

DIRECTOR O DIRECTORA NACIONAL¹
SERVICIO NACIONAL DE REINserCIÓN SOCIAL JUVENIL
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora Nacional del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil le corresponderá liderar y gestionar la implementación de políticas y programas destinados a reinserción social de adolescentes infractores de ley, en conformidad con la Ley N° 20.084 sobre responsabilidad penal adolescente.

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

1. Planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar el funcionamiento del Servicio y ejercer, respecto de su personal, las atribuciones propias de su calidad de Jefe Superior del Servicio.
2. Dictar las resoluciones e instrucciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos y el buen funcionamiento del Servicio.
3. Coordinar, controlar y evaluar la gestión que desarrolle el Servicio y las Direcciones Regionales para el logro de sus fines.
4. Representar judicial y extrajudicialmente al Servicio y conferir poder a abogados habilitados para el ejercicio de la profesión, aun cuando no sean funcionarios del Servicio, con las facultades de ambos incisos del artículo 7° del Código de Procedimiento Civil, de conformidad a la normativa vigente.
5. Convocar al Consejo de Estándares y Acreditación, y a la Comisión Coordinadora Nacional, de conformidad con los artículos 21 y 23, respectivamente.
6. Proponer al Consejo de Estándares y Acreditación, en conformidad a lo dispuesto por la letra e) del artículo 13, los estándares de acreditación para las personas naturales que presten servicios, los estándares de funcionamiento para los programas a través de los cuales se ejecuten las medidas y sanciones de la ley N° 20.084, así como las mediaciones y los estándares de acreditación para los organismos que implementen dichos programas.
7. Dictar los actos administrativos correspondientes a los acuerdos que adopte el Consejo de Estándares y Acreditación.
8. Las demás que señale la ley.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-04-2025

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	24 (16 DR, 6 ADP nacionales, jefe/a gabinete y jefe/a de comunicaciones).
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	3.898 (planta y contrata)
Presupuesto que administra	\$88.587.654.000.-

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. Liderar la implementación de la nueva política pública de responsabilidad juvenil, garantizando la adecuada instalación operativa y técnica del Nuevo Servicio de Reinserción Social Juvenil a nivel nacional.	1.1 Diseñar y supervisar un plan estratégico de implementación del Servicio de Reinserción Social Juvenil, estableciendo hitos clave y mecanismos de evaluación periódica para garantizar su correcta instalación. 1.2 Coordinar y gestionar la implementación de las Direcciones Regionales del Servicio de Reinserción Social Juvenil, Garantizando la disponibilidad y administración eficiente de los recursos físicos, financieros y humanos a nivel nacional. 1.3 Desarrollar e implementar un programa nacional de perfeccionamiento con perspectiva de género en materias técnicas del nuevo Servicio, promoviendo la especialización y formación continua de los equipos profesionales en todo el país.
2. Dirigir y supervisar la ejecución del Plan Nacional de Reinserción Social Juvenil, garantizando la implementación en todo el territorio continental conforme a la ley N° 21.572.	2.1 Coordinar y fortalecer las redes interinstitucionales a nivel nacional, promoviendo la articulación efectiva entre los distintos actores del sistema de justicia juvenil y asegurando la ejecución del Plan de Acción Intersectorial. 2.2 Liderar y supervisar el funcionamiento de los Comités Operativos Regionales, garantizando el cumplimiento de sus objetivos, facilitando la ejecución de sus acuerdos y coordinando respuestas intersectoriales ante situaciones técnicas complejas. 2.3 Establecer directrices para la coordinación efectiva con el sistema de

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

	justicia juvenil, promoviendo la especialización y el trabajo colaborativo entre los actores del sistema en todas las regiones.
3. Consolidar la relación del Servicio con la comunidad, posicionándolo como un referente en la política pública de reinserción social juvenil.	3.1 Diseñar e implementar un plan nacional de comunicación y difusión que permita consolidar la imagen del Servicio de Reinserción Social Juvenil y promover su misión en la ciudadanía. 3.2 Elaborar y ejecutar un plan de comunicación interna que fomente el sentido de pertenencia, el alineamiento estratégico y la cohesión organizacional entre las distintas unidades del Servicio.
4. Promover altos estándares de conducta ética y fortalecer la confianza ciudadana en la institucional del Servicio de Reinserción Social Juvenil	4.1 Impulsar la socialización y difusión de los Códigos de Ética en todo el Servicio, asegurando su apropiación por parte de los equipos a nivel nacional. 4.2 Difundir y consolidar los principios orientadores del Servicio, con énfasis en el interés superior de los sujetos de atención, promoviendo acciones que contribuyan a la modificación de la conducta delictiva y la reinserción social.

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 **1°C** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **78%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.621.000.-** 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) **\$6.584.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$9.697.000.-

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

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/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, de fecha 20 de febrero de 2023, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos que Fija planta de directivos del servicio nacional de reinserción social juvenil, y regula otras materias a que se refiere el artículo tercero transitorio de la ley n° 21.527.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura en instituciones públicas, privadas, y/o sociedad civil, dedicadas a la intervención social de niños, niñas y adolescentes, 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 implementación de Servicios o instituciones.
- 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.**

³ 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
PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.
VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.
CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C3. GESTIÓN DE REDES Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

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.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes internos:

- Unidad de la Dirección Nacional
- Dirección Regional

Clientes externos:

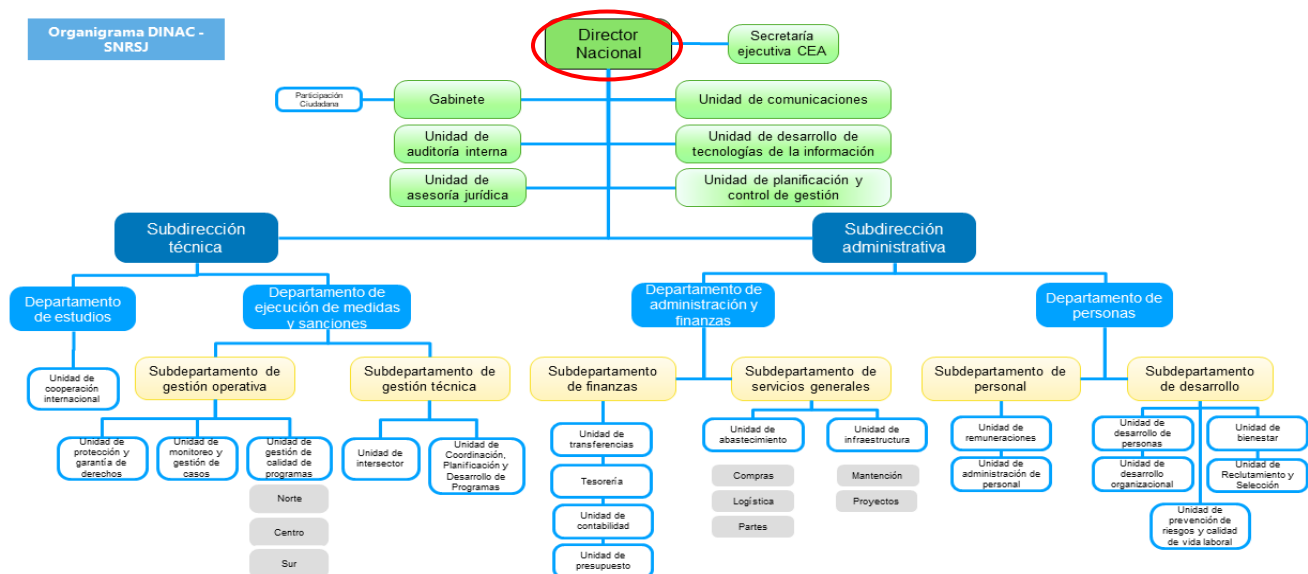
- Adolescentes imputados/as y/o condenados/as.
- Familias de adolescentes imputados/as y condenados/as.
- Organismos y personas naturales acreditados.
- Organismos del Estado y Autoridades Gubernamentales del nivel regional.
- Defensoría de la niñez.
- Poder Judicial, Defensoría Penal Pública, y Fiscalías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

Actores claves:

- Ministerio de Justicia y DDHH
- Direcciones Regionales.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio



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 de Planificación y Control de Gestión.
- Director o Directora Jurídica.
- Director o Directora de Auditoría Interna.
- Director o Directora de Desarrollo de Tecnologías.
- 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 que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

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

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio 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 el cargo de Director/a Nacional del Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil**

-Los/as alto/as directivos/as públicos/as que se desempeñen en el cargo de Director/a Nacional 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.

-Deber de reserva y confidencialidad:

Los funcionarios del Servicio, el personal de las instituciones acreditadas a que se refiere el artículo 36, toda persona que desempeñe cargos o funciones en tales instituciones, así como toda persona natural que le preste servicios, cualquiera sea la naturaleza del vínculo, sea o no remunerado, que traten datos personales de los sujetos de atención del Servicio, deben guardar secreto o confidencialidad a su respecto y abstenerse de usar dicha información con una finalidad distinta de las funciones legales que les corresponda desempeñar o utilizarla en beneficio propio o de terceros. Se encuentran especialmente sujetos a reserva y confidencialidad todo informe, registros jurídicos y médicos, actas de actuaciones disciplinarias, así como documentos relacionados con la forma, contenido y datos de las intervenciones que formen parte del proceso penal, del cumplimiento de medidas y sanciones y procesos de mediación de la ley N° 20.084.

Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la ley N° 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, se estimará que las personas que cometan hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan.

El que revelare o consintiere en que otro acceda a la información que poseyera bajo el deber de confidencialidad regulado en el inciso primero, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado medio y con la inhabilitación absoluta temporal en su grado máximo para cargos y oficios públicos. Las personas que fueran condenadas de conformidad al inciso anterior no podrán desempeñar funciones o labores en los organismos acreditados de que trata la presente ley, por el plazo de diez años contados desde la condena. (Artículo 10 de la Ley N° 21.527 del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos)

-Deber de Formación:

El Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil desarrollará políticas, programas y actividades orientadas por un plan estratégico dirigido a la formación y perfeccionamiento permanente de sus funcionarios, con miras a potenciar el desarrollo de sus habilidades y conocimientos para que el cumplimiento de las tareas propias del Servicio se desarrolle en términos acordes con las exigencias del principio de especialización.

La formación y perfeccionamiento a la que se refiere el presente artículo, deberá propender a que los funcionarios del Servicio mantengan una adecuada actualización en principios y herramientas para el debido resguardo de los Derechos Humanos de los sujetos a su atención en el ejercicio de sus funciones."(artículo 51 de la ley N° 21.527).