

Santiago, **08 ABR. 2013**

Resolución Exenta N° 1002 /

VISTOS:

1. Lo establecido en el D.F.L. N° 29 de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834.
2. El D.S. N° 69 de 2004, del Ministerio de Hacienda, sobre Reglamento de los concursos del Estatuto Administrativo.
3. La Ley N° 19.718, que crea la Defensoría Penal Pública.
4. La Ley N° 19.880, establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la administración del Estado.
5. La Ley N° 19.882, regula nueva política de personal a los funcionarios públicos.
6. Decreto Supremo N° 616 de 2011, del Ministerio de Justicia, que nombra al suscrito Defensor Nacional.
7. La Resolución N° 1.600 de 2008, de la Contraloría General de la República.

CONSIDERANDO:

1. Que el cargo de Defensor (a) Regional en la Defensoría Regional de Valparaíso está vacante desde el 01 de abril de 2013.
2. Que por lo tanto se requiere proveer dicho cargo, para lo cual es necesario realizar un concurso público de oposición y antecedentes, tal cual lo señala el artículo 18° de la Ley N° 19.718.
3. Que según consta en el acta de fecha 28 de marzo, el Comité de Selección acordó enviar a conocimiento y aprobación de este Defensor Nacional, las Bases del Concurso.

RESUELVO:

- 1) **APRUÉBENSE** las bases administrativas y sus anexos del precitado concurso, que a continuación se indican:



DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA

BASES CONCURSO PÚBLICO DE INGRESO

Defensoría Penal Pública requiere proveer el/los cargo(s) indicado(s) en el numeral II de estas Bases Concuriales.

Este concurso de Ingreso a la Planta, se ajusta a la normativa establecida en el D.F.L. N° 29/05, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 18.834, sobre Estatuto Administrativo y al Decreto N° 69/04 del Ministerio de Hacienda, que aprueba Reglamento de Concursos del Estatuto Administrativo.

I. ANTECEDENTES DE LA INSTITUCIÓN.

a) Misión

La Defensoría Penal Pública, se rige por la Ley N° 19.718, publicada en el diario oficial el 10 de Marzo de 2001, que la creó como un servicio público descentralizado funcionalmente y desconcentrado territorialmente, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Justicia. De esta forma, se establece como un organismo del Estado que tiene como misión “proporcionar defensa penal de alta calidad profesional a las personas que carezcan de abogado por cualquier circunstancia, mediante un sistema mixto público privado de defensores penales públicos, velando por la igualdad ante la Ley, por el debido proceso y actuando con profundo respeto por la dignidad humana de nuestros representados”.

b) Objetivos estratégicos

En este marco los objetivos estratégicos que ha definido la institución son:

- Asegurar cobertura nacional del servicio de defensa penal pública a través de defensores locales institucionales y defensores licitados.
- Mejorar continuamente la calidad de las prestaciones de defensa penal a través de los instrumentos de apoyo y control a la gestión de defensa.
- Fortalecer la difusión del 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.

Para llevar adelante su misión y objetivos estratégicos la Defensoría Penal Pública, se organiza en una Defensoría Nacional y Defensorías Regionales. En cada región hay una Defensoría Regional, con excepción de la Región Metropolitana en la que hay dos (Norte y Sur).

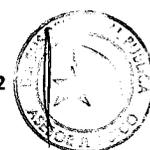
Las Defensorías Regionales son las encargadas de la administración de los medios y recursos necesarios para la prestación de la defensa penal pública en la Región, o en la extensión geográfica que le correspondiere.

Cada Defensoría Regional tiene una estructura de cargos, que le permite llevar a cabo sus funciones, dentro de los cuales está el de Defensor Regional.

II. VACANTES A PROVEER

2.1- Identificación de cargos

Cargo	Grado	Planta	Vacantes	Código Cargo	Lugar Desempeño
Defensor (a) Regional de Valparaíso	3	Directiva	1	DR5	Valparaíso - Valparaíso



2.2. Perfil (es) de cargo (s) a proveer.

Cargo: Defensor (a) Regional de Valparaíso. – DR5

2.2.1.- Objetivo del cargo

Administrar los medios y recursos para la prestación de la Defensa Penal Pública en la Región, a todas las personas que lo requieran, ejerciendo la dirección administrativa y técnica de acuerdo a la normativa institucional.

2.2.2.- Funciones del cargo

- Dictar, conforme a instrucciones generales del Defensor Nacional, las normas e instrucciones necesarias para la organización y funcionamiento de la Defensoría Regional y para el adecuado desempeño de los Defensores Locales, en los casos en que debieren intervenir. En uso de esta atribución no podrá dar instrucciones específicas ni ordenar realizar u omitir actuaciones en casos particulares.
- Conocer, tramitar y resolver, en su caso, las reclamaciones que se presenten por los beneficiarios de la defensa penal pública.
- Supervisar y controlar el funcionamiento administrativo de la Defensoría Regional y de las Defensorías Locales que de ella dependan.
- Velar por el eficaz desempeño del personal a su cargo y por la adecuada administración del presupuesto.
- Comunicar al Defensor Nacional las necesidades presupuestarias de la Defensoría Regional y de las Defensorías Locales que de ella dependan.
- Proponer al Defensor Nacional la ubicación de las Defensorías Locales y la distribución en cada una de ellas de los defensores locales y demás funcionarios.
- Disponer las medidas que faciliten y aseguren el acceso expedito a la Defensoría Regional y a las Defensorías Locales, así como la debida atención de los imputados y de los acusados.
- Autorizar la contratación de peritos para la realización de los informes que solicitaren los abogados que se desempeñen en la defensa penal pública, y aprobar los gastos para ello, previo informe del jefe de la respectiva unidad administrativa regional.
- Recepcionar las postulaciones de los interesados en los procesos de licitación, poniendo los antecedentes a disposición del Consejo.
- Entregar al Defensor Nacional, una vez al año, un informe de las dificultades e inconvenientes habidos en el funcionamiento de la Defensoría Regional y sus propuestas para subsanarlas o mejorar su gestión.
- Proponer al Consejo las bases de las licitaciones a nivel regional.
- Ejercer las demás funciones que le encomiende la ley y las que le delegue el Defensor Nacional.

2.2.3.- Competencias del cargo

Competencias transversales del cargo:

- **Probidad:** Actuar de modo honesto, leal e intachable. Implica subordinar el interés particular al interés general o bien común.
- **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.

Competencias Específicas

- **Comprensión del entorno global:** Tener la capacidad de análisis crítico del entorno organizacional y del manejo de mapas políticos, identificando los actores y áreas relevantes de la organización, con la finalidad de diseñar acciones específicas que permitan incrementar los niveles de logro de sus objetivos asignados.
- **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



- **Construcción de Redes y Relaciones Estratégicas:** Es capaz de analizar estratégica y visionariamente con quién construir y mantener relaciones de colaboración a fin de optimizar resultados interinstitucionales y desarrollarse competitivamente. Incluye la disposición y habilidad para relacionarse y coordinarse efectiva y proactivamente con el entorno institucional, generando coordinaciones fluidas, efectivas y oportunas que permiten agregar valor a la gestión del trabajo.
- **Liderazgo:** 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.
- **Pensamiento analítico:** 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
- **Toma de decisiones:** 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

Conocimientos Específicos del cargo:

Principalmente se requiere el conocimiento, entre otros, de:

- Derecho Constitucional (garantías).
- Derecho Procesal Penal.
- Derecho Penal.
- Derechos Humanos.
- Derecho Administrativo.
- Gerencia Pública y políticas públicas.
- Dirección y Coordinación de Equipos
- Normativas específicas que regulan a la Defensoría Penal Pública:
 - Ley N° 19.718, que crea la Defensoría Penal Pública.
 - Reglamentación del sistema de aranceles y defensa penal (disponible en la pág. web, www.dpp.cl).
 - Resolución que aprueba estándares básicos para el ejercicio de la Defensa Penal (disponible en la pág. web, www.dpp.cl).
 - El Decreto Supremo N°495, de 2002, del Ministerio de Justicia, que Aprueba Reglamento sobre Licitaciones y Prestación de Defensa Penal Pública.
- Normativas del Sector Público:
 - DFL 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.
 - D.F.L. N° 29 de 2005, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.
 - Ley 20.285, de Transparencia Activa.

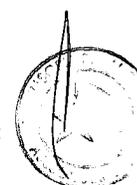
2.2.4.- Aspectos a considerar

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.

Conocimientos: Estudios y Cursos de Formación Educacional y capacitación.

- Deseable poseer estudios de especialización en:

Doctorado, Magister, Postgrado o Postítulo en materias de derecho penal, derecho procesal penal, derecho constitucional (garantías), derecho administrativo, derechos humanos, gerencia pública y políticas públicas, entre otros relacionados con las funciones del perfil de cargo.



- Capacitación comprobable relacionada con:

Derecho penal, derecho procesal penal, derecho constitucional (garantías), derecho administrativo, derechos humanos, gerencia pública y políticas públicas, entre otros relacionados con las funciones del perfil de cargo.

- Experiencia Laboral:

Se valorará la experiencia previa en sector público, o su equivalente en el sector privado, relacionada con el ámbito de Defensa Penal y en cargos de Jefaturas y-o dirección de equipos.

III. SISTEMA DE REMUNERACIONES

El sistema de remuneraciones del personal de la Defensoría Penal Pública corresponderá a lo establecido por las normas del Título I del decreto ley N° 3.551, de 1981 y su legislación complementaria. La renta (\$5.659.127) es un promedio de la renta bruta mensualizada, que incluye: 1. La Asignación de Modernización (Ley N°19.553); Art. 6 Desempeño Institucional, se percibe trimestralmente y de acuerdo al porcentaje de cumplimiento de las metas de desempeño Institucional; Art. 7 Desempeño Colectivo, se percibe trimestralmente y de acuerdo a la participación en el cumplimiento de las metas de desempeño colectivo del año anterior en el equipo de trabajo. 2. Asignación de Defensa Penal Pública. (Art. 33 Ley N°19.718).

IV. REQUISITOS DE POSTULACION

4.1 Requisitos Generales

Los postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos generales señalados en el Artículo 12 del Estatuto Administrativo, el cual señala que para ingresar a la Administración del Estado será necesario:

- a) Ser ciudadano;
- b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y
- f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes no deberán estar afecto a las inhabilidades, contenidas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL 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 UTM o más, con el Servicio.
- Tener litigios pendientes con el 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 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe de Departamento inclusive.
- Desarrollar actividades particulares en los mismos horarios de labores dentro del Servicio, o que interfieran con su desempeño funcionario, salvo actividades de tipo docente, con un máximo de 12 horas semanales.



4.2 Requisitos específicos

Cargo Defensor (a) Regional de Valparaíso – DR5

El o la postulante deberá acreditar "tener a lo menos cinco años el título de abogado", según lo establece el artículo 19 letra b) de la Ley N°19.718, que crea la Defensoría Penal Pública.

El o la postulante deberá "ser ciudadano con derecho a sufragio", según lo establece la letra a) del artículo 19 de la Ley 19.718, que crea la Defensoría Penal Pública, lo que se comprobará con la misma declaración jurada simple de los documentos requeridos en el numeral 7.2, siendo esta la "Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en los artículos 54 y 56 ambos del DFL 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".

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

El Comité de Selección, designado para estos efectos de acuerdo a la normativa legal vigente, verificará si los postulantes cumplen con los requisitos, debiendo levantar un acta con la nómina total de postulantes, distinguiendo aquellos que se ajustan a los requisitos legales, de los que no lo hacen. Además deberá indicar cualquier situación relevante relativa al concurso y dispondrá la notificación de los postulantes cuya postulación hubiere sido rechazada indicando la causa de ello.

V. ETAPAS, FACTORES A EVALUAR

Planta Directiva

Etapas 1: Factor "Experiencia Laboral", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Experiencia Laboral en el Área de desempeño del cargo
- Experiencia en cargos de Jefatura y-o dirección de equipos

Etapas 2: Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación", Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Estudios de Especialización
- Capacitación y perfeccionamiento realizado

Etapas 3: Factor "Evaluación Técnica", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Prueba de conocimientos

Etapas 4: Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Evaluación psicolaboral para el cargo, de acuerdo al perfil previamente establecido

Etapas 5: Factor "Evaluación de habilidades específicas de puestos de responsabilidad", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Evaluación Situaciones Simuladas

Etapas 6: Factor "Apreciación global del Candidato", Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Entrevista Personal

VI. CONDICIONES DEL CONCURSO

Planta Directiva

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

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. (DS N° 69/2004 (H), Artículo 4° inciso tercero).



Las consultas sobre el proceso de postulación, como del estado del concurso podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a seleccion@dpp.cl

VII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases se encontrarán disponibles para descargarlas desde la página Web www.dpp.cl y del portal www.empleospublicos.cl, a contar del día 15 de Abril de 2013, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde la Unidad de Recursos Humanos, Avda. Libertador Bernardo O'Higgins 1583, Piso 6, Santiago, Región Metropolitana, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos podrán hacerlo a través de alguna de las siguientes dos alternativas:

1) A través de Portal Web www.empleospublicos.cl. Para lo cual los/as postulantes deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos señalados en el numeral 7.2 de estas bases, todo esto antes de confirmar su postulación. En caso de requerir apoyo, se sugiere consultar procedimiento técnico disponible en apartado documentación o comunicarse con la mesa de ayuda disponible en 800104270

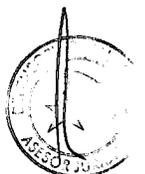
2) Entregando y/o enviando directamente, la ficha de postulación, disponible en Anexo, así como todos los antecedentes señalados en el 7.2 de estas bases a:

- Oficina de Partes de la Defensoría Nacional, ubicada en Av. Libertador Bernardo O'Higgins N°1449, piso 5°, Oficina 501, comuna de Santiago, Región Metropolitana, o en
- Oficina de Partes de la Defensoría Regional de Valparaíso, ubicada en O'Higgins 1260, Valparaíso. Fono: (32) 2592094 – 2592086.

En el evento, excepcional y por razones de dificultades de accesibilidad digital, de utilizar la alternativa de postulación señalada en el número 2 del numeral 7.1 de las presentes bases, deberá ser presentada o enviada en sobre cerrado dirigido a "LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO DE OPOSICIÓN Y ANTECEDENTES PARA EL CARGO DE DEFENSOR (A) REGIONAL DE VALPARAÍSO (CODIGO: DR5)". En dicho sobre deberán adjuntar todos los documentos señalados en el punto 7.2, además la ficha de postulación y curriculum vitae resumido. Estos documentos y certificaciones deben ser presentados en copia simple, de acuerdo a lo establecido en el D.S. N°69 del 2004, Reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo. Serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correos se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.

Cabe señalar, que el presente concurso para proveer el cargo de Defensor (a) Regional de Valparaíso, se realiza en conjunto con otros llamados a concursos al mismo cargo de Defensor (a) Regional, pero para otras regiones. Para aquellos candidatos que deseen postular a más de un cargo deben seleccionar cada uno de los cargos a través del portal de www.empleospublicos.cl. (En primer lugar y por única vez, usted debe registrarse como usuario/a en el portal, completando los datos de registro y curriculum vitae y adjuntando los documentos requeridos para cada convocatoria. Luego y cada vez que ingrese al portal, deberá ingresar su RUN y contraseña, que lo identificará como usuario ya registrado. De esta forma, ya estará habilitado para consultar las convocatorias publicadas en el portal y postular a las ofertas que estime pertinente. De requerir ayuda con su registro, le sugerimos que se contacte con la mesa de ayuda al 800-104270)

En el caso que la postulación sea en forma directa, deberán presentar un solo set de antecedentes e indicando claramente el código y nombre del cargo al que postula, en el Anexo 1 (ficha de postulación). Para ambas situaciones, en la etapa que se señala en Condiciones Generales, establecidas en el numeral XIV de las presentes bases, los postulantes deberán presentar los documentos originales, indicando el código y nombre del cargo al que postula.



7.2 DOCUMENTOS REQUERIDOS PARA POSTULAR

- Currículum Vitae.
- Copia de la Cédula Nacional de Identidad
- Copia que acredite nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley.
- Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de Certificados que acrediten capacitación, postítulos y/o postgrados, según corresponda.
- Certificado de situación militar al día, si procediere (Dirección General de Movilización Nacional).
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el Artículo 12 letras c), e) y f) del Estatuto Administrativo y en los artículos 54 y 56 ambos del DFL 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 (Documento disponible en Anexo). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

En el evento de optar por la postulación a través de la segunda alternativa, serán considerados dentro del proceso de selección aquellos documentos cuya fecha del timbre de recepción por parte de la empresa de correo se encuentre dentro del plazo de postulación previsto en estas bases.

Para ambas alternativas, los postulantes deberán presentar los documentos originales en la etapa que se señala en Condiciones Generales.

7.3 FECHA Y LUGAR DE RECEPCIÓN DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones, por cualquiera de las dos vías, se extenderá desde el 15 de Abril de 2013 hasta las 15:00 horas del 6 de Mayo de 2013.

No se recibirán documentos fuera de este plazo.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el Portal www.empleospublicos.cl no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles aquellas postulaciones enviadas por fax o correo electrónico. Asimismo, no serán admisibles documentos adicionales, a menos que el Comité de Selección, así lo requiera para aclarar los ya presentados.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber presentado todos los documentos que acrediten el cumplimiento de los requisitos solicitados.

Los/as 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 la ficha de registro o ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/as postulantes que se presenten en este concurso.

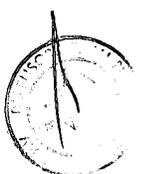
VIII. PROCESO DE SELECCIÓN

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, detallados previamente.

Planta Directiva

La evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores.

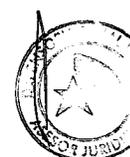
La evaluación de los postulantes constará de las etapas que se presentan en la tabla siguiente:



Planta Directiva

Etapa	Factor	Subfactor	Criterio	Puntaje Subfactor	Puntaje Max. Por Factor	Puntaje Min. Aprobación Etapa
1	Experiencia Laboral	Experiencia Laboral en el Área de desempeño del cargo	Contar con 10 o más años de experiencia laboral acreditada en el ejercicio profesional en materias de derecho procesal penal, derechos humanos, Derechos Constitucional (garantías), derecho penal.	10	20	6
			Contar con 8 y hasta menos de 10 años de experiencia laboral acreditada en el ejercicio profesional en materias de derecho procesal penal, derechos humanos, Derecho Constitucional (Garantías), derecho penal.	9		
			Contar con 5 y hasta menos de 8 años de experiencia laboral acreditada en el ejercicio profesional en materias de derecho procesal penal, derechos humanos, Derecho Constitucional (Garantías), derecho penal.	8		
			Contar con 5 o más años de experiencia laboral en Otras Áreas.	6		
		Experiencia en cargos de Jefatura y-o dirección de equipos	Contar con 8 o más años en cargos de Jefatura y-o dirección de equipos en el sector público o su equivalente en el sector privado (a nivel de gerencia, subgerencia, división, departamento, área, unidad)	10		
			Contar con 5 y hasta menos de 8 años en cargos de Jefatura y-o dirección de equipos en el sector público o su equivalente en el sector privado (a nivel de gerencia, subgerencia, división, departamento, área, unidad)	7		
			Contar con 3 años y hasta menos de 5 años en cargos de Jefatura y-o dirección de equipos en el sector público o su equivalente en el sector privado (a nivel de gerencia, subgerencia, división, departamento, área, unidad)	5		
			Contar con 1 año y hasta menos de 3 años en Cargos de Jefatura y-o dirección de equipos en el sector público o su equivalente en el sector privado (a nivel de gerencia, subgerencia, división, departamento, área, unidad)	4		
			Menos de 1 año en Cargos de Jefatura y-o dirección de equipos en el sector público o su equivalente en el sector privado (a nivel de gerencia, subgerencia, división, departamento, área, unidad)	3		
2	Estudios y Cursos de Formación Educativa y de capacitación	Estudios de Especialización	Posee título de doctor o magíster en materias asociadas al cargo tales como: derecho penal, derecho procesal penal, derecho constitucional (garantías), derecho administrativo, derechos humanos, gerencia pública y políticas públicas	8	15	7
			Posee hasta calidad de diplomado (con más de 80 horas cronológicas) en materias asociadas al cargo tales como: derecho penal, derecho procesal penal, derecho constitucional (garantías), derecho administrativo, derechos humanos, gerencia pública y políticas públicas.	7		
		Capacitación y perfeccionamiento realizado	Posee más de 100 horas cronológicas en cursos de especialización en áreas relacionadas con el cargo en los últimos 3 años, tales como: derecho penal, derecho procesal penal, derecho constitucional (garantías), derecho administrativo, derechos humanos, gerencia pública y políticas públicas	7		
			Posee entre 70 y hasta 100 horas cronológicas en cursos de especialización en áreas relacionadas con el cargo en los últimos 3 años, tales como: derecho penal, derecho procesal penal, derecho constitucional (garantías), derecho administrativo, derechos humanos, gerencia pública y políticas públicas	5		
			Posee menos de 70 horas cronológicas de especialización en áreas relacionadas con el cargo en los últimos 3 años, tales como: derecho penal, derecho procesal penal, derecho constitucional (garantías), derecho administrativo, derechos humanos, gerencia pública y políticas públicas.	3		
3	Evaluación Técnica	Prueba de conocimientos	(Nota obtenida por el candidato x 20) dividido por Nota Máxima	20	20	10
4	Aptitudes específicas para el desempeño de la Función	Evaluación psicolaboral para el cargo, de acuerdo al perfil previamente establecido	Entrevista, pruebas de apreciación psicológica, lo define como RECOMENDABLE para el cargo	10	10	7
			Entrevista, pruebas de apreciación psicológica, lo define como RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES para el cargo	7		
			Entrevista, pruebas de apreciación psicológica, lo define como NO RECOMENDABLE para el cargo	0		
5	Evaluación de habilidades específicas de puestos de responsabilidad	Evaluación Situaciones Simuladas	Pruebas y actividades de situaciones simuladas, lo define como RECOMENDABLE para el cargo	15	15	10
			Pruebas y actividades de situaciones simuladas, lo define como RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES para el cargo	10		
			Pruebas y actividades de situaciones simuladas, lo define como NO RECOMENDABLE para el cargo	0		
6	Apreciación global del Candidato	Entrevista Personal	(Nota obtenida por el candidato x 20) dividido por 7	20	20	15
Total						
					100	
Puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo						55

Cada uno de los puntajes asociados a un subfactor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.



8.1 Etapas de desarrollo del Proceso

Planta Directiva

8.1.1 Etapa 1: Factor "Experiencia Laboral" Ponderación: 20% , Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Subfactor Experiencial Laboral en el Área de desempeño del cargo

La experiencia laboral se entenderá como aquella que acredite el postulante a partir de la fecha de obtención de su título y hasta la fecha de publicación del presente concurso, la documentación que acredite la experiencia laboral deberá consignar claramente el período de desarrollo de las actividades respectivas, indicando las fechas (día, mes, año) de inicio y de término cuando correspondan y las funciones desarrolladas. Si no se presentare la información del modo señalado en los párrafos anteriores no se evaluará la información. Por tanto, no se contabilizará el puntaje asignado al criterio correspondiente.

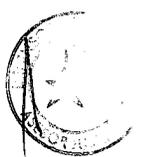
Criterio	Puntuación
Contar con 10 o más años de experiencia laboral acreditada en el ejercicio profesional en materias de derecho procesal penal, derechos humanos, Derechos Constitucional (garantías), derecho penal.	10
Contar con 8 y hasta menos de 10 años de experiencia laboral acreditada en el ejercicio profesional en materias de derecho procesal penal, derechos humanos, Derecho Constitucional (Garantías), derecho penal.	9
Contar con 5 y hasta menos de 8 años de experiencia laboral acreditada en el ejercicio profesional en materias de derecho procesal penal, derechos humanos, Derecho Constitucional (Garantías), derecho penal.	8
Contar con 5 o más años de experiencia laboral en Otras Áreas.	6

- Subfactor Experiencia en cargos de Jefatura y-o dirección de equipos

La documentación que acredite la experiencia en cargos de jefatura y-o dirección de equipos deberá consignar claramente el período de desarrollo de las actividades respectivas, indicando las fechas (día, mes, año) de inicio y de término cuando correspondan y las funciones desarrolladas. Respecto de las funciones directivas, en el currículum vitae deberá especificarse el detalle de las funciones realizadas, las principales metas o desafíos de la función, número de personal a cargo, y presupuesto bajo su administración. En el caso del desempeño de la Defensoría Penal Pública, también se considerará el ejercicio de la función de Defensor Local Jefe en cualquier grado. Si no se presentare la información del modo señalado en los párrafos anteriores no se evaluará la información. Por tanto, no se contabilizará el puntaje asignado al criterio correspondiente.

Criterio	Puntuación
Contar con 8 o más años en cargos de Jefatura y-o dirección de equipos en el sector público o su equivalente en el sector privado (a nivel de gerencia, subgerencia, división, departamento, área, unidad)	10
Contar con 5 y hasta menos de 8 años en cargos de Jefatura y-o dirección de equipos en el sector público o su equivalente en el sector privado (a nivel de gerencia, subgerencia, división, departamento, área, unidad)	7
Contar con 3 años y hasta menos de 5 años en cargos de Jefatura y-o dirección de equipos en el sector público o su equivalente en el sector privado (a nivel de gerencia, subgerencia, división, departamento, área, unidad)	5
Contar con 1 año y hasta menos de 3 años en Cargos de Jefatura y-o dirección de equipos en el sector público o su equivalente en el sector privado (a nivel de gerencia, subgerencia, división, departamento, área, unidad)	4
Menos de 1 año en Cargos de Jefatura y-o dirección de equipos en el sector público o su equivalente en el sector privado (a nivel de gerencia, subgerencia, división, departamento, área, unidad)	3

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 6



8.1.2 Etapa 2: Factor "Estudios y Cursos de Formación Educacional y de capacitación"
Ponderación: 15% , Factor que se compone de los siguientes subfactores:

- Subfactor Estudios de Especialización.

Para acreditar el título de Doctorado y Magister deberá presentarse copia simple del título respectivo. - Para acreditar un diplomado deberá presentarse copia simple del certificado que indique el nombre del diplomado, entidad en que se realizó, fecha de realización, y N° de horas cronológicas de duración. Si el diplomado tiene menos de 80 horas cronológicas de duración se evaluará en el subfactor de capacitación. - En este subfactor se considerará la calidad de egresado de Magister con no más de 2 años de egresado y en trámite de titulación, a la fecha de postulación, para acreditarlo se deberá presentar copia simple del certificado emitido por la entidad en la que se realizó, que indique el nombre del Magister, entidad, fecha de realización y de egreso, además de indicar que se encuentra en trámite de titulación. Si no se presentare la información del modo señalado en los párrafos anteriores no se evaluará la información. Por tanto, no se contabilizará el puntaje asignado al criterio correspondiente.

Criterio	Puntuación
Posee título de doctor o magíster en materias asociadas al cargo tales como: derecho penal, derecho procesal penal, derecho constitucional (garantías), derecho administrativo, derechos humanos, gerencia pública y políticas públicas.	8
Posee hasta calidad de diplomado (con más de 80 horas cronológicas) en materias asociadas al cargo tales como: derecho penal, derecho procesal penal, derecho constitucional (garantías), derecho administrativo, derechos humanos, gerencia pública y políticas públicas.	7

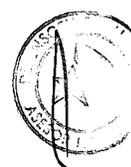
- Subfactor Capacitación y perfeccionamiento realizado

Para acreditar la capacitación deberán presentarse copia simple de los certificados que la acrediten, los que deberán indicar el nombre de la capacitación, entidad en la que se realizó, fecha de realización y N° de horas del curso.

Si el postulante acreditare más de un doctorado, magister o diplomado, y si alguno de éstos se hubiese realizado en los últimos 5 años podrá ser evaluado en el subfactor capacitación. En ningún caso se contará un doctorado, magister o diplomado dos veces. Si no se presentare la información del modo señalado en los párrafos anteriores no se evaluará la información. Por tanto, no se contabilizará el número de horas de capacitación correspondientes.

Criterio	Puntuación
Posee más de 100 horas cronológicas en cursos de especialización en áreas relacionadas con el cargo en los últimos 3 años, tales como: derecho penal, derecho procesal penal, derecho constitucional (garantías), derecho administrativo, derechos humanos, gerencia pública y políticas públicas	7
Posee entre 70 y hasta 100 horas cronológicas en cursos de especialización en áreas relacionadas con el cargo en los últimos 3 años, tales como: derecho penal, derecho procesal penal, derecho constitucional (garantías), derecho administrativo, derechos humanos, gerencia pública y políticas públicas	5
Posee menos de 70 horas cronológicas de especialización en áreas relacionadas con el cargo en los últimos 3 años, tales como: derecho penal, derecho procesal penal, derecho constitucional (garantías), derecho administrativo, derechos humanos, gerencia pública y políticas públicas.	3

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 7



8.1.3 Etapa 3: Factor "Evaluación Técnica" Ponderación: 20% , Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor Prueba de conocimientos

Esta etapa contempla la aplicación de una prueba de conocimientos a los postulantes sobre algunas o todas las materias señaladas en el numeral 2.2.3 Conocimientos Específicos del cargo, de las presentes bases. La prueba se evaluará con una nota que irá entre el 1 al 100, y se le asignará un puntaje que resulte del siguiente cálculo: Puntaje: (Nota obtenida por el candidato x 20 puntos) dividido por Nota Máxima. La nota máxima de la prueba será de 100 puntos, no obstante si ningún postulante alcanzare la nota máxima, se definirá esta última, como aquella alcanzada por el postulante que obtuviere el mejor resultado, aun cuando no sea 100. A los o las postulantes que accedan a esta etapa; se les informará al correo electrónico o teléfono indicado en la ficha de postulación; sobre la dirección y hora en la cual se tomará la prueba, la que se rendirá en las ciudades de Santiago y Valparaíso. El (la) postulante que llegue atrasado a rendir la prueba, sólo tendrá como plazo máximo el tiempo que reste desde la hora de inicio a la hora de termino de la prueba y por ningún motivo podrá solicitar tiempo adicional. El (la) postulante que no se presente a rendir la prueba, se entiende que desiste del concurso, y por lo tanto queda automáticamente fuera de éste, sin derecho a pasar a la etapa siguiente.

criterio	Puntuación
(Nota obtenida por el candidato x 20) dividido por Nota Máxima	20

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10

8.1.4 Etapa 4: Factor "Aptitudes específicas para el desempeño de la Función" Ponderación: 10% , Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor Evaluación psicolaboral Para el cargo, de acuerdo al perfil previamente establecido.

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de unas pruebas de aptitudes y la realización de una entrevista complementaria con el objeto de detectar y medir las competencias asociadas al perfil del cargo. La aplicación de las pruebas y la entrevista será realizada por una Consultora especializada. Las pruebas y la entrevista se realizarán a aquellos o aquellas postulantes que hayan superado la Etapa 3 de este proceso de evaluación. El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono indicado en la ficha de postulación.

criterio	Puntuación
Entrevista, pruebas de apreciación psicológica, lo define como RECOMENDABLE para el cargo	10
Entrevista, pruebas de apreciación psicológica, lo define como RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES para el cargo	7
Entrevista, pruebas de apreciación psicológica, lo define como NO RECOMENDABLE para el cargo	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 7

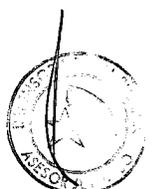
8.1.5 Etapa 5: Factor "Evaluación de habilidades específicas de puestos de responsabilidad" Ponderación: 15%, Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor Evaluación Situaciones Simuladas.

Se evaluará este subfactor a partir de la aplicación de un ejercicio de situación simulada, dirigida por expertos y en base a un caso adecuado para el cargo, que evalué específicamente habilidades de liderazgo y dirección de personas. Esto se aplicará a aquellos (as) postulantes que hayan superado la Etapa 4 de este proceso de evaluación. El lugar y horario se informará oportunamente vía correo electrónico o teléfono indicado en la ficha de postulación.

criterio	Puntuación
Pruebas y actividades de situaciones simuladas, lo define como RECOMENDABLE para el cargo	15
Pruebas y actividades de situaciones simuladas, lo define como RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES para el cargo	10
Pruebas y actividades de situaciones simuladas, lo define como NO RECOMENDABLE para el cargo	0

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 10



8.1.6 Etapa 6: Factor "Apreciación global del Candidato" Ponderación: 20% , Factor que se compone del siguiente subfactor:

- Subfactor Entrevista Personal

Entrevista del Comité de Selección, consiste en la realización de una entrevista, efectuada por el Comité designado (o una Comisión que el Comité de Selección determine), a los postulantes que hayan superado las etapas anteriores. Pretende identificar las habilidades, conocimientos y competencias, de acuerdo al perfil de cargo. Los integrantes del Comité (o la Comisión designada), calificarán a cada postulante entrevistado con una nota de 1 a 7, siendo 1 la nota más baja y 7 la nota más alta. Valores notas: Excelente 7.0; Muy Bueno 6.0; Bueno 5.0; Regular 4.0; Malo 3.0; Muy malo 2.0; No se aplica entrevista 1.0. Producto de dicha entrevista, a los candidatos se les asignará el puntaje que resulte del cálculo presentado a continuación: Puntaje (Nota obtenida por el-la candidata(o) x 20 puntos) dividido por 7.0. El resultado de dicho cálculo permitirá ordenar a los postulantes por puntaje. A los o las postulantes que pasaron a esta etapa, se les informará a través de correo electrónico o teléfono indicados en la ficha de postulación, la fecha y hora de la entrevista que se realizará en la Defensoría Nacional en Santiago, ubicada en Av. Libertador Bernardo O'Higgins N°1449, piso 8, comuna de Santiago, Región Metropolitana. El costo de traslado será asumido por cada candidato (a). Excepcionalmente, y previa autorización del Comité de Selección, esta entrevista podrá efectuarse vía videoconferencia en las dependencias de la Defensoría Penal Pública, disponible a lo largo del país.

criterio	Puntuación
(Nota obtenida por el candidato x 20) dividido por 7	20

El Puntaje Mínimo de aprobación de la etapa es 15

IX. ACTAS DEL COMITÉ DE SELECCIÓN

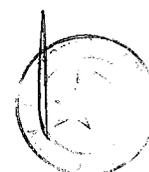
El Comité de Selección, desde su constitución hasta el cierre del concurso, deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las cuales se dejará constancia de sus acuerdos. Las actas deberán contener la información necesaria para que cada participante del concurso pueda verificar el cumplimiento 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.

X. PUNTAJE REQUERIDO PARA SER CONSIDERADO POSTULANTE IDÓNEO

En Planta Directa la evaluación se llevará a cabo de forma sucesiva, por lo que la puntuación mínima por etapa determinará el paso a las etapas superiores. El (la) postulante que no obtenga el puntaje mínimo de alguna de las etapas, estará imposibilitado de continuar en el proceso, y será notificado de ello por el jefe superior. Para ser considerado postulante idóneo, el candidato deberá reunir un puntaje igual o superior a 55 puntos.

XI. CALENDARIZACION DEL PROCESO

Fase	Fechas
Postulación en www.empleospublicos.cl	15/04/2013-06/05/2013
Recepción y Registro Antecedentes	15/04/2013-06/05/2013
Publicación aviso Diario Oficial	15/04/2013-15/04/2013
Etapa 1: Experiencia Laboral	07/05/2013-17/05/2013
Etapa 2: Estudios y cursos de Formación Educacional y de Capacitación	18/05/2013-27/05/2013
Etapa 3: Evaluación Técnica	28/05/2013-07/06/2013
Etapa 4: Aptitudes específicas para el desempeño de la función	08/06/2013-20/06/2013
Etapa 5: Evaluación de habilidades específicas de puestos de responsabilidad	21/06/2013-28/06/2013
Etapa 6:preciación global del candidato	29/06/2013-11/07/2013
Confección de nómina de candidatos e informe final del proceso	12/07/2013-12/07/2013
Notificación postulante Seleccionado	13/07/2013-15/07/2013
Aceptación del Cargo	16/07/2013-19/07/2013



Sin perjuicio de lo anterior, el Jefe Superior del Servicio podrá modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor y sin que tengan la obligación de informar de sus fundamentos.

Los eventuales cambios serán informados en la página Web del Servicio www.empleospublicos.cl y al correo electrónico informado por los (as) postulantes

XII. SOBRE LA SELECCIÓN Y NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Como resultado del Concurso, el Comité de Selección propondrá a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, los nombres de los candidatos que hubiesen obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer.

El concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido en cada caso.

La autoridad facultada para hacer el nombramiento, seleccionará a una de las personas propuestas y notificará personalmente o por carta certificada al seleccionado. La notificación por carta certificada se practicará, a la dirección consultada telefónicamente o vía correo electrónico, y se entenderá practicada al cuarto día de expedida la carta.

Una vez practicada la notificación, el/a postulante deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles contados desde la notificación, aportando la documentación original solicitada en estas bases. Si así no lo hiciere, la jefatura superior de la institución nombrará a alguno de los/as otros/as postulantes propuestos.

Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente.

XIII. FECHA EN QUE SE RESOLVERÁ EL CONCURSO

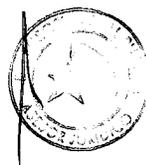
El concurso se resolverá a más tardar el día 19 de Julio de 2013.

La jefatura superior de la institución a través del departamento de recursos humanos o quien cumpla sus funciones, comunicará a los postulantes el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

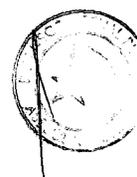
Los /as postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, en los términos que establece el artículo 160 del texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, fijado por el DFL 29 del 16 de junio de 2004.

XIV. CONDICIONES GENERALES

1. Este proceso concursal público de oposición y antecedentes, se ajusta a la normativa establecida en el artículo 18 de la Ley N°19.718, que crea la Defensoría Penal Pública, además de las otras normas señaladas.
2. Para Formalizar la Postulación, deberán hacerlo preferentemente a través del portal www.empleospublicos.cl y excepcionalmente, y por razones de dificultad de accesibilidad digital, a través del envío directo de antecedentes en las oficinas de partes indicadas en el numeral 7.1 PROCEDIMIENTO PARA FORMALIZAR POSTULACIÓN. Dichos antecedentes deberán indicar el nombre del cargo y el código respectivo al que postula. Deberán adjuntar además, la ficha de postulación (anexo N°1), curriculum vitae resumido (anexo N°2).
3. El curriculum vitae en formato extendido, debe indicar al menos una referencia comprobable.
4. Quienes no se presenten a una etapa, obtendrán puntaje cero en el subfactor y factor respectivo, por tal motivo quedan excluidos del proceso.
5. El puntaje obtenido en las etapas 3, 6 y en el puntaje total podrán contener hasta un decimal.



6. Las declaraciones juradas solicitadas deben ser declaraciones juradas simples y deben presentarse solo copias de ellas en una primera instancia, estas declaraciones no pueden tener una fecha anterior a 1 mes desde el inicio del concurso.
7. Cuando en los documentos requeridos, señala que hay que presentar copia del nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley, se entiende que debe presentar la copia simple del certificado de título de abogado emitido por la Excelentísima Corte Suprema.
8. Todos los documentos solicitados en las bases deben ser acompañados en copias simples, esto dando cumplimiento al Decreto N°69/2004, del Ministerio de Hacienda.
9. Para efectos de acreditar experiencia laboral, los/as postulantes deberán presentar copia simple del certificado de experiencia laboral. Lo relevante del certificado es la acreditación formal por parte de un organismo (empleador) de las funciones desempeñadas por el/la postulante y el período (desde y hasta). Para los efectos de acreditar la experiencia laboral dentro de la Defensoría Penal Pública, el/la postulante no deberá presentar los antecedentes, ya que la Unidad de Recursos Humanos cuenta con la información. No se considerará válida la documentación que acredite experiencia laboral que no se encuentren firmadas por la persona que certifica o acredite.
10. La etapa de apreciación global del/la candidato/a, se realizará en la Ciudad de Santiago, en las dependencias de la Defensoría Nacional, ubicada en Av. Libertador Bernardo O'Higgins 1449, piso 8. El costo de traslado será asumido por cada candidato/a. Excepcionalmente y previa autorización del comité de selección esta entrevista podrá efectuarse vía videoconferencia, en las dependencias de la Defensoría Penal Pública disponible a lo largo del país.
11. Los resultados de cada una de las etapas serán publicados en la dirección www.empleospublicos.cl y www.dpp.cl. Las consultas sobre el proceso de selección, se podrán realizar dentro de los tres días hábiles siguientes a la publicación de los resultados.
12. A los/las postulantes que accedan a las etapas de Evaluación Técnica, Aptitudes específicas para el desempeño de la función, Evaluación de habilidades específicas de puestos de responsabilidad y apreciación global del candidato; se les informará, al correo electrónico o teléfono indicado en la ficha de postulación; el lugar, fecha y hora en que se llevarán a cabo.
13. Los documentos originales que acrediten los requisitos legales, de formación educacional, experiencia laboral y declaraciones juradas, serán solicitados al postulante elegido/a por el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, una vez finalizadas todas las etapas de este proceso de concurso.
14. La presentación de documentos de postulación incompletos, alterados, con formato distinto al solicitado, o la no presentación de algún antecedente que respalde el cumplimiento de requisitos, será considerada incumplimiento de éstos, por lo cual la postulación no será aceptada.
15. El Comité de Selección en las etapas 1 y 2 podrá solicitar antecedentes adicionales con el fin de aclarar la información poco legible de los documentos presentados.
16. El Defensor Nacional, podrá entrevistar a los/as candidatos/as propuestos por el Comité, seleccionando a una de las personas propuestas en la nómina.
17. En el evento de producirse empate, se desempatará de acuerdo a los siguientes criterios:
 - Según el puntaje obtenido en Etapa 5: Evaluación de habilidades específicas de puestos de responsabilidad.
 - Según el puntaje obtenido en la Etapa 1: Experiencia laboral.
 - Según el puntaje obtenido en Etapa 6: Apreciación global del candidato.
 - Según el puntaje obtenido en la Etapa 3: Evaluación técnica.
 - Según el puntaje obtenido en la Etapa 2: Estudios y cursos de formación educacional y de capacitación.
 - Si persiste el empate, resolverá el Comité de Selección.
18. Permanencia en el cargo: El/la funcionario/a nombrado/a permanecerá en el cargo por un período de cinco años, contados desde la fecha del nombramiento; sin perjuicio de que puede ser desvinculado por alguna de las causales establecidas en el Estatuto Administrativo.



**ANEXO 1
FICHA DE POSTULACIÓN**

ANTECEDENTES DEL POSTULANTE

Apellido Paterno		Apellido Materno	
Correo Electrónico Autorizado para el presente Concurso			
Teléfono Particular	Teléfono Móvil	Otros Teléfonos Contacto	

IDENTIFICACIÓN DE LA POSTULACIÓN

Código	Cargo	Unidad de Trabajo	Ciudad de Desempeño

La presente postulación implica mi aceptación íntegra de las Bases del presente Proceso de Selección, a las cuales me someto desde ya.

Declaro, asimismo, mi disponibilidad real para desempeñarme en Defensoría Penal Pública.

Firma

Fecha: _____



**ANEXO 2
CURRÍCULO VITAE RESUMIDO**

1. IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

Apellido Paterno	Apellido Materno
Teléfono Particular	Teléfono Móvil
Correo Electrónico Autorizado	

2. TITULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

TITULO/GRADOS	
Ingreso (mm, aaaa)	Egreso (mm, aaaa)
Fecha Titulación (dd, mm, aaaa)	Duración de la Carrera (indicar en número de semestres o trimestres)

TITULO/GRADOS	
Ingreso (mm, aaaa)	Egreso (mm, aaaa)
Fecha Titulación (dd, mm, aaaa)	Duración de la Carrera (indicar en número de semestres o trimestres)

TITULO/GRADOS	
Ingreso (mm, aaaa)	Egreso (mm, aaaa)
Fecha Titulación (dd, mm, aaaa)	Duración de la Carrera (indicar en número de semestres o trimestres)

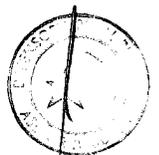
3. ANTECEDENTES ACADÉMICOS

*(Indicar sólo aquellos con certificados, los demás no serán ponderados ni considerados)

Nombre Post Títulos/Otros	
Desde (mm,aaaa)	Hasta(mm, aaaa)

Nombre Post Títulos/Otros	
Desde (mm,aaaa)	Hasta(mm, aaaa)

Nombre Post Títulos/Otros	
Desde (mm,aaaa)	Hasta(mm, aaaa)



4. CAPACITACION

(Indicar sólo aquellos con certificados)

Nombre Curso y/o Seminario		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm,aaaa)	Horas Duración

Nombre Curso y/o Seminario		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm,aaaa)	Horas Duración

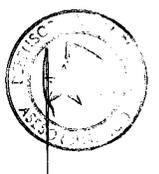
Nombre Curso y/o Seminario		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm,aaaa)	Horas Duración

Nombre Curso y/o Seminario		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm,aaaa)	Horas Duración

5. ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

Cargo			
Institución /Empresa			
Depto, Gerencia, Unidad O Área De Desempeño	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm,aaaa)	Duración del Cargo(mm,aaaa)
Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			



6. TRAYECTORIA LABORAL

Además del anterior, indique sus últimos tres puestos de trabajo, si corresponde.

Cargo			
Institución /Empresa			
Depto, Gerencia, Unidad O Área De Desempeño	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Duración del Cargo(mm,aaaa)
Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

Cargo			
Institución /Empresa			
Depto, Gerencia, Unidad O Área De Desempeño	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Duración del Cargo(mm,aaaa)
Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

Cargo			
Institución /Empresa			
Depto, Gerencia, Unidad O Área De Desempeño	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Duración del Cargo(mm,aaaa)
Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			



Cargo			
Institución /Empresa			
Depto, Gerencia, Unidad O Área De Desempeño	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm,aaaa)	Duración del Cargo(mm,aaaa)
Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			



ANEXO 3

**DECLARACIÓN JURADA SIMPLE ART. 12 ESTATUTO ADMINISTRATIVO Y ART. 54 Y ART. 56
AMBOS DEL DFL 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.**

Yo	
Cédula de Identidad N°	

Declaro bajo juramento lo siguiente:

- Tener salud compatible con el cargo (Artículo 12 letra c del Estatuto Administrativo)
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, en los últimos cinco años (Artículo 12 letra e del Estatuto Administrativo)
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, no hallarme condenado por crimen o simple delito (Artículo 12 letra f del Estatuto Administrativo)
- No estar afecto a las inhabilidades e incompatibilidades administrativas señaladas en los artículos 54 y 56 ambos del DFL 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.

Firma

Fecha: _____



- 2) **LLÁMESE** a concurso para la provisión del cargo de Defensor (a) Regional con desempeño en la región de Valparaíso.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, PUBLÍQUESE EN EL DIARIO OFICIAL LA CONVOCATORIA A CONCURSO Y ARCHÍVESE.




DAN/UAJ/RRHH

Distribución:

- Dirección Administrativa Nacional.
- Departamento de Recursos Humanos y D.O.
- Integrantes del Comité de Selección.
- Oficina de Partes.