

**SUBDIRECTOR/A REINSERCIÓN SOCIAL
GENDARMERÍA DE CHILE
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 Subdirector o Subdirectora de Reinserción Social de Gendarmería de Chile le corresponde velar por el desarrollo de los programas y proyectos institucionales tendientes a la reinserción social, proporcionando una atención y un trato digno a las personas atendidas en los distintos sistemas de administración penitenciaria, velando por el mejoramiento permanente del régimen penitenciario y asegurando que lo anterior se dé en el marco de la protección y promoción de los derechos humanos⁽¹⁾. Su objetivo último consiste en gestionar y velar porque se implementen correctamente todas las acciones técnicas necesarias para disminuir los niveles de riesgo de reincidencia de la población objetivo, de forma de contribuir a mejorar los estándares de seguridad pública del país.

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Reinserción Social le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Director Nacional y generar propuestas en materia de Reinserción Social.
2. Ejecutar planes y programas que conforman la política penitenciaria emanada desde el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en materia de Reinserción Social, entregando lineamientos técnicos, supervisando y asegurando la correcta implementación, seguimiento y resultados de los programas
3. Actuar como contraparte técnica del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y/u otras instituciones competentes, en materia de Reinserción Social, resguardando el cumplimiento de las prestaciones de reinserción social, en los establecimientos penitenciarios a nivel nacional.
4. Resguardar la provisión de prestaciones religiosas/culturales (pueblos originarios), en atención al derecho a la libertad de culto y la dignidad del privado de libertad, en las instituciones de su competencia.
5. Proponer a la autoridad, gestionar, entregar lineamientos técnicos, supervisar y asegurar la coordinación y provisión adecuada de las prestaciones de reinserción social, destinadas a las personas privadas de libertad en los establecimientos penitenciarios de administración directa, resguardando que cada privado de libertad tenga un plan de intervención individual basado en la aplicación de IGI y se le otorgue la intervención allí indicada.
6. Entregar lineamientos técnicos y velar por la adecuada gestión y provisión de las prestaciones de reinserción social y control destinadas a la población condenada sujeta a la Ley 18.216 / 20.603 y la Ley 321 / 21.124, además de quienes se encuentren sujetos al Decreto de Ley 409
7. Gestionar fondos públicos y articular redes pública-privadas a objeto de ampliar las prestaciones de reinserción social destinadas a las poblaciones objetivo de Gendarmería de Chile tanto en el Sistema Cerrado como en el Abierto y el Postpenitenciario.
8. Velar por la correcta ejecución y control presupuestario de los programas de reinserción social dentro del ámbito de su competencia.

¹ En base a la Resolución Exenta N° 13.273 del 27/12/2012 que establece la Organización Interna y fija tareas específicas de los Departamentos pertenecientes a la Subdirección Técnica.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-10-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Briceño

El convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentra disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	139
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	2.269
Presupuesto que administra	\$43.168.873.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Promover una política penitenciaria integral, cuyo eje sea la rehabilitación y reinserción social, de acuerdo al Modelo de reinserción social vigente o aquel que determine el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.	1.1 Gestionar, desarrollar y controlar la ejecución del cumplimiento de las penas sustitutivas de la Ley 18.216, modificada por la 20.603. 1.2 Diagnosticar la pertinencia de la medición y evaluación de los programas vigentes asociados a materias de reinserción social. 1.3 Reestructurar aquellos programas de reinserción social que lo requieran.
2. Gestionar y optimizar el manejo de la información de su competencia, que permita fortalecer la gestión y la toma de decisiones.	2.1 Diagnosticar las necesidades en materias de información, proponiendo mejoras que permitan la entrega en oportunidad y calidad de la misma. 2.2 Liderar el desarrollo de estudios y análisis estadísticos para el desarrollo y ejecución de las políticas penitenciarias.
3. Velar por la adecuada contratación y el cumplimiento de los sistemas de monitoreo y control de la calidad de los programas específicos de reinserción social que se apliquen a modo de establecer mejoras.	3.1 Generar un plan de mejor al sistema de monitoreo telemático. 3.2 Gestionar cuando corresponda los planes y programas de asistencia de las personas que habiendo cumplido sus condenas requieran de apoyo para su reinserción social. 3.3 Desarrollar mejoras a las bases de licitación que permitan el perfeccionamiento de los sistemas de reinserción.

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

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 \$5.003.000.- 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

remuneración en el siguiente año de gestión.

Aproximada² 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) \$4.282.000.-

**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$6.445.000.-

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 LEGALES²

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.

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.*

Para el cargo de Subdirector de Reinserción Social dicha experiencia profesional mínima deberá ser en materias de reinserción social o afines.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882 y Artículo 2 D.F.L. N° 59 de 2020

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.

Es altamente deseable contar con experiencia en gestión de programas de Reinserción Social o afines en instituciones públicas o privadas.

Se valorará contar con experiencia y/o conocimiento en:

- Materias de DDHH, género y pueblos originarios
- Materias de seguridad Pública y/o penal

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias relacionadas.

² *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.

2.3 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 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. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C4. 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.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	20.375
Presupuesto Anual	\$479.115.836.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Gendarmería de Chile es un Servicio Público dependiente del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 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.

Misión Institucional

Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento eficaz de la prisión preventiva y de las penas privativas o restrictivas de libertad a quienes los tribunales determinen, proporcionando a los afectados condiciones y prestaciones, acorde a su calidad de persona y a los estándares de derechos humanos, desarrollando programas de reinserción social que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual y promoviendo la eliminación de antecedentes penales como parte del proceso de reinserción

Objetivos Estratégicos

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 mandato, garantizando en este proceso el respeto de los derechos humanos en forma integral de la población bajo custodia o control, con un personal penitenciario competente y formado y/o capacitado en la Escuela Institucional.

2. Proporcionar atención a través de la entrega oportuna de condiciones básicas, tales como alojamiento, alimentación y salud, entre otras, a la población puesta bajo custodia del Servicio, así como brindar de manera adecuada, atenciones administrativas en el control de las condenas y de la eliminación de antecedentes. Respecto a la atención ciudadana, responder las consultas en los plazos legales, así como la entrega de las respuestas a las solicitudes de información.

3. Promover la integración social de las personas privadas de libertad y de la población que cumple condena o se encuentra eliminando antecedentes, fomentando el desarrollo de conductas, habilidades y competencias prosociales que permitan disminuir el nivel de riesgo de reincidencia delictiva, en un marco de

respeto irrestricto de los derechos humanos, involucrando en este proceso la participación de sus familias, instituciones, empresas y comunidad.

Productos Estratégicos

Vigilancia y Control:

Acción ejercida por la Administración Penitenciaria por medio de procedimientos respetuosos de los estándares en Derechos Humanos que implican: a) En la población privada de libertad, la vigilancia activa y permanente en el cumplimiento de la reclusión, así como en el traslado a tribunales, centros asistenciales y otros lugares. b) En el caso de la población con medidas alternativas a la reclusión, penas sustitutivas, beneficios o permisos de salidas, implica el control de las condiciones impuestas para su ejercicio. C) En el caso de la población en proceso de eliminación de antecedentes implica el control administrativo del procedimiento asociado.

Atención y Prestaciones para la Integración:

Atención es la acción a través de la cual el Servicio, directamente o a través de terceros, proporciona a las personas reclusas, un conjunto de condiciones básicas, de acuerdo a los estándares de Derechos Humanos, en materia de infraestructura, alimentación, ropa de cama, salud, atención espiritual y acercamiento a la red familiar y todas las condiciones que faciliten el ejercicio de los derechos no restringidos por la reclusión.

La Atención Ciudadana se entiende por la entrega de respuestas a las solicitudes de información en los plazos legales. Las Prestaciones para la Integración corresponden a las acciones a través de las cuales el Servicio, directamente o a través de terceros, proporciona a la población penal y en proceso de eliminación de antecedentes, acceso a atención psicosocial, educación, trabajo, cultura, deporte, recreación y todas aquellas prestaciones que faciliten su integración y en el caso de la población privada de libertad, el ejercicio de los derechos no restringidos por la reclusión.

Intervención Psicosocial Criminológica:

Acción a través de la cual el Servicio, directamente o través de terceros, desarrolla procesos diferenciados de intervención a las personas condenadas o en proceso de eliminación de antecedentes, fomentando el desarrollo de conductas, competencias y habilidades prosociales, orientadas a la disminución del nivel de riesgo de reincidencia delictual, involucrando en el proceso a la familia del sujeto y la sociedad civil.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Gendarmería de Chile tiene como clientes a:

- Población Penal del Subsistema Cerrado y del Subsistema Semiabierto
- Familiares de la Población Penal
- Población Penal del Subsistema Abierto
- Población con Apoyo Post-penitenciario
- Sistema de Administración de Justicia
- Carabineros de Chile
- Policía de Investigaciones de Chile

3.4 ORGANIGRAMA

