

**DEFENSOR/A NACIONAL
DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO***1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Defensor/a Nacional le compete dirigir, organizar y administrar la Defensoría Penal Pública y velar por el cumplimiento de su misión, así como a cumplir con la garantía de la defensa establecida en la Constitución y en los Tratados Internacionales ratificados por Chile, preocupándose por hacer efectivos los derechos fundamentales de las personas y permitiendo la igualdad ante la ley permitiendo una sociedad más justa, libre y respetuosa de los derechos de todos.

Al asumir el cargo de Defensor/a Nacional desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, organizar y administrar la Defensoría, controlarla y velar por el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Estableciendo para ello los criterios que se aplicarán en materia de recursos humanos, de remuneraciones, de inversiones, de gastos de los fondos respectivos, de planificación del desarrollo y de administración y finanzas.
2. Fijar los estándares que deben cumplir en el procedimiento penal quienes presten servicios de defensa penal pública.
3. Garantizar la calidad en la entrega de la prestación de defensa otorgada a los/as usuarios/as del Servicio.
4. Asegurar la cobertura del servicio de defensa penal general como aquella que forma parte de la oferta especializada.
5. Promover la difusión de derechos y rol de la defensoría penal pública a la comunidad, a través de la gestión del conocimiento y su política comunicacional.
6. Nombrar y remover a los defensores regionales, en conformidad a la ley.
7. Determinar la ubicación de las defensorías locales y la distribución en cada una de ellas de los defensores locales y demás funcionarios, a propuesta del Defensor Regional.
8. Elaborar anualmente el presupuesto de la Defensoría, oyendo al Consejo sobre el monto de los fondos por licitar, y administrar, en conformidad a la ley, los recursos que le sean asignados.
9. Representar judicial y extrajudicialmente a la Defensoría.
10. Ejercer las demás atribuciones que le asigne la Ley 19.718 u otros cuerpos legales.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	28
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	707
Presupuesto que administra	\$62.264.487.000.-

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-01-2021

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

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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
1. Mejorar la entrega de defensa penal garantizando la calidad a través de la mejora continua en la entrega de la prestación de defensa otorgada a los/as usuarios/as y perfeccionando los mecanismos de evaluación y control.	1.1 Diseñar e implementar un sistema de gestión de calidad de la prestación de defensa que incorpore una mejora en el modelo de auditorías a la entrega del servicio de defensa y la satisfacción de los/as usuarios/as. 1.2 Diseñar e implementar una política de atención de usuarios que consolide un sistema integral de atención, que contenga mediciones y mecanismos de monitoreo y evaluación.
2. Ampliar el nivel de cobertura de la Defensa Penal para fortalecer la entrega de una atención especializada.	2.1 Definir y elaborar modelos de cobertura incorporando mediciones adecuadas para el funcionamiento del servicio permitiendo monitorear tanto cobertura como calidad, además de permitir necesidades presupuestarias manejando diversos escenarios de actuación. 2.2 Establecer la línea especializada de defensa a migrantes. 2.3 Desarrollar un nuevo modelo de defensa penitenciaria orientado a la atención universal. 2.4 Potenciar la cobertura y calidad de defensa penal adolescente en el contexto del proyecto de ley que actualiza la Ley de Responsabilidad Penal Adolescente y que Crea el Nuevo Servicio de Responsabilidad Penal Adolescente. 2.5 Incorporar formalmente el trabajo en comisarías al proceso de prestación de defensa.
3. Preparar a la defensoría Penal Pública en atención a la implementación de las nuevas políticas públicas en materia de acceso a la justicia.	3.1 Diseñar e implementar un plan institucional para la gestión del cambio con focalización al trabajo a que a nivel nacional y regional se debe implementar en el contexto de las nuevas legislaciones que impacten en el desempeño y operación de la institución como son la autonomía para la Defensoría Penal Pública, adecuación del sistema de justicia frente a emergencias, Servicio de Reinserción Social Juvenil, Servicios de Acceso a la Justicia, entre otros.
4. Consolidar la excelencia institucional a través de una efectiva gestión de los procesos claves y el desarrollo de las personas.	4.1 Diseñar y ejecutar un plan de transformación digital de la Institución. 4.2 Desarrollar la Investigación y la

	<p>especialización formativa al interior de la Institución a través de un plan de formación acorde a los distintos perfiles de defensores, así como de los funcionarios/as.</p> <p>4.3 Diseñar y formalizar mecanismos que propendan a la generación de una cultura orientada hacia el reconocimiento de los/as funcionarios/as, destacando desempeño laboral, valores, innovación, entre otras, velando por el bienestar de los/as funcionarios/as a través de lineamientos que propendan a la construcción colectiva de ambientes laborales saludables.</p>
<p>5. Consolidar el rol de la Defensoría Penal Pública en la comunidad, fomentando su posicionamiento y fortaleciendo la difusión de derechos y rol de la Defensoría Penal Pública a la comunidad.</p>	<p>5.1 Implementar el compromiso gubernamental de Gobierno Abierto a través del rol de la Defensoría Penal Pública y el acceso a la justicia.</p> <p>5.2 Posicionar a la Defensoría Penal Pública como una institución líder en el respeto de los Derechos Humanos.</p> <p>5.3 Desarrollar y consolidar una política comunicacional e implementar acciones concretas que permitan su implementación incorporando acciones de monitoreo y de medición estratégica.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado 1° 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 **\$6.733.000.-** 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) **\$6.249.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.700.000.-

Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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.

- a) Ser ciudadano con derecho a sufragio;
- b) Tener a lo menos diez años el título de abogado, y
- c) No encontrarse sujeto a alguna de las incapacidades e incompatibilidades para ingresar a la administración pública.

Fuente: artículo 6° de la Ley N° 19.718

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.

Es altamente deseable contar con experiencia en gestión relacionada al Sistema de Justicia Penal Chileno en áreas preferentemente del derecho penal o derecho procesal penal, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Procesos de calidad de servicio.
- Innovación organizacional.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

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.

*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. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

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 anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	735
Presupuesto Anual	\$ 62.264.487.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Proporcionar defensa penal de alta calidad, a todas las personas que carezcan de abogado por cualquier circunstancia, a través de un sistema mixto público - privado, velando por la dignidad y los derechos humanos de nuestros representados y garantizando el acceso a la justicia a aquellos en situación de especial vulnerabilidad.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

1. Mejorar continuamente la calidad del servicio brindado, a través de la especialización de la prestación de Defensa Penal, la optimización de los mecanismos de evaluación y control, y con orientación a la atención al usuario.
2. Asegurar la cobertura nacional del servicio de defensa penal pública a través del fortalecimiento del sistema mixto.
3. Promover la difusión de derechos y rol de la defensoría penal pública a la comunidad, en el marco sistema de justicia criminal, a través de la gestión del conocimiento y su política comunicacional.
4. Consolidar la excelencia institucional a través de la efectiva gestión de los procesos claves y desarrollo de las personas.

La cobertura territorial que conforma la Defensoría Penal Pública corresponde a 17 Defensorías Regionales y 74 Defensorías locales en todo el territorio nacional.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/La Defensor/a Nacional establece relaciones de coordinación con los siguientes clientes internos:

Director/a Administrativo/a Nacional, Defensores/as Regionales, Jefes/as de Departamento, Jefaturas intermedias, Asociación/es de Funcionarios, Funcionarias y Funcionarios del Servicio.

De manera adicional a lo descrito anteriormente, el/La Defensor/a Nacional deberá relacionarse con los otros actores externos tales como:

Toda persona imputada o acusada por un crimen, simple delito o falta que sea de competencia de un juzgado de garantía o de un tribunal de juicio oral en lo penal y las respectivas Cortes, en su caso, y que carezca de abogado, Familiares de los imputados, acusados o condenados, Ministro/a de Justicia y Derechos Humanos, Subsecretario/a de Justicia, Autoridades de Gobierno, Carabineros y Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Servicio Médico Legal, otros Servicios Públicos, Poder Judicial, Ministerio Público, Medios de Comunicación a nivel nacional, Organismos nacionales e internacionales de Derechos Humanos, Organismos y/o Instituciones del sector privado, Instituciones extranjeras homólogas.

3.4 ORGANIGRAMA

