

20.12.10

REPÚBLICA DE CHILE  
Ministerio de Justicia  
Defensoría Penal Pública

**APRUEBA BASES ADMINISTRATIVAS DE CONCURSO DE PROVISIÓN DE TERCER NIVEL JERARQUICO PARA EL CARGO DE JEFE(A) DE UNIDAD REGIONAL DE ESTUDIO DE LA DEFENSORÍA REGIONAL DE MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA Y EFECTÚA LLAMADO.**

30 DIC 2010

Santiago,

Resolución Exenta N°

4376

**VISTOS:**

1. Lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley N° 19.718, que crea la Defensoría Penal Pública.
2. Lo establecido en el D.F.L. N° 29 del año 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.
3. Lo preceptuado en el artículo vigésimo séptimo del Título IV que establece normas sobre la carrera funcionaria de la Ley N° 19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los funcionarios públicos que indica.
4. Lo señalado en el artículo 1° letra f) del D.F.L. N° 34 del año 2004 del Ministerio de Hacienda, que determina los cargos que tendrán la calidad dispuesta por el artículo 8° del Estatuto Administrativo.
5. El D.S. N° 69 del año 2004, del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.
6. Decreto Supremo N° 503 de fecha 4 de julio de 2008 del Ministerio de Justicia, que nombra a la Defensora Nacional, publicado en el Diario Oficial con fecha 13 de agosto del 2008.
7. La Resolución N° 1.600 de fecha 30 de octubre de 2008 de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de Toma de Razón.

**CONSIDERANDO:**

1. Que actualmente se encuentra vacante el cargo de Jefe de Unidad Regional de Estudio de la Defensoría Regional de Magallanes y Antártica Chilena.
2. Que conforme lo señalado por el artículo 8° D.F.L. N° 29 del año 2004 del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en relación con lo dispuesto en el D.F.L. N° 34 de 2004, del Ministerio de Hacienda, resulta necesaria la provisión del cargo de Jefe de Unidad Regional previamente señalado, mediante concurso regulado por el D.S. N° 69 del año 2004 del Ministerio de Hacienda, que establece Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo.

**RESUELVO:**

1. **APRUEBESE BASES ADMINISTRATIVAS y ANEXO N°1** de concurso de provisión de tercer nivel jerárquico para el cargo de Jefe(a) de Unidad Regional de Estudio de la Defensoría Regional de Magallanes y Antártica Chilena, cuyo texto es el siguiente:



## **BASES CONCURSO DE TERCER NIVEL JERARQUICO PARA PROVEER EL CARGO DE JEFE (A) DE UNIDAD, DE LA PLANTA DIRECTIVA, GRADO 4° DE LA ESCALA DE REMUNERACIONES DEL SERVICIO, CON FUNCIONES DE JEFE (A) DE LA UNIDAD DE ESTUDIOS DE LA DEFENSORÍA REGIONAL DE MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA.**

La Defensoría Penal Pública llama a los(as) funcionarios(as) de Planta y a Contrata de los Ministerios y Servicios regidos por el Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834, a postular al cargo de Jefe de Unidad Regional de Estudio de la Defensoría Regional de Magallanes y Antártica Chilena, de acuerdo a las condiciones que se detallan.

El concurso que se implementa para proveer este cargo directivo de tercer nivel jerárquico, se ajusta a lo establecido en la Ley N° 18.834, que Aprueba Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda y el D.S. N° 69 de 2004 del Ministerio de Hacienda, que establece el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo.

### **I. PRESENTACIÓN**

Con fecha 10 de marzo de 2001, fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 19.718, que crea la Defensoría Penal Pública, servicio público descentralizado funcionalmente y desconcentrado territorialmente, cuya finalidad es proporcionar defensa penal a los imputados o acusados por crimen, simple delito o falta que sea de competencia de un juzgado de garantía o de un tribunal de juicio oral en lo penal y de las respectivas Cortes y que carezcan de abogado.

La Defensoría Penal Pública, se desconcentra territorialmente a través de las defensorías regionales, correspondiéndole a éstas la prestación de la defensa penal pública en la región.

En este contexto, y considerando lo señalado en el artículo 1° letra f) del D.F.L. N° 34 del año 2004 del Ministerio de Hacienda, que determina los cargos que tendrán la calidad dispuesta por el artículo 8° del D.F.L. N° 29 de 2004 de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 Estatuto Administrativo, establece que dichos cargos deberán ser provistos mediante concurso en los que podrán participar los funcionarios de Planta y a Contrata de los Ministerios y Servicio regidos por el Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834) que cumplan con los requisitos correspondientes.

El día 03 de enero de 2011, será publicado en el Diario Oficial el aviso del llamado a concurso, para la provisión del cargo que se describe a continuación.

### **II. CARGO A PROVEER**

Conforme a lo señalado por el artículo 8° del el D.F.L. N° 29 de 2004 de Hacienda, resulta necesaria la provisión del cargo señalado a continuación, mediante concurso regulado por el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo:

- Cargo : Jefe de Unidad Regional de Estudio.
- N° de vacantes : 1.
- Planta : Directiva.
- Grado : 4° de la Escala de sueldo de este Servicio.
- Renta bruta : \$ **4.490.227** (incluye asignación de modernización en sus componentes base e institucional y no incluye asignación de zona).
- Unidad de desempeño : Defensoría Penal Pública Región de Magallanes y Antártica Chilena
- Dependiente del : Defensor Regional de Magallanes y Antártica Chilena
- Lugar de desempeño : Ciudad de Punta Arenas.



## PÉRFIL DE CARGO.

### 3.1.- Objetivo del Cargo.

Asesorar y velar por la correcta gestión en el ámbito jurídico del Servicio de Defensa Penal Pública.

### 3.2.- Funciones del Cargo.

1. Mantener actualizada la jurisprudencia.
2. Recibir y aprobar peritajes.
3. Realizar la detección de necesidades técnicas de capacitación.
4. Prestar asesoría técnica en materias de Derecho Penal y Procesal Penal al Defensor Regional, Defensores Locales y Defensores Licitados. Incluye materias relativas a planteamientos de la Defensa.
5. Y todas aquellas que ordene su respectiva jefatura, dentro del ámbito de sus competencias.

### 3.3.- Competencias del Cargo

Competencias, habilidades y aptitudes vinculadas al buen desempeño del cargo

Competencia	Definición
Adaptación al Cambio	Aceptar los cambios del entorno organizacional, modificando la propia perspectiva y comportamiento. Implica poseer la flexibilidad y disposición para adaptarse en forma oportuna a nuevos escenarios.
Auto-gestión	Se refiere a la capacidad del funcionario de auto-monitorearse y auto-regularse en la realización de las tareas inherentes al puesto de trabajo.
Toma de decisiones	Se refiere a la capacidad del funcionario para identificar, definir, priorizar y optar por determinados cursos de acción, basándose en un análisis integral de las posibles alternativas para enfrentar una situación o problema.
Compromiso con la Organización	Respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos de la Institución. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.
Comunicación Efectiva	Escuchar y expresarse de manera clara y directa. Implica la disposición a ponerse en el lugar del otro, la habilidad para transmitir ideas y estados de ánimo, y la habilidad para coordinar acciones.
Confianza en sí mismo	Actuar con seguridad frente a situaciones nuevas y/o desafiantes, haciendo juicios positivos y realistas respecto de las capacidades propias y de su grupo de trabajo. Implica una actitud de interés en conocerse a sí mismo y desarrollar nuevas competencias.
Manejo de Conflictos	Mediar y llegar a acuerdos cuando se producen situaciones de tensión o de choques de intereses entre personas, áreas o grupos de trabajo. Implica la capacidad de visualizar soluciones positivas frente a situaciones de controversia o que sean percibidas como desestabilizadoras de la organización.
Orientación a la Eficiencia	Lograr los resultados esperados haciendo un uso racional de los recursos disponibles. Implica el cuidado de los recursos públicos, materiales y no materiales, buscando minimizar los errores y desperdicios.
Orientación al Cliente	Identificar y satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes internos o externos. Implica la disposición a servir a los clientes, de un modo efectivo, cordial y empático.



Competencia	Definición
Proactividad	Se refiere a la actitud permanente del funcionario de anticiparse a cambios en los contextos interno y externo de la institución y/o de su labor, definiendo los cursos de acción necesarios por medio de acciones concretas.
Probidad	Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.
Trabajo en Equipo	Se refiere a la capacidad para integrarse, generar compromisos y colaborar eficazmente con otros en el logro de metas y objetivos.
Manejo de Tecnologías de Información y Comunicación	Operar las herramientas tecnológicas y de comunicación requeridas para el desempeño de sus funciones. Implica el interés por conocer y utilizar de modo regular y eficiente los programas, aplicaciones y sistemas adoptados por la Institución o área funcional.

### Específicas del Cargo

Competencia	Definición
Gerencia Pública	Conjunto de modelos, técnicas e instrumentos que permiten la conducción de los procesos de modernización del Estado de una forma eficiente, eficaz y orientada a la ciudadanía. Incluye el manejo de temáticas tales como: Gobierno y Gestión Pública, Enfoque de las Políticas Públicas, Instrumentos de Gestión Pública, Instrumentos para la Dirección Pública, Desarrollo Organizacional y Capital Humano y Gobierno Electrónico.
Organización y Gestión	Se refiere a la capacidad para diseñar estrategias y estructuras de trabajo que permitan organizar y gestionar adecuadamente situaciones, personas, tiempo y recursos, estableciendo las prioridades, metas y responsabilidades correspondientes, de acuerdo a las necesidades del trabajo y los objetivos institucionales.
Dirección y Coordinación de Equipos	Capacidad para identificar las competencias de cada miembro del equipo, diseñar un plan de trabajo, asignar responsables para cada tarea, entregar instrucciones y controlar el cumplimiento del plan en forma oportuna, conjugando el aporte de los distintos miembros del equipo. En los niveles más altos, coordina y supervisa las actividades de los distintos miembros del equipo para asegurar el cumplimiento de la meta común.
Liderazgo y Supervisión	Ser capaz de ponerse a la cabeza de un equipo de trabajo, dirigiendo, orientando, motivando y aprovechando las competencias y capacidades de cada miembro del equipo para la consecución de los objetivos comunes. En los niveles más altos, dirige a las personas que tiene a cargo, delegando responsabilidades y tareas; y toma decisiones considerando las opiniones que puedan aportar.
Análisis y Síntesis de la Información	Tener la capacidad para obtener e identificar los asuntos y relaciones claves a partir de información básica; implica relacionar y comparar datos de diferentes fuentes; separar sus elementos y conformarlos de manera distinta; identificar las relaciones de causa a efecto que estén involucradas o relaciones más sintéticas o complejas, diagnosticar causas de los problemas y alternativas de solución viables. En los niveles más altos, es capaz de sintetizar la información analizada y proponer acciones que lleven al cumplimiento de los objetivos de su cargo y de lo requerido por la Institución.



Competencia	Definición
Análisis y Sistematización de Jurisprudencia	Capacidad de recopilar, analizar y sistematizar jurisprudencia, detectando fallos recurrentes que permitan ilustrar el comportamiento de los tribunales superiores de justicia.
Evaluación del Desempeño de la Defensa	Capacidad para aplicar conocimientos, herramientas y técnicas destinadas a la evaluación del desempeño de la defensa por parte de los defensores penales públicos, en base a las normas de derecho procesal penal, penal, estándares de defensa penal y normativa vigente de la institución.
Gestión de Licitaciones de Defensa Penal Pública	Capacidad de analizar, administrar y reformular el modelo de licitaciones de defensa penal pública, a fin de optimizar el uso de los recursos y mantener la cobertura y continuidad del servicio de defensa.
Implementación Sistemas de Planificación y Control de Gestión	Capacidad de aplicar conocimientos especializados para diseñar, implementar y controlar los instrumentos de planificación y control de gestión, a fin de eficientar el uso de los recursos que permitan asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
Justicia Penal y Proceso	Conocimiento y aplicación de legislación que regula el Sistema Penal y los sistemas procesales en Chile.
Litigación	Habilidad que permite realizar disputas en relación a un hecho determinado. Es la habilidad utilizada por abogados para disputar en juicio usando la terminología legislativa adecuada.
Negociación	Capacidad para estudiar distintas posiciones y obtener el mejor acuerdo posible para las partes involucradas, utilizando herramientas y metodologías eficientes y de forma oportuna.
Planificación y Control de Gestión	Capacidad para establecer y conducir un proceso o proyecto de trabajo, controlando su cumplimiento. Implica determinar eficazmente las metas y prioridades estipulando la acción, los plazos y recursos requeridos para alcanzarlas, evaluando el avance e introduciendo oportunamente las correcciones y optimizaciones que sean necesarias.
Sistema Penal Juvenil	Capacidad para aplicar de manera correcta los conocimientos en materia del sistema penal juvenil en la prestación del servicio de defensa.
Tolerancia a la Frustración	Capacidad para reaccionar ante situaciones adversas y mantener un desempeño laboral de calidad pese a las situaciones desfavorables o de alta exigencia. Es la capacidad para tolerar fracasos y persistir en la consecución de objetivos mayores, exhibiendo conductas adaptativas que le permitan afrontar las diferentes dificultades que presenta el escenario laboral.

### 3.4.- Aspectos a considerar:

A continuación se presentarán aspectos que se considerarán relacionados con el buen desempeño esperado del cargo, que orientarán la evaluación de los candidatos en el proceso de selección.

#### Estudios y cursos de formación y capacitación.

- Se valorará preferentemente Título Profesional Universitario de Abogado.
- Deseable Magister, postítulo y/o Diplomado en el área Penal y Procesal Penal.
- Deseable capacitación relacionada con el cargo.



### III. REQUISITOS DE POSTULACIÓN

#### 4.1- Requisitos Generales:

Los(as) postulantes deberán cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 46 y 47 del Decreto Supremo 69/2004 del Ministerio de Hacienda, para la provisión de cargos de Jefes de Departamentos y equivalentes, a saber:

- a) Ser funcionario de planta o contrata de cualquier Ministerio y/o Servicio regido por el Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834). En caso de ser funcionario a contrata, haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos durante tres años previos al concurso en forma ininterrumpida.
- b) Encontrarse calificado y en lista 1 de distinción.
- c) No estar afecto a las inhabilidades contenidas en las letras b), c) y d) del inciso segundo del artículo 27 del reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo, Decreto N° 69 de 2004, que señala que serán inhábiles para ser promovidos los funcionarios que:
  - No hubieren sido calificados durante dos períodos consecutivos;
  - Hubieren sido objeto de medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante, y
  - Hubieren sido sancionados con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afectos a las inhabilidades e incompatibilidades, contenidas en los artículos 54 y 56, ambos del D.F.L. N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 U.T.M. o más, con este Servicio.
- Tener litigios pendientes con este Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 U.T.M. o más, o litigios pendientes con este Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos de este Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios del cumplimiento de funciones de este Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.
- Las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito.

#### 4.2.- Requisitos Específicos:

Corresponden a los señalados en el artículo 29 de la Ley N° 19.718, que establece los requisitos de ingreso y promoción de las plantas y cargos de la Defensoría Penal Pública, a saber:

Título profesional de una carrera de **no menos de diez semestres** de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y **cinco años de experiencia profesional en el sector público o privado.**

*Los postulantes que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente, podrán acceder a la fase de evaluación que contempla la presente base.*

#### 4.3.- Permanencia en el Cargo.

El funcionario nombrado permanecerá en el cargo por un período de tres años, al término del cual y por una sola vez, el (la) Defensor(a) Nacional podrá, previa evaluación de su desempeño, resolver la prórroga



del nombramiento por un período igual. Con todo, su permanencia en el cargo quedará supeditada a su calificación en Lista N° 1 de Distinción.

El funcionario nombrado, una vez concluido su período o eventual prórroga podrá reconcurrar o reasumir su cargo de origen cuando proceda.

#### IV. MODALIDAD DE EVALUACIÓN

La evaluación se llevará a cabo en base a etapas sucesivas, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas siguientes.

El Concurso podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando los postulantes no alcancen el puntaje mínimo definido en las bases.

#### V. ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR

La evaluación de los postulantes constará de cinco etapas:

- ETAPA I : Factor "Experiencia Profesional"
- ETAPA II: Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación",
- ETAPA III: Factor "Aptitudes Técnicas para el Desempeño del Cargo"
- ETAPA IV: Factor "Adecuación Psicolaboral para el Cargo"
- ETAPA V: Factor "Apreciación Global del Candidato"

#### VI. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

##### 7.1.- Fecha y bases del concurso:

Las bases del presente concurso se encontrarán disponibles en la página web de la Defensoría Penal Pública, [www.dpp.cl](http://www.dpp.cl), a contar del día 03 de enero de 2011. Del mismo modo, las bases podrán ser retiradas desde la Secretaría del Departamento de Recursos Humanos de la Defensoría Penal Pública, ubicada en Agustinas N° 785, piso 5°, oficina 546, comuna de Santiago.

##### 7.2.- Documentación obligatoria a remitir:

Los(as) interesados(as) en participar en este concurso, deberán remitir:

- a. Currículum vitae, en el formato establecido por la Defensoría Penal Pública para ello, disponible en [www.dpp.cl](http://www.dpp.cl)
- b. Certificado de título profesional.
- c. Certificados que acrediten capacitación, postítulos o postgrados.
- d. Certificado original del Jefe de Recursos Humanos o encargado de Personal del Servicio donde se encuentra desempeñando funciones, que acredite no estar afecto a las siguientes inhabilidades:
  - Haber sido calificado durante dos períodos consecutivos (se exceptúan todos aquellos casos señalados en los dictámenes de la Contraloría General de la República).
  - Haber sido objeto de medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante (Fecha de vacancia del cargo: 01 de octubre de 2010).
  - Haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante. (Fecha de vacancia del cargo: 01 de octubre de 2010).



- e. Documentación que certifique su **calidad de funcionario de planta o a contrata de alguno de los Ministerios o Servicios regidos por el Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834)**, con especificación del cargo desempeñado.
- f. Documentación que acredite la experiencia laboral, **a contar de la fecha de obtención del título profesional.**
- g. Documentación que certifique la calificación obtenida en los dos períodos inmediatamente anteriores, en el cual además se debe indicar la lista en la cual fue calificado.
- h. Ficha de postulación (disponible en el sitio web [www.dpp.cl](http://www.dpp.cl)).
- i. Declaración jurada (anexo N° 1) que acredite que no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en los artículos 54 y 56 del D.F.L. N° 1/19.653 de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

**Estos documentos y certificaciones son en fotocopias simples, de acuerdo a lo establecido en el D.S. N° 69 del 2004.**

En el caso de los funcionarios de la Defensoría Penal Pública, para efectos de las letras b y c podrán solicitar al Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, información sobre los títulos y estudios que se encuentran registrados en dicha unidad los que se tendrán por acreditados. Asimismo no es necesario acreditar lo establecido en las letras; d, e, i, anteriores.

**AQUELLOS (AS) QUE REMITAN INFORMACIÓN INCOMPLETA, EN FORMATOS DISTINTOS A LOS SEÑALADOS O QUE NO REÚNAN LOS REQUISITOS FIJADOS ANTERIORMENTE, NO PODRÁN PASAR A LA ETAPA SIGUIENTE DE EVALUACIÓN: EXPERIENCIA PROFESIONAL.**

### **7.3.- Fecha y lugar de recepción de postulaciones:**

Las postulaciones deberán ser presentados en sobre cerrado dirigido a **“LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO PARA EL CARGO JEFE DE UNIDAD REGIONAL DE ESTUDIO CON DESEMPEÑO EN LA DEFENSORÍA REGIONAL DE MAGALLANES Y ANTÁRTICA CHILENA”**, por correo certificado o personalmente, a más tardar el día 14 enero de 2011, hasta las 17:00 horas, en las siguientes direcciones:

- **Oficina de Partes de la Defensoría Nacional, Av. Libertador Bernardo O’Higgins N° 1449, piso 5°, Of. 501, comuna de Santiago.**
- **Oficina de Partes de la Defensoría Regional de Magallanes y Antártica Chilena, José Miguel Carrera 441, Punta Arenas.**

Serán consideradas dentro del proceso de selección todas aquellas postulaciones recepcionadas por correo certificado que consignen en el timbre de la empresa de correos, que fueron despachadas dentro del plazo y horario establecido en el párrafo anterior. **No se recibirán postulaciones y antecedentes fuera de este plazo.**

### **7.4.- Revisión de Requisitos:**

Será una empresa externa la encargada de verificar si los postulantes cumplen con los requisitos exigidos en las presentes bases, debiendo levantar un acta con la nómina de los postulantes aceptados y rechazados y cualquier situación relevante relativa al concurso. Asimismo, se dispondrá la notificación de las personas cuya postulación hubiere sido rechazada, indicando la causa de ello.

### **7.5.- Consideraciones Especiales:**

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su ficha de postulación, de manera tal de adoptar las medidas que resulten pertinentes para garantizar la igualdad de condiciones a todos los postulantes que se presenten en este concurso.



## VII. PROCESO DE SELECCIÓN

Se reitera a los postulantes que sólo podrán acceder a la fase de evaluación que se señala a continuación, aquellos candidatos que cumplan los requisitos legales, generales y específicos detallados previamente.

Los factores serán evaluados en forma sucesiva, de modo tal, que **sólo los candidatos que obtengan la puntuación mínima requerida en cada etapa**, estarán habilitados para pasar a la etapa siguiente.

Cada etapa de evaluación consta de un factor.

El puntaje mínimo de cada etapa determina el paso del postulante a la siguiente fase del proceso, y se aplicará según se especifica en cada caso.

Etapa y Factor	Aspecto a Evaluar	Ponderación	Puntaje Máximo Ponderado	Puntaje Mínimo ponderado para pasar a la etapa siguiente
<b>I ETAPA</b> Factor: "Experiencia Profesional"	Experiencia Profesional	15%	15	7,5
<b>II ETAPA</b> Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación"	Perfeccionamiento	10%	10	3
<b>III ETAPA</b> Factor "Aptitudes Técnicas para el Desempeño del Cargo"	Evaluación de conocimientos	30%	30	18
<b>IV ETAPA</b> Factor "Adecuación Psicolaboral para el Cargo"	Evaluación Psicolaboral	25%	25	15
<b>V ETAPA</b> Factor "Apreciación Global del Candidato"	Evaluación de Habilidades, Aptitudes y Competencias vinculadas al cargo	20%	20	12
	<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100</b>	<b>55,5</b>

### Etapa I: Factor "Experiencia Profesional"

Ponderación total: 15 %

**Esta etapa será desarrollada por una empresa externa contratada para tal efecto.**

Se refiere a la experiencia profesional general, considerada ésta como el ejercicio de labores profesionales desarrolladas desde la obtención del título profesional. Tiene una ponderación del 15% y el puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa es de 7,5 puntos.



Años de Experiencia Laboral	Puntaje Final Ponderado
Menor a 5 años	0
Igual o mayor a 5 años y hasta 8 años	7,5
Mayor a 8 años	15

**Nota:** se considerará la experiencia acreditada sólo hasta completar un puntaje final ponderado de 15 puntos.

#### Acreditación de la Experiencia

- ⇒ Certificados de antigüedad laboral extendidos por el empleador, sea ésta persona natural o jurídica, donde se certifique la experiencia laboral del postulante, con indicación de la fecha de inicio y término de la relación laboral y de las actividades y/o funciones realizadas, el cargo específico; sea profesional, de jefatura o directivo gerencial, con indicación del vínculo contractual (honorario, contrata, planta, código del trabajo u otro) o en su defecto, finiquito del trabajador o contrato que acredite los años de desempeño.
- ⇒ Certificados extendidos por el jefe, encargado de personal o por la autoridad respectiva del o los servicios públicos en los cuales se ha desempeñado el postulante, señalando la calidad jurídica (planta, contrata, honorario o código del trabajo), con fecha de inicio y término de la relación laboral y las funciones realizadas.
- ⇒ Se considerará como experiencia laboral las actividades de docencia que se realicen como profesores (as) titulares, lo cual deberá ser debidamente acreditado por la Universidad, Instituto Profesional o Centro de Formación Técnica reconocido por el Estado.
- ⇒ Para la acreditación del ejercicio libre de la profesión, servirán fotocopias simples de las boletas de honorarios o copia de declaraciones mensuales de impuestos.

#### PARA EL CÁLCULO DE LA ANTIGÜEDAD LABORAL NO SE CONSIDERARÁN FECHAS SUPERPUESTAS.

LOS CERTIFICADOS QUE EL POSTULANTE PRESENTE DEBERÁN CONSIGNAR CLARAMENTE EL PERÍODO DE DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES QUE SE ACREDITAN, INDICANDO LAS FECHAS DE INICIO Y TÉRMINO, CUANDO CORRESPONDA, Y LAS FUNCIONES REALIZADAS. EN CASO QUE ESTOS CERTIFICADOS NO SEÑALEN LA FECHA PRECISA DEL PERÍODO DEL DESEMPEÑO (día, mes y año), SE CONSIDERARÁ, EN EL CASO DEL INICIO DE FUNCIONES, EL ÚLTIMO DÍA DEL PERÍODO SEÑALADO Y EN EL CASO DEL TÉRMINO DE FUNCIONES EL PRIMER DÍA DEL PERÍODO SEÑALADO.

Las personas preseleccionadas, que cumplan con un puntaje ponderado mínimo en la Etapa I de 7,5 puntos, pasarán a la Etapa II.

#### Etapa II: Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de Capacitación"

Ponderación Total: 10%

Esta etapa será realizada por una empresa externa contratada al efecto, el puntaje asignado será el señalado en el siguiente cuadro

ACTIVIDAD <sup>1</sup>	Puntaje Final Ponderado
Sin capacitación	0
Seminarios o cursos relativos al área Penal y Procesal Penal	0.3 puntos cada Seminario <sup>2</sup> y 0.5 puntos por cada Curso <sup>3</sup> . Puntaje máximo a obtener 3 puntos
Diplomados o Postítulos con una duración igual o superior a las 100 horas, en las	2 puntos por cada Diplomado o Postítulo. Puntaje máximo a obtener 6 puntos

<sup>1</sup> Se considerarán los Cursos, Seminarios, Diplomados, Magíster y Doctorado de una misma materia sólo una vez.

<sup>2</sup> Se considerarán como seminarios aquellos que tengan una duración de menos de 8 hrs.

<sup>3</sup> Se considerarán cursos aquellos que tengan una duración de 8 o más horas.



materias señaladas. <sup>4</sup>	
Magíster o Doctorado en las materias señaladas	<b>5 puntos cada Magíster o Doctorado Puntaje máximo a obtener 10 puntos</b>

***Nota: se considerarán las actividades acreditadas sólo hasta completar un puntaje final ponderado de 10 puntos.***

Sólo se considerarán las actividades de perfeccionamiento realizadas, aprobadas y acreditadas hasta el 31 de diciembre de 2010.

Se considerarán cursos de capacitación, calificados como pertinentes por el Comité de Selección, aquellos relacionados y acreditados por el o la postulante, debiendo incluir para ello, **nombre del curso, entidad y fecha de realización.**

**Las personas preseleccionadas que cumplan con un puntaje ponderado mínimo en la Etapa II de 3 puntos, pasarán a la Etapa III.**

### **Etapa III: Factor “Aptitudes Técnicas para el Desempeño del Cargo”**

Ponderación Total: 30%

Consiste en la aplicación de un examen de conocimientos a los postulantes, sobre las materias técnicas que se especifican a continuación:

- Derecho Procesal Penal.
- Derecho Penal.
- Ley N° 20.000, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas.
- Ley N° 20.084, que establece un sistema de responsabilidad penal adolescente infractores a la ley penal.
- Derecho Constitucional (Garantías)
- D.F.L. N° 29 de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el Texto refundido y coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo
- Ley N° 19.718, que crea la Defensoría Penal Pública.
- Resolución N° 1307/2006 de la Defensoría Penal Pública. Que aprueba estándares básicos para el ejercicio de la defensa Penal Pública (disponible en pagina web [www.dpp.cl](http://www.dpp.cl))

Se informará a través de correo electrónico y/o telefónicamente, al mail y/o teléfono, indicado en la ficha de postulación, a los(as) postulantes que accedan a esta etapa, sobre la dirección del lugar en el cual se tomará la prueba, la que se rendirá en las ciudades de Punta Arenas y Santiago **el día jueves 10 de febrero de 2011, en horario a definir.**

El examen considera preguntas de verdadero y falso, selección múltiple, desarrollo de casos aplicados o preguntas específicas de conocimientos, relativos a las materias descritas.

El examen de conocimientos, tiene una ponderación sobre el puntaje final del 30%, y el puntaje mínimo para pasar a la siguiente etapa será de 60 puntos en la escala de 1 a 100 (60%), lo que en términos ponderados equivale a 18 puntos.

**Las personas preseleccionadas que cumplan con un puntaje ponderado mínimo en la Etapa III de 18 puntos, pasarán a la Etapa IV.**

### **Etapa IV: Factor “Adecuación Psicolaboral para el Cargo”**

Ponderación total: 25%

Los postulantes que accedan a esta etapa serán informados, al teléfono o correo electrónico que **hayan**

<sup>4</sup> En el caso que un Diplomado no indique la cantidad de horas, se considerará como un curso.



señalado en su postulación, de la cual se dejará la debida constancia.

En esta etapa se medirá si el postulante cumple con las competencias requeridas para el cargo, es decir, si presenta el perfil motivacional, intelectual, interrelacional y de personalidad adecuado a los requisitos del cargo y de la institución.

Esta etapa del proceso será realizada por una empresa externa contratada al efecto; **entre el 21 y 25 de febrero de 2011**, en las ciudades de Punta Arenas y Santiago; se avisará oportunamente el lugar y la hora en que se realizará la referida evaluación.

Para determinar lo anterior, se evaluará aplicando la tabla detallada a continuación:

Forma de evaluación	Puntaje	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo
Recomendable de acuerdo al perfil de competencias definido para el cargo	20 a 25	25	15
Recomendable con reparos de acuerdo al perfil de competencias definido para el cargo	15 a 19,99		
No Recomendable de acuerdo al perfil de competencias definido para el cargo	0 a 14,99		

La Evaluación Psicolaboral tiene una ponderación sobre el puntaje final del 25%.

**Las personas preseleccionadas que cumplan con un puntaje ponderado mínimo en la Etapa IV de 15 puntos, pasarán a la Etapa V.**

#### **Etapa V: Factor "Apreciación Global del Candidato"**

Ponderación total: 20%

Esta etapa consiste en la aplicación de una entrevista efectuada por el Comité de Selección conformado según lo dispuesto en el artículo 21 del Decreto con Fuerza de Ley N° 29 del 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo. A dicha entrevista personal accederán las o los postulantes que hayan superado las etapas anteriores y tiene por objeto detectar la presencia y nivel de desarrollo de las competencias, habilidades y aptitudes vinculadas al perfil del cargo.

Se informará a través del correo electrónico o telefónicamente, señalado en la ficha de postulación, a los (as) postulantes que pasaron a esta etapa, especificando la hora en que se efectuará la entrevista, la cual se realizará en la Defensoría Nacional, ubicada en Av. Libertador Bernardo O'Higgins N° 1449, piso 8, comuna de Santiago, durante los días **14 y 15 de marzo de 2011**.

La comisión será la encargada de evaluar las competencias, habilidades y aptitudes vinculadas al cargo, entre las cuales se considerarán:

1. Capacidad Analítica
2. Liderazgo
3. Proactividad
4. Expresión Corporal
5. Expresión Verbal
6. Tolerancia al trabajo bajo presión
7. Orientación al Logro
8. Dirección de equipo
9. Manejo de conflictos
10. Toma de decisiones



Cada variable considerada se evaluará de manera específica, a objetivo de establecer el grado de desarrollo de cada una de estas en el postulante. Para determinar lo anterior, la Comisión evaluará aplicando la tabla detallada a continuación:

Competencias, Habilidades y Aptitudes vinculadas al cargo	Puntaje ponderado a obtener, conforme al estado de desarrollo				
	Nulo	Básico	Regular	Bueno	Muy Bueno
Capacidad Analítica	0	0.5	1,0	1,2	2,0
Liderazgo	0	0.5	1,0	1,2	2,0
Proactividad	0	0.5	1,0	1,2	2,0
Expresión Corporal	0	0.5	1,0	1,2	2,0
Expresión Verbal	0	0.5	1,0	1,2	2,0
Tolerancia al trabajo bajo presión	0	0.5	1,0	1,2	2,0
Orientación al Logro	0	0.5	1,0	1,2	2,0
Dirección de equipo	0	0.5	1,0	1,2	2,0
Manejo de conflictos	0	0.5	1,0	1,2	2,0
Toma de decisiones	0	0.5	1,0	1,2	2,0

Sólo podrán calificar como postulantes idóneos los candidatos que obtengan en esta etapa un puntaje ponderado mínimo de 12 puntos.

#### VIII. ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

El Comité de Selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las cuales dejará constancia de sus acuerdos. Las actas deberán contener la información necesaria para que cada participante del concurso pueda verificar el cumplimiento cabal de las bases y la pertinencia, en cuanto a su relación con los requerimientos del cargo, de los antecedentes tomados en consideración, así como las pruebas aplicadas y sus pautas de respuesta.

#### IX. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO

El puntaje final de cada postulante corresponderá a la suma del puntaje ponderado obtenido en cada factor de selección.

Para ser considerado como postulante idóneo, el candidato deberá:

- 1) Aprobar cada una de las etapas, y;
- 2) Reunir **al menos 55,5 puntos ponderados**, correspondientes a la suma total de las etapas.

El o la postulante que no reúna dicho puntaje será declarado postulante no idóneo. El concurso podrá ser declarado desierto parcial o totalmente por falta de postulantes idóneos, es decir, que no alcancen el puntaje mínimo definido.

En caso que no existan postulantes idóneos una vez concluido el proceso, se convocará a concurso público.

#### X. SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO

Como resultado del concurso, el Comité de Selección confeccionará una nómina de tres a cinco nombres, con aquellos candidatos de planta de la Defensoría Penal Pública que hubieran obtenido los más altos puntajes; por cada cargo vacante. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos de la planta idóneos para conformar una terna, ésta se complementará con los postulantes idóneos pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido.



En el evento de producirse empate, se desempatará de acuerdo a los siguientes criterios:

- Según el puntaje obtenido en la Etapa I
- Según el puntaje obtenido en la Etapa V
- Según el puntaje obtenido en la Etapa III
- Según el puntaje obtenido en la Etapa IV
- Según el puntaje obtenido en la Etapa II
- Si persiste el empate, resolverá el Comité de Selección.

La Defensora Nacional, podrá entrevistar a los candidatos de la nómina, y será la encargada de seleccionar a una de las personas propuestas, quien deberá manifestar su aceptación del cargo, procediendo posteriormente a la designación como titular en el cargo correspondiente.

#### **XI. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO**

La notificación a la persona seleccionada podrá ser personalmente o mediante carta certificada, lo cual se hará inmediatamente después de adoptada la decisión de nombramiento. De efectuarse la notificación a través de carta certificada, esta se hará a la dirección consignada en la ficha de postulación y se entenderá practicada al tercer día de expedida la carta.

Una vez practicada la notificación del resultado del concurso, el postulante deberá manifestar expresamente su aceptación del nuevo cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación, aportando si corresponde la documentación original. Si así no lo hiciera, se nombrará a algún otro postulante propuesto en la terna o quina a la Defensora Nacional.

#### **XII. FECHA EN QUE SE RESOLVERÁ EL CONCURSO**

El concurso se resolverá a partir del día 16 de marzo de 2011 y el nombramiento podrá ser efectuado a contar del día siguiente.

La Defensora Nacional emitirá las resoluciones que procedan el nuevo nombramiento, conforme a lo señalado en el punto XII de estas bases.

Los postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República en los términos establecidos en el artículo 160° del Estatuto Administrativo. El Comité de Selección no se pronunciará sobre ninguna observación, queja o reclamación presentada de cualquier forma por los postulantes durante el desarrollo del concurso.

El Departamento de Recursos Humanos y D.O. de la Defensoría Penal Pública prestará todo el apoyo administrativo relativo a la custodia de actas, documentos y antecedentes del presente concurso.



2. **LLÁMESE A CONCURSO** para cargo de Jefe(a) de Unidad Regional de Estudio de la Defensoría Regional de Magallanes y Antártica Chilena, correspondiente al Tercer Nivel Jerárquico.

**ANEXO N°1  
DECLARACIÓN JURADA**

Yo \_\_\_\_\_ Cédula de Identidad N° \_\_\_\_\_,

Declaro bajo juramento que no tengo ninguna de las inhabilidades e incompatibilidades previstas en el Art. 54 y 56 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Emito la presente declaración en cumplimiento con lo señalado en el artículo N° 55 del D.F.L. N° 1/19.653 de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley antes citada.

\_\_\_\_\_  
FIRMA

FECHA

**ANÓTESE, REGÍSTRESE Y PUBLÍQUESE,**



  
**PAULA VIAL REYNAL  
DEFENSORA NACIONAL**

  
D.A.N./U.A.J./RR.HH.

Distribución:

- Dirección Administrativa Nacional
- Defensores Regionales
- Dpto. RR.HH. y D.O.
- Oficina de Partes