

DIRECTOR REGIONAL DE BIOBÍO¹
SERVICIO NACIONAL DE REINserCIÓN SOCIAL JUVENIL
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Biobío,
Ciudad Concepción

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director 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 las demás funciones del Servicio, de acuerdo a las directrices generales de la Dirección Nacional.

Al asumir el cargo de Director 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 la Dirección Nacional.
2. Establecer una gestión coordinada 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. 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.
5. 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.
6. Constituir, coordinar y convocar y actuar como secretario ejecutivo del Comité Operativo Regional e informar a la Dirección Nacional el avance del Plan de Acción Intersectorial Regional.
7. Delegar funciones o atribuciones específicas en funcionarios de la Dirección Regional; y desempeñar las demás funciones y atribuciones que le asignen las leyes y reglamentos.
8. Elaborar e implementar el Plan de Acción Intersectorial Regional que se adecue al plan nacional, y reconozca y considere las características propias de su región.
9. Liderar al equipo que forma parte del Servicio en la región, estableciendo

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-05-2026

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricia Ibáñez Crino

directrices y prioridades y generando las condiciones necesarias para que sus acciones aporten al cumplimiento de los objetivos.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	Dirección Regional: 45 Centros: 198
Presupuesto que administra	\$5.634.579.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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
<p>1. Garantizar el funcionamiento continuo y de calidad del Servicio en la región, fortaleciendo su perspectiva técnica y los estándares diferenciadores respecto al Servicio Nacional de Menores.</p>	<p>1.1 Generar un plan de trabajo en la región, que incluya los principales elementos diferenciadores en el marco de la reforma a la justicia juvenil, y una evaluación al final del mismo.</p> <p>1.2 Consolidar el sistema de supervisión técnica del funcionamiento continuo de los programas de intervención ejecutados por organismos acreditados y de administración directa, con énfasis en la calidad de la atención, el respeto de los derechos de los jóvenes sujetos a medidas y sanciones y el cumplimiento de los estándares del Servicio.</p> <p>1.3 Diseñar y ejecutar un plan de perfeccionamiento con perspectiva de género, en materias propias del Servicio de Reinserción Social Juvenil que fortalezca las capacidades técnicas de los equipos profesionales y especializados en la región.</p> <p>1.4 Implementar estrategias que contribuyan al desarrollo de una cultura de excelencia que promueva el buen trato, respeto, inclusión, perspectiva de género y no discriminación, dignidad y</p>

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

	<p>confiabilidad en la atención ciudadana, en todos los canales, en el ámbito de su territorialidad y características.</p>
<p>2. Ejecutar el Plan de Acción Intersectorial Regional en el contexto de las funciones y atribuciones dispuestas en el art. 26 letra g) de la ley ° 21.527.</p>	<p>2.1 Activar las redes interinstitucionales regionales que permitan al Servicio ser un actor articulador y facilitador para la Reinserción Social Juvenil, y permitir ejecutar con pertinencia el Plan de Acción Intersectorial a nivel regional.</p> <p>2.2 Coordinar y gestionar, en su calidad de secretario ejecutivo del Comité Operativo Regional, los requerimientos y acuerdos a los que éste arribe, o los que su Presidente le solicite.</p> <p>2.3 Generar y ejecutar 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. Fortalecer una relación directa y abierta con la comunidad afianzando el rol del Servicio y de la política pública aplicable a la materia, según 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 externo e interno.</p>
<p>4. Fortalecer principios amplios de comportamiento y estándares de conducta ética de las personas que conforman el equipo regional del Servicio, 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, considerando el interés superior de los sujetos de atención del servicio.</p>	<p>4.1 Establecer un plan de trabajo que garantice el cumplimiento de estándares y lineamientos de integridad pública institucional en la región.</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>

1.4 RENTA DEL CARGO

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.

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 **35%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.395.000.-** 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) **\$4.711.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.763.000.-

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 ³

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, 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 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 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**:

- 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.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

³"Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

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, identificando oportunidades, evaluando 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 actores externos claves 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 alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	3.857
Presupuesto Anual	\$184.211.852.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil es la entidad especializada del Estado 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.

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.

Contexto regional

Referencialmente, a enero del 2026, la cobertura total de atención en la región de Biobío fue de 282 jóvenes. De ellos, 93 se encontraban en centros de administración directa: 61 en internación provisoria, 14 en internación régimen cerrado y 18 en libertad asistida especial con internación parcial. En tanto, 189 eran atendidos en programas de justicia juvenil en el medio libre.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios 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.

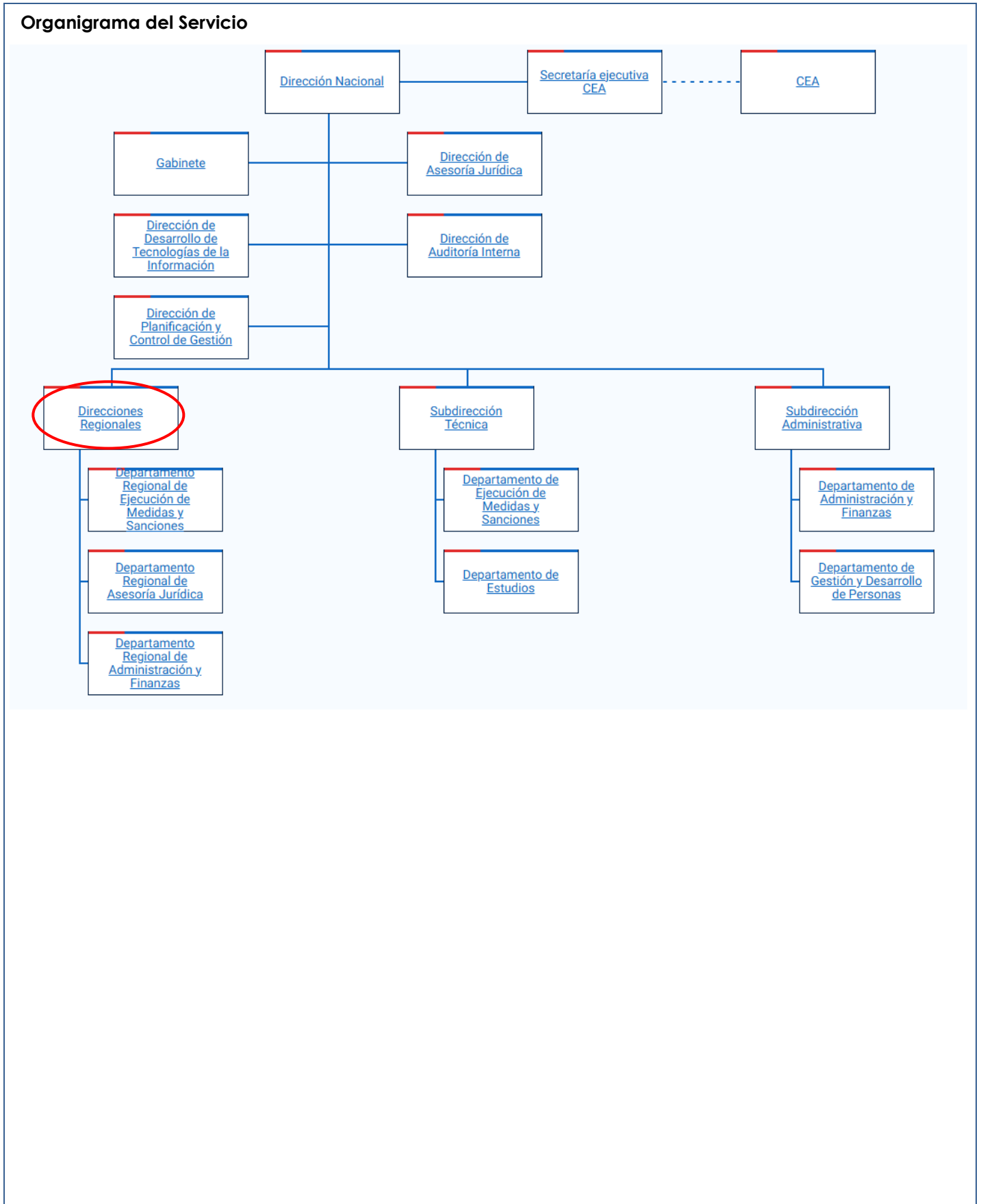
Usuarios externos:

- Adolescentes imputados y/o condenados.
- Familias de adolescentes imputados y/o condenados.
- 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.
- Academia.
- Organizaciones de la sociedad civil.
- Ciudadanía.

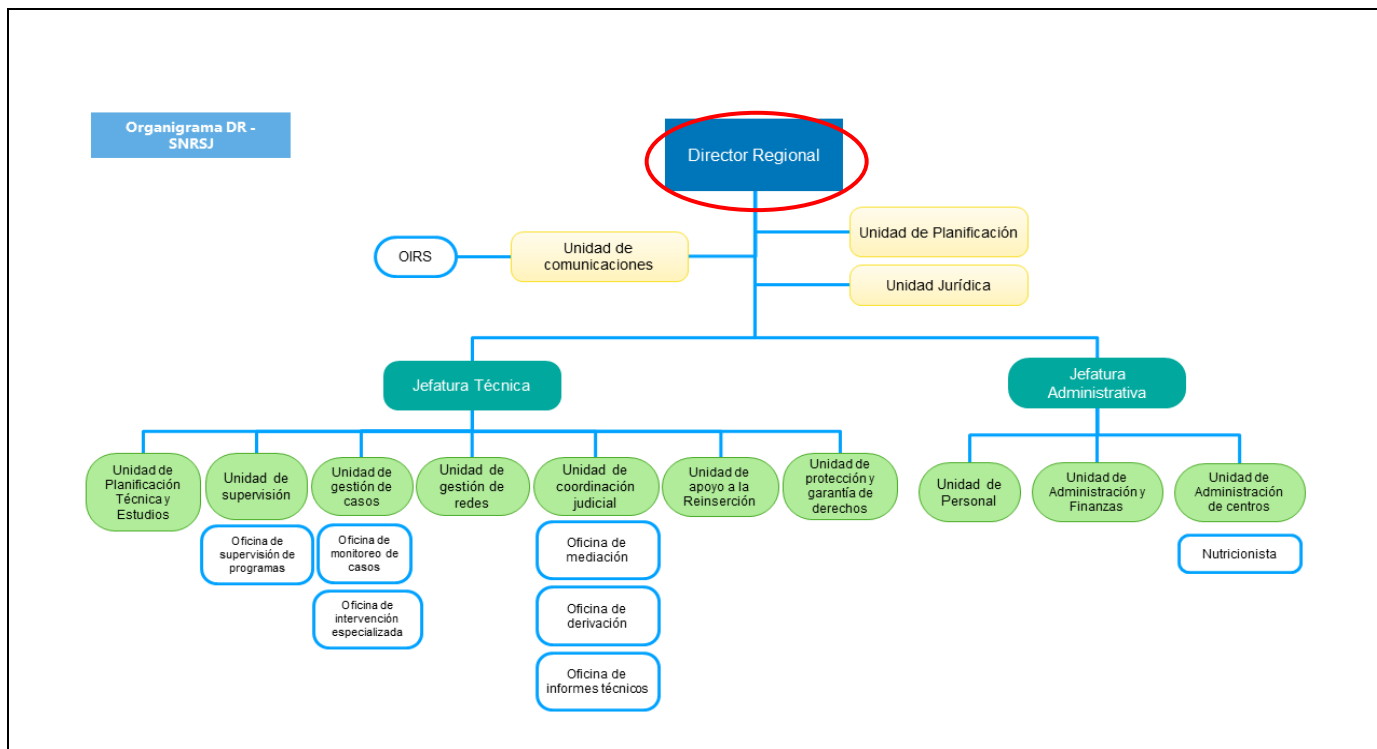
Actores claves:

- Comité Operativo Regional.

3.4 ORGANIGRAMA



Organigrama Regional



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

- Director Nacional.
- Subdirector Técnica.
- Subdirector Administrativa.
- Director Regional Arica y Parinacota.
- Director Regional Tarapacá.
- Director Regional Antofagasta.
- Director Regional Atacama.
- Director Regional Coquimbo.
- Director Regional Valparaíso.
- Director Regional Metropolitana.
- Director Regional O´Higgins.
- Director Regional Maule.
- Director Regional Ñuble.
- Director Regional Bio Bío.
- Director Regional Araucanía.
- Director Regional Los Ríos.
- Director Regional Los Lagos.
- Director Regional Aysén.
- Director Regional Magallanes.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS 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 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 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 nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare en forma voluntaria dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los 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 un cargo en la planta de un servicio público si se posee.

Respecto de los altos directivos público, 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 funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el período en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones, sin derecho a remuneración. 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 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 altos directivos públicos 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 regidos 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 altos directivos públicos 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 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. (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 concorra 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 los altos directivo 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.

Por otro lado, los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las 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 Regionales del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil.

1. Los altos directivos públicos que se desempeñen en el cargo de Director 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 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 Regionales.

A los Directores 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.