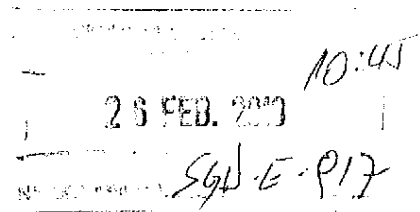


Santiago, 25 FEB 2010

Resolución Exenta N°

074



VISTOS:

1. Lo dispuesto en el artículo 7° de la Ley 19.718, que crea la Defensoría Penal Pública;
2. El D.F.L. N° 1/19.653 de 2000, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575; Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
3. Lo dispuesto en la Ley N° 19.882, de 2003, que regula nueva política de personal a los funcionarios públicos que indica;
4. La Resolución Exenta N° 1646, de 11 de julio de 2008, modificada por la Resolución Exenta N° 2301, de 24 de agosto de 2009, que establece orden de subrogancia de la Defensora Nacional;
5. La Resolución N° 56, de 01 de abril de 2008, que nombra a Eduardo Morales Espinosa como Defensor Regional de la V Región;
6. La Resolución N° 1600, del 30 de octubre de 2008, de la Contraloría General de la República sobre trámites afectos y exentos de toma de razón; y
7. La Resolución N° 296, de 19 de noviembre de 2008, de la Defensoría Penal Pública que nombra al Sr. José Sebastián Rivas Anguita como Jefe del Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

CONSIDERANDO:

1. Que con fecha 17 de noviembre de 2008, entre la Defensora Nacional y el Jefe del Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la Defensoría Penal Pública, en cumplimiento de lo establecido en el párrafo 5°, título VI, de la ley N° 19.882, de 2003, se suscribió el siguiente Convenio de Desempeño Individual para el período comprendido entre el 17 de noviembre de 2008 y el 16 de noviembre de 2011:

Objetivo n° 1: MEJORAMIENTO DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Ponderación: 40 %

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Indicadores				Medios de Verificación	Supuestos	
		Meta/ Ponderador año 1	Meta/ Ponderador año 2	Meta/ Ponderador año 3				
Porcentaje de ejecución de las etapas de implementación del Programa de Mejoramiento de Clima	(N° de etapas ejecutadas para la implementación del Programa de Mejoramiento de Clima Organizacional en	25% (1/4)	10%	75% (3/4)	10%	100% (4/4)	10%	Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con el informe del

Organizacional en la DPP ¹	el año t /Nº total de etapas programadas a ejecutar en el año t) x 100					diagnóstico a nivel país
						Resolución de la Defensora Nacional que aprueba el Programa de Mejoramiento de Clima Organizacional en la DPP
						Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con el Informe de evaluación de las actividades implementadas
						Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con el Informe de la evaluación de los Resultados de la implementación del Programa
						Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con la Propuesta de Política de Desarrollo de las Personas
Porcentaje de ejecución de las etapas de implementación de la Política de Desarrollo de las Personas ²	(Nº de etapas ejecutadas para la implementación de la Política de Desarrollo de las Personas en el año t /Nº total de etapas programadas a ejecutar en el año t) x 100.	80% (4/5)	10%	100% (5/5)	10%	Resolución de la Defensora Nacional que aprueba el Programa de implementación de la Política de Desarrollo de las Personas
						Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con informe de resultados de las etapas de validación, difusión e implementación de Política de Desarrollo de las Personas

1 La implementación del Programa de Mejoramiento de Clima Organizacional en la Defensoría Penal Pública (DPP), considera la ejecución de las siguientes etapas: Año 1: Etapa 1: Elaboración e Implementación del Diagnóstico. Año 2: Etapa 2: Elaboración de un Programa de Mejoramiento de Clima Laboral, Etapa 3: implementación del Programa de Mejoramiento de Clima Laboral. Año 3: Etapa 4: Evaluación de los resultados de la implementación del Programa de Mejoramiento del Clima Organizacional.

² La implementación de la Política de Desarrollo de las Personas, considera la ejecución de las siguientes etapas: Año 2: Etapa 1: Elaboración de la Política, Etapa 2: Validación, Etapa 3: Difusión y Etapa 4: Implementación. Año 3: Etapa 5: Evaluación.

Porcentaje de ejecución de las etapas del Programa de implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales de la DPP ³	(N° de etapas ejecutadas del Programa de implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales en el año t /N° total de etapas programadas a ejecutar en el año t) x 100	33% (1/3)	10%	66% (2/3)	10%	100% (3/3)	10%	Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con la Propuesta de Manual de Buenas Prácticas Laborales	Resolución de la Defensora Nacional que aprueba el Programa de implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales de la DPP
Porcentaje de ejecución de las etapas del Programa de Prevención de Consumo de Drogas y Alcohol ⁴	(N° de etapas ejecutadas del Programa de Prevención de Consumo de Drogas y Alcohol en el año t /N° total de etapas programadas a ejecutar en el año t) x 100	25% (1/4)	10%	50% (2/4)	10 %	100% (4/4)	10%	Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con el Informe de los resultados de las Mesas de Trabajo regionales conformadas	Resolución de la Defensora Nacional que aprueba el Programa de Prevención de Consumo de Drogas y Alcohol.
Porcentaje de cumplimiento del Programa para elaborar un Manual de Inducción de personal	(N° de actividades del programa ejecutadas en el año t /N° total actividades a ejecutar en el año t) x 100.	100% (1/1)	10 %					Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con el Manual de Inducción	Porcentaje de cumplimiento del Programa para elaborar un Manual de Inducción de personal
								Resolución de la Defensora Nacional que aprueba el Manual de Inducción de Personal	

3 La ejecución del Programa de implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales de la DPP, considera la ejecución de las siguientes etapas: Año 1: Etapa 1: Elaboración del Manual de Buenas Prácticas Laborales de la DPP. Año 2: Etapa 2: Funcionamiento del 70% de Mesas de Trabajo Regionales. Año 3: Etapa 3: Evaluación y/o ejecución del 100% de los planes de buenas prácticas regionales definidos el año anterior.

4 La ejecución del Programa de Prevención de Consumo de Drogas y Alcohol, considera la ejecución de las siguientes etapas: Año 1: Etapa 1: Elaborar el Programa la Política de Prevención de Consumo de Drogas y Alcohol. Año 2: Etapa 2: Validación; Etapa 3: Difusión. Año 3: Etapa 4: Implementación de la Política de Prevención de Consumo de Drogas y Alcohol.

Objetivo nº 2: FORTALECIMIENTO DE LA GESTION DE LA CAPACITACION POR COMPETENCIA

Ponderación: 20 %

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Indicadores				Medios de Verificación	Supuestos
		Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2			
Porcentaje de cargos que cuentan con perfil de competencias aprobado	$(\text{N}^\circ \text{ de perfiles de cargos por competencias aprobados en el año } t / \text{N}^\circ \text{ Total de cargos planificados de aprobar en el año } t) \times 100$	70%	10 %	100%	10%	Oficio de la Defensora Nacional que establece el N° de cargos planificados a definir perfil por competencia Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con el informe con los perfiles de cargos por competencia	
Porcentaje de familias de cargos con mallas curriculares por competencia	$(\text{N}^\circ \text{ mallas curriculares elaboradas en el año } t / \text{N}^\circ \text{ de familias de cargos por competencias en el año } t) \times 100$	50%	10 %	100%	10%	Oficio de la Defensora Nacional que establece las familias de cargos por competencias Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con el informe con las mallas curriculares elaboradas	
Porcentaje de mallas curriculares incorporadas al Programa Anual de Capacitaciones (PAC)	$(\text{N}^\circ \text{ de mallas curriculares incorporadas al PAC en el año } t / \text{N}^\circ \text{ total mallas curriculares a incorporar en el PAC en el año } t) \times 100$			100%	10 %	Oficio de la Defensora Nacional que establece las Mallas Curriculares a incorporar en el PAC Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con el informe con las Mallas Curriculares Incorporadas al PAC	

Porcentaje de implementación del sistema informático para gestionar la capacitación por competencias laborales*	(Nº actividades del programa del sistema Informático implementadas en el año t/ Nº total actividades a implementar en el programa en el año t)x100	100% (2/2)	10 %	Oficio de la Defensora Nacional que establece el programa de Actividades para el diseño e implementación de un sistema informático que permita gestionar la capacitación por competencias laborales	Que no se produzcan reducciones en el presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para el cumplimiento del programa de trabajo
				Reporte del Sistema informático para gestionar capacitación por competencias laborales	

(*) La ejecución del sistema informático para gestionar la capacitación por competencias laborales considera la ejecución de las siguientes etapas: Año 3: Etapa 1: Diseño; Etapa 2: Implementación.

Objetivo nº 3: FORTALECIMIENTO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Ponderación: 20 %

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Indicadores						Medios de Verificación	Supuestos
		Meta/ Ponderador año 1		Meta/ Ponderador año 2		Meta/ Ponderador año 3			
Porcentaje de ejecución de las etapas del programa para la desconcentración de funciones del Departamento de RRHH y D.O. ⁵	(Nº de etapas ejecutadas del programa para la desconcentración de funciones del Dpto. de RRHH y D.O en el año t / Nº total de etapas a ejecutar en el año t) x 100	20%	20	80%	20	100%	20%	Memorándum de del Jefe de RR.HH y D.O a la Defensora Nacional con la Propuesta de Desconcentración de funciones visada por la Unidad de Asesoría Jurídica	
		(1/5)	%	(4/5)	%	(5/5)		Resolución delegatoria de la Defensora Nacional a los Defensores Regionales de funciones relativas a RR.HH	
								Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con el Informe de los resultados de la implementación de la desconcentración de funciones en materia de RRHH	
								Resolución que aprueba Manual de Funciones del Área de RR.HH y D.O a nivel país	

5 La ejecución del Programa para la desconcentración de funciones del Departamento de RRHH y D.O., considera la ejecución de las siguientes etapas: Año 1: Etapa 1: Propuesta; Año 2: Etapa 2: Dictación de Resolución Delegatoria. Etapa 3: Implementación; Etapa 4: Evaluación de la implementación en las estructuras regionales de la DPP. Año 3: Etapa 5: Elaboración de un Manual de Funciones y Procedimientos del Dpto. de RRHH y D.O.

Objetivo nº 4: FOMENTAR LA INCORPORACIÓN Y PERMANENCIA DE PRESTADORES DE EXCELENCIA

Ponderación: 20 %

Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Indicadores			Medios de Verificación	Supuestos
		Meta/ Ponderador año 1	Meta/ Ponderador año 2	Meta/ Ponderador año 3		
Porcentaje de implementación del sistema de incentivos para el perfeccionamiento de defensores públicos institucionales (6)	(Nº de actividades del sistema de incentivos implementadas en el año t / Nº total actividades a implementar en el año t) x 100	100 % (2/2)	20 %		Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con el Informe del Sistema de incentivos de perfeccionamiento de defensores institucionales Resolución de la Defensora Nacional que aprueba el Sistema de Incentivos para el perfeccionamiento de defensores institucionales	
Porcentaje de implementación del sistema informático de gestión de remuneraciones (7)	(Nº de actividades del sistema informático de gestión de remuneraciones implementadas en el año t / Nº total actividades a implementar en el año t) x 100	50 % (1/2)	10 %	100 % (2/2)	100% Resolución de la Defensora Nacional que aprueba el sistema informático de gestión de remuneraciones Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional informando la implementación del sistema informático de gestión de remuneraciones	Que no se produzcan reducciones en el presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para el cumplimiento del programa de trabajo.
Porcentaje de implementación de los procedimientos de control de la contabilidad del área de Bienestar (8)	(Número de actividades de los procedimientos de control implementadas en el año t / Nº total actividades a implementar en el año t) x 100	100 % (2/2)	10 %		Resolución de la Defensora Nacional que aprueba los procedimientos de control de la contabilidad del área de Bienestar Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con el informe de los Procedimientos de control de la contabilidad del área de Bienestar	

Porcentaje de implementación de un módulo de auto consulta que permita a los funcionarios acceder sus datos a través de la web(9)	(N° actividades del módulo de auto consulta implementadas en el año t / N° total actividades a implementar en el año t) x 100	100 % (2/2)	10 %	Resolución de la Defensora Nacional que aprueba el módulo de auto consulta Memorándum del Jefe de RRHH y D.O. a la Defensora Nacional con los Reportes del Módulo de auto consulta	Que no se produzcan reducciones en el presupuesto destinado a financiar ítems relevantes para el cumplimiento del programa de trabajo
---	---	-------------	------	---	---

(6) La implementación del sistema de incentivos para defensores públicos institucionales considera la ejecución de las siguientes etapas: Año 2: Etapa 1: Diseño; Año 3: Etapa 2: Implementación.

(7) La ejecución del Programa para diseñar e implementar un sistema informático de gestión de remuneraciones considera la ejecución de las siguientes etapas: Año 2: Etapa 1: Diseño del programa. Año 3: Etapa 2: Implementación del programa.


(8) La implementación de los procedimientos de control de la contabilidad del área de Bienestar contempla las siguientes etapas: Año 2: Etapa 1: Diseño; Etapa 2: Implementación.

(9) La implementación del módulo de auto consulta contempla las siguientes etapas: Año 3: Etapa 1: Diseño; Etapa 2: Implementación.

RESUELVO:

APRUEBASE el Convenio de Desempeño Individual suscrito entre la Defensora Nacional y el Jefe del Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la Defensoría Penal Pública.

Anótese, notifíquese y archívese.


EDUARDO MORALES ESPINOSA
Defensor Nacional (S)
Defensoría Penal Pública




 UA/J/2011
Distribución:

- Ministro de Justicia
- Subsecretario de Justicia
- Servicio Civil
- Jefe RRHH y D.O.
- Gabinete DN
- Oficina de Partes