

**JEFE/A DE UNIDAD FUNCIÓN INFORMÁTICA Y ESTADÍSTICAS  
DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA  
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

A el/la Jefe(a) de Unidad de Informática y Estadísticas le corresponde gestionar y proveer de la capacidad de desarrollo informático a la institución, con el objetivo de automatizar procesos de trabajo y entregar soporte que permita asegurar la disponibilidad de sistemas y equipos, a través de la contratación de los servicios requeridos que garantice el efectivo desempeño institucional en materias de tecnologías de información y comunicaciones. Asimismo, debe liderar el proceso de información estadística que evidencia el quehacer del Servicio desde una perspectiva cuantitativa.

**1.2  
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.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

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.

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 a la totalidad 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, asegurando la cobertura nacional del servicio y con un estándar de calidad cuya 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.

La Defensoría Penal Pública enfrenta en la actualidad, como principal desafío, el fortalecimiento de la calidad de la prestación de defensa. Lo anterior se traduce en el desarrollo de diversas líneas de acción orientadas a especializar el servicio en función de las particularidades que presentan los usuarios atendidos. De esta manera durante 2016 se completará el 100% de la cobertura del Programa de Defensa Penitenciaria, con una inversión de M\$ 435.353, que permitirá la implementación del mismo en las regiones el Maule, Los Ríos, Los Lagos, Aysén y Magallanes.

Este programa busca resguardar los intereses, garantías y derechos de las personas que cumplen condena en unidades penales y 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 y hasta su completa ejecución. Dicho programa no solo busca informar a la población penitenciaria respecto a sus derechos, sino que también apunta a realizar acciones que faciliten al condenado su reinserción en la sociedad.

En materia de Defensa especializada en Adolescentes, se gestionarán los recursos y se implementarán medidas orientadas a mantener los niveles de especialización en la atención, alcanzados durante los últimos años, lo cual se traduce en que de la totalidad de imputados adolescentes que ingresen al Sistema de justicia Penal, nuestro servicio brinde una respuesta especializada en al menos el 75% de los casos.

Asimismo, se continuará con el desarrollo de las líneas de defensa de indígenas y de migrantes. En este sentido las principales iniciativas a implementar son la formalización en un Manual de las Actuaciones Mínimas para la Defensa Penal de Indígenas, que asegure un piso mínimo de atención a los usuarios a nivel nacional, así como también potenciar las iniciativas de capacitación para defensores penales sobre defensa penal indígena.

En materia de fortalecimiento del sistema mixto de prestación de Defensa, la Defensoría Penal Pública continuará el proceso tendiente a implementar gradualmente la licitación de defensa penal pública de la etapa primaria de un proceso penal. En razón de aquello, el año 2016 y en paralelo al llamado a licitación N° 21, se ha convocado al segundo proceso de licitación de primeras audiencias en las regiones donde no se licitó el año 2015, como una forma de especializar la defensa y dar cuenta de las nuevas formas de organización de trabajo de los Juzgados de Garantía, los que han ido abriendo cada vez más salas en forma paralela, para lo cual la Defensoría requiere defensores suficientes para dar una adecuada cobertura. Finalmente y con el objetivo de dotar a la Defensoría Penal Pública de un Sistema de Aseguramiento de la Calidad consistente con el modelo de prestación de la defensa a través de un sistema mixto público - privado, asegurando y comprometiendo con los usuarios, estándares mínimos de prestación de servicio junto al eficiente y transparente uso de los recursos del Estado de Chile, se contempla durante 2016, el diseño lógico de un sistema integrado de gestión de calidad, cuyo diseño físico se programa durante 2017.

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

En el contexto del objetivo estratégico declarado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de “fortalecer y modernizar el sistema de administración de justicia, a través de reformas y modificaciones legales, que permitan establecer procedimientos judiciales más oportunos, eficientes y transparentes para los ciudadanos”, la Defensoría Penal Pública se propone en el largo plazo fortalecer la difusión de derechos y rol de la Defensoría Penal Pública a la comunidad como una entidad que aporta a la generación de valor público, en el marco del sistema de justicia criminal. Del mismo modo, mejorar la excelencia Institucional, fortaleciendo la gestión de procesos y el desarrollo de las personas, apuntando a mejorar continuamente la calidad de las prestaciones tanto en el sistema privado como en el institucional de defensa, con una visión de calidad centrada en el usuario.

**2.3  
CONTEXTO EXTERNO  
DEL SERVICIO**

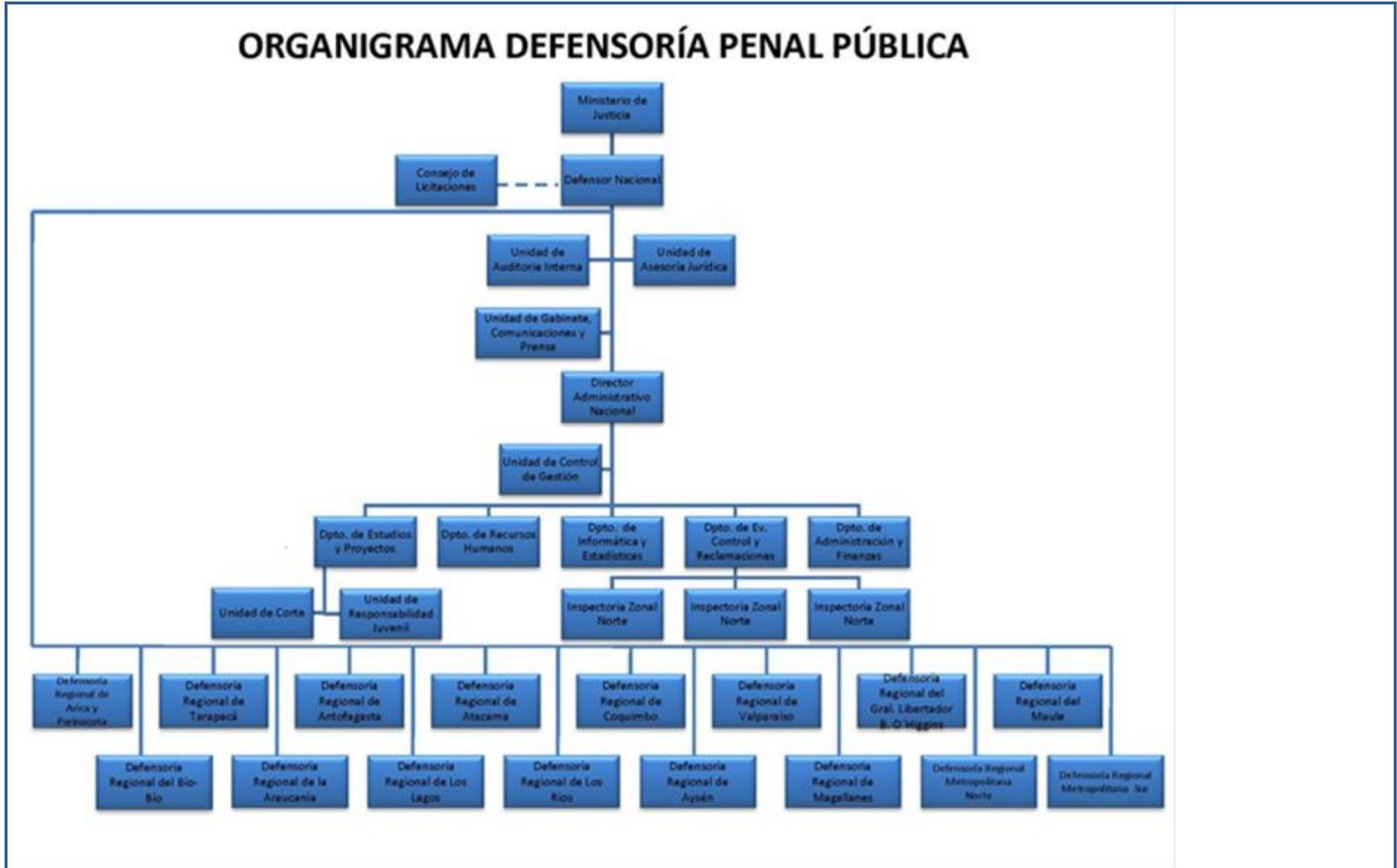
El Jefe de Departamento de Informática y Estadísticas se vinculará con consultoras y proveedores tanto de desarrollo como de provisión, operación y mantención de activos tecnológicos. También se vinculará con entes privados y contrapartes técnicas del estado en la auditoría y ajuste de la operación a los estándares de calidad y marcos regulatorios que apliquen.

**2.4  
CONTEXTO INTERNO  
DEL SERVICIO**

Respecto a la provisión, desarrollo y mantención de activos tecnológicos en general, el Jefe de Departamento de Informática y Estadísticas tendrá como clientes internos a los Jefes de Departamento y Unidades de la Defensoría Nacional, así como a Defensores Regionales y Directores Administrativos Regionales. La implementación de cambios y mejoras en los sistemas tendrá como principales usuarios a Defensores Locales Jefe y Locales, así como Asistentes en el giro del negocio.

Los Encargados Regionales de Informática son las principales contrapartes técnicas en regiones. En la provisión de información estadística, el principal cliente interno será el Departamento de Estudios y Proyectos, así como el Departamento de Evaluación, Control y Reclamaciones.

2.5  
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el Jefe de Departamento de Informática y Estadísticas son los siguientes:

- Defensor Nacional, Directivo responsable del cumplimiento de los mandatos gubernamentales y objetivos institucionales durante su período.
- Director Administrativo Nacional: responsable de todos los indicadores y cumplimiento de compromisos derivados de la gestión interna de la institución.
- Jefe de Departamento de Evaluación, Control y Reclamaciones: responsable de las distintas acciones y programas que buscan la estandarización, medición y mejora continua de la prestación de la defensa, tanto interna como licitada.
- Jefe de Estudios y Proyectos: responsable de la implementación de programas especializados de defensa, gestión del conocimiento y actualización de competencias técnicas de defensores, participación activa en la generación de políticas públicas con otros actores del gobierno, el congreso y el estado, así como la gestión y apoyo en las causas más complejas en la institución.
- Jefe de RRHH y DO: responsable de los procesos y proyectos vinculados a la gestión de personas, tanto en los ámbitos estratégicos (facilitación de la implementación de la estrategia institucional) y transaccionales (pago de remuneraciones, procesos administrativos, entre otros).
- Jefe de Informática y Estadística: a cargo del desarrollo de proyectos informáticos para lograr mayor eficacia y eficiencia en los distintos procesos gestionados por la institución, y el soporte de la operación de los mismos.
- Jefe Unidad Control de Gestión, Jefe Unidad Auditoría: ambas jefaturas lideran unidades responsables de la elaboración de instrumentos de monitoreo y mejoramiento para asegurar el cumplimiento de diversos compromisos vinculados a lo gubernamental, gestionando además los riesgos de no cumplimiento.
- Jefe Asesoría Jurídica: responsable de que los distintos actos administrativos surgidos al interior de la institución (como la generación de bases de licitación) se ajusten al marco normativo

atingente.

- Jefa Comunicaciones, Jefa de Gabinete: responsables de la entrega de asesoría al Defensor Nacional en términos comunicacionales y políticos, en sus distintas intervenciones externas e internas. En el caso de la Jefa de Comunicaciones, se añade el diseño e implementación de estrategias y planes comunicacionales internos y externos, gestión de medios, entre otros.
- Defensores Regionales: responsables por la gestión interna y externa de cada una de las defensorías Regionales. Su función es equiparable a la del Defensor Nacional, pero a nivel regional.
- Directores Administrativos Regionales: responsables en regiones de los resultados asociados al fortalecimiento del sistema privado, la implementación de algunos de los proyectos estratégicos definidos por el nivel central, y por la correcta operación de diversos procesos administrativos y de soporte al giro del negocio.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>712</b>
<b>Dotación de Planta</b>	<b>282</b>
<b>Dotación a Contrata</b>	<b>430</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>10</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	M\$ 51.325.109.- (en miles de pesos, considera los Subtítulos 21, 22 y 24)
<b>Presupuesto de Inversión</b>	M\$ 91.983.- (en miles de pesos, considera Subtítulo 29)

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

- Para asegurar la cobertura nacional del servicio de defensa penal pública cuenta con presencia territorial distribuida de la siguiente manera:

01 Defensoría Nacional  
16 Defensorías Regionales (cobertura nacional)  
72 Defensorías Locales

**2.7  
CARGOS DEL  
SERVICIO ADSCRITOS  
AL SISTEMA DE ADP**

Corresponden al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes cargos:  
Defensor Nacional  
Director Administrativo Nacional  
Jefe de Unidad de Estudios y Proyectos  
Jefe de Unidad de Recursos Humanos  
Jefe de Unidad de Informática y Estadísticas  
Jefe de Unidad de Evaluación, Control y Reclamaciones  
Jefe de Unidad de Administración y Finanzas

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe(a) del Departamento de Informática y Estadística, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Elaborar, planificar y coordinar las actividades de diseño, implementación y optimización de tecnologías de información y comunicación orientadas a mejorar y/o mantener el soporte tecnológico de apoyo a los procesos claves de gestión institucional.
2. Diseñar, proponer y gestionar el plan de desarrollo informático de la institución de manera alineada con el Plan Estratégico.
3. Elaborar, administrar y controlar el presupuesto del área de informática y estadística teniendo en consideración las necesidades de la institución en el horizonte de planificación.
4. Diseñar y gestionar los procesos administrativos de contratación y/o compra de servicios y equipamiento velando por su correcto y efectivo desarrollo y por el cumplimiento de la normativa vigente.
5. Cautelar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información que genera, recibe y almacena la institución.

#### 3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO \*

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer el sistema informático de gestión de defensa penal, de manera tal que permita dar soporte a requerimientos emanados del plan estratégico institucional y de los desafíos que enfrenta la Defensoría Penal pública en materia de tramitación digital.	1.1 Adecuar sistemas con una orientación al usuario interno y a mejorar la calidad de la defensa, integrando sistemas y diseñando las nuevas interfaces y funcionalidades en base a una comprensión cabal de los procesos de negocio. 1.2 Desarrollar el PMG de Seguridad de la información, comprometido por la Defensoría Penal Pública para 2016.
2. Gestionar de manera oportuna los procesos de contratación de servicios tecnológicos y de comunicaciones.	2.1 Planificar con la debida antelación los procesos de contratación de servicios, administrando adecuadamente las demandas de los usuarios internos, expectativas de mejoramiento tecnológico y disponibilidad presupuestaria.
3. Avanzar en el proceso de automatización de los procesos claves para el desempeño institucional.	3.1 Contribuir desde su rol a la toma de decisiones estratégica respecto de la compra o desarrollo de sistemas que soporten los procesos claves y gestionar el resultado de dichas decisiones

<p>4. Implementar un sistema de gestión de la información estadística.</p>	<p>4.1 El sistema debe considerar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un protocolo para la gestión de nuevos reportes estadísticos considerando contenido, diseño, formato, emisión y publicación en página web institucional y/o intranet</li> <li>- Un procedimiento de solicitud de información en línea haciendo uso del protocolo de atención de requerimientos estadísticos.</li> <li>- El desarrollo de ambiente compartido de bases de datos vinculadas a informes estadísticos cuatrimestrales.</li> </ul>
<p>5. Fortalecer y consolidar el trabajo en equipo en la Unidad, para cumplir los objetivos institucionales en un clima laboral que promueva la motivación, la creatividad y la orientación al cliente interno.</p>	<p>5.1 Establecer modelos de trabajo que propicien el abordaje de los desafíos de la unidad con lógicas y prácticas de trabajo en equipo, así como asegurando la inclusión de las perspectivas, requerimientos y urgencias de los Encargados Regionales Informáticos, fortaleciendo la relación cliente-proveedor interno con los Departamentos y Defensorías Regionales.</p>

\*Para mayor profundidad consultar la “Guía práctica: Incorporación de lineamientos para el convenio de desempeño en el perfil de selección ADP”.

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>1</sup>

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

**4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país. Habilidad para visualizar nuevos escenarios y proyectar los desafíos en materia de defensa penal y de la asesoría técnica requerida facilitando la gestión a nivel nacional.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en planificación y gestión de proyectos de sistemas informáticos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencia en seguridad informática.</li> <li>- Gestión de contratos.</li> </ul> <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de jefatura y/o dirección de equipos de trabajo interdisciplinarios.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	13
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 2.147.942.510

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo se caracteriza por ser multidisciplinario, con un contacto directo con funcionarios profesionales y funcionarios técnicos y administrativos.

Entre su grupo se encuentran ingenieros civiles industriales, ingenieros informáticos y sociólogos encargados de las funciones habituales del Departamento.

El Departamento cuenta con las siguientes funciones principales: mantención de sistemas de información, continuidad operativa de plataforma de Hardware, gestión operativa de telecomunicaciones, plataforma de seguridad, administración y control de proyectos y gestión de estadística.

### 5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

#### **Clientes Internos.**

El Jefe/a del Departamento de Informática y Estadística se relaciona internamente con los siguientes cargos:

- Defensores/as Regionales, proporcionándole equipamiento y servicios para el desarrollo de sus tareas. Además de brindar soporte y solución a requerimiento técnico informático y de telecomunicaciones.
- Director/a Administrativo Regionales, brindar equipamientos, servicios informáticos y de telecomunicaciones, capacitación operacional, e información estadística de indicadores.
- Jefes/as de Departamento y Unidades de la Defensoría Nacional, ante requerimiento de equipos y servicios.
- Funcionarios de la Defensoría, para proveer acceso a las tecnologías de información internas y externas, así como modificaciones y mejoramientos a las mismas.

#### **Clientes Externos**

Otros organismos públicos y privados relacionados con la administración de justicia y que tienen vinculación con el Jefe/a del Departamento de Informática y Estadística, son:

- Ministerio Publico, para la coordinación de actividades de relevancia para el cumplimiento de las funciones de la institución, y para la generación de indicadores y de información relevante para la gestión de la Defensoría Penal Pública.

- Ministerio de Justicia, para coordinaciones administrativas y presupuestarias.
- Contraloría General de la República, en materias propias de la supervigilancia del órgano contralor; tales como recursos humanos, administración y de ejecución presupuestaria, entre otras.
- Dirección de Presupuestos, Ministerio de Hacienda, para la coordinación y ejecución del presupuesto institucional y la generación de indicadores de desempeño.
- Abogados licitantes; en tanto se les presta el acceso a herramientas tecnológicas y capacitación.
- Empresas Proveedoras de Bienes y Servicios.
- Poder Judicial, para la coordinación de audiencias.

**5.4 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 **\$4.998.000.-** 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.	\$5.747.798.-	\$57.478.-	\$5.805.276.-	\$ 4.607.471.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.212.713.-	\$82.127.-	\$8.294.840.-	\$ 6.224.923.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.147.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$5.735.214.-	\$57.352.-	\$5.792.566.-	\$4.598.625.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.555.707.-	\$75.557.-	\$7.631.264.-	\$5.798.212.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 4.998.000.-</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.

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
  - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
  - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
  - Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley Nº 19.882)

## 5.6 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 Nº 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.
- 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 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 segundo 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.
- 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 Supremo N° 2, de 5 de abril de 2016, 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.
- 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.

\*\*\*"Las Condiciones de Desempeño pueden variar de acuerdo a las instituciones, la cual puede tener alguna incompatibilidad o inhabilidad o situación especial, por lo que este ítem debe analizarse con el departamento Jurídico del Servicio Civil"