

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 25-08-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Juan Enrique Vargas

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.

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

2. FACTOR PROBIIDAD

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.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

Habilidad para influir en los interlocutores internos relevantes de la Defensoría, para lograr impulsar nuevas estrategias de recursos humanos que faciliten el cumplimiento de la misión.

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 poseer experiencia en administración de sistemas de gestión de personas.

Adicionalmente se valorara contar con conocimientos y/o experiencia en los procesos de trabajo propios de la función pública.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Defensoría Penal Pública
Dependencia	Defensor/a 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 al logro de los objetivos estratégicos de la institución y al cumplimiento de su misión a través de una eficiente y efectiva entrega de servicios propios de la gestión de personas, potenciando el crecimiento de los funcionarios y el desarrollo de los talentos al interior de la organización.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Implementar y mejorar los procesos de planificación, obtención, inducción, mantención, desarrollo y desvinculación del recurso humano de la institución.
2. Diagnosticar permanentemente la realidad institucional, para generar intervenciones con un enfoque de desarrollo organizacional que apoye el proceso de toma de decisiones.
3. Elaborar y ejecutar programas centrados en la gestión de competencias y recursos propios de cada uno de los funcionarios.
4. Brindar el soporte de información relativo a cargos y

<p>presupuesto de remuneraciones en forma confiable y oportuna, para la toma de decisiones.</p> <p>5. Velar por el correcto y oportuno ejercicio de los derechos funcionarios, entre los que se encuentran los pagos de las remuneraciones, el acceso a capacitación, beneficios sociales y del servicio de bienestar, entre otros.</p> <p>6. Implementar las evaluaciones de desempeño y definir las necesidades de capacitación y las contrataciones vía concursos públicos.</p> <p>7. Controlar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materias de administración de personal del sector público.</p>
--

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
<p>1. Proponer estrategias de gestión de personas de largo plazo, orientadas a implementar el plan estratégico institucional y alinear lo anterior a las aspiraciones de desarrollo de los funcionarios.</p>	<p>1.1 Definición de la estrategia de gestión de personas.</p> <p>1.2 Gestión de carrera funcionaria.</p> <p>1.3 Mejoramiento de los procesos de reclutamiento y selección.</p> <p>1.4 Monitoreo periódico de satisfacción y compromiso, así como clima laboral y calidad de vida.</p>
<p>2. Consolidar el rol directivo en regiones y su empoderamiento en la gestión de personas.</p>	<p>2.1 Implementación, seguimiento y evaluación del Programa de Habilidades Directivas.</p>
<p>3. Gestionar las relaciones con las asociaciones de funcionarios, estableciendo agendas conjuntas de trabajo en materias de interés tanto institucional como funcionario.</p>	<p>3.1 Establecimiento de una política y/o protocolos para la gestión de las relaciones laborales.</p>
<p>4. Optimizar el funcionamiento del sistema informático de gestión de personas, diseñando procesos y procedimientos estandarizados a nivel nacional.</p>	<p>4.1 Establecimiento de estándares de calidad en la operación de los procesos y plan para la mejora continua de los procesos operativos de gestión de personas.</p> <p>4.2 Monitoreo de procesos claves automatizados en el Sistema de Gestión de Personas (SIGPER).</p>

3. 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 de este Sistema sobre la base de:

- El perfeccionamiento del proceso licitatorio de la prestación de Defensa, el que comprende entre otros, la mejora de las correspondientes Bases.
- El fortalecimiento de los estándares de defensa y del Sistema de Evaluación y Control.
- La transversalización de la cultura y valores institucionales hacia la totalidad de los prestadores de defensa.

Asimismo y en el contexto del mejoramiento continuo de la calidad de la prestación, la Defensoría Penal Pública ha desarrollado una línea estratégica de trabajo orientada a la especialización del servicio a grupos particularmente vulnerables. Destaca entre éstos, el programa de Defensa Penitenciaria, dirigido a la población Condenada, Privada de Libertad.

En el mismo sentido, la Defensoría Penal pública es la única institución del Sistema Procesal Penal que cuenta con un equipo de profesionales altamente especializados en defensa penal adolescente.

A futuro y en este eje de trabajo, 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 unidad. (Grado 3° E.F.).

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

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

- Desarrollo de los procesos de selección e inducción de funcionarios.
- Diseño en conjunto con las regiones de planes periódicos de gestión de la Calidad de vida Laboral y control de su implementación y resultados.
- Gestión de planes y programas de desarrollo y fortalecimiento de habilidades directivas.
- Ejecución de mediciones periódicas e Informes de diagnóstico de clima organizacional.
- Elaboración de planes de acción de mejoras de clima laboral, derivados del informe de diagnóstico.
- Dirección metodológica del diseño del plan de capacitación y supervisión de su ejecución.
- Modelo de reordenamiento organizacional basado en la eficiente asignación de personas a las funciones críticas regionales y departamentales, así como un modelo de distribución de grados, consecuente con dicha criticidad, que oriente el desarrollo de carrera al interior del servicio.
- Operación en régimen del sistema informático de RR.HH.
- Supervisión del Servicio de Bienestar y Beneficio de Jardines Infantiles y Salas Cuna
- Control Dotacional de los funcionarios.
- Control Presupuestario del subtítulo 21 de Gastos de Personal

**EQUIPO DE
TRABAJO**

El equipo de trabajo se caracteriza por ser multidisciplinario, con un contacto directo con 20 funcionarios: 12 profesionales, 3 funcionarias técnicas y 5 funcionarios administrativos. En el equipo se encuentran profesionales administradores públicos, ingenieros comerciales, ingeniero civil industrial; una asistente social y una psicóloga.

Reporta directamente al Director Administrativo Nacional.

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
- Funcionarios de la Defensoría Penal Pública

CLIENTES EXTERNOS

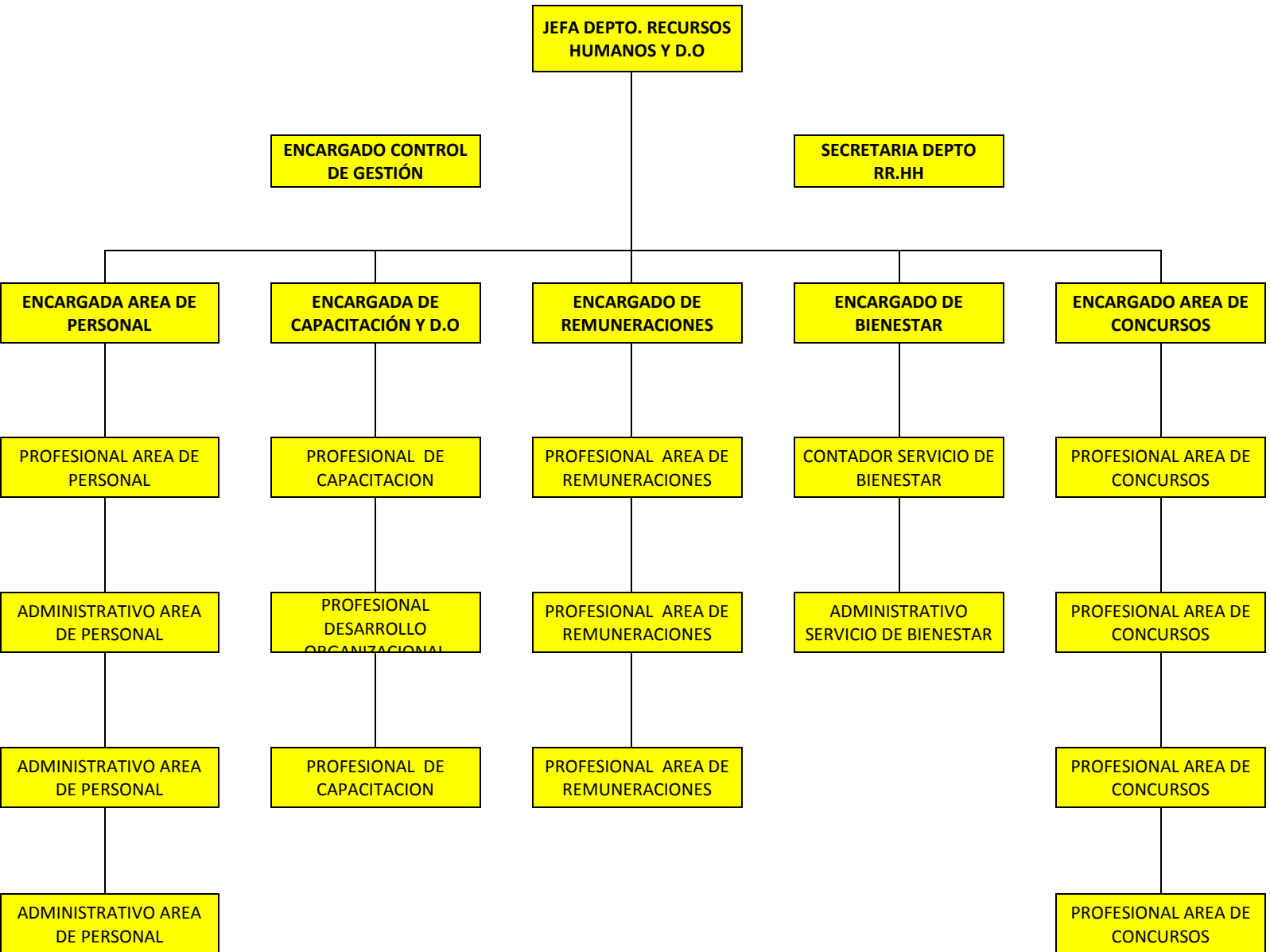
Otros organismos públicos y privados relacionados con la administración de justicia y que tienen vinculación con el Jefe/a de la Unidad Función Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional son:

- Ministerio de Justicia
- Contraloría General de la República
- Superintendencia de Seguridad Social
- Mutuales de Seguridad
- Cajas de Compensación
- Servicio Civil
- Dirección de Presupuesto
- Otros Servicios Relacionados con la Reforma Procesal Penal

DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	20
Dotación Total del Servicio	712 personas
Presupuesto que administra	\$22.608.882.000 aprox.
Presupuesto del Servicio	\$47.703.315.000

Fuente: Información entregada por el servicio 2015



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 **\$4.797.000.-** 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.	\$5.521.420.-	\$55.214.-	\$5.576.634.-	\$ 4.420.074.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.889.253.-	\$78.893.-	\$7.968.146.-	\$ 5.976.366.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.939.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$5.509.331.-	\$55.093.-	\$5.564.424.-	\$4.411.577.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.258.123.-	\$72.581.-	\$7.330.704.-	\$5.566.462.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 4.797.000.-

***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.

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 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 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.
- 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.