

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-12-2011
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Patricia Ibáñez

JEFE/A DE UNIDAD, FUNCIÓN RECURSOS HUMANOS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocida por éste, y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años en el sector público o privado (*)

(*) Artículo 29 de Ley 19.718, del 10 de marzo de 2001.

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse de acuerdo a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan 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.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	20 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	5 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	20 %

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, movilizandorecursos 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 3 años de experiencia en cargos directivos o jefatura de equipos de trabajo.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados 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 específicas en gestión de recursos humanos. Asimismo, se valorará contar con conocimientos relativa a la normativa que regula la función pública.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Defensoría Penal Pública
Dependencia	Defensor Nacional
Ministerio	Ministerio de Justicia
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Jefe/a de Unidad Función: Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, le corresponde contribuir a la excelencia en la prestación del servicio de defensa a los imputados, a través de la incorporación, mantención, desarrollo y distribución de los recursos humanos a las diferentes áreas de trabajo que requiere la institución, facilitando el logro de los objetivos institucionales.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a de Unidad Función: Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Implementar y mejorar los procesos de planificación, selección, inducción, mantención, desarrollo y desvinculación de las personas de la institución.
2. Diagnosticar permanentemente la realidad institucional en relación con sus ambientes laborales, para generar intervenciones, con un enfoque de desarrollo organizacional, que apoye el proceso de mejoramiento y mantención de climas organizacionales.
3. Brindar el soporte de información relativa a cargos y presupuesto de remuneraciones en forma actualizada, confiable y oportuna para la toma de decisiones.

4. Definir las necesidades de capacitación, elaborar y ejecutar programas de capacitación centrados en la gestión de competencias.
5. Velar por el correcto y oportuno ejercicio de los derechos funcionarios, entre los que se encuentran los pagos de las remuneraciones, beneficios sociales y del servicio de bienestar, entre otros.

DESAFÍOS DEL CARGO

La Unidad Función: Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional se encuentra en un proceso de reorganización funcional, dispuesto por el Defensor Nacional, con el propósito de perfeccionar la calidad de la gestión institucional y los servicios de defensa penal.

Los desafíos tienen relación con:

1. Efectuar diagnósticos de la realidad institucional, proponiendo ajustes a la estructura funcional y asignación de personas en los departamentos y unidades de la Defensoría Nacional.
2. Realizar un estudio y posterior propuesta sobre las cargas de trabajo en la prestación del servicio de defensa, estableciendo distribuciones más eficientes con los recursos disponibles.
3. Implementar los concursos pendientes de promoción e ingreso de personas, de acuerdo a la ley de la Defensoría Penal Pública, durante el año 2012.
4. Diseñar, implementar y supervisar acciones y programas de mejoras del clima organizacional, que considere entre otros:
a) Incentivos no remuneracionales; b) definición de responsabilidades de acuerdo a los perfiles de cargo; y, c) diagnósticos tempranos de situaciones que puedan afectar el clima organizacional.
5. Implementar en régimen y supervisar el funcionamiento de la nueva plataforma tecnológica y de datos de RR.HH a nivel nacional.
6. Implementar mejoras al proceso de evaluación del desempeño.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Defensoría Penal Pública es un servicio dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República, a través del Ministerio de Justicia.

Fue creado en el año 2001, por Ley 19.718, en el marco del nuevo Sistema de Justicia Criminal Adversarial, para proporcionar defensa penal a los imputados o acusados por un crimen, simple delito o falta que carezcan de abogado, asegurando de esta manera el derecho a defensa por un letrado y el debido proceso en el juicio penal.

La prestación de los servicios se hace a través de abogados que forman parte de la institución y de abogados privados, contratados a través de licitaciones.

La Defensoría realiza sus acciones bajo el lema "Sin defensa, no hay justicia". Esta frase grafica los afanes de la Defensoría Penal Pública en su conjunto; -incluyendo a quienes se han sumado al trabajo desde el ámbito privado- y permea al conjunto de los actos cotidianos de quienes trabajan en ella.

La Defensoría se esfuerza en todas las instancias para que se apliquen plenamente los principios del proceso penal: que todo imputado sea tratado como inocente; que esté garantizado el juicio oral y público previo; que éste cuente con igualdad de de armas o fuerzas para sostener su punto de vista frente a las imputaciones que se le formulan; y que, cuando corresponda, se le aplique una sanción justa.

La Defensoría Penal Pública atiende en todo Chile, con una dotación de 629 personas, de las cuales 145 son defensores (abogados profesionales que prestan asistencia a los usuarios directos). Además, mantiene contrato con unos 440 abogados externos (licitados, convenios y honorarios), que a través de licitaciones públicas, convenios directos, o contratos de prestación de servicios, también prestan servicios de defensa. La institución funciona en alrededor de 80 inmuebles en todo el país.

La institución funciona en alrededor de 80 inmuebles en todo el país.

Un órgano de la Defensoría Penal Pública es el Consejo de Licitaciones de la Defensa Penal Pública que es conformado por el Ministro de Justicia o en su defecto el Subsecretario de Justicia quien lo presidirán, el Ministro de Hacienda o su representante, el Ministro de Planificación y Cooperación o su representante, un Académico con más de cinco años de docencia universitaria en las áreas del derecho procesal penal o penal, designado por el Consejo de Rectores, un Académico con más de cinco años de docencia universitaria en las áreas del derecho procesal penal o penal, designado por el Colegio de Abogados con mayor número de afiliados del país.

Cabe señalar que junto al Jefe/a de Unidad de RRHH y Desarrollo

organizacional de la Defensoría Penal Pública, los siguientes cargos se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Defensor/a Nacional
- Director/a Administrativo Nacional
- Jefe/a de Unidad de Evaluación, Control y Reclamaciones
- Jefe/a de Unidad de Estudios
- Jefe/a de Unidad de Informática y Estadística
- Jefe/a de Unidad de Administración y Finanzas

(*)DFL 43, 22 diciembre de 2003, Ministerio de Hacienda.

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales productos y servicios relacionados directamente con el cargo son:

- Ejecución de concursos de promoción e ingreso para el año 2012.
- Informes de diagnóstico de clima organizacional.
- Plan de acción de mejoras de clima laboral, derivados del informe de diagnóstico.
- Supervisión de la ejecución del programa de capacitación.
- Informe sobre propuesta de estudio sobre cargas y distribución de personas.
- Operación en régimen del sistema informático de RR.HH.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo se caracteriza por ser multidisciplinario, con un contacto directo con 14 funcionarios: 8 profesionales, 1 funcionaria técnica y 5 funcionarios administrativos. En el equipo se encuentran profesionales administradores públicos, ingenieros comerciales, una asistente social y una psicóloga.

Reporta directamente al Director Administrativo Nacional y requiere implementar un estilo de liderazgo orientado a los resultados.

CLIENTES INTERNOS

El Jefe/a de la Unidad Función Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, se relaciona internamente con los siguientes cargos:

- Defensor/a Nacional
- Director/a Administrativo Nacional
- Defensores/as Regionales

- Directores/as Administrativos Regionales
- Jefes/as de Departamento y Unidades de la Defensoría Nacional.
- Encargados Regionales de RR.HH
- Asociación de Funcionarios
- Personal Interno

CLIENTES EXTERNOS

Otros organismos públicos y privados relacionados con la administración de justicia y que tienen vinculación con el Jefe/a de la Unidad Función Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional son:

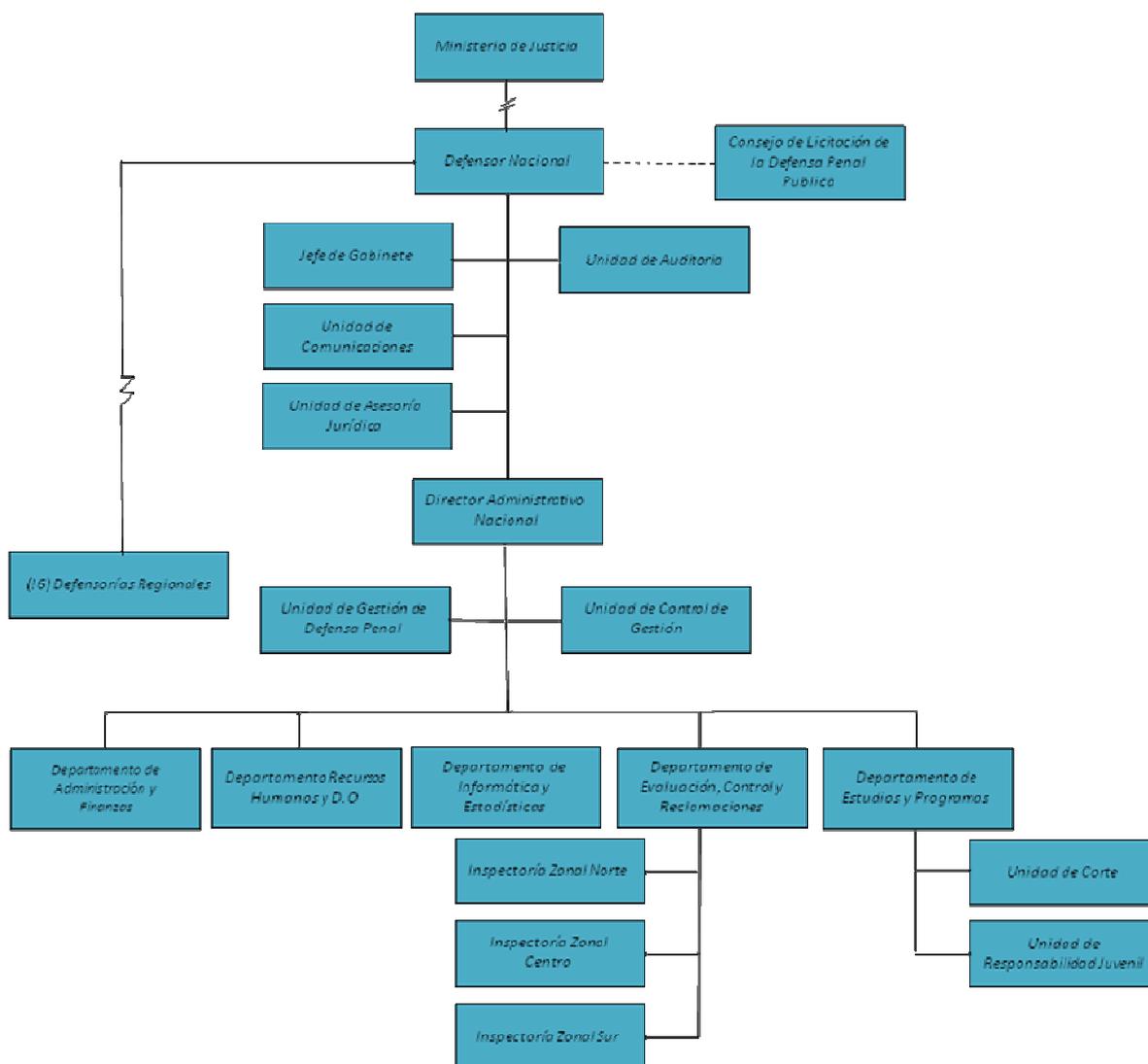
- Ministerio de Justicia
- Contraloría General de la República
- Superintendencia de Seguridad Social
- Mutuales de Seguridad
- Cajas de Compensación.
- Servicio Civil
- DIPRES

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	14
Dotación Total del Servicio	629 personas
Presupuesto que administra	\$18.000.000.000 aprox.
Presupuesto del Servicio	\$41.216.101.000

Fuente: Información entregada por el servicio.

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala de Remuneraciones de la Defensoría Penal Pública, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.915.000.-** 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 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.499.633.-	\$44.996.-	\$4.544.629.-	\$ 3.598.043.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$6.429.277.-	\$64.293.-	\$6.493.570.-	\$ 4.889.289.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$4.028.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$4.489.781.-	\$44.898.-	\$4.534.679.-	\$3.591.277.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.914.944.-	\$59.149.-	\$5.974.093.-	\$4.563.013.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 3.915.000.-

***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 tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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 público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- 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.