

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-03-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Enrique Vargas

DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO/A NACIONAL 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 (*)

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

2. FACTOR PROBIDAD

Se evaluará en los candidatos esta dimensión, que corresponde a poseer una actitud de integridad y transparencia. Contempla cautelar los recursos de la institución y su adecuada distribución, como así mismo los derechos y deberes de la función pública, para generar confianza, tanto con sus superiores, instituciones públicas o privadas, y en relación a los miembros de su equipo y los de la organización en general.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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	15 %
A5. LIDERAZGO	15 %
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 nueva estrategia institucional que la Defensoría Penal Pública se encuentra definiendo en el ámbito de los prestadores institucionales así como de evaluación y control de las instituciones licitadas (prestadores privados externos).

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, la 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, liderando equipos de trabajo interdisciplinarios.

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

Es altamente deseable contar con experiencia en gestión administrativa, presupuestaria y de personas.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Gestión en organizaciones públicas.
- Experiencia en procesos de externalización de servicios.

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

A el/la Director/a Administrativo/a Nacional le corresponde administrar y gestionar el funcionamiento de la Defensoría Penal Pública; velar por el cumplimiento de los objetivos de gestión en materias administrativas, financieras, de personal, de evaluación, y control, estudios y desarrollo informático; así como también, de los procesos de licitación correspondientes a la externalización del servicio de defensa, en conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y lineamientos definidos por el/la Defensor/a Nacional, con el fin de garantizar la entrega de un servicio de defensa penal eficiente y de calidad.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Administrativo/a Nacional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Elaborar, organizar y supervisar el cumplimiento de las políticas de la institución, aprobadas por el Defensor Nacional, en las áreas administrativas, financieras, de recursos humanos, y de los sistemas informáticos, de estudio y evaluación y control a nivel nacional.
2. Proponer el sistema de gestión institucional integrada, y elaborar los planes anuales y de mediano y largo plazo de la institución en la perspectiva del mejoramiento continuo de la organización.

3. Aprobar la asignación de recursos a los diferentes centros de responsabilidad, y velar por su eficiente aplicación.
4. Controlar el cumplimiento de las normas y metas establecidas en los diferentes sistemas de gestión institucional (Sistemas de PMG, compromisos de desempeño, entre otros sistemas).
5. Orientar y guiar la ejecución de los instrumentos y normas que rigen los procesos de licitación de defensa penal.
6. Desarrollar y ejecutar las licitaciones de defensa penal pública.
7. Asesorar al sistema de licitación de defensa penal pública, gestionando de manera eficiente los recursos disponibles tendientes a la mejora continua de los procesos de prestación de defensa a través de abogados licitados.
8. Presidir la junta calificadora central y el comité de selección.
9. Participar en otras comisiones o comités en su calidad de Director Administrativo Nacional.

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Mejorar y optimizar el sistema de Control de Gestión Institucional, fortaleciendo la coordinación institucional de los distintos Departamentos y Defensorías Regionales.</p>	<p>1.1 Definir una estrategia de coordinación y elaborar instrumentos de optimización y coordinación, tales como agendas de coordinación y modelos de medición y monitoreo de estas materias.</p>
<p>2. Supervisar la correcta ejecución de las directrices entregadas a dicha unidad, en el ámbito de la auditoría externa y focalización de las inspecciones y cumplimiento de los estándares de defensa, y demás obligaciones de los prestadores, con el fin de asegurar la calidad del servicio de defensa que entrega la institución.</p>	<p>2.1 Definir instrumentos de supervisión y medición de las directrices de auditoría externa e inspecciones.</p> <p>2.2 Aplicar los instrumentos diseñados para la medición.</p> <p>2.3 Analizar los resultados y proponer las medidas correctivas que corresponden.</p>
<p>3. Fortalecer la gestión de procesos y desarrollo de las personas, orientados a mejorar la excelencia institucional.</p>	<p>3.1 Implementación de un Proyecto que permita desarrollar acciones orientadas a un reordenamiento interno que minimice las inequidades de acuerdo a los estudios realizados y a la disponibilidad presupuestaria.</p> <p>3.2 Monitoreo de la Gestión del Cambio institucional y fortalecimiento de la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias de la Defensoría Penal Pública.</p> <p>3.3 Evaluar los resultados y en caso necesario proponer los cambios pertinentes a la política de desarrollo de las personas.</p>
<p>4. Garantizar la seguridad y confiabilidad de la información, a través de la supervisión del correcto funcionamiento de los distintos sistemas informáticos de la Defensoría Penal Pública, sus procesos y procedimientos.</p>	<p>4.1 Establecimiento de procesos y procedimientos orientados al correcto funcionamiento de los distintos sistemas informáticos.</p> <p>4.2 Establecimiento de una estrategia para la coordinación eficiente de los distintos equipos de trabajo, multidisciplinarios y regionales, para la correcta ejecución y supervisión del funcionamiento de los distintos sistemas.</p>

<p>5. Velar por la correcta implementación de los modelos de defensa especializada impulsados por la Defensoría Penal Pública, en áreas tales como: penitenciaria, juvenil, mapuche y migrantes.</p>	<p>5.1 Desarrollar un modelo de evaluación de todas las áreas de defensa especializada de la Defensoría.</p> <p>5.2 Informes de análisis de datos estadísticos de los modelos especializados, relevantes para el debate institucional.</p> <p>5.3 Analizar los resultados y proponer las medidas correctivas que corresponden.</p>
<p>6. Mejorar la gestión institucional y la ejecución presupuestaria, con el fin de hacer un uso más eficiente de los recursos fiscales destinados a la institución.</p>	<p>6.1 Desarrollar estrategia y plan de optimización de la ejecución presupuestaria y compra de bienes y servicios.</p> <p>6.2 Revisar los procesos claves de la institución, analizar sus resultados y proponer mejora continua.</p>

ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

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

Fue creada en el año 2001, bajo 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 desempeña su rol en el Sistema de Justicia Penal bajo el lema "Sin defensa, no hay justicia". Esta frase explicita los afanes de la institución en su conjunto; -incluyendo a quienes se han sumado a la tarea 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 que fundan el nuevo proceso de enjuiciamiento criminal, esto es, que todo imputado sea tratado como inocente; que esté garantizado el juicio previo; que éste cuente con igualdad de 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 712 personas, de las cuales 195 son defensores (abogados profesionales que prestan servicios de defensa penal a los imputados de delito).

Además, gestiona contratos con prestadores privados sumando aproximadamente 400 abogados a su dotación de defensores Institucionales. Lo anterior se realiza a través de procesos de licitación pública, llevados a cabo cada tres años, en conformidad a las bases y condiciones fijadas por el Consejo de Licitaciones de la Defensa Penal Pública.

Este sistema mixto de Prestación de Defensa, constituye una importante innovación, que busca incorporar a privados bajo contrato con el Estado a la prestación de este servicio público, en adecuadas condiciones económicas para el Estado de Chile, contribuyendo al desarrollo de un mercado de prestadores de Defensa Penal hasta ahora inexistente, asegurando la cobertura nacional del servicio y con un estándar de calidad cuyo mantención y mejoramiento continuo es de responsabilidad de la institución.

En este sentido el sistema mixto de prestación de defensa, pone énfasis en una serie de mecanismos de auditoría, inspección y control de estándares previamente establecidos, que permiten regular que las prestaciones sean de una calidad adecuada para todos los usuarios.

Dentro de los próximos desafíos para la Defensoría se encuentra la consolidación del Programa de Defensa Penitenciaria que busca resguardar los intereses, garantías y derechos de las personas que cumplen condena en unidades penales y que es ejecutado por defensores dedicados exclusivamente al ámbito penitenciario. Se trata de un servicio de defensa que comprende una serie de actuaciones judiciales y extrajudiciales (permisos de salida, rebaja de condenas, asistencia médica, entre otros), que se extienden durante el cumplimiento de la condena privativa de libertad hasta su completa ejecución. Dicho programa no solo busca educar a la población penitenciaria respecto a sus derechos, sino que también apunta a realizar acciones que permitan al imputado reinsertarse en la sociedad.

A fines del año 2014, se desarrolló el Programa de Defensa Penal Adolescente, mediante la implementación de la Ley 20.802 que crea cargos para la defensa especializada en adolescentes. Asimismo se continuará con el desarrollo de las líneas de defensa de indígenas y de migrantes. Del mismo modo y con el objeto de profundizar en la especialización de la defensa, se desarrollarán nuevos modelos de trabajo orientados a dar cumplimiento a los objetivos estratégicos de cobertura Nacional y Calidad de Prestación, en un contexto de optimización del uso de las capacidades, competencias y recursos disponibles.

En el ámbito de las Relaciones Internacionales, a través de la Defensoría Penal Pública de Chile, ejerce la coordinación general de Sudamérica y la vice coordinación general de la Asociación Interamericana de Defensorías Públicas, AIDEP

Durante el año 2014, la Defensoría Penal Pública fue distinguida con el Premio a la Excelencia Institucional otorgado por la Dirección Nacional del Servicio Civil, que corresponde a los tres mejores servicios públicos del país.

Corresponden al Sistema de Alta Dirección Pública los cargos de Director Administrativo Nacional (grado 2° E.F.) y cinco jefes de unidades (grado 3° E.F.).

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y servicios relacionados con el cargo son:

- Las políticas y planes de desarrollo de la Institución.
- Normas e instrucciones para el adecuado funcionamiento de la Defensoría Nacional y de las Defensorías Regionales.
- Presupuesto Exploratorio y presupuesto de la Institución.
- Examinar y refrendar con su firma los actos, contratos y operaciones de ingreso, gasto e inversión con el objeto de establecer su correcta ejecución y registro.
- Informes periódicos de los avances de las metas y proyectos y dificultades de los departamentos y unidades de la Defensoría.
- Organizar, con la periodicidad que determine el DN, las reuniones de los equipos directivos regionales y nacionales.
- Representación del Defensor Nacional en las materias que éste delegue.

EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo se caracteriza por ser multidisciplinario, con un contacto directo de 16 personas, entre los que se encuentran 5 directivos de los siguiente departamentos:

- **Jefe Departamento de Administración y Finanzas:** quien asesora y apoya la gestión de la Defensoría Nacional y Defensorías Regionales, a través de la generación e implantación de normas, procedimiento y sistemas orientados a la administración eficiente de los procesos administrativos, financieros y de infraestructura, tendientes a facilitar el logro de los objetivos institucionales.
- **Jefe Departamento de Informática y Estadísticas:** responsable de proveer la infraestructura tecnológica necesaria para la intercomunicación del servicio a nivel nacional e internacional, control y supervisión de la información que circula en el interior del servicio y del almacenamiento y administración de la información generada por la Defensoría Penal Pública. Además de la continuidad operativa de todas las tecnologías de información y comunicación de la institución.
- **Jefe Departamento de Estudios:** cuya misión principal es proponer al Defensor Nacional estrategias para el mejoramiento de la calidad en la prestación del servicio de defensa penal pública, con permanente apoyo a las respectivas Defensorías Regionales.
- **Jefe Departamento de Evaluación, Control y Reclamaciones:** que tiene como función el estudio, diseño y ejecución de los programas de fiscalización y evaluación permanente respecto de las personas naturales y jurídicas que presenten servicios de defensa penal y las mediciones sobre la calidad de la atención.

- **Jefe Departamento de Recursos Humanos:** 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.

Adicionalmente, el equipo esta compuesto por 3 profesionales de la Unidad de Control de Gestión y 5 profesionales de la Unidad de Gestión de Defensa. Asimismo, 2 administrativos y 1 auxiliar. En el equipo existen profesionales, abogados, ingenieros, administradores públicos, e informáticos.

Indirectamente, a nivel regional trabaja con los 16 Directores/as Administrativos Regionales, de cada una de las regiones del país. Reporta directamente al Defensor/a Nacional.

CLIENTES INTERNOS

El/La Director/a Administrativo/a Nacional se relaciona internamente con los siguientes cargos:

- Defensor/a Nacional, como jefe superior de servicio
- Defensores/as Regionales, como ejecutores en las regiones de las políticas e instrucciones de la Defensoría Nacional
- Directores/as Administrativos Regionales, como responsables operativas en las unidades regionales.
- Jefes/as de Departamento y Unidades de la Defensoría Nacional, como miembros y colaboradores directos de su equipo de trabajo.

CLIENTES EXTERNOS

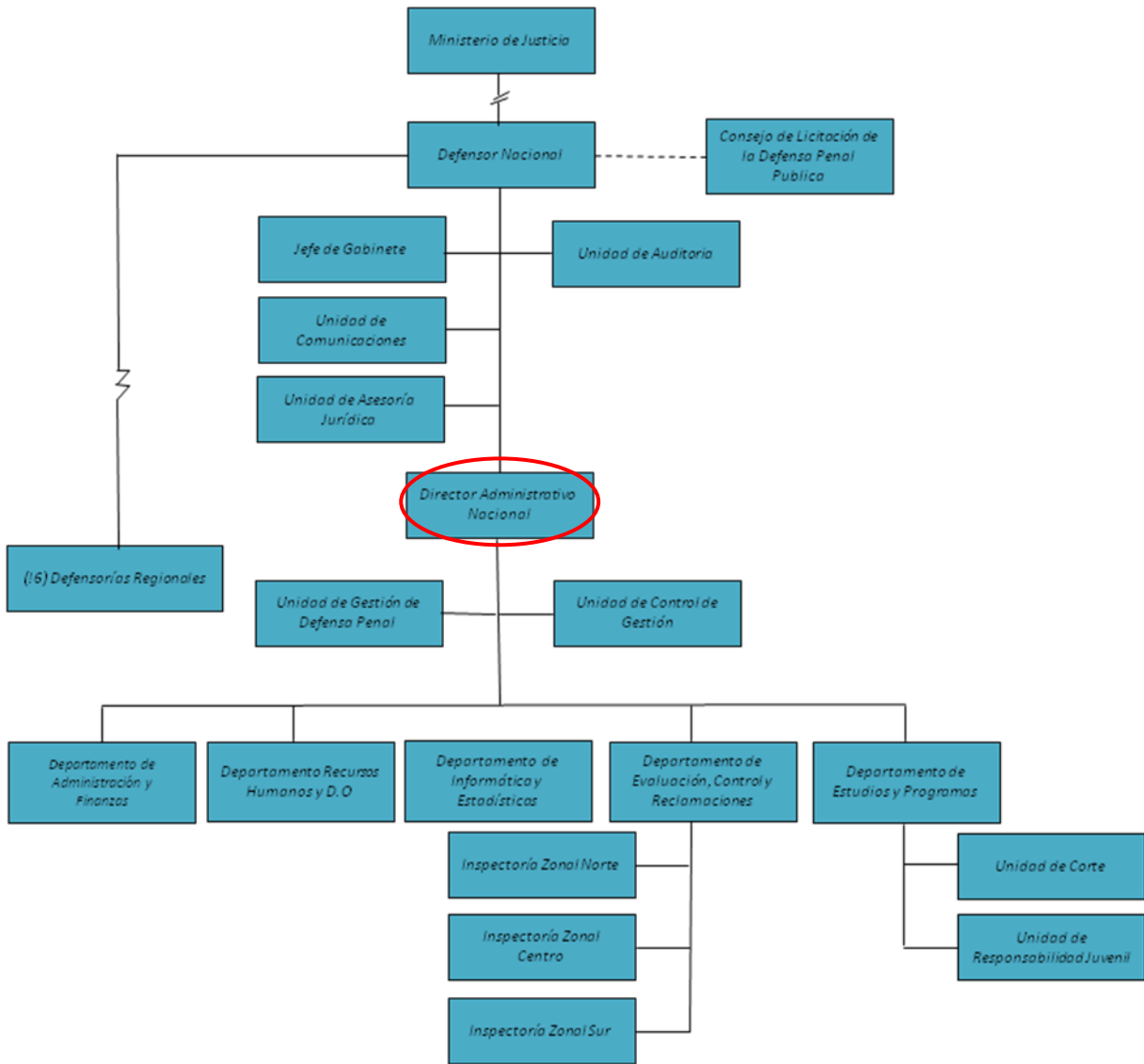
Otros organismos públicos y privados relacionados con la administración de justicia y que tienen vinculación con el Director/a Administrativo Nacional son:

- Ministerio de Justicia, para la coordinación de políticas del sector, y la gestión presupuestaria del Servicio.
- Dirección de Presupuestos, para la elaboración del presupuesto del servicio.
- Ministerio Público, para la coordinación del trabajo de prestación de defensa.
- Poder Judicial, para la coordinación del trabajo de prestación de defensa.
- Superintendencia de Seguridad Social, en lo concerniente a la gestión en materia de higiene y seguridad.
- Consejo de Licitaciones.

DIMENSIONES DEL CARGO	Nº Personas que dependen directamente del cargo	16
	Dotación máxima del Servicio	712 personas
	Presupuesto que administra (*)	\$47.703.315.000
	Presupuesto del Servicio	\$47.703.315.000

Fuente: Información entregada por el Servicio 2015

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 2° 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 **\$5.617.000.-** 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.	\$6.820.150.-	\$68.201.-	\$6.888.351.-	\$ 5.244.541.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$9.365.359.-	\$93.654.-	\$9.459.013.-	\$ 6.786.938.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.759.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.807.848.-	\$68.078.-	\$6.875.926.-	\$5.237.086.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.687.643.-	\$86.876.-	\$8.774.519.-	\$6.376.242.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 5.617.000.-

***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.

3. 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. 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 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, con un máximo de seis.
- 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.
- El personal de la Defensoría Penal Pública estará afecto a las disposiciones de la ley 19.718 y a las normas de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.