

**JEFE/A DE DIVISIÓN JURÍDICA
SERVICIO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN DEL CONSUMO DE
DROGAS Y ALCOHOL - SENDA
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO Región Metropolitana

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/la Jefe/a de División Jurídica, le corresponderá velar por la legalidad de los actos administrativos del Servicio, de acuerdo a las leyes y normativas que rigen su funcionamiento, brindando asesoría jurídica y técnica a los clientes internos y externos de la institución a fin de garantizar y asegurar la oportunidad y calidad de las actuaciones jurídicas.

El Jefe/a de División Jurídica, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar a la Dirección Nacional en todas las materias jurídicas que impactan su gestión, proporcionando soluciones oportunas, ajustadas a derecho y en el marco legal vigente.
2. Actuar como Ministro de Fe, en los actos del Servicio, ya sean de orden interno o en relación a otras entidades públicas y privadas.
3. Analizar y resolver todas las materias jurídicas que competan al servicio, visando las resoluciones de la Dirección Nacional y de las distintas divisiones. Asimismo, deberá asesorar, informar y pronunciarse sobre los asuntos legales que requieran las distintas divisiones o áreas del Servicio.
4. Proponer mejoras en el diseño de Convenios Institucionales de transferencia de recursos entre sector público y privado.
5. Dirigir y supervisar a los abogados, brindando apoyo y orientación técnica, alineando su desempeño a las directrices y estrategias institucionales y proponiendo mejoras en conjunto.
6. Coordinar los procesos de planificación y evaluación de la gestión de la División, lo cual incluye el diseño de los indicadores de gestión de la división y su seguimiento. En particular generar las condiciones para el cumplimiento de las metas de desempeño institucional asociadas a su gestión.
7. Sustanciar las investigaciones y sumarios administrativos que le encomiende el jefe de servicio.
8. Supervisar el curso de los juicios y acciones en que sea parte la institución.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

N° Personas que dependen directamente del cargo	2
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	11
Presupuesto que administra	No administra presupuesto.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-05-2020
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Francisco González

*** Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.**

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. Elaborar e implementar un plan de capacitación para fortalecer los conocimientos y competencias de los funcionarios del servicio en materias jurídicas, contribuyendo al cumplimiento legal en el accionar del servicio.	1.1 Definir equipos de trabajo y/o funcionarios y priorizar los temas a desarrollar en este plan de capacitación. 1.2 Programar, ejecutar, evaluar y elaborar un informe de implementación del plan de capacitación.
2. Elaborar, proponer y ejecutar un plan de mejora para simplificar y agilizar procesos de tramitación de actos administrativos y documentos, disminuyendo sus tiempos de respuesta.	2.1 Realizar un levantamiento de los procesos de tramitación de actos administrativos y documentos. 2.2 Elaborar y proponer al Director Nacional el plan de mejora de los procesos de tramitación de actos administrativos y documentos. 2.3 Ejecutar y evaluar el plan de mejora de los procesos de tramitación de actos administrativos y documentos.
3. Elaborar, proponer y ejecutar un plan para delegar en la División Jurídica el diligenciamiento y firma de actos administrativos y documentos.	3.1 Realizar un levantamiento de actos administrativos y documentos cuya firma sea posible delegar en el Jefe/a de la División Jurídica. 3.2 Elaborar y proponer al Director Nacional un plan de delegación de firmas y actos administrativos priorizados en el levantamiento. 3.3 Ejecutar y evaluar el plan de delegación de firmas y actos administrativos.
4. Elaborar, proponer e implementar un plan para reducir y controlar el tiempo de respuesta a entidades externas, velando por el cumplimiento de plazos y calidad de la información evacuada.	4.1 Implementar un plan de seguimiento de las solicitudes de información ingresadas mediante Oficina de Partes. 4.2 Implementar un plan para el cumplimiento de respuesta a las solicitudes dentro de un plazo igual o menor a 9 días hábiles, desde la recepción por parte del servicio.

5. Asesorar jurídicamente a la división programática del Servicio en la gestión y supervisión de los convenios para velar por su cumplimiento y legalidad.	5.1 Dar cumplimiento a los actos administrativos emanados de los procesos de contratación de los servicios de SENDA dentro de un plazo no superior a 30 días hábiles.
6. Facilitar el desarrollo de personas y equipos a cargo, que favorezcan el logro de los objetivos de la División Jurídica.	6.1 Realizar reuniones periódicas para medir el avance del equipo en relación a los desafíos planteados.

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 remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 **27%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.887.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.287.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.088.000.-

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 LEGALES *

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

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional mínima de cinco años en el sector público o privado. Los años de experiencia profesional requeridos serán tres en el caso de poseer un grado académico de Magíster y de dos en el caso de poseer el de Doctor.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 2-20.502, de 09 de junio de 2011, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública.

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 poseer experiencia en derecho administrativo en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará poseer experiencia en compras públicas.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.

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.

*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.

**2.4
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
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p>
<p>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA</p> <p>Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>
<p>C3. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	341
Presupuesto Anual	\$72.510.114.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Contribuir a la disminución del consumo de alcohol y otras drogas y sus consecuencias sociales y sanitarias en niños, niñas, adolescentes y adultos, a través del diseño, implementación, articulación y coordinación de acciones efectivas, pertinentes, integrales y de calidad, que respondan a las necesidades de las personas y comunidades, considerando las particularidades del territorio, para mejorar el bienestar y la calidad de vida de la población.

Objetivos Estratégicos Institucionales

Desarrollar, impulsar y ejecutar programas e iniciativas de prevención del consumo de alcohol y otras drogas en toda la población y con pertinencia territorial, con la finalidad de fortalecer factores protectores, disminuir factores de riesgo, reducir consecuencias sociosanitarias, incidir en la representación social de consumo, así como promover acciones que contribuyan a regular el acceso al alcohol, disminuir el consumo y modificar los patrones tanto en población general como en grupos de riesgo.

Contribuir a la recuperación de personas con consumo problemático de alcohol y otras drogas, a través de la implementación de un sistema integrado de tratamiento e integración social, con pertinencia territorial y cultural, que entregue los apoyos necesarios en las diferentes etapas del proceso.

Avanzar en la consolidación de un sistema integral de información, abierto y de fácil acceso para las personas y las comunidades, que genere y difunda información y conocimientos en relación al fenómeno de alcohol y otras drogas, a la comprensión de éste y a la evidencia empírica derivada de la implementación de acciones programáticas, a través de plataformas digitales, documentales y de atención de usuarios.

Cobertura territorial

El Servicio cuenta con una Dirección Nacional, 16 Direcciones Regionales y con presencia permanente en 214 comunas del país con equipos municipales SENDA Previene en la Comunidad.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

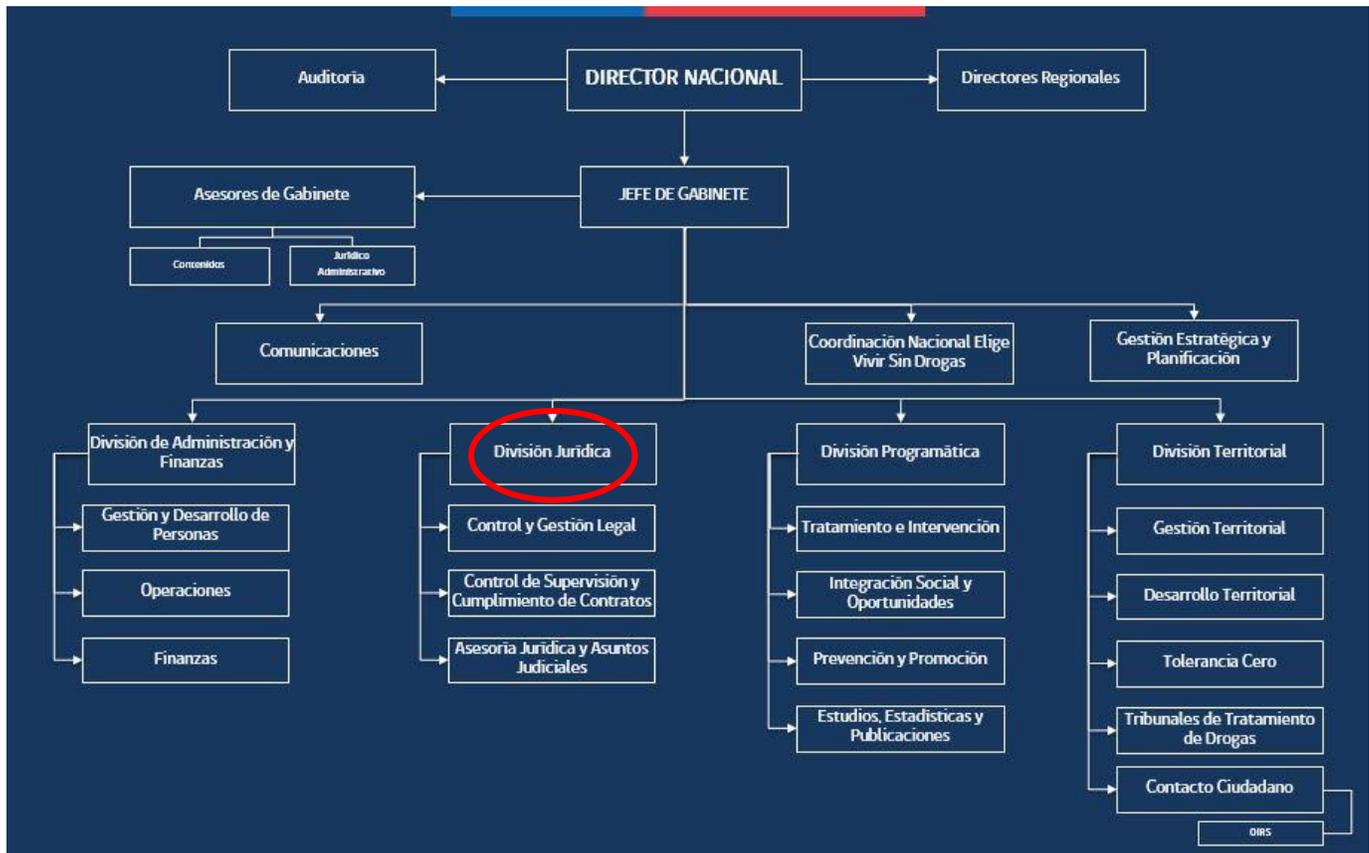
Los principales clientes internos son:

- **La Dirección Nacional**, con la cual existe dependencia de gestión, administrativa y funcional.
- **Divisiones Programática y Territorial**, en lo relacionado a asesoría en diseño, implementación y evaluación de los distintos programas e instrumentos del Servicio en materias de su ámbito de acción.
- **División de Administración y Finanzas**, en lo concerniente a los aspectos financieros, presupuestarios, administrativo, de gestión y desarrollo de personas y de planificación y seguimiento de metas.
- **Las Direcciones Regionales**, entregándole asesoría Jurídico-administrativo.
- **Auditoría interna**, entregando información y facilitando las acciones de control interno.
- **Asociación de funcionarios SENDA**, en lo relacionado al asesoramiento en la entrega de información.

Los principales clientes externos son:

- Ministerio del Interior y Seguridad Pública
- Ministerio de Justicia
- Ministerio de Salud
- Contraloría General de la República
- Fiscalía Nacional
- Consejo de Defensa del Estado
- Consejo para la Transparencia
- Dirección de Compras y Contrataciones Públicas
- Municipalidades
- Centros de Tratamiento
- Organizaciones sociales

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional: I Nivel Jerárquico.
- 4 Jefes/as de División: II Nivel Jerárquico.
- 16 Directores/as Regionales: II Nivel Jerárquico.

3.5 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 anualizará 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.