

**JEFE/A DE UNIDAD FUNCIÓN ESTUDIOS Y PROYECTOS
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 Función Estudios y Proyectos le corresponde conducir 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.

**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 de 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 y Derechos Humanos.

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 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 el año 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 de 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 que 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 hasta su completa ejecución. Dicho programa no solo busca educar a la población penitenciaria respecto a sus derechos, sino que también apunta a realizar acciones que permitan al condenado reinsertarse 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 convocará 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. Este llamado a licitación de servicios de defensa en primeras audiencias se está llevando a cabo, por un período de 2 años, solo en la Región Metropolitana Sur para evaluar su funcionamiento y la posibilidad de extenderlo a otras regiones del país. La realización del segundo llamado de primeras audiencias permitirá alcanzar un total de 12 defensores penales dedicados en forma exclusiva a esta actividad en los Juzgados de Garantía con competencia en la Regional Metropolitana y realizar todas las gestiones

necesarias para lograr un eficiente traspaso a otros defensores de las causas que superen esta instancia.

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 el año 2016, el diseño lógico de un sistema integrado de gestión de calidad, cuyo diseño físico se programa durante el 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, en el marco del sistema de justicia criminal, a través de la gestión del conocimiento y su política comunicacional. Del mismo modo, mejorar la excelencia institucional fortaleciendo la gestión de procesos y el desarrollo de las personas.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

El Jefe/a de Departamento de Estudios y Proyectos debe participar en el diseño, desarrollo e implementación de una serie de acciones de comunicación y participación ante diversos públicos e instancias, con el objetivo de posicionar la misión institucional por un lado y por otro, influir en los debates, definiciones y generación de políticas públicas en los ámbitos legislativos y normativos que puedan afectar el funcionamiento del sistema de justicia penal.

En este sentido, la institución, que está realizando acciones para obtener la autonomía institucional, se verá expuesta al escrutinio público, del parlamento y de diversos actores que tienen posturas diversas ante la posibilidad de que la institución pueda ser un actor independiente y con una postura más fuerte en la generación de marcos legales y políticas públicas.

A nivel ciudadano, los desafíos siguen siendo el posicionar la misión institucional de manera que la labor de la institución sea comprendida, validada y legitimada a nivel ciudadano, lo que comprende un desafío importante ante los altos niveles de desconocimiento acerca de la labor y composición del sistema de justicia penal, y ante la importancia de la seguridad pública en la opinión y la agenda pública.

2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO

La institución se encuentra desde hace años trabajando para ir mejorando año a año la calidad de las prestaciones de defensa, desarrollando e implementando instrumentos de gestión, medición y mejoramiento de la calidad, así como en la fijación de estándares que vayan asegurando en el tiempo el mismo nivel de calidad en todas las prestaciones. El Departamento de Estudios, que ha sufrido una serie de cambios y reestructuraciones por su rol estratégico, debe ser estructurado para abordar una serie de desafíos en lo organizacional: establecer con claridad sus propios roles, el rol de los Jefes de Departamento de Estudios regionales y lograr una integración efectiva con el Departamento de Evaluación, Control y Reclamaciones. Para lograr implementar con éxito los desafíos que se le han planteado, el Jefe/a del Departamento de Estudios y Proyectos deberá establecer una alianza efectiva con los equipos directivos regionales y empoderar a los mandos medios (defensores locales jefe) en la implementación de los distintos proyectos que se pretenden implementar (estándares, perfeccionamiento modelo mixto, gestión del conocimiento, etc.). El establecimiento de alianzas es clave, pues más del 75% de la prestación de defensa se realiza a través de defensa licitada, cuya integración a la organización será clave para el logro de los objetivos y desafíos planteados.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el Jefe/a de Departamento de Estudios 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 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 Finanzas: a cargo de la gestión financiera, presupuestaria, contable y administrativa de la institución.
- 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 atinente.
- 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.
- Jefe de Estudios Regional: a cargo de la unidad de estudio, esta unidad es la responsable de estandarizar el nivel base técnico de los defensores penales, sean internos o licitados mediante diversas acciones, así como asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad y de defensa que la institución se plantee.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

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

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

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

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

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 de Unidad de Estudios y Proyectos le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contribuir y participar en las actividades públicas e institucionales destinadas a fortalecer la difusión de derechos y el rol de la Defensoría Penal Pública a la comunidad, en el marco del sistema de justicia criminal, a través de la gestión del conocimiento y su política comunicacional.
2. Diseñar, ejecutar, orientar programas y acciones para el perfeccionamiento, fortalecimiento y mejora continua del Sistema Mixto de Defensa.
3. Diseñar y documentar los Modelos de Defensa Especializada Institucionales (Situación Base, Objetivos, Procesos, Aspectos claves, Indicadores, Implementación Territorial (cobertura) con orientación a la atención al usuario.
4. Diseñar estrategias y propuestas para el mejoramiento de la calidad en la prestación del servicio de defensa penal, mediante la revisión y elaboración de propuestas para el perfeccionamiento del modelo de estándares de defensa.
5. 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.
6. Diseñar, proponer y liderar la ejecución de planes de capacitación para la defensa.
7. Desarrollar investigaciones en el área del derecho penal y prestar apoyo profesional a las iniciativas de otros departamentos de la Defensoría.
8. Asesorar a la Defensoría Nacional y Defensorías Regionales en materias relacionadas a la prestación de la defensa.
9. Contribuir y participar en las actividades públicas e institucionales destinadas a asegurar el posicionamiento e imagen de la Defensoría en materias de derechos y garantías de las personas.
10. 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 y de respeto.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Reestructuración de la Unidad a su cargo, creando unidades específicas encargadas de desarrollar modelos, estudios, análisis técnico y actividades de capacitación y generar información en relación a áreas específicas de la prestación de defensa.	1.1 Diseño de nueva estructura organizacional considerando: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definiciones estratégicas ▪ Descripción de funciones ▪ Estructura y unidades que la conforman ▪ Perfiles de cargos asociados a las funciones de la unidad
2. Perfeccionar y documentar los Modelos de Defensa Especializada Institucionales.	2.1 Implementación de los modelos de Defensa Especializada que contengan al menos los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluación técnica y estratégica de la situación base ▪ Descripción de objetivos ▪ Análisis y documentación de procesos, definición aspectos relevantes del modelo ▪ Análisis pertinencia y validación indicadores ▪ Modelo de implementación territorial y cobertura ▪ Implementación Y difusión de los modelos
3. Diseñar estrategias y propuestas para el mejoramiento de la calidad en la prestación del servicio de defensa penal, mediante la revisión y elaboración de propuestas para el perfeccionamiento del modelo de estándares de defensa.	3.1 Perfeccionar los estándares de calidad del servicio, considerando las <u>Condiciones Técnicas de la Defensa</u> , <u>Condiciones de Gestión</u> y las <u>Condiciones de la Relación con el Cliente</u> , 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.
4. Fortalecer el modelo de licitación [SISTEMA MIXTO] y el diseño de bases, desarrollando la validación de nuevos indicadores de control y pago variable. 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 externalización de otras líneas de especialización (Juvenil, Migrantes, etc...)	4.1 Perfeccionamiento del Modelo Licitación (Bases de Licitación, Validación de nuevos indicadores de control y pago variable en Defensa General, Primeras Audiencias y Penitenciaria) 4.2 Perfeccionamiento del modelo de administración de contratos de defensa licitada. 4.3 Desarrollar el análisis técnico para asegurar la cobertura de la prestación (dotación de defensores, localización, cobertura territorial, entre otros aspectos relevantes). 4.4 Perfeccionar el modelo institucional de control de metas e incentivos (pago variable) contrato, administración de multas y garantías.

*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 PÚBLICO¹

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.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA 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>15%</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en derecho penal y procesal penal, 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"> - Evaluación del desempeño de la defensa. - Desarrollo de políticas públicas, gestión pública y gestión de proyectos. <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia a cargo de equipos de trabajo interdisciplinarios y/o en cargos directivos.</p>	<p>15%</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO 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>10%</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES 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>20%</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS 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>10%</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS 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>20%</p>
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD 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>10%</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	23
Presupuesto que administra	\$47.000.000.- Subt. 22
	\$42.000.000.- Capacitación

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

La Unidad de Estudios cuenta con profesionales especialistas en materia jurídica, de ciencias sociales y administrativas, que se combinan con el propósito de fortalecer al Servicio y cumplir con sus objetivos y funciones departamentales. Además, le permite prestar apoyo al nivel operativo y participar en proyectos iniciados por otros Departamentos.

El equipo de trabajo es multidisciplinario, trabaja con 23 funcionarios, 21 profesionales y 2 administrativos:

- Unidad de Defensa Penal: 7 profesionales y 1 administrativo;
- Unidad de Corte: 3 profesionales y 1 administrativo
- Unidad de Defensa Especializada: 4 abogados
- Unidad de Licitaciones: 4 profesionales.
- Unidad de Programas Internacionales: 1 abogado
- Unidad de biblioteca: 1 profesional, 1 administrativo.

Las labores específicas de este equipo están relacionadas con:

- Diseño e implementación de programas de defensa especializada.
- Gestión de capacitaciones.
- Codiseño, de implementación de programas para el mejoramiento de la calidad de la defensa.
- Asesoría técnica al Defensor Nacional y otros actores en la participación de la institución en el debate público relacionado a la justicia penal.
- Apoyo técnico a la unidad de comunicaciones en la implementación de planes comunicacionales hacia audiencias externas.
- Generación de planes para la sistematización del conocimiento generado internamente.
- Generación de directrices e instrumentos de gestión que permitan estandarizar niveles de calidad entre la prestación de la defensa interna y defensa licitada.
- Asesoría a equipos de defensa en regiones.
- Gestión de causas ante la corte suprema.
- Mantención del Archivo Documental de la Defensoría Penal Pública.
- Generación de reportes en conjunto con la unidad de estadística.

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

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

- Defensor Nacional
- Director/a Administrativo Nacional
- Defensores/as Regionales, a través del análisis de calidad en la gestión de la defensa.
- Directores/as Administrativos 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 Penales Públicos, asesorando en materias y estrategias jurídicas.

Los organismos públicos y privados relacionados con la administración de justicia y que tienen vinculación con el 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.

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 **\$4.983.000.-** 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.-	\$ 4.595.768.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.212.713.-	\$82.127.-	\$8.294.840.-	\$ 6.201.537.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.131.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$5.735.214.-	\$57.352.-	\$5.792.566.-	\$4.587.570.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.555.707.-	\$75.557.-	\$7.631.264.-	\$5.773.530.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 4.983.000.-

***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.

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 N° 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 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.

- 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.
- Para los cargos de salud se considerarán condiciones de desempeño adicionales que será necesario revisar y especificar.
- 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 el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- 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"