

**SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA TÉCNICO <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 o Subdirectora Técnica le corresponderá dirigir técnicamente al Servicio a nivel nacional, liderar y gestionar la implementación de la oferta programática atingente al modelo de intervención del Servicio para dar cumplimiento a las medidas, sanciones o mediación establecidas en la Ley N°20.084, procurando la provisión efectiva de los servicios en el territorio nacional, en cumplimiento a lo dispuesto en la Ley N°21.527.

Las funciones específicas del cargo:

1. Coordinar la gestión técnica y operativa del Servicio para el debido cumplimiento del propósito institucional.
2. Velar por el cumplimiento del plan institucional en la gestión operativa y evaluación de los programas de la institución.
3. Coordinar, en conjunto con la Subdirección Administrativa, las acciones pertinentes para una debida coherencia entre los procedimientos administrativos y la gestión de los programas.
4. Asegurar la implementación y evaluación de la oferta programática entregada por el Servicio al público objetivo y su gestión técnica y operacional, velando por el cumplimiento de la misión institucional.
5. Proponer al Director/a Nacional estándares de calidad para el funcionamiento de los programas a través de los cuales se ejecutarán las medidas, sanciones y la mediación penal juvenil y para la acreditación de organismos que ejecutores.
6. Dirigir el diseño e implementación de las normas técnicas necesarias para la implementación del modelo de intervención especializado, de acuerdo con la Ley N°21.527, a partir de los estándares aprobados por el Consejo de Estándares y Acreditación. Asimismo, deberá generar estudios y evaluar los programas de manera regular.
7. Implementar un sistema de supervisión para evaluar la labor que desarrollen los organismos acreditados y los centros de administración directa que ejecutan programas en relación con medidas, sanciones y/o medición penal juvenil, así como supervisar los servicios prestados por personas naturales.
8. Liderar y guiar la implementación de un Sistema de Información relativo al funcionamiento general de las medidas y sanciones establecidas en la Ley

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-04-2024  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Pilar Vera Montoya

N°20.084.

9. Velar por la gestión interna del equipo de la Subdirección, el desarrollo de las personas, y la transversalización del enfoque de género en un clima laboral armónico y de respeto por los/as otros/as.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	4
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	48
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$ 8.676.544.472.-

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

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar y asegurar la adecuada implementación del Servicio en materias de su ámbito.	<p>1.1 Diseñar, implementar y evaluar los planes de trabajo para la correcta implementación de programas de administración directa y ejecutados por organismos acreditados para el cumplimiento de medidas, sanciones y/o mediaciones penales juvenil, de acuerdo con lo establecido en la Ley N°20.084.</p> <p>1.2 Diseñar y ejecutar un plan de acción para la implementación de la Subdirección que permitan mejoras continuas al interior de los equipos bajo su supervisión.</p> <p>1.3 Implementar y consolidar a nivel nacional el nuevo modelo de intervención especializado, de acuerdo con los estándares y enfoques establecidos en la Ley N°21.527.</p> <p>1.4 Instalar a nivel nacional el modelo de supervisión integrado del Servicio, que permitirá verificar el cumplimiento de los estándares de funcionamiento del Servicio.</p>
2. Generar e implementar un plan de desarrollo de estudios e investigaciones sobre materias	2.1 Planificar, desarrollar y difundir estudios e investigaciones que generen evidencia para las

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

<p>pertinentes al Servicio, que permitan evaluar y mejorar continuamente la oferta del Servicio, en base a evidencia.</p>	<p>necesidades técnicas e innovación de la intervención.</p> <p>2.2 Diseñar e implementar un mecanismo que permita implementar e incorporar aquellas mejoras y/o recomendaciones que sean resultado de los estudios y/o investigaciones realizadas.</p>
<p>3. Implementar un sistema información relativo al cumplimiento de las medidas y sanciones de la Ley N°20.084, de acuerdo con los parámetros establecidos en el art. 31 de la Ley N°21.527.</p>	<p>3.1 Generar e implementar un plan estratégico que permita implementar y mantener a nivel nacional un sistema integrado de gestión de la información, seguimiento, monitoreo y permita supervisar el cumplimiento de los objetivos institucionales.</p> <p>3.2 Implementar un mecanismo para el manejo de la seguridad y privacidad de la información en el ámbito de su competencia, impulsando acciones necesarias para que ello ocurra con las direcciones pertinentes.</p>
<p>4. Implementar un plan nacional y estratégico de asistencia y transferencia técnica.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar el proceso de asistencia técnica especializada que incluya la transferencia de normas técnicas, instrumentos, metodologías y competencias para los profesionales y equipos técnicos.</p> <p>4.2 Desarrollar indicadores de gestión y resultado que permitan evaluar los procesos y generar propuestas para la mejora de los programas.</p> <p>4.3 Generar propuestas de mejoras a partir de las evaluaciones, estudios y datos del Servicio y su implementación.</p>
<p>5. Fortalecer la gestión interna de la Subdirección, a través de lineamientos estratégicos, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y transversalización del enfoque de género en el</p>	<p>5.1 Incorporar y/o fortalecer la perspectiva de género<sup>3</sup> en los instrumentos de gestión de la Subdirección, incluyendo políticas y programas.</p>

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

ejercicio de sus funciones.

5.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por los otros.

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto Directiva/o Pública, 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 **\$5.307.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.483.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.954.000.-**

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>4</sup>

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as 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.

Fuente Legal: Artículo 2°, letra A), del DFL N° 1, de fecha 20 de febrero de 2023, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que fija planta de directivos del servicio nacional de reinserción social juvenil, y regula otras materias a que se refiere el artículo tercero transitorio de la ley N°21.527.

<sup>4</sup> 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: 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/as 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, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas, privadas, y/o sociedad civil, en proyectos y/o programas de intervención y/o reinserción social enfocados en niños, niñas y/o adolescentes, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener conocimientos o experiencia en\*\*:

- Diseño de programas de intervención.
- Diseño y/o ejecución de proyectos sociales.
- Políticas públicas en materias de niñez, adolescencia y/o derechos humanos.

\* 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
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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 pares hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

### COMPETENCIAS

#### C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

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

#### C3. GESTIÓN DE REDES

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

#### C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

#### C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

## III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	3.898
<b>Presupuesto Anual</b>	\$62.406.512.000.-

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Importancia de la reforma

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

- 1.- Mejorar continuamente la calidad de los programas de intervención en los distintos tipos de medidas y sanciones contempladas en la Ley N° 20.084.
- 2.- Especializar la oferta programática de la red intersectorial y de la red

involucrada en la implementación del modelo de intervención

3.- Fortalecer y modernizar la capacidad organizacional del Sistema de Justicia Juvenil a través de una estrategia de modernización integral

En cumplimiento de estos objetivos, el Servicio deberá garantizar, dentro del ámbito de su competencia, y conforme a sus atribuciones y medios, el pleno respeto por los derechos humanos de sus sujetos de atención, reconocidos en la Constitución Política de la República, la Convención sobre los Derechos del Niño y en los demás tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes y en la legislación nacional dictada conforme a tales normas.

El Servicio se desconcentrará territorialmente a través de las Direcciones Regionales.

### **Cobertura Territorial**

El Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, contará con presencia en las 16 regiones del país a través de Direcciones Regionales:

- Dirección Regional Arica y Parinacota.
- Dirección Regional Tarapacá.
- Dirección Regional Antofagasta.
- Dirección Regional Atacama.
- Dirección Regional Coquimbo.
- Dirección Regional Valparaíso.
- Dirección Regional Libertador General Bernardo O'Higgins.
- Dirección Regional del Maule.
- Dirección Regional del Ñuble.
- Dirección Regional Biobío.
- Dirección Regional de la Araucanía.
- Dirección Regional de Los Ríos.
- Dirección Regional de Los Lagos.
- Dirección Regional de Aysén.
- Dirección Regional de Magallanes y Antártica Chilena.
- Dirección Regional Metropolitana.

\*El inicio de actividades del Servicio entrará en vigencia de manera progresiva.

### **3.3 USUARIOS Y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS**

#### **Clientes internos:**

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

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

En Centros: Equipos Directivos

Gremios: ANTRASE – ANFUR – AFUSE – FENATRASE – ARMETRASE

#### **Clientes externos:**

Adolescentes y/o jóvenes

Contraloría General de la República

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos

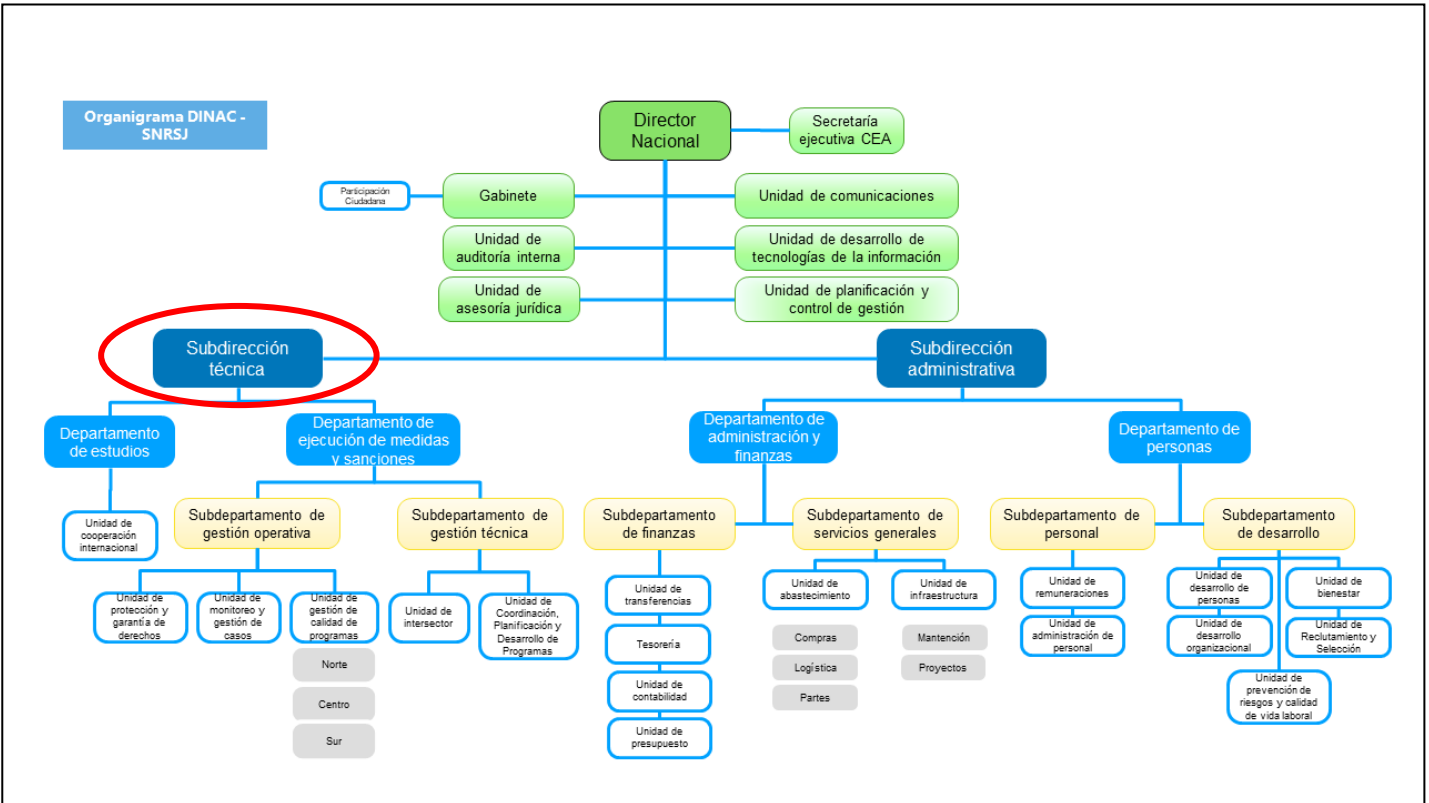
Ministerio de Hacienda

DIPRES y Servicio Civil

Ministerio de Salud  
Congreso de la República  
Defensoría de la Niñez  
ONGs  
Academia y/o universidades



### 3.4 ORGANIGRAMA



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

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

- Director o Directora Regional Aysén.
- Director o Directora Regional Magallanes.

## **IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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 voluntaria del/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare en forma voluntaria dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as integrantes de la nómina de elegibles presentada por el Consejo de Alta Dirección Pública o el comité de selección, según el caso, para dicho cargo.

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

Sin perjuicio de lo anterior, los/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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 DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que contiene el 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/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.

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."

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.

\* Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as tendrán 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/a directivo/a público/a, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero, del artículo quincuagésimo octavo, de la Ley N° 19.882. (Lo anterior, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 154, de la ley N° 18.834, que contiene el Estatuto Administrativo).

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.

Si la desvinculación se produce por la aceptación de una renuncia voluntaria, no existe el derecho a percibir la indemnización en referencia.

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

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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.

Por otro lado, los/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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/as directivos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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 Subdirector/a del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil.

-Deber de reserva y confidencialidad.:

Los/as funcionarios/as 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)