

DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS¹
SERVICIO NACIONAL DE REINSERCIÓN SOCIAL JUVENIL
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Libertador
General Bernardo O'Higgins
Ciudad Rancagua

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora Regional del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil le corresponderá liderar la ejecución de las medidas y sanciones contempladas en la ley N° 20.084 y la representación del Servicio en la región, además de acuerdo con las directrices generales del Director o Directora Nacional tendrá a su cargo llevar a cabo las funciones del Servicio.

Al asumir el cargo de Director o Directora Regional, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el funcionamiento de la Dirección Regional. Para ello, podrá dictar las resoluciones e instrucciones que sean necesarias para su buen funcionamiento, de conformidad a las normas generales dictadas por el Director o Directora Nacional.
2. Coordinar al Servicio con los organismos públicos y privados que corresponda, y con los Tribunales de Justicia, tanto a nivel regional como local, para la implementación efectiva de las medidas y sanciones previstas en la ley N° 20.084.
3. Celebrar actos, contratos y convenios necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Dirección Regional.
4. Dictar las instrucciones a los/as funcionarios/as del Servicio que sean necesarias para el cumplimiento de su objeto en la región.
5. Supervisar técnica, administrativa y financieramente los centros administrados por prestadores acreditados, en la región y velar por el adecuado funcionamiento técnico, administrativo y financiero de los centros de administración directa del Servicio en la región.
6. Realizar las acciones necesarias para resguardar los derechos de las y los jóvenes sujetos a las medidas y sanciones de la ley N° 20.084, en la región.
7. Constituir, coordinar y convocar y actuar como secretario ejecutivo del Comité Operativo Regional e informar al Director o Directora Nacional el avance del Plan de Acción Intersectorial Regional.
8. Delegar funciones o atribuciones específicas en funcionarios/as de la Dirección Regional; y desempeñar las demás funciones y atribuciones que le asignen las leyes y reglamentos; y
9. Elaborar un plan de acción regional que se adecue al plan nacional, y reconozca y considere las características propias de cada región.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-03-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carmen Soza

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	148
Presupuesto que administra	M\$2.976.602.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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. Implementar la nueva política pública de responsabilidad juvenil a través de la adecuada instalación operativa y técnica del Nuevo Servicio de Reinserción Social Juvenil en su región.	<p>1.1 Generar un plan de trabajo que contenga los principales hitos para la instalación del Servicio de Reinserción Social Juvenil en la región, que incluya una evaluación al final del mismo.</p> <p>1.2 Instalar la Dirección Regional del nuevo Servicio de Reinserción Social Juvenil en materias de recursos físicos, financieros y humanos.</p> <p>1.3 Diseñar un plan de perfeccionamiento con perspectiva de género³, en materias propias del nuevo Servicio de Reinserción Social Juvenil, para generar equipos profesionales de atención técnica especializada en la región.</p> <p>1.4 Impulsar una cultura de excelencia que promueva el buen trato, respeto, inclusión, perspectiva de género⁴ y no discriminación, dignidad y confiabilidad en la atención ciudadana, en todos los canales, en el ámbito de su territorialidad y características.</p>
2. Ejecutar el Plan Nacional de Reinserción Social Juvenil en su región en el contexto de las funciones y atribuciones dispuestas en el art. 26 letra g)	2.1 Activar las redes interinstitucionales regionales que permitan al Servicio de Reinserción Social Juvenil ser un actor articulador y facilitador para la Reinserción Social Juvenil, y permitir

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

³ **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.

<p>de la ley ° 21.527.</p>	<p>ejecutar con pertinencia el Plan de Acción Intersectorial a nivel regional.</p> <p>2.2 Coordinar y gestionar, en su calidad de secretario o secretaria ejecutivo/a del Comité Operativo regional, los requerimientos y acuerdos a los que éste arribe, o los que su Presidente o Presidenta le solicite. Asimismo, debe levantar cualquier situación particular de carácter técnico que requieran de una respuesta intersectorial.</p> <p>2.3 Generar un plan de trabajo con el sistema de justicia juvenil de la región para la coordinación y especialización conjunta de manera continua.</p>
<p>3. Generar una relación directa y abierta con la comunidad afianzando el rol del Servicio y de la política pública aplicable a la materia, en coordinación con los lineamientos dispuestos desde el nivel central.</p>	<p>3.1 Elaborar y ejecutar un plan de trabajo para la gestión de redes de comunicación y difusión a nivel regional.</p> <p>3.2 Desarrollar, de acuerdo a lineamientos nacionales, un plan de comunicación interno.</p>
<p>4. Fortalecer principios amplios de comportamiento y estándares de conducta ética, abriendo escenarios participativos de reflexión; favoreciendo una ética laboral compartida, que vivifique la pertenencia al servicio público y aportando a la recuperación de la confianza de la ciudadanía hacia las instituciones y sus respectivos equipos, siempre teniendo en miras el interés superior de los sujetos de atención del servicio.</p>	<p>4.1 Socializar y difundir los Códigos de Ética.</p> <p>4.2 Socializar y difundir los principios orientadores del Servicio de Reinserción Social Juvenil en su región, con especial atención al interés superior de los sujetos de atención del servicio, contribuyendo a la modificación de la conducta delictiva y a su reinserción social.</p> <p>4.3 Implementar y liderar los lineamientos de integridad pública institucional en la región.</p>

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 **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.929.000.-** 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) **\$4.141.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.505.000.-

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 ⁵

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

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 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas, privadas, y/o sociedad civil, dedicadas a la intervención social, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener conocimientos o experiencia en alguna de estas materias**:

- Materias de Reinserción Social Juvenil.
- Sistema de garantías, y/o protección integral, y/o intervención social de derechos de niños, niñas y adolescentes.
- Experiencia en género y/o inclusión.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

⁵ 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1º, de la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</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>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</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>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</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 trabajadores 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
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3.898
Presupuesto Anual	\$88.587.654.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Importancia de la reforma

Las Direcciones Regionales pertenecen a un diseño organizacional inserto en la ley 21.527 que crea el nuevo Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil e introduce modificaciones a la ley N° 20.084 que contempla mejoras en áreas estratégicas del sistema de justicia juvenil con una serie de elementos que significarán un cambio en la relación que existe para la provisión y el aseguramiento de los programas de intervención que permitan dar cumplimiento al objeto del Servicio en un sistema especializado.

Objeto del Servicio

El Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil es la entidad especializada y responsable de administrar y ejecutar las medidas y sanciones contempladas por la ley N° 20.084, mediante el desarrollo de programas que contribuyan al abandono de toda conducta delictiva y la integración social de personas jóvenes sujetas de su atención y la implementación de políticas de carácter intersectorial en la materia.

En cumplimiento de este objeto, 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.

Contexto regional

Referencialmente, a noviembre de 2024 en la región de Libertador General Bernardo O'Higgins, SENAME atendió a 255 adolescentes y jóvenes. De ellos, 34 se encontraban en Centros de Administración Directa: 25 en Internación Provisoria, 3 en Internación Régimen Cerrado y 9 en Internación Régimen Semicerrado. En tanto, 221 eran atendidos en Programas de Justicia Juvenil en el medio libre.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes internos:

- Unidades de la Dirección Regional: Entrega de lineamientos y directrices y supervisión de las labores y funciones encomendadas. Centros de administración directa en la región.
- Dirección Nacional reportando lo que sea requerido por la jefatura superior del Servicio.

Clientes externos:

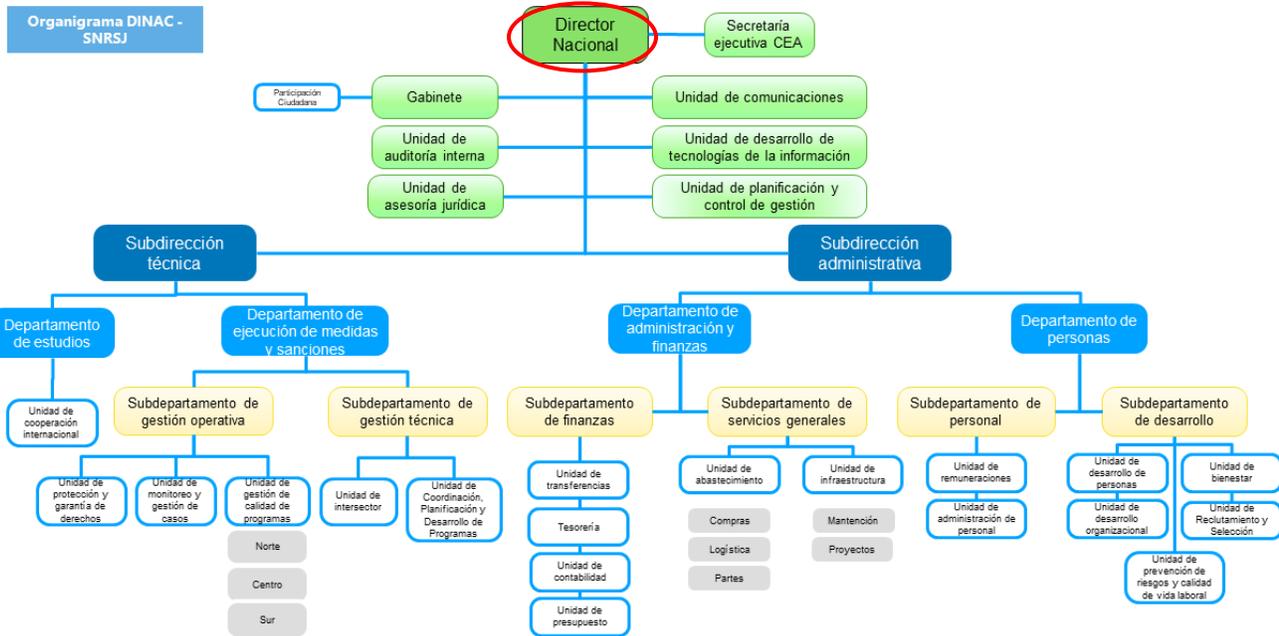
- Adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
- Familias de adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
- Organismos y personas naturales acreditados.
- Organismos del Estado y Autoridades Gubernamentales del nivel regional.
- Defensoría de la Niñez.
- Poder Judicial, Defensoría Penal Pública y Fiscalías del Ministerio Público en el nivel regional y local.
- Policías.
- Ciudadanía.
- Academia.
- Organizaciones de la sociedad civil.

Actores claves:

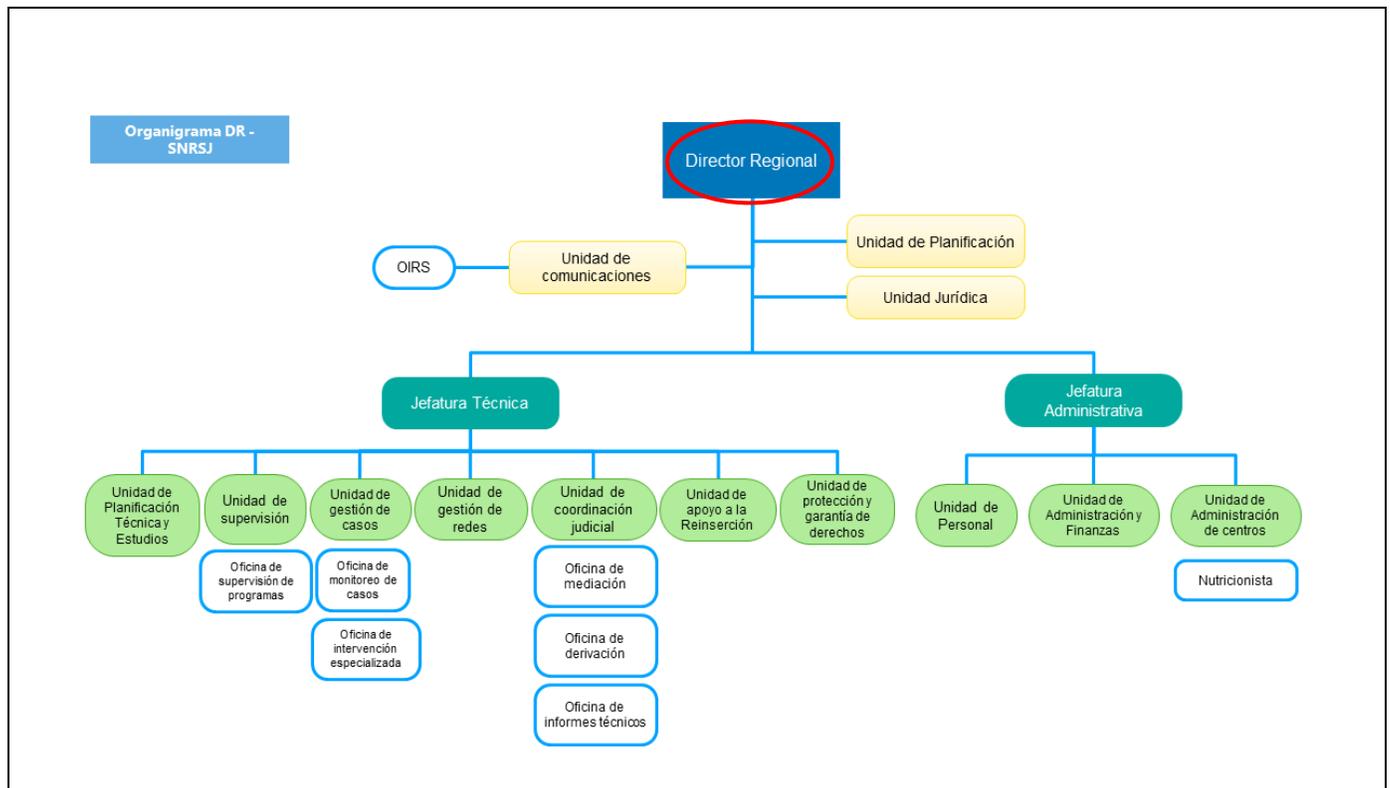
- Comité Operativo Regional.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio



Organigrama Regional



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 PÚBLICOS

- 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.

(Fuente legal: Inciso primero, del artículo quincuagésimo séptimo, de la ley N° 19.882).

- 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.

(Fuente legal: Inciso segundo, del artículo quincuagésimo séptimo, de la ley N° 19.882).

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.

(Fuente legal: Inciso tercero, del artículo quincuagésimo séptimo, de la ley N° 19.882).

- 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.

(Fuente legal: Inciso cuarto, del artículo quincuagésimo séptimo, de la ley N° 19.882).

- Posibilidad de conservar un cargo en la planta de un servicio público si se posee.

Respecto de los/as altos/as directivos/as públicos/as, no será aplicable lo dispuesto en la letra e), del artículo 87, de la ley N° 18.834, que contiene el Estatuto Administrativo. Sin perjuicio de lo anterior, los/as funcionarios/as conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el período en que se encuentren nombrados/as en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones, sin derecho a remuneración. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

(Fuente legal: Inciso quinto y final, del artículo quincuagésimo séptimo, de la ley N° 19.882).

- Naturaleza de los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública: Se trata de plazas 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.

(Fuente legal: Inciso primero, del artículo quincuagésimo octavo, de la ley N° 19.882).

- 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2026, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

-Por otro lado, los 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.

- 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 cargos de Directores/as Regionales del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil.

1. Los/as alto/as directivos/as públicos/as que se desempeñen en el cargo de Director/a Regional del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil, deben tener presente que, como los demás ciudadanos, se encuentran afectos a la Ley N° 20.594, la cual, Crea Inhabilidades para Condenados por Delitos Sexuales contra Menores y Establece Registro de Dichas Inhabilidades. (Esta ley se promulgó el 13 de junio de 2012 y se publicó en el Diario Oficial el 19 de junio de 2012).

La normativa referida, estableció modificaciones al Código Penal. Es particularmente importante aquella relativa al artículo 372 del Código Penal, el cual, establece que, en el caso de condena por ilícitos penales que atenten contra menores, las personas condenadas, lo serán, además, con la pena de inhabilitación absoluta perpetua para cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad.

2. Funciones y atribuciones de los cargos de Directores/as Regionales del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil:

El Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil se desconcentrará territorialmente a través de las Direcciones Regionales.

En cada región del país habrá un Director Regional.

Cada Dirección Regional contará, a lo menos, con las siguientes unidades para el cumplimiento de sus funciones: Ejecución de Medidas y Sanciones; Asesoría Jurídica, y Administración y Finanzas.

(Fuente legal: Artículo 25, de la ley N° 21.527).

- Funciones y Atribuciones de los cargos de Directores/as Regionales.

A los/as Directores/as Regionales del Servicio corresponderá la representación del mismo en la región y tendrá a su cargo, de acuerdo con las directrices generales del Director Nacional, llevar a cabo las funciones del Servicio, especialmente con las siguientes atribuciones:

- a) Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el funcionamiento de la Dirección Regional. Para ello, podrá dictar las resoluciones e instrucciones que sean necesarias para su buen funcionamiento.
- b) Coordinar al Servicio con los organismos públicos y privados que corresponda, y con los Tribunales de Justicia, tanto a nivel regional como local, para la implementación efectiva de las medidas y sanciones previstas en la ley N° 20.084.
- c) Celebrar actos, contratos y convenios necesarios para el cumplimiento de los objetivos de la Dirección Regional.
- d) Dictar las instrucciones a los funcionarios del Servicio que sean necesarias para el cumplimiento de su objeto en la región.
- e) Supervisar técnica, administrativa y financieramente los programas ejecutados por organismos acreditados, en la región y velar por el adecuado funcionamiento técnico, administrativo y financiero de los centros de administración directa del Servicio en la región.
- f) Realizar las acciones necesarias para resguardar los derechos de las personas sujetas a las medidas y sanciones de la ley N° 20.084, en la región.
- g) Constituir, coordinar, y convocar y actuar como secretario ejecutivo del Comité Operativo Regional, e informar al Director Nacional el avance del Plan de Acción Intersectorial Regional, el cual se conformará en base a lo establecido en el plan de acción intersectorial dispuesto en el artículo 24 de la ley 21.527, adecuado a las necesidades de la región.
- h) Delegar funciones o atribuciones específicas en funcionarios de la Dirección Regional.
- i) Administrar los bienes del Servicio que se encuentren asignados a la Dirección Regional.
- j) Desempeñar las demás funciones y atribuciones que le asignen las leyes y reglamentos.
- k) Elaborar un plan de acción regional que se adecue al plan nacional y reconozca y considere las características propias de cada región.

(Fuente legal: Artículo 26, de la ley N° 21.527).

3. Normas especiales previstas en los artículos 50 y 51 de la ley N° 21.527 que se refieren al personal del Servicio.

El personal del Servicio (funcionarios y funcionarias) estará afecto a las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y en materia de remuneraciones, a las normas del decreto ley N° 249, de 1974, y su legislación complementaria.

En materia 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.