

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-08-2015  
Representante del CADP: Juan Enrique Vargas

### JEFE/A DE UNIDAD DE EVALUACIÓN, CONTROL Y RECLAMACIONES DEFENSORIA 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. 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
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	10 %
<b>A2. GESTIÓN Y LOGRO</b>	20 %
<b>A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>	10 %
<b>A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	10 %
<b>A5. LIDERAZGO</b>	20%
<b>A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>	15 %
<b>A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS</b>	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 a cargo de 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 poseer experiencia en diseño e implementación de sistemas de control de gestión.

Adicionalmente, se valorará experiencia en:

- Sistema de Justicia Penal
- Licitaciones y administración de contratos
- Diseño e implementación de sistemas de información
- Gestión de calidad

## 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 la Unidad de Evaluación, Control y Reclamaciones le corresponde velar por una prestación del servicio de defensa penal, eficaz y eficiente, en los ámbitos de la calidad, oportunidad y cobertura. En particular, este directivo/a debe cautelar el óptimo funcionamiento del sistema mixto - público/privado - de prestación de defensa.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Jefe/a de Unidad de Evaluación, Control y Reclamaciones, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Coordinar y asesorar a la Defensoría Nacional, y las Defensorías Regionales en la implementación de instrumentos y/o procedimientos ajustados a la normativa vigente, en relación a los procesos de evaluación y control de la prestación de los servicios de defensa penal.
2. Analizar y resolver oportunamente, proponiendo las medidas correctivas procedentes, respecto de los reclamos por el servicio de defensa penal pública y que sean de conocimiento de la Defensoría Nacional.

3. Diseñar, coordinar e implementar los mecanismos para el control y evaluación de los estándares de la prestación de defensa a través de las inspecciones, auditorías externas y otros mecanismos de seguimiento.
4. Proporcionar información acerca del cumplimiento de los estándares de calidad de la defensa que permitan promover el análisis institucional y los ámbitos de mejora.
5. Implementar las mejores prácticas para una prestación de defensa de calidad, de acuerdo a los estándares establecidos en los ámbitos de la defensa técnica, la atención de los usuarios y en general en materias relativas a la gestión global de la prestación.

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Liderar la revisión y actualización de los instrumentos de evaluación de estándares de defensa.	1.1 Propuesta de actualización y/o rediseño de instrumentos. 1.2 Diseño del plan de implementación. 1.3 Levantamiento del impacto de la aplicación de los nuevos instrumentos en los procesos de evaluación y control. 1.4 Diseñar e Implementar una plataforma de información para la toma de decisiones asociada a la cobertura de defensa.
2. Diseño e implementación de un modelo de integración de los sistemas de control e información.	2.1 Diagnóstico de la situación actual. 2.2 Priorización de los ámbitos de mejora y elaboración de plan de acción. 2.3 Implementación plan de optimización
3. Perfeccionamiento y Documentación del Modelo de Operación Eficiente Institucional.	3.1 Implementación de un plan de fortalecimiento del modelo que incluye aspectos claves, como perfeccionamiento e incorporación de nuevos procesos, mecanismos e instrumentos de control y seguimiento y de los ciclos de mejora continua.
4. Perfeccionamiento del Sistema de Gestión de Reclamaciones.	4.1 Diagnóstico del modelo actual. 4.2 Priorización de los ámbitos de mejora y elaboración de plan de acción. 4.3 Implementación Plan de optimización
5. Liderar la implementación de iniciativas orientadas al fortalecimiento y desarrollo del equipo de personas de la Unidad.	5.1 Desarrollar un Plan de Acción implementando las mejores prácticas conducentes a fortalecer el trabajo en equipo en la Unidad.

## 5. 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 2º E.F.) y cinco jefes de unidad. (Grado 3º E.F.).

**BIENES Y/O SERVICIOS**

Los principales bienes y/o servicios que presta esta Unidad son los siguientes:

- Informes sobre la calidad de la Defensa Técnica a partir de las Inspecciones.
- Informes y Análisis de Satisfacción de Usuarios.
- Evaluación de Desempeño del Servicio de Defensa, mediante la auditoría de estándares.
- Diagnóstico de oportunidades de mejora del Servicio de Defensa.
- Gestión del Programa de Auditorías Externas.

**EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo se caracteriza por ser multidisciplinario, contando con 30 colaboradores, entre las cuales se encuentran abogados, sociólogos, contadores auditores y un administrador público.

**CLIENTES INTERNOS**

El Jefe/a de la Unidad de Evaluación, Control y Reclamaciones se relaciona internamente con los siguientes cargos:

- Defensor/a Nacional; proporcionándole información relevante en materia de gestión y evaluación de las prestaciones de defensa, para la toma de decisiones
- Director/a Administrativo Nacional; proporcionándole información relevante en materia de gestión y evaluación de las prestaciones de defensa, para la toma de decisiones
- Defensores/as Regionales; entregando herramientas para la correcta toma de decisiones en el ámbito de la defensa.
- Directores/as Administrativos Regionales; entregando herramientas para la correcta toma de decisiones en el ámbito de la defensa
- Jefes/as de Estudios Regionales: entregando herramientas para la correcta toma de decisiones en el ámbito de la defensa, y velar por el correcto cumplimiento de los estándares establecidos.
- Jefes/as de Departamento y Unidades de la Defensoría Nacional y Defensores Locales, coordinando y entregando información relevante para la correcta y oportuna toma de decisiones.

**CLIENTES EXTERNOS**

Otros organismos públicos y privados relacionados con la administración de justicia y que tienen vinculación con el Jefe/a de la

Unidad de Evaluación, Control y Reclamaciones son:

- Ministerio Público
- Poder Judicial
- Ministerio de Justicia
- Empresas licitadas y abogados licitados.
- Empresas de Auditorías Externas.
- Usuarios de Servicio de Defensa Penal Pública.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

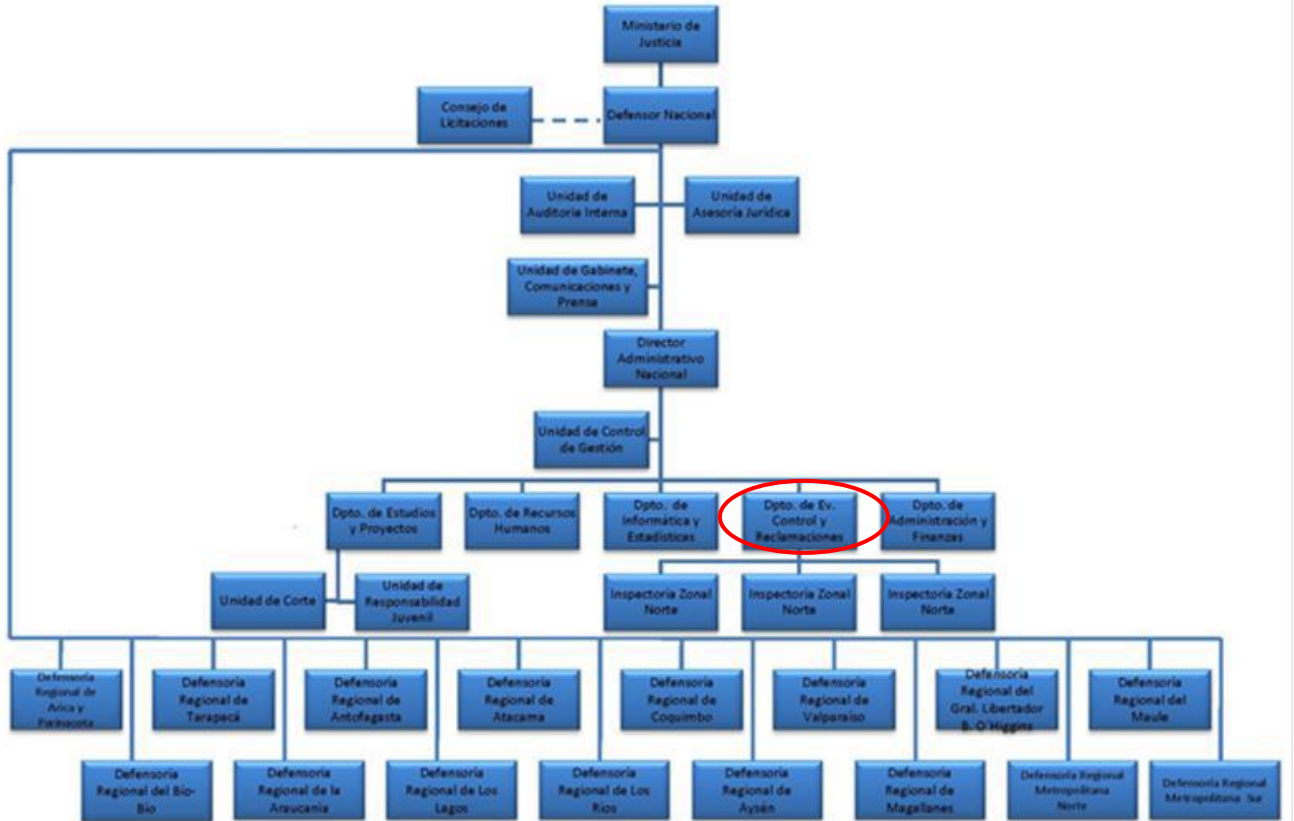
Nº Personas que dependen directamente del cargo	30
Dotación máxima del Servicio	712
Presupuesto que administra	\$550.200.000
Presupuesto del Servicio	\$47.703.315.000

Fuente: Información entregada por el servicio.



## ORGANIGRAMA

### ORGANIGRAMA DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA



**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 **\$4.793.000.-** 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.-	\$ 4.417.230.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.889.253.-	\$78.893.-	\$7.968.146.-	\$ 5.970.227.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.935.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$5.509.331.-	\$55.093.-	\$5.564.424.-	\$4.408.732.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.258.123.-	\$72.581.-	\$7.330.704.-	\$5.560.323.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 4.793.000.-</b>

\***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.

## 6. 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.