

**JEFE/A UNIDAD ESTUDIOS Y PROYECTOS
DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

A el/la Jefe/a de Unidad Función Estudios y Proyectos le corresponde liderar la unidad a su cargo, brindando orientaciones técnicas y estratégicas para el resguardo y mejoramiento continuo de la calidad de las prestaciones de defensa penal, a través del fortalecimiento de la especialización, la producción de contenidos técnicos y generación de directrices, la gestión del conocimiento y la ejecución de proyectos de desarrollo, en conformidad a las normas e instrucciones que rigen a la Defensoría Penal Pública, de manera de potenciar y posicionar técnicamente la labor institucional. Asimismo, contribuir en el análisis y debate de políticas públicas en el ámbito de la discusión legislativa y la defensa penal en el contexto del sistema de justicia.

Al asumir el cargo de Jefe/a de Unidad de Estudios y Proyectos le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Defensor Nacional en materias relacionadas a la prestación de defensa y liderar el Departamento a su cargo asegurando el cumplimiento de los objetivos estratégicos, la gestión de personas y mejora continua, en un clima laboral armónico, de respeto y colaboración.
2. Diseñar y documentar los Modelos de prestación de defensa y Defensa Especializada Institucionales (Objetivos, Procesos, Aspectos claves, Indicadores, Implementación Territorial (cobertura) con orientación a la atención al usuario, como asimismo, asesorar a la Defensoría Nacional y Defensorías Regionales en materias relacionadas a la prestación de la defensa, ejecutando y orientando programas y acciones en pro del perfeccionamiento, fortalecimiento y mejora continua del Sistema Mixto de Prestación de Defensa Penal Pública.
3. Gestionar el Sistema Mixto de Prestación de Defensa, proponiendo y manteniendo actualizado su marco regulatorio, autorizando las modificaciones de jornadas de abogado a solicitud de las regiones, coordinando y organizando los procesos de licitación pública y estableciendo los indicadores de eficiencia y efectividad esperados del sistema.
4. Contribuir con información y análisis al debate de políticas públicas relacionadas con el ejercicio y gestión de la defensa pública y debate legislativo en la materia, manteniendo y perfeccionando un Modelo de Seguimiento y Evolución de la Agenda Legislativa en materia penal.
5. Desarrollar investigaciones en el área del derecho penal, además de diseñar, proponer y liderar la ejecución de planes de capacitación para la defensa, sin dejar de lado la prestación de asesoría y apoyo profesional a las iniciativas de otros departamentos de la Defensoría.
6. Contribuir y participar de las actividades públicas e institucionales destinadas a difundir el rol de la Defensoría Penal Pública y fortalecer así, el conocimiento de derechos y garantías de las personas a la comunidad y, asegurando el posicionamiento e imagen institucional a través de la gestión del conocimiento y de su política comunicacional.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	24
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	80
Presupuesto que administra	\$99.000.000.-

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. Asegurar la adecuada y oportuna habilitación técnica de todos los profesionales abogados que se desempeñan en la Defensoría Penal Pública gestionando un sistema de formación y capacitación consistente con los perfiles de cargo correspondientes.	<p>1.1 Elaborar y actualizar de manera permanente los instrumentos adecuados para la evaluación de los niveles de habilitación, de acuerdo a la especialidad de los perfiles requeridos.</p> <p>1.2 Diseñar programas periódicos de superación de brechas de conocimiento detectadas en procesos de auditoría e inspección.</p>
2. Perfeccionar y documentar los Modelos de Defensa Especializada Institucionales.	<p>2.1 Generar, actualizar y documentar modelos de Defensa Especializada que contengan al menos los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación técnica y estratégica de la situación base. - Descripción de objetivos. - Análisis y documentación de procesos, definición de aspectos relevantes del modelo. - Análisis de pertinencia y validación de indicadores. - Modelo de implementación territorial y cobertura. -Estrategias de implementación y difusión de los modelos.
3. Mejorar la calidad en la prestación del servicio de defensa penal, mediante la revisión y elaboración de propuestas para el perfeccionamiento del sistema integral de calidad de la defensa.	<p>3.1 Elaborar un plan de revisión de los estándares de calidad del servicio documentados, considerando las Condiciones Técnicas de la Defensa, Condiciones de Gestión y las Condiciones de la Relación con el Cliente, desde las perspectivas de su validez, del ordenamiento de instrucciones, procedimientos y modelos de trabajo que permitan alcanzarlos y de la pertinencia de las mediciones e indicadores asociados.</p>

<p>4. Fortalecer el modelo de licitación [SISTEMA MIXTO] y el diseño de bases. Este proceso debe incorporar el perfeccionamiento del modelo de Licitación para la Defensa General, Primeras Audiencias y Penitenciaria e incorporar el estudio de la factibilidad de la incorporación de la componente privada a otras líneas de especialización (Juvenil, Migrantes, etc.).</p>	<p>4.1 Desarrollar un sistema de validación de nuevos indicadores de control y pago variable.</p> <p>4.2 Contribuir a la actualización constante del modelo de administración de contratos de defensa licitada, de acuerdo a los lineamientos del/la Defensor/a Nacional.</p> <p>4.3 Desarrollar el análisis técnico para asegurar la cobertura de la prestación (dotación de defensores, localización, cobertura territorial, entre otros aspectos relevantes).</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 **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 **\$5.428.000.-** 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) **\$4.980.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.323.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

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.

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 de cinco años en el sector público o privado.

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

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 poseer experiencia en el Sistema de Justicia Penal Chileno y en derecho penal y procesal penal, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Diseño e implementación de políticas públicas, gestión pública y/o gestión de proyectos en materia penal.

Es altamente deseable poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas.

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. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.
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.

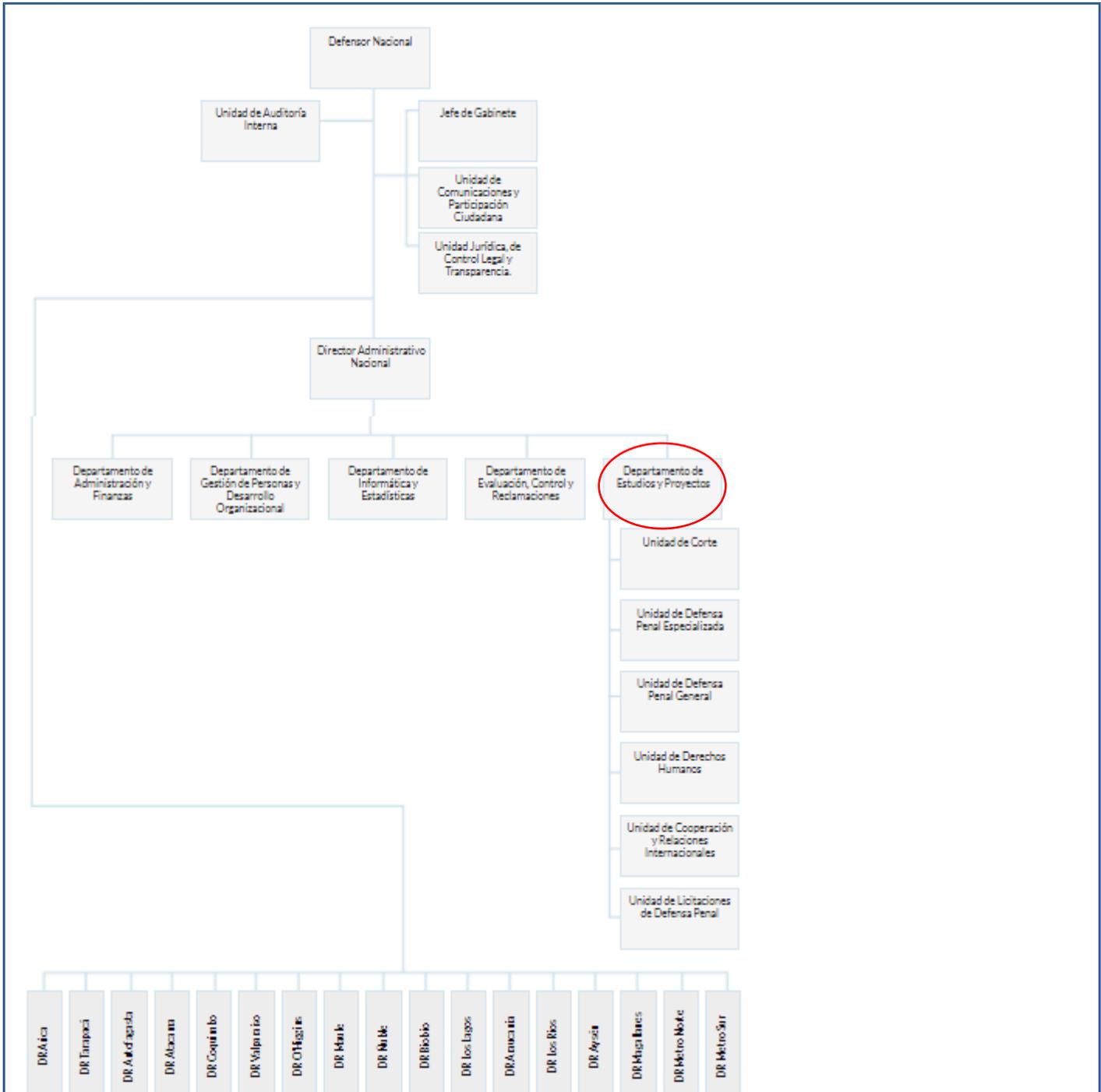
3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Jefe/a de la Unidad de Estudios se relaciona internamente con los siguientes cargos:

- Defensor/a Nacional
- Director/a Administrativo/a Nacional
- Defensores/as Regionales, a través del análisis de calidad en la gestión de la defensa.
- Directores/as Administrativos/as Regionales, en aspectos relativos al cumplimiento y gestión de indicadores.
- Jefes/as de Estudios Regionales, permanentemente, definiendo políticas para el mejor cumplimiento de las labores de defensa.
- Jefes/as de Departamento y Unidades de la Defensoría Nacional, a través de su participación en el Consejo Directivo de la Defensoría.
- Defensores/as Penales Públicos/as, asesorando en materias y estrategias jurídicas.
- Los organismos públicos y privados relacionados con la administración de justicia y que tienen vinculación con el/la Jefe/a de la Unidad de Estudios son:
 - Ministerio Público, intercambiando información con las Unidades Especializadas.
 - Poder Judicial, intercambiando información con la Unidad de Estudios de la Corte Suprema.

- Ministerio de Justicia y servicios dependientes, respondiendo permanentemente, a requerimiento de información, pronunciándose a través de opiniones respecto a iniciativas legales y coordinando actividades.
- Empresas licitadas y abogados licitados, en lo relativo a aspectos técnicos de defensa.
- Universidades y corporaciones de derecho Público o privado, mediante la mantención de convenios e intercambio de información.
- Congreso Nacional, en aspectos tales como asistencia en la tramitación de iniciativas legislativas concernientes y respuestas a solicitudes de información.
- AIDEF, para el fortalecimiento de la Defensa Pública en el continente.
- Sistema Interamericano de Derechos Humanos, con el fin de fortalecer el conocimiento del trabajo que realiza la Comisión y la Corte Interamericana de DD.HH.

3.4 ORGANIGRAMA



Listado de cargos adscritos al Sistema

Cabe señalar que los siguientes cargos de la Defensoría Penal Pública, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Defensor/a Nacional.
- Director/a Administrativo/a Nacional.
- Jefe/a Departamento de Evaluación, Control y Reclamaciones.
- Jefe/a Departamento de Informática y Estadísticas.
- Jefe/a Departamento Gestión de Personas y Desarrollo Organizacional.
- Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE 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 renovar los fundamentamente, 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 altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, 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.

Por otro lado, los altos directivos públicos 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."

- 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.