



**PROPUESTA DE POLÍTICAS Y
PROCEDIMIENTOS PARA LA PROVISIÓN
DE PERSONAS A LA DEFENSORÍA
PENAL PÚBLICA**

**ASOCIACION DE FUNCIONARIOS DE
LA DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA
AFUDEP**

INTRODUCCIÓN

La AFUDEP se hace el deber de presentar las siguientes propuestas para que la Defensoría Penal Pública adopte en sus políticas y procedimientos de ingreso de personas a la Institución.

En el transcurso del funcionamiento de la Defensoría Penal Pública, se ha detectado una serie de falencias en el accionar en esta área, las cuales se han traducido en el incumplimiento de plazos legales en la provisión de cargos, sistemas no homogéneos a nivel nacional, con poca o nula participación de los representantes de los y las funcionarias, y en algunos casos el ingreso de funcionarios ha sido sin ningún proceso ni publicación, impidiendo que nuestros y nuestras funcionarias puedan participar.

De esta manera se crea la necesidad de contar con lineamientos que procuren implementar una gestión institucional que no sólo enfatice la obtención de niveles óptimos de productividad y calidad del servicio, sino que además releve el desarrollo personal y profesional de los trabajadores a cargo de llevar a cabo una labor de defensa primordial para nuestra sociedad.

Se ha comprobado que los niveles de productividad y de rendimiento, se encuentran estrechamente ligados a enfoques organizacionales que den prioridad al incremento de la calidad de vida laboral de las personas. Por tanto, actualmente se entiende que resulta necesario el contar con una gestión de los recursos humanos centrada en la calidad de vida laboral y el desarrollo integral de los trabajadores en su conjunto. Estos, son quienes deben ser considerados como el medio por excelencia para lograr alcanzar la visión, misión y objetivos organizacionales.

Con relación a lo anterior, es preciso señalar la relevancia de contar con un marco que regule los procesos y procedimientos para el cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos organizacionales. Entre ellos, los que están directa e indirectamente involucrados al ámbito de los recursos humanos y en esta ocasión los que dicen relación con el reclutamiento y selección de personas para la provisión de los diferentes tipos de cargos de nuestra Institución.

La presente propuesta entonces, tiene por propósito el relevar no sólo la responsabilidad social que tiene la Defensoría Penal Pública para con los usuarios y la sociedad en su conjunto, sino que además el alto compromiso que guarda respecto al desarrollo de sus recursos humanos, como un medio fundamental para alcanzar óptimos resultados en el funcionamiento institucional.

De esta forma considerando la importante labor que cumple la institución a través de sus objetivos y valores, que se propone el diseñar, difundir e

implementar una política y procedimientos de ingreso de las personas a nuestra Institución, que mantenga, motive y desarrolle a sus trabajadores, transformándose en el marco sobre el cual se puedan generar condiciones laborales físicas y percibidas, óptimas para el adecuado desempeño institucional con miras a ofrecer un servicio de defensa de alta calidad.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

La generación, formulación y establecimiento de esta política, considera elementos normativos fundamentales, entre ellos la Ley N° 18.834, que aprueba el actual Estatuto Administrativo; la Ley N° 18.875, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y la Ley N° 19.882, que regula la nueva política de personal para los funcionarios públicos, el Código de Buenas Prácticas Laborales. Además, deberá incorporar oportunamente los nuevos reglamentos y directrices que emanen de la Dirección Nacional de Servicio Civil.

Aspectos a Considerar por una Política de Provisión de Recursos Humanos:

- Fuentes de Reclutamiento (internas y externas); Técnicas de Reclutamiento.
- Criterios de Selección de Personas y requisitos para la admisión, entre ellos aptitudes, competencias profesionales, experiencia y potencial de desarrollo.
- Sistema de Inducción, es decir, estrategias para integrar rápida y

Políticas de Ingreso de los Recursos Humanos

Se entiende por reclutamiento al proceso de aplicación de procedimientos y técnicas orientados a atraer candidatos potencialmente calificados para ocupar los cargos existentes dentro de la organización, procurando abastecer de la suficiente cantidad y calidad de candidatos al proceso de selección.

Se entiende por selección de personal, al proceso de elección de los candidatos más idóneos para la función requerida, de acuerdo a las características del cargo y/o función a desempeñar; a los recursos presupuestarios disponibles, y a las especificaciones emitidas por la jefatura correspondiente, con el fin de cumplir con los lineamientos estratégicos de la institución.

Será un elemento importante de la política de la Defensoría Penal Pública, el que sus procesos de reclutamiento y selección sean implementados a partir de

una planificación y análisis previos, en base a criterios de rigurosidad que busquen resolver los problemas de:

- a) Adecuación del trabajador al cargo, y*
- b) Eficiencia del trabajador en la ocupación del cargo*

Lineamientos específicos por tipo de cargo

CARGOS TITULARES

La provisión de cargos titulares en nuestra Institución debe estar basada en estricto cumplimiento de la normativa que rige este tipo de provisión, fundamentalmente lo establecido en la Ley N° 18.834 y el Reglamento sobre Concursos establecido en el Decreto Supremo N° 69/2004, del Ministerio de Hacienda.

Todo proceso de reclutamiento se hará con publicaciones en nuestra página institucional y se enviará por parte del Departamento de Recursos Humanos y D.O. un correo electrónico a todos los funcionarios(as).

Todas las postulaciones, se realizarán a través de aplicación web.

Siempre se deberán publicar los llamados en el Diario Oficial y según corresponda en la prensa local o nacional.

Se informará a través de página web el resultado de cada etapa de un proceso de selección o de oposición; indicando el número de acta de postulación, el puntaje acumulado de todas las personas que hubieran participado de este proceso.

La Defensoría Penal Pública, convocará a lo menos dos veces al año, en los meses de junio y diciembre a Concurso de Ingreso en cargos de carrera. Que contemple en una primera opción todas las vacantes generadas en el semestre anterior y además una gradualidad por planta y grados que permita normalizar los llamados que no se han efectuado a la fecha.

La Defensoría debería efectuar la selección de candidatos idóneos para ocupar cargos vacantes, a través de un procedimiento técnico destinado a evaluar los conocimientos; las aptitudes; las habilidades requeridas para el óptimo desempeño de cada cargo, función y conjunto de tareas; las competencias profesionales más adecuadas para el funcionamiento de la institución, entre otros requerimientos básicos que se consideren pertinentes para satisfacer las necesidades organizacionales. Todo lo cual, requerirá de un conjunto de técnicas especializadas de selección personal.

CARGOS A CONTRATA, SUPLENCIAS Y HONORARIOS

La política de la Defensoría es escoger y proveer todos los cargos en la calidad jurídica de contrata, suplencia y honorarios, **en primera instancia, mediante postulación interna a los candidatos que cumplan mejor con los criterios establecidos para el cargo y/o función.**

Todo proceso de reclutamiento se hará con publicaciones en nuestra página institucional y se enviará por parte del Departamento de Recursos Humanos y D.O. un correo electrónico a todos los funcionarios(as).

Todo proceso de selección interna deberá contemplar los siguientes factores de evaluación: formación, experiencia, capacitación, evaluación del desempeño, prueba de conocimientos técnicos a cargo del departamento del área donde se proveerá la vacante y eventualmente una entrevista con un comité de selección o comisión interna que se describe más adelante.

Cada uno de los factores de evaluación descritos en el punto anterior tendrá una misma ponderación.

Todas y todos los postulantes deberán ser informados de cada una de las etapas del proceso respectivo, a través de las herramientas tecnológicas que el Departamento de Recursos Humanos y D.O. contemple.

La responsabilidad en la elección de las pruebas técnicas, será compartida entre el Departamento de Recursos Humanos y D.O. y el Departamento del área del cargo a proveer.

Para la evaluación de candidatos en relación a la provisión de cargos, se constituirá una comisión interna conformada por distintos funcionarios, según la pertinencia u origen del cargo:

La comisión interna para las **Defensorías Regionales**, estará integrada por las siguientes personas:

- El Defensor Regional o un Directivo designado por este, para tales efectos.
- El profesional encargado del área de recursos humanos del nivel regional.
- Una jefatura o representante de la unidad de trabajo del cual depende o se relacione técnicamente el cargo, si corresponde.
- Un representante de la AFUDEP, en su rol de la asociación con mayor representación en la Institución.

La comisión interna para los cargos de la Dirección Nacional, estará integrada por las siguientes personas:

- El Director Administrativo Nacional, o quien lo represente.
- Un jefe de departamento del área requirente o quien designe para tales efectos.
- Un profesional del Departamento de Recursos Humanos y D.O.
- Un representante de la AFUDEP, en su rol de la asociación con mayor representación en la Institución.

La Comisión de selección a nivel regional o a nivel nacional, según corresponda, presentará a la Defensora Nacional una nómina de candidatos preseleccionados, priorizados por los puntajes obtenidos en las etapas de evaluación previa, dicha nómina deberá contener a lo menos a los tres candidatos que hayan obtenido los mayores puntajes.

Considerando los antecedentes de mérito obtenidos en las distintas etapas del proceso de selección, la elección final del candidato radicará en el Defensor Nacional.

Todo postulante al servicio deberá ser oportunamente informado respecto de los resultados del proceso.

Frente al evento de concluir un proceso sin candidatos idóneos para el cargo, éste podrá declararse desierto. Ante esta situación, la autoridad pertinente tendrá la opción de convocar a un nuevo proceso, el cual podrá contemplar el reclutamiento externo.

Frente a cualquier necesidad de apoyo técnico específico para el reclutamiento y selección de personas, la institución podrá contratar los servicios de apoyo externo especializado.

El proceso de contratación se desarrollará bajo el marco de los siguientes conceptos: la oportunidad, la rapidez del proceso y el respeto a la intimidad respecto al nuevo funcionario(a) dentro del marco legal.

Las contrataciones se ceñirán a lo dispuesto en las normativas legales y reglamentarias vigentes.

El Departamento de Recursos Humanos y D.O., acordará la fecha de ingreso con el área requirente y la persona seleccionada. Además, solicitará y recibirá toda la documentación requerida de acuerdo a la normativa vigente para efectuar la tramitación del respectivo contrato.

El acto administrativo de la contratación estará representado por una Resolución, conforme a los procedimientos legales establecidos que rigen para cada modalidad contractual.

En dicha resolución, se establecerá además la destinación del área técnica y ubicación geográfica de la misma en la que el funcionario desarrollará sus funciones.

Particularmente, se propone que la Defensoría siga activamente los lineamientos de concursabilidad establecidos en la ley del nuevo trato laboral

Cargos de Defensores Locales

En la Ley de la Defensoría Penal Pública, se establece que son a contrata, pero su ingreso es a través de un concurso público de oposición y antecedentes.

Los cargos vacantes que se generen durante el año, serán provistos a través de dos concursos anuales, uno que se realizará el primero de marzo y el otro el primero de septiembre.

En cada uno de estos concursos se incorporaran la totalidad de las vacantes generadas en el periodo anterior.

Concursos de Promoción

El acceso a los cargos vacantes de las plantas profesional y técnica, con excepción del último grado, están regulados en el Título III del Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo.

Los cargos vacantes serán provistos a través de tres concursos anuales, en los meses de abril, agosto y noviembre.

En cada uno de estos concursos se incorporaran la totalidad de las vacantes generadas en el periodo anterior.