizará a partir de un enfoque integral de acción y un recurso humano altamente especializado, reconocido, comprometido y ético en la ejecución de su tarea.</p> <p>Sus objetivos estratégicos son:</p> <p>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.</p>
---

- 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 Nacional y equipo directivo

En Dirección Regional: Director Regional y las unidades de administración, personas y finanzas a nivel Regional a través de sus jefaturas

En Centros: Equipos directivos de los centros, especialmente jefaturas administrativas y directores de centros.

Asociaciones de funcionarios: ANTRASE – ANFUR – AFUSE – FENATRASE – ARMETRASE

**Relaciones Externas:**

Contraloría General de la República

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

Ministerio de Hacienda, DIPRES y Servicio Civil

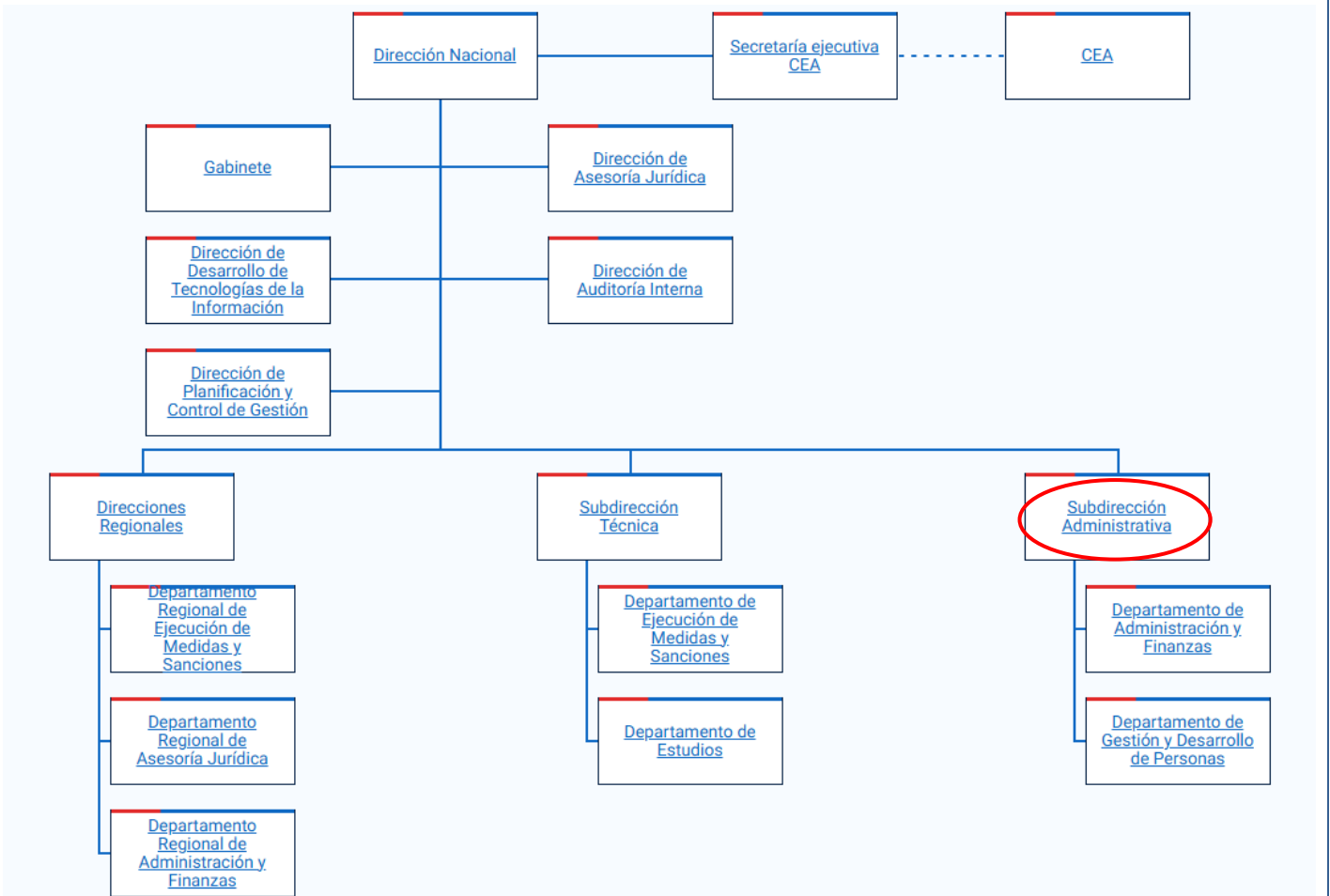
Congreso de la República

Banco del Estado

Programa Chile Gestiona

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



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

- Director Nacional.
- Subdirector Técnica.
- Subdirector Administrativa.
- Director Regional Arica y Parinacota.
- Director Regional Tarapacá.
- Director Regional Antofagasta.
- Director Regional Atacama.
- Director Regional Coquimbo.
- Director Regional Valparaíso.
- Director Regional Metropolitana.
- Director Regional O´Higgins.
- Director Regional Maule.
- Director Regional Ñuble.

- Director Regional Bio Bío.
- Director Regional Araucanía.
- Director Regional Los Ríos.
- Director Regional Los Lagos.
- Director Regional Aysén.
- Director Regional Magallanes.

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS 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 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 del 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 a la 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 designado 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.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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 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 Subdirector 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).