

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-06-2014

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Mónica Espinosa M.

SUBDIRECTOR/A DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS GENDARMERÍA DE CHILE

1. REQUISITOS LEGALES

Se requerirá contar con título profesional de una carrera de, a lo menos, ocho semestres de duración, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste o aquellos reconocidos, revalidados y convalidados de acuerdo al artículo 6° del decreto con fuerza de ley N° 3, de 2006, del Ministerio de Educación, y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado.

Fuente: Artículo 5°, del DFL N° 1-2010, de 11 de agosto de 2010, del Ministerio de Justicia.

2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15%
A5. LIDERAZGO	20%
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Se valorará contar con al menos tres años de experiencia en cargos directivos, jefatura y/o coordinación de equipos de trabajo en organizaciones de similar complejidad.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos y/o experiencias en materias de gestión y administración financiera, humanos, físicos, abastecimiento y compras, que se requieran para el ejercicio de la función. Se valorará contar con experiencia en el sector público y en organizaciones de gran tamaño.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel
Servicio	Gendarmería de Chile
Dependencia	Director Nacional
Ministerio	Ministerio de Justicia
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/A la Subdirector/a de Administración y Finanzas de Gendarmería de Chile le corresponde velar por la eficaz, eficiente y oportuna gestión de los recursos humanos, financieros y materiales del Servicio, a objeto de lograr un adecuado funcionamiento de la Institución.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Subdirector/a de Administración y Finanzas de Gendarmería de Chile, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Gestionar y administrar eficientemente los recursos financieros, humanos y materiales de la institución.
2. Dictar las directrices de funcionamiento de las Unidades a su cargo y controlar su cumplimiento, sin perjuicio de las facultades del Director Nacional.
3. Asesorar administrativamente al Director del Servicio y a las Direcciones Regionales, en las distintas áreas de su competencia.
4. Subrogar al Director Nacional, en el segundo orden de subrogación, de conformidad a la ley y reglamentos respectivos.
5. Coordinar y controlar los proyectos de inversión, infraestructura y de tecnologías de información.
6. Proveer los medios necesarios para que enfermería y policlínicos operen adecuadamente.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFÍOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Administrar y gestionar eficientemente los recursos presupuestarios asignados por Ley de presupuestos.	1.1 Administrar y Controlar oportuna y eficientemente la ejecución presupuestaria Institucional. 1.2 Gestionar la ejecución presupuestaria de forma eficiente, implementando las acciones necesarias y pertinentes a desviaciones u atrasos detectados.
2. Gestionar la implementación del plan de mejora de infraestructura penitenciaria.	2.1 Supervisar el proceso de elaboración del plan de mejoramiento de infraestructura penitenciaria. 2.2 Gestionar y controlar la ejecución del plan de infraestructura penitenciaria, velando por la eficiente utilización de los recursos presupuestarios asignados.
3. Gestionar los procesos de reclutamiento, selección y provisión del recurso humano necesario para la Institución.	3.1 Incorporar nuevas estrategias y procesos de reclutamiento y selección, que ayuden a hacer eficiente y oportuna la provisión de nuevos cargos para la Institución.
4. Gestionar el Plan Interno de disminución de indicadores en materias de ausentismo, sumarios, horas extraordinarias y licitaciones.	4.1 Análisis y propuesta de mejoras al desempeño de los indicadores de los planes comprometidos. 4.2 Propuesta de nuevas medidas y planes.
5. Gestionar la implementación del Plan Maestro informático.	5.1 Estudiar y proponer alternativas para la implementación y mejora de las herramientas y sistemas informáticos, gestionando una eficiente utilización de los recursos disponibles. 5.2 Optimizar los Sistemas Informáticos Institucionales.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

Gendarmería de Chile es un Servicio Público dependiente del Ministerio de Justicia, que tiene por finalidad atender, vigilar y contribuir a la reinserción social de las personas que por resolución de autoridades competentes, fueren detenidas o privadas de libertad y cumplir las demás funciones que le señale la ley.

Su Misión es: "Contribuir a una sociedad más segura, garantizando el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y de las condenas que los Tribunales determinen, proporcionando a los afectados un trato digno, acorde a su calidad de persona humana y desarrollando programas de reinserción social que tiendan a disminuir las probabilidades de reincidencia delictual".

Dentro de los objetivos estratégicos definidos, se encuentran:

1. Garantizar el cumplimiento eficaz de la detención preventiva y de las condenas que los Tribunales determinen, previniendo conductas y situaciones que pongan en riesgo el cumplimiento de este objetivo.
2. Proporcionar una atención y un trato digno a la población puesta bajo la custodia del Servicio, reconociendo y respetando los Derechos Humanos (DD.HH) de las personas, entregando un conjunto de condiciones básicas de vida que faciliten el ejercicio de los derechos no restringidos por la reclusión.
3. Fomentar conductas, habilidades, destrezas y capacidades que incrementen las probabilidades de reinserción social de la población penal, involucrando en este proceso a sus familias, instituciones, empresas y comunidad en general.

El programa de Gobierno correspondiente al período 2014-2018 señala que se debe promover una política penitenciaria integral, cuyo eje sea la rehabilitación y reinserción social. Para lo cual se considera relevante establecer:

1. Creación de una Comisión Biministerial (integrada por Ministerio de Interior y Seguridad Pública y Justicia) de modo de evaluar funcionamiento de las cárceles concesionadas.
2. Creación de la Comisión Nacional de Política Criminal y Persecución Penal, con el objetivo de que la institución continúe fortaleciendo y profundizando los lazos de coordinación con los Ministerios de Justicia e Interior, aportando información recabada al interior de la institución cuyo uso contribuya a prevenir delitos y a colaborar en la etapa de investigación, lo que aportará significativamente en la ejecución de las políticas de seguridad pública que contribuyan a la paz social.
3. Avanzar en la construcción de nuevos recintos penitenciarios, de manera de disminuir el porcentaje de hacinamiento que actualmente asciende a 38% (19.000 plazas faltantes).
4. Establecer el carácter público del provisionamiento de programas de establecimientos de administración directa

(pública) o concesionado.

5. Aumentar la oferta programática de reinserción que incluyan los ámbitos tradicionales (educación, laboral, salud física y mental), y programas específicos (conductas violentas, adicciones, grupos y pandillas, entre otros).
6. Implementar un sistema nacional de clasificación y segmentación de la población penitenciaria.
7. Aumentar la cantidad y proporción de técnicos y profesionales que trabajan directamente con la población penal.
8. Impulsar un programa nacional de profesionalización y capacitación del personal de Gendarmería, que incorpore materias de diversidad y la no discriminación.
9. En los últimos años, la institución ha debido enfrentar un escenario cada vez más complejo dado que han ingresado organizaciones delictuales y otras amenazas emergentes al sistema penal, y, en ocasiones, estas redes han afectado negativamente a algunos funcionarios encargados de la custodia y vigilancia. Frente a esto, la institución ha concentrado sus esfuerzos en establecer medidas proactivas y estratégicas, por lo que, durante el 2014, se abocará a una revisión y fortalecimiento de la estructura organizacional encargada de actuar sobre los efectivos que potencialmente pudieran alejarse de la doctrina institucional, identificar los riesgos y generar las indagatorias respectivas.
10. Por primera vez en su historia, la Institución establecerá un Código de Conducta que sistematice los principios éticos que sustentan la labor penitenciaria, para lo que se conformará un Comité Asesor de Ética Funcionaria, en el que se invitará a participar a representantes del Poder Judicial y del Instituto Nacional de Derechos Humanos, así como a académicos y otros personeros relacionados con el quehacer penitenciario.

Es importante señalar además que la Ley 20.603, que modifica la Ley N° 18.216, establece medidas alternativas a las penas privativas o restrictivas de libertad, lo que implicará, entre otras cosas, implementar un nuevo modelo de gestión asociado a la ejecución penal en el sistema abierto, incorporando el control telemático para algunos penados y la pena de prestación de servicio en beneficio de la comunidad, todo en el marco de un proceso de mejora continua y modernización institucional.

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

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

**BIENES/O
SERVICIOS**

Los bienes y servicios entregados por el/la Subdirector/a de Administración y Finanzas de Gendarmería de Chile son:

- **Información financiera:** asociada a la planificación, ejecución y control del presupuesto institucional, para lograr un uso adecuado y una administración eficiente de los recursos financieros a nivel institucional.
- **Información de recursos humanos:** en lo que respecta a gestionar, mantener y desarrollar al personal de la institución, asegurando su disponibilidad y competencia para el cumplimiento de la misión institucional.
- **Información de recursos materiales e infraestructura:** Planificando y supervisando el funcionamiento de un sistema de abastecimiento, eficiente y oportuno, de los materiales e insumos necesarios para la operación Institucional. Como asimismo, determinando las necesidades de infraestructura en la institución, promoviendo la elaboración de planes que permitan asegurar la buena gestión de los proyectos de desarrollo, mantención y reparación de la infraestructura de todas las unidades penales y dependencias existentes en la institución.
- **Salud:** responsable de procurar y administrar la atención de salud integrada a las personas privadas de libertad, asimismo del personal, en todos los establecimientos penales dependientes de la institución.
- **Informática:** desarrollo, mantención y gestión de los sistemas de información, las telecomunicaciones y la infraestructura tecnológica.
- **Jurídica:** responsable de asesorar en derecho en todas aquellas materias que le sean entregadas para su conocimiento, análisis y estudios, respecto a las cuales se requiera un pronunciamiento jurídico.

**EQUIPO DE
TRABAJO**

De la Subdirección de Administración y Finanzas dependen 535 funcionarios, 18 directamente y 517 indirectamente. El/La Subdirector/a de Administración y Finanzas reporta directamente al Director Nacional.

Su equipo de trabajo está compuesto por:

- **Departamento de Recursos Humanos:** al que le corresponde administrar y ocuparse del desarrollo del recurso humano de la Institución.
- **Departamento de Contabilidad y Presupuesto:** al que le corresponde gestionar y administrar los recursos financieros de la Institución.

- **Departamento de Logística:** tiene por objeto gestionar y administrar los bienes y servicios que la Institución requiera.
- **Departamento de Infraestructura:** tiene por objeto estudiar, desarrollar y ejecutar proyectos de arquitectura, estructuras y especialidades de la infraestructura penitenciaria en la administración directa y concesionada.
- **Departamento de Informática:** le corresponde desarrollar y administrar las redes, sistemas informáticos y computacionales que apoyen la gestión del Servicio.
- **Departamento de Salud:** tiene por objeto administrar y coordinar los recursos institucionales, destinados a otorgar prestaciones de salud a las personas privadas de libertad y al personal de la Institución, de conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile y en la normativa aplicable.

CLIENTES INTERNOS

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

- Director Nacional
- Subdirección Operativa
- Subdirección Técnica
- Direcciones Regionales
- Escuela

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

CLIENTES EXTERNOS

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

- Ministerio de Justicia
- Contraloría General de la República
- Ministerio de Hacienda – Dirección de Presupuesto
- Dirección Chile Compra
- Congreso Nacional
- DIPRECA

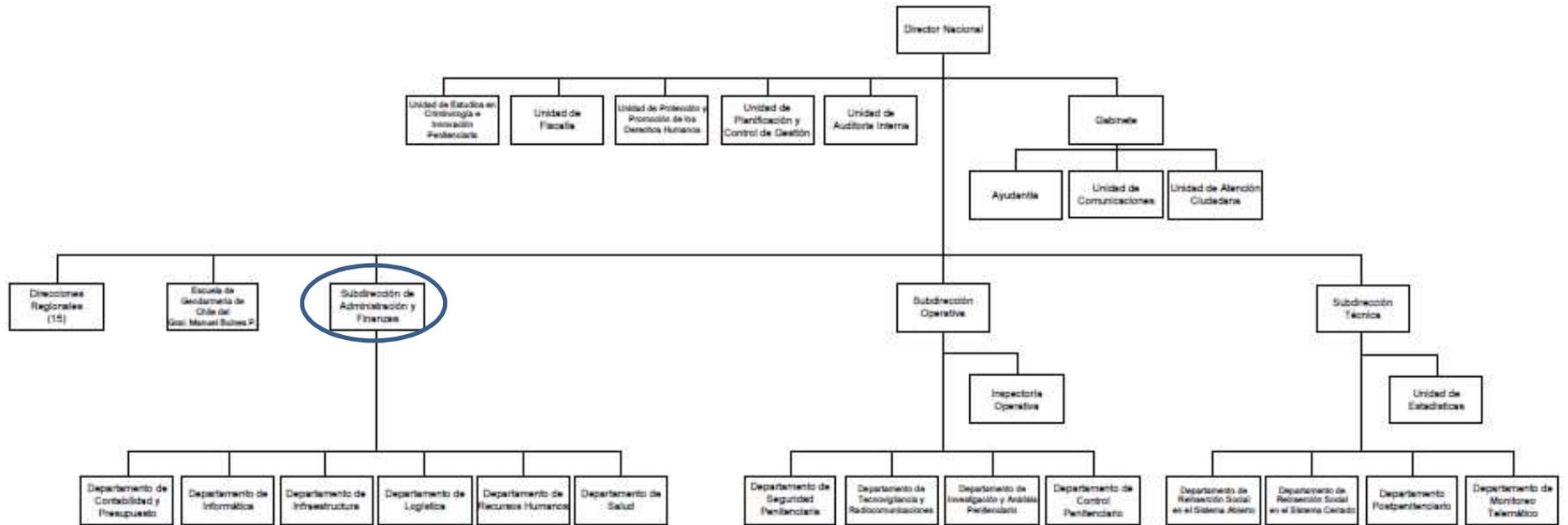
La Subdirección de Administración y Finanzas debe reportar y mantener coordinaciones con distintos organismos, de manera de cumplir con los compromisos de gestión de los recursos institucionales.

DIMENSIONES DEL CARGO*

Nº Personas que dependen del cargo	535
Dotación total del Servicio	17.352
Dotación honorarios	382
Presupuesto que administra año 2014	\$301.087.729.000
Presupuesto del Servicio año 2014	\$338.117.442.000

Fuente: Gendarmería de Chile, Junio 2014. Ley de Presupuestos, www.dipres.cl

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.033.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 45%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.936.778.-	\$1.301.815.-	\$4.238.593.-	\$ 3.464.546.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.273.867.-	\$2.353.505.-	\$7.627.372.-	\$ 5.823.136.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.251.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.924.657.-	\$1.296.361.-	\$4.221.018.-	\$3.452.313.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.650.742.-	\$2.073.099.-	\$6.723.841.-	\$5.194.279.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 4.033.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El directivo nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El Alto Directivo deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- 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 segundo 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.