

**SUBDIRECTOR/A ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
GENDARMERÍA DE CHILE
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al/A la Subdirector/a de Administración y Finanzas de Gendarmería de Chile le corresponde gestionar el funcionamiento de las áreas de soporte administrativas, financieras, de salud y de infraestructura del Servicio, elaborando políticas, planes y criterios relativos a las referidas materias, contribuyendo al cumplimiento de la misión de custodia y reinserción social.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES¹**

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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-04-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Contreras

¹Para 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, modificado por la ley N° 20.955

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y de las penas privativas o restrictivas de libertad a quienes 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.

Objetivos Estratégicos institucionales

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 los derechos humanos en forma integral de la población bajo custodia con un personal penitenciario competente, formado en la escuela institucional.
2. Proporcionar atención a la población puesta bajo la custodia y/o control del Servicio de manera eficiente y oportuna, la entrega de prestaciones básicas como alojamiento, alimentación, salud, entre otras; y prestaciones de atención psicosocial. Respecto a la atención ciudadana, responder oportunamente la información solicitada bajo la Ley N° 19.880 de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la administración del Estado y la Ley N° 20.285 de Acceso a la Información Pública.
3. Fomentar en la población que cumple condena o se encuentra eliminando antecedentes, el desarrollo de conductas, habilidades, destrezas y capacidades que permitan disminuir su riesgo de reincidencia delictiva, involucrando en este proceso a sus familias, instituciones, empresas y comunidad en general.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

- 1) Acción ejercida por la Administración Penitenciaria que implica la observación activa y atenta de las personas puestas a su disposición, en cualquier condición, con el fin de prevenir toda acción que pueda atentar contra el deber institucional de hacerlas cumplir con la pena impuesta y de ponerlas oportunamente a disposición de los tribunales cuando éstos lo soliciten. En el caso de la población penal con Medidas Alternativas a la Reclusión, penas sustitutivas, con beneficios o permisos de salidas; la vigilancia adquiere el carácter de control del cumplimiento de las medidas restrictivas de libertad y en el caso de la población sujeta al proceso de eliminación de antecedentes el control del procedimiento administrativo asociado.
- 2) Acción, a través de la cual el Servicio, directamente o a través de terceros, proporciona a las personas reclusas, un conjunto de condiciones básicas en materia de: infraestructura, higiene ambiental, alimentación, vestuario de trabajo y ropa de cama, aseo personal, atención de salud, facilidades de comunicación, atención espiritual, acceso a la educación, al trabajo, a la cultura, a la información, al deporte y recreación, de las que ha sido privada como consecuencia de la reclusión, de manera de aminorar el deterioro físico y psicológico y facilitar el ejercicio de los derechos no restringidos por la reclusión. Se contempla para la totalidad de la población

que se encuentra bajo custodia y/o control el acceso a prestaciones de atención psicosocial. Desde la perspectiva ciudadana, se entiende por atención la entrega de información en los plazos legales, así como la entrega de las respuestas de las solicitudes de información bajo las leyes 19.880 y 20.285 de acceso a la información pública.

- 3) Acción a través de la cual el Servicio, directamente o través de terceros, estimula el desarrollo de condiciones individuales de las personas condenadas o en proceso de eliminación de antecedentes, durante el período de permanencia en el sistema penitenciario, de manera de lograr la modificación de conductas y motivaciones reduciendo su riesgo de reincidencia delictual, involucrando a la familia del sujeto y la sociedad civil en el proceso.

Clientes:

- 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 852 7 Policía de Investigaciones de Chile 256 8 Comunidad Nacional.

**2.2
DESAÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

En el Programa de Gobierno 2018-2022, se plantea el modernizar Gendarmería, haciéndola parte de las instituciones a cargo de la seguridad pública, con un foco especial en la reinserción, avanzando hacia una mayor segmentación de los reclusos según la información que se dispone de ello y los riesgos para su proceso de reincorporación a la sociedad.

- Enviar un proyecto de ley sobre ejecución de penas y separar las funciones de custodia y reinserción, con especialización y coordinación entre los encargados de ambas funciones.
- Potenciar la formación y capacitación de los gendarmes, especialmente en lo relativo a reinserción social, derechos humanos, administración y aspectos sociológicos y psicológicos del encierro.
- Crear un nuevo sistema de oferta programática con participación de los Ministerios del Trabajo, Interior y Educación, así como del sector privado, con el objetivo de duplicar la oferta existente y abarcar desde el inicio de la condena hasta la reinserción del condenado.
- Retomar y reforzar el Plan 11 Medidas para mejorar las condiciones de la población penal y retomar la construcción de las cárceles que han quedado en olvido, como las de Talca y Copiapó.
- Incentivar la educación y trabajo de los reclusos como instrumentos de rehabilitación.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

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.

La Institución se rige por el Decreto Ley N° 2859/1979 que establece la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile.

Gendarmería de Chile se relaciona directamente con el Sistema de Administración de Justicia a través de los Tribunales, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Ministerio de Hacienda, Contraloría General de la República, Carabineros de Chile y aquellos entes con los que debe implementar convenios de colaboración como lo son organismos de la sociedad civil, empresas privadas, centros académicos, entre otros, en pos de la reinserción social.

En materia de Derechos Humanos, Gendarmería basa su quehacer en los estándares internacionales sobre esta temática, siendo una herramienta esencial para el trabajo penitenciario, especialmente en los recintos penales.

Esta normativa ha sido aceptada y fomentada a nivel mundial por las Naciones Unidas, distinguiendo como principales instrumentos en la materia, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convención Americana de Derechos Humanos, los cuales refieren a derechos y garantías básicas que los Estados deben asegurar a toda persona.

También, existen numerosos documentos internacionales que determinan los estándares mundiales en cuanto a condiciones de habitación, salud, educación, capacitación, trabajo, reinserción social y trato que se debe entregar a las personas privadas de libertad. Parámetros bajo los cuales, ningún tipo de discriminación se permite, en especial, para los grupos vulnerables y minoritarios que conviven al interior de los establecimientos penitenciarios: entre estos, indígenas, extranjeros, diversidad sexual, género, discapacidad, adulto mayor y jóvenes.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

Gendarmería de Chile, en razón de sus fines y naturaleza, es una institución jerarquizada, disciplinada y obediente.

El personal de Gendarmería de Chile está constituido por:

- a) Planta de Oficiales Penitenciarios
- b) Planta de Suboficiales y Gendarmes.
- c) Planta de Directivos, Planta de Profesionales Funcionarios regidos por la ley N° 15.076, el de Profesionales, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares, y el de los funcionarios a contrata asimilados a las mismas.

Para cumplir con su cometido, el Servicio cuenta con una dotación de 20.446 funcionarios. Cabe señalar que, del total de la dotación, un 27% corresponde a mujeres y un 73% corresponden a hombres. Adicionalmente se cuenta con 231 prestadores de servicios a honorarios, los que corresponden en

un 61% a mujeres y un 39% a hombres.

En cumplimiento de su misión, Gendarmería de Chile atiende una población promedio (al mes de febrero del 2019) de 138.646 personas en todo el territorio nacional, de las cuales un 35,85% pertenecen al Subsistema Cerrado (49.702 internos), un 44,51% Subsistema Abierto (61.716 penados), un 19,64% al Subsistema Postpenitenciario (27.228).

Durante el año 2017 se ejecutó el 99,65% del presupuesto vigente para esa anualidad. Para el presente año el presupuesto vigente corresponde a M\$ 473.931.391.

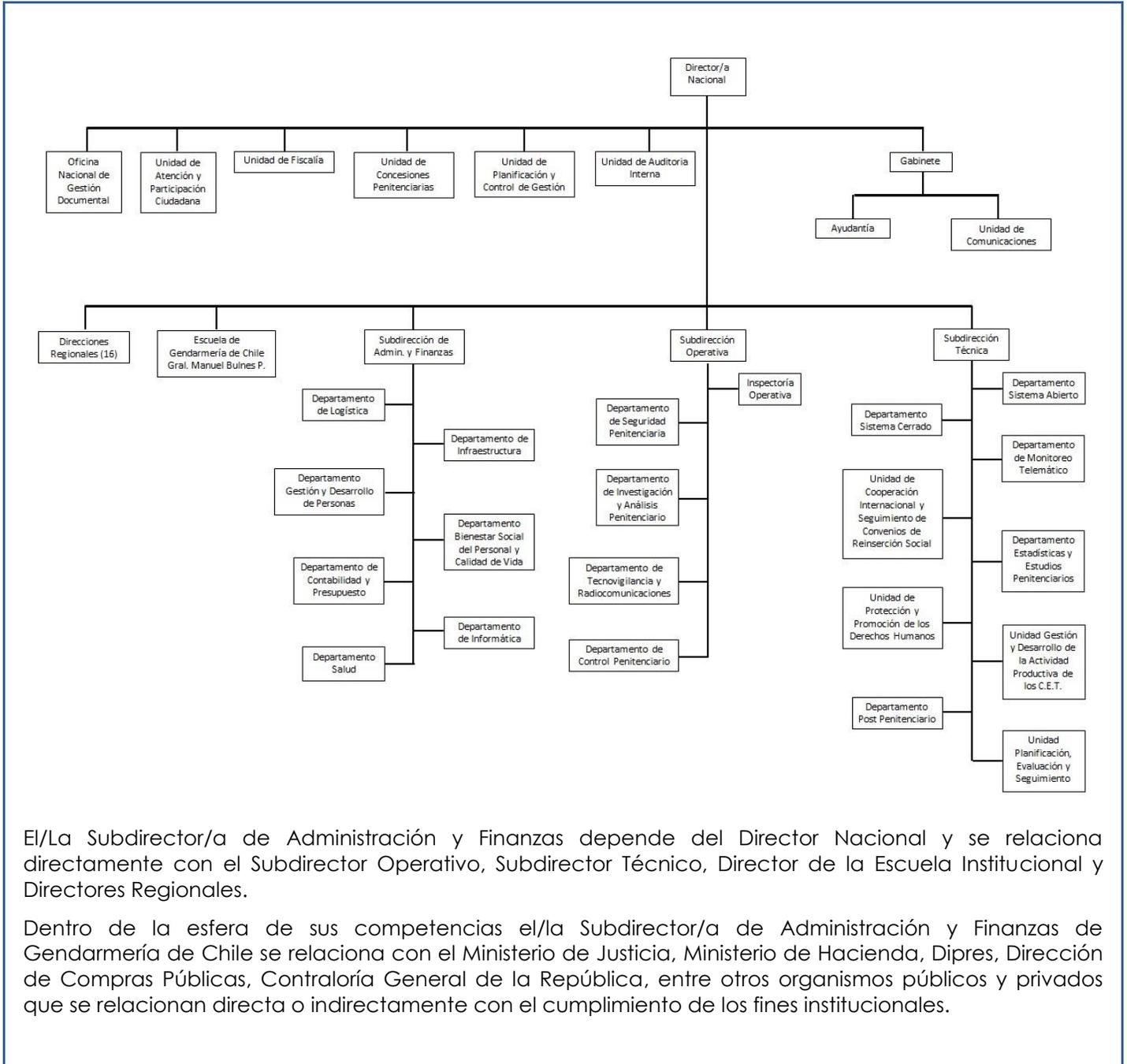
Corresponde a Gendarmería de Chile:

- a) Dirigir todos los establecimientos penales del país, aplicando las normas previstas en el régimen penitenciario que señala la ley y velar por la seguridad interior de ellos. Además, deberá estar a cargo de la seguridad perimetral de los centros del Servicio Nacional de Menores para la internación provisoria y el cumplimiento de las sanciones privativas de libertad de los adolescentes por infracción de ley penal.
- b) Cumplir resoluciones emanadas de la autoridad competente, relativas al ingreso y a la libertad de las personas sometidas a su guarda, sin que le corresponda calificar el fundamento, justicia o legalidad de tales requerimientos;
- c) Recibir y poner a disposición del tribunal competente los imputados conforme a lo dispuesto en el Código Procesal Penal y leyes especiales;
- d) Colaborar en la vigilancia de los Centros del Servicio Nacional de Menores para adolescentes que se encuentran en internación provisoria o con sanción privativa de libertad.
- e) Custodiar y atender a las personas privadas de libertad.
- f) Contribuir a la reinserción social de las personas privadas de libertad, mediante la ejecución de acciones tendientes a eliminar su peligrosidad y lograr su reintegración al grupo social;
- g) Asistir en el medio libre a las personas que accedan al mismo por encontrarse cumpliendo condenas por otra causa legal, en las condiciones que señalen los reglamentos;
- h) Resguardar la seguridad interna de los recintos donde funcionan el Ministerio de Justicia, la Corte Suprema y en general los Tribunales de Justicia que determine el Presidente de la República por decreto supremo, sin perjuicio de las atribuciones de las fuerzas de orden.
- i) Contratar, directamente, el planeamiento, estudio, proyección, construcción, ampliación, reparación y conservación de los inmuebles donde funcionen los establecimientos penitenciarios del país, cualquiera sea el monto que la ejecución de dichas obras importe, ello sin perjuicio de lo dispuesto en el DS N°900 del MOP (Ley de Concesiones de Obras Públicas).
- j) Administrar el dispositivo de monitoreo telemático, de conformidad a lo dispuesto en la ley N° 18.216 y el reglamento respectivo.

El año 2010 se promulgó la ley 20.426 que moderniza Gendarmería de Chile, Incrementando su Personal y Readecuando las Normas de su Carrera Funcionaria. Esta ley creó cargos en las plantas de Oficiales Penitenciarios, de

Suboficiales y Gendarmes y a nivel de Directivos, generando una ampliación de la planta de más de 6.000 cargos. Además, se incorporaron nuevos requisitos para el ascenso del personal, adicionando elementos de mérito en su ejecución.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El/La Subdirector/a de Administración y Finanzas depende del Director Nacional y se relaciona directamente con el Subdirector Operativo, Subdirector Técnico, Director de la Escuela Institucional y Directores Regionales.

Dentro de la esfera de sus competencias el/la Subdirector/a de Administración y Finanzas de Gendarmería de Chile se relaciona con el Ministerio de Justicia, Ministerio de Hacienda, Dipres, Dirección de Compras Públicas, Contraloría General de la República, entre otros organismos públicos y privados que se relacionan directa o indirectamente con el cumplimiento de los fines institucionales.

2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

2.6.1 DOTACIÓN

| | |
|--|---------------|
| Dotación Total (planta y contrata) | 20.446 |
| Dotación de Planta | 16.491 |
| Dotación a Contrata | 3.955 |
| Personal a Honorarios | 231 |

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

| | |
|---------------------------------|--------------------------|
| Presupuesto Corriente | \$ 467.091.296 |
| Presupuesto de Inversión | \$ 10.715.529.000 |

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Dirección Nacional organiza su trabajo a través de la Subdirección de Administración y Finanzas, la Subdirección Técnica, la Subdirección Operativa y la Escuela de Gendarmería de Chile del General Manuel Bulnes Prieto.

En cada región del país existirá una Dirección Regional, a cargo de un Director Regional que será de la exclusiva confianza del Director Nacional. Las Direcciones Regionales de Gendarmería de Chile tienen bajo su dependencia Unidades Penales y especiales tales como Centros de Cumplimiento Penitenciario (CCP), Centros de Detención Preventiva (CDP), Centro de Reinserción Social (CRS), Centros de Apoyo para la Integración Social (CAIS), y Centro de Educación y Trabajo (CET).

2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

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

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

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

El/La Subdirector/a de Administración y Finanzas tendrá las siguientes funciones:

1. Velar por la eficaz, eficiente y oportuna gestión de los recursos humanos, financieros y materiales de Gendarmería de Chile a objeto de lograr un adecuado funcionamiento de la Institución.
2. Gestionar el desarrollo del recurso humano de la Institución, a través del Departamento de Gestión de Personas.
3. Asesorar y estudiar las materias relacionadas con la legislación y reglamentación institucional, en las materias de su competencia.
4. Estudiar, desarrollar y ejecutar proyectos de arquitectura, estructuras y especialidades de la infraestructura penitenciaria en la administración directa y concesionada.
5. Administrar y desarrollar las redes, sistemas informáticos y computacionales que apoyen la gestión del Servicio, a través del Departamento de Informática.
6. Supervisar financiera y contablemente los servicios prestados en los establecimientos concesionados y de los proyectos de reinserción social.
7. Dirigir, controlar y administrar el sistema de información financiero contable de la Institución.
8. Velar por el correcto funcionamiento del sistema de remuneraciones del personal del Servicio.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|--|--|
| 1. Optimizar los procesos presupuestarios y contables, para garantizar la ejecución presupuestaria. | 1.1 Gestionar procesos de adquisiciones en la Institución con estricto apego a la planificación de compras y normas legales vigentes sobre la materia. 1.2 Diseñar e implementar planes de mejora y sistemas de control que permitan identificar oportunamente riesgos y/o conflictos de interés que pudiesen impactar en la gestión institucional. |
| 2. Liderar y garantizar la implementación del Plan Estratégico de Infraestructura Penitenciaria e Institucional dentro del ámbito de su competencia. | 2.1 Controlar y evaluar la ejecución del plan de infraestructura penitenciaria, con especial foco en la seguridad de internos y funcionarios. |
| 3. Liderar los procesos asociados al desarrollo de personas en la Institución, específicamente en materia de gestión dotacional en el | 3.1 Coordinar los procesos de desarrollo de carrera funcionaria y administración de los escalafones del personal de planta (uniformados y no uniformados). |

| | |
|--|---|
| <p>marco de la modernización institucional.</p> | <p>3.2 Desarrollar e implementar planes en materia de gestión dotacional.</p> <p>3.3 Velar y promover buenas prácticas laborales de acuerdo a la normativa vigente.</p> |
| <p>4. Gestionar la implementación de mejoras en el ámbito informático, para potenciar la interoperatividad de los sistemas.</p> | <p>4.1 Estudiar y proponer alternativas para la implementación y mejora de las herramientas y sistemas informáticos, gestionando una eficiente utilización de los recursos disponibles.</p> <p>4.2 Optimizar los Sistemas Informáticos Institucionales, buscando la interconectividad de éstos.</p> |

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando, además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO²

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

| ATRIBUTOS | PONDERADOR |
|--|-------------|
| <p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p> | 10% |
| <p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y administración de recursos humanos, físicos y financieros en el ámbito en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Adicionalmente se valorará tener experiencia en alguna de las siguientes áreas: - Presupuesto Público. - Gestión de Compras - Normativa pública en el ámbito de la administración y finanzas Se valorará contar con al menos tres años de experiencia en cargos directivos o jefaturas en instituciones públicas o privadas de similar envergadura y complejidad.</p> | 20% |
| <p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p> | 20% |
| <p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones. Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p> | 10% |
| <p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p> | 15% |
| <p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p> | 15% |
| <p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p> | 10% |
| TOTAL | 100% |

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|------------------------------------|---------------------------|
| Nº Personas que dependen del cargo | 444 |
| Presupuesto que administra | \$ 437.062.787.000 |

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

La Subdirección de Administración y Finanzas dependen 444 funcionarios, 23 directamente y 421 indirectamente. El/La Subdirector/a de Administración y Finanzas reporta directamente al Director Nacional.

Su equipo de trabajo está compuesto por:

- **Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas:** al que le corresponde administrar y ocuparse del desarrollo del recurso humano de la Institución.
- **Departamento de Contabilidad y Presupuesto:** al que le corresponde gestionar y administrar los recursos financieros de la Institución.
- **Departamento de Logística:** tiene por objeto gestionar y administrar los bienes y servicios que la Institución requiera.
- **Departamento de Infraestructura:** tiene por objeto estudiar, desarrollar y ejecutar proyectos de arquitectura, estructuras y especialidades de la infraestructura penitenciaria en la administración directa y concesionada.
- **Departamento de Informática:** le corresponde desarrollar y administrar las redes, sistemas informáticos y computacionales que apoyen la gestión del Servicio.
- **Departamento de Salud:** tiene por objeto administrar y coordinar los recursos institucionales, destinados a otorgar prestaciones de salud a las personas privadas de libertad y al personal de la Institución, de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile y en la normativa aplicable.
- **Departamento de Bienestar Social del Personal y Calidad de Vida:** Planificar, difundir, controlar y ejecutar los procesos de convenios y beneficios del personal de Gendarmería de Chile (afiliado (a) y cargas), y las acciones orientadas a la asistencia y soporte social del personal institucional.

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos

Los clientes internos institucionales indicados, son con los que debe interactuar permanentemente el/la Subdirector/a de Administración y Finanzas, asesorándolos en materias propias del cargo, o en gestión de recursos financieros, humanos o materiales:

- Director Nacional.

- Subdirección Operativa.
- Subdirección Técnica.
- Direcciones Regionales.
- Escuela.

La Subdirección de Administración y Finanzas debe asesorar e impartir los lineamientos institucionales, en materias de gestión y desarrollo de los recursos humanos, financieros y materiales del Servicio, a objeto de lograr un adecuado y eficiente funcionamiento de la Institución.

Clientes Externos

El/La Subdirector/a de Administración y Finanzas de Gendarmería de Chile tiene como principales clientes externos, los organismos del Estado con los cuales mantiene una interacción permanente en cuanto a la entrega de información:

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
- Contraloría General de la República.
- Ministerio de Hacienda – Dirección de Presupuesto.
- Dirección de Compras.
- Congreso Nacional.
- DIPRECA.

La Subdirección de Administración y Finanzas debe reportar y mantener coordinaciones con distintos organismos, de manera de cumplir con los compromisos de gestión de los recursos institucionales.

Asimismo, se relaciona con las Asociaciones de Funcionarios vigentes en el Servicio, dentro del ámbito de su competencia.

5.4 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 **\$4.864.000.-** 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. | \$3.580.287.- | \$1.587.287.- | \$5.167.574.- | \$4.176.965.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$6.403.709.- | \$2.857.827.- | \$9.261.536.- | \$6.981.228.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$5.112.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignación de modernización***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$3.565.643.- | \$1.580.698.- | \$5.146.341.- | \$4.162.187.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$5.650.916.- | \$2.519.070.- | \$8.169.986.- | \$6.266.644.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$ 4.864.000.- |

***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.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

- Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberán elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.

b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.

c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de

Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la Ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

- 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.