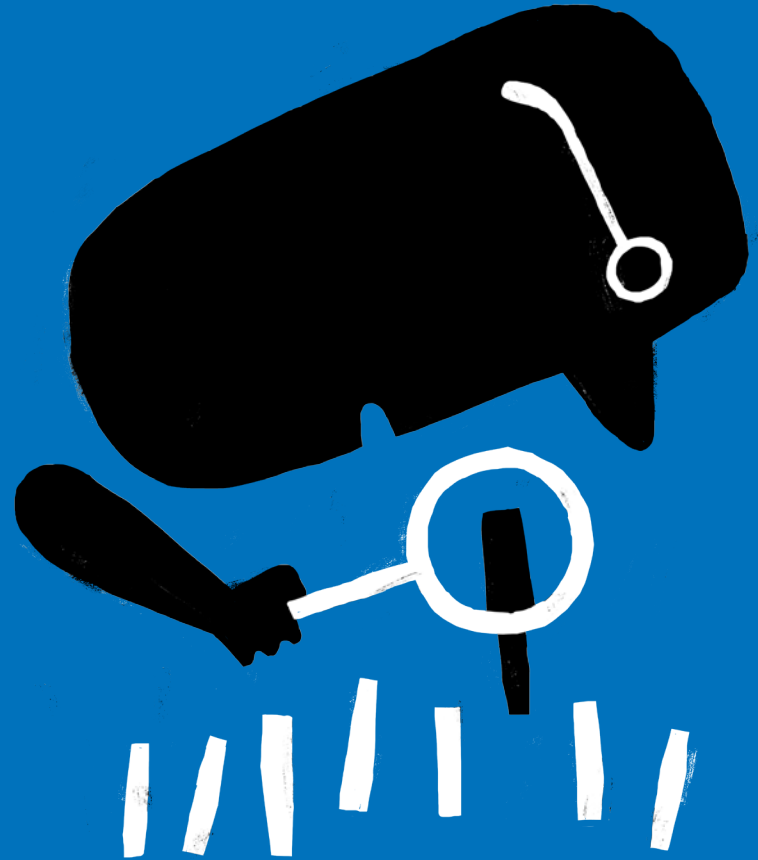


“TENGO
DERECHO A
PEDIR QUE SE
INVESTIGUEN LOS
HECHOS DE LA
ACUSACIÓN EN MI
CONTRA”.





X. GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

X. GESTIÓN DE LAS PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

El Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de la Defensoría Penal Pública tiene como objetivo principal incorporar, mantener y desarrollar la carrera funcionaria de manera eficiente para el conjunto de personas que conforma la institución, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión institucional.

Funciones estratégicas del departamento:

- Controlar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias en materias de administración de personal del sector público.
- Implementar y mejorar los procesos de planificación, reclutamiento, inducción, mantención, desarrollo y desvinculación del recurso humano de la institución.

- Brindar el soporte de información relativa a cargos y presupuesto de remuneraciones en forma actualizada, confiable y oportuna para la toma de decisiones.
- Elaborar y ejecutar programas centrados en la gestión de competencias y recursos de los trabajadores.
- Diagnosticar permanentemente la realidad institucional en el ámbito de su competencia, para generar intervenciones con un enfoque de desarrollo organizacional que apoye la toma de decisiones por sus autoridades.
- Velar por el correcto y oportuno ejercicio de los derechos funcionarios, entre los que se encuentran los pagos de las remuneraciones, el acceso a capacitación y desarrollo, beneficios sociales y el Servicio de Bienestar, entre otros.
- Implementar la gestión del desempeño y, sobre la base de las evaluaciones, definir las necesidades de capacitación y los requerimientos para la contratación de personas vía concursos públicos.
- Observar y promover la aplicación estricta del principio de probidad administrativa, que implica una





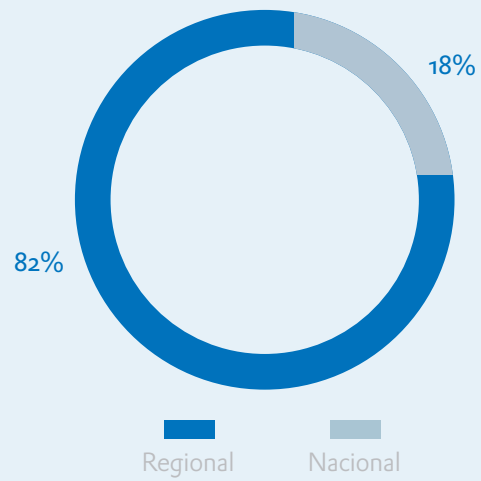
conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño del cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado.

X.1 PERSONAL

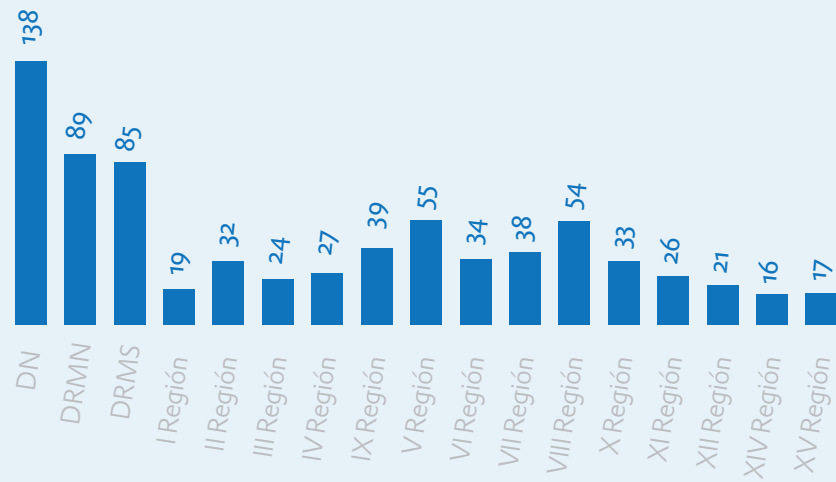
X.1.1 Dotación de personal

Al 31 de diciembre de 2015, la dotación efectiva de la Defensoría es de 747 funcionarios, de los cuales el 82 por ciento se encuentra en las oficinas regionales y el 18 por ciento restante en las dependencias de la Defensoría Nacional. La dotación 2015 tuvo un incremento significativo, por el traspaso de 85 funcionarios que cumplían funciones en el programa especializado de defensa penal juvenil, equipo que a contar del 9 de enero estuvo conformado por 50 abogados, 12 asistentes sociales y 21 asistentes administrativos.

Adicionalmente, a diciembre de 2015, once personas se desempeñaban a honorarios a suma alzada, cumpliendo labores de asesoría especializada en distintas áreas de la institución.



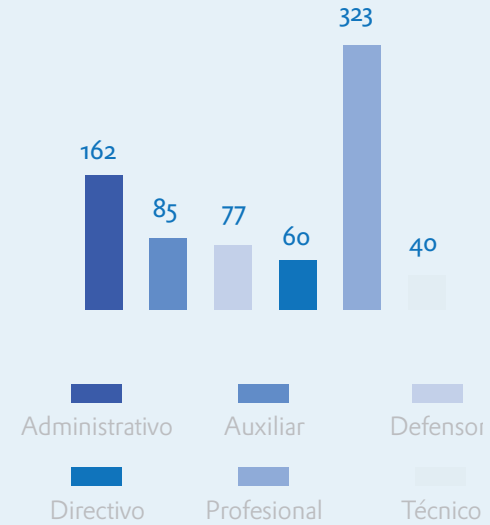
X.1.2 Distribución de la dotación por unidad laboral



X.1.3 Distribución de la dotación por estamento

De la distribución de la dotación total, el 42.3 por ciento corresponde al estamento profesional, seguido del estamento administrativo y auxiliar, con 22 y 11 por ciento, respectivamente. Finalmente, los estamentos con menor representatividad corresponden al de defensor (10 por ciento), directivos (8 por ciento) y técnico (sólo 6 por ciento).

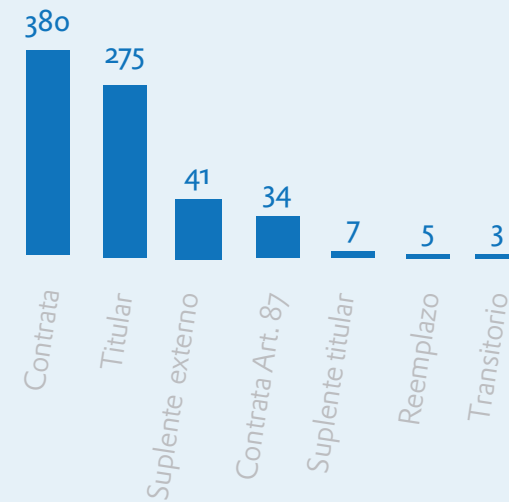
La distribución de la dotación por estamento se refleja en el siguiente gráfico.



X.1.4 Distribución de la dotación por calidad jurídica

En cuanto a la distribución por calidad jurídica, el mayor porcentaje está dado por el personal a contrata, que equivale al 50,9 por ciento de la dotación, en comparación con los funcionarios de planta, que representan el 44,2 por ciento de la dotación (incluye contrata art. 87 y suplente titular). Las otras calidades jurídicas en su total representan el 6,7 por ciento.

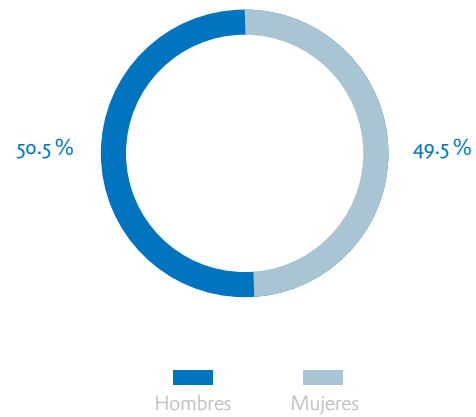
El detalle por número de funcionarios de acuerdo con la calidad jurídica se aprecia en el siguiente gráfico.



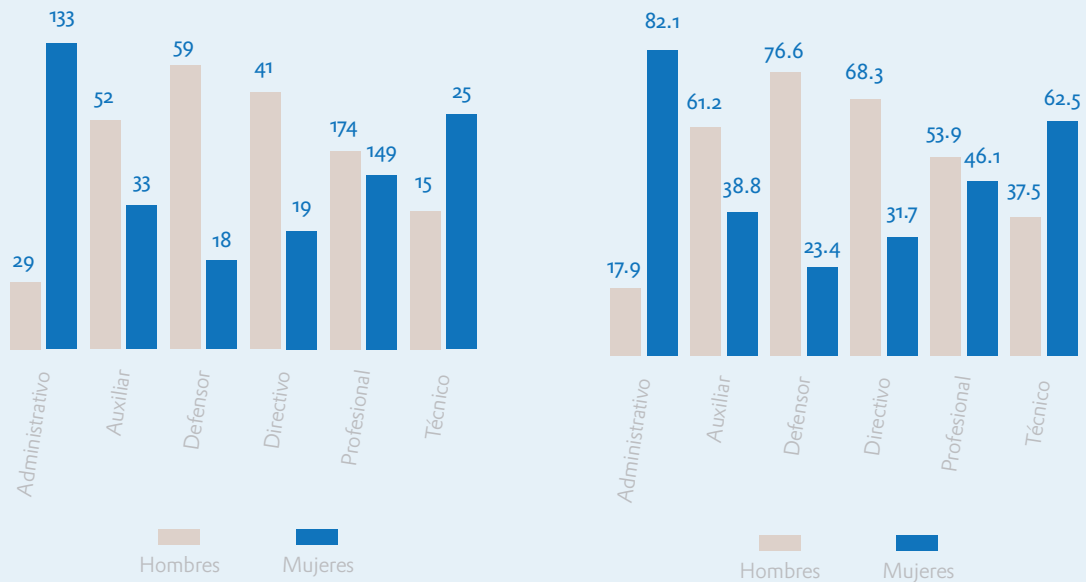


X.1.5 Distribución de la dotación por género y estamento

Al analizar la paridad de género por estamento, ésta se da en el total de la dotación, con un 50,7 por ciento para las mujeres y un 49,3 por ciento para los hombres.

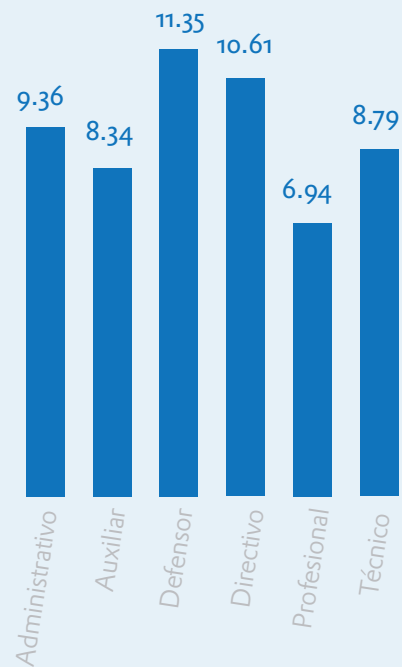


Sin embargo, las grandes diferencias se dan en el estamento administrativo, donde predominan las mujeres (82 por ciento) y en los estamentos de directivos y defensores, donde los hombres representan el 68 y el 77 por ciento, respectivamente.



X.1.6 Dotación de personal según antigüedad

La antigüedad promedio de los funcionarios de la Defensoría es de 8,2 años, siendo los estamentos profesional y auxiliar los que tienen la menor antigüedad, con 6,7 y 8,1 años, respectivamente. En cambio, los estamentos de directivos y defensores tienen el promedio más alto de permanencia en la DPP, con 10,3 y 11,1 años, respectivamente. El detalle de la antigüedad por estamento se representa en el siguiente gráfico.



X.2 SELECCIÓN DE PERSONAS

A continuación se presentan los principales logros del área de selección y personas de la Defensoría:

Aumento en el número de concursos ejecutados

En total se ejecutaron 51 procesos de concurso, entre ellos de oposición y antecedentes, de tercer nivel jerárquico, de promoción y procesos de selección de personas internos. En términos específicos, se realizaron dos procesos de concursos públicos en distintos períodos, para la provisión de 34 cargos de defensores locales, incluyéndose entre ellos, por primera vez la provisión de los cargos de defensor local adolescente. Se realizaron los concursos de tercer nivel jerárquico de jefes de Estudios, que por normativa deben ser realizados una vez se ha cumplido su período y, por último, el segundo concurso de promoción, que representa el cumplimiento del compromiso de la gestión del Defensor Nacional.

Integración estratégica con otras áreas

Se construyeron valiosas relaciones estratégicas con la Contraloría General de la República (como entidad de control y validación de las bases de concursos para su toma de razón), que permitieron cumplir con las programaciones en la ejecución de los procesos concursales.

Adicionalmente, se fortaleció la relación con el área de Capacitación y Desarrollo Organizacional, para trabajar en

conjunto en el proceso de validación de los perfiles de todos los cargos a concursar y en las definiciones y el desarrollo de la capacitación pertinente, lo cual es insumo relevante para el concurso de promoción.

Finalmente, se construyó una relación de apoyo activo con el Departamento de Estudios y Proyectos (DEP), para la definición de perfiles de cargo, la validación de temarios de pruebas, de pautas de evaluación y la construcción de pruebas de conocimiento y su respectiva corrección, lo cual permitió entregar productos con mayor personalización organizacional y que optimizaran el uso eficiente de los recursos.

Aprobación manual de procedimientos del área de selección de personas y concursos

Si bien se disponía de documentación que reflejaba la forma de operar del área y que fue positivamente valorada por la Unidad de Auditoría Interna (UAI) en su revisión, era necesario formalizar y fortalecer la identificación de nuestros principales procesos y su interacción, de manera de documentarlos e incorporar como práctica de gestión su revisión y actualización constante, con el objetivo de aplicar elementos de mejora continua. En consecuencia, al finalizar el año, la jefatura del Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional aprobó el manual de procedimientos del área.

En cuanto a la ejecución concreta de procesos concursales, se presenta a continuación una tabla resumen con la identificación de los tipos de concursos realizados y sus principales resultados.

N°	Tipo Concurso	Cargo	Lugar de Desempeño	N° de cargos	N° Postulaciones	N° Postulantes	Cargos Provistos
1	Oposición y Antecedentes (contrata)	Defensor local grado 6 y 8	Temuco, Santiago, Valparaíso y Tarapacá	4	221	89	4
2	Oposición y Antecedentes (contrata)	Defensor local grado 10	Temuco	1	38	36	1
3	Oposición y Antecedentes (contrata)	Defensor local jefe grado 5, 6 y 9	Quillota, Viña del Mar, San Miguel, Coronel, Concepción, Talcahuano, Chillán, Temuco y Punta Arenas.	9	187	81	6
4	Oposición y Antecedentes (contrata)	Defensor local grado 8	Arica, Lo Prado, Valdivia y Punta Arenas	4	159	111	4
5	Oposición y Antecedentes (contrata)	Defensor local grado 9,10 y 11	Lo Prado, Estación Central, Maipú, San Miguel, Viña del Mar, Constitución, Osorno	7	443	141	7
6	Oposición y Antecedentes (contrata)	Defensor local adolescente grado 11	Copiapó, Talca, Rengo, Curicó y Valdivia	5	137	60	5
7	Oposición y Antecedentes (contrata)	Defensor local jefe grado 6	Los Ángeles	1	13	13	1

8	Oposición y Antecedentes (contrata)	Defensor local jefe grado 9 y 10	Cañete, Curacaví y Colina	3	62	35	3
9	Oposición y Antecedentes (contrata)- Desierto	Jefe regional de Estudios	Tarapacá	1	4	4	0
10	Oposición y Antecedentes (contrata)	Jefe regional de Estudios	Biobío, Aysén, Metropolitana Norte, Metropolitana Sur	4	56	29	4
11	Promoción (Planta) Profesionales	Promoción	No establece como requisito lugar de desempeño	6	95	46	En proceso
12	Promoción (Planta) Técnicos	Promoción	No establece como requisito lugar de desempeño	3	24	15	En proceso
13	Selección (Honorarios)	Profesional área selección de personas	Defensoría Nacional - RRHH	1	310	310	1
14	Oposición y Antecedentes (contrata)	Profesional Departamento Evaluación, Control y Reclamaciones.	Defensoría Nacional	1	13	13	1
15	Oposición y Antecedentes (contrata)	Defensor Regional	Araucanía	1	6	6	0
TOTAL				51	1768	989	36



X.3 SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE PERSONAS

Desde 2012 el Departamento de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional ha trabajado en la puesta en marcha y operación del 'Sistema integrado de gestión de personas (Sigper)', mecanismo de información que permite integrar todos los procesos que cubren la vida laboral de los funcionarios.

Durante 2015 se liberaron la mayoría de los módulos y se capacitó tanto presencialmente como por video conferencia a los usuarios directos del sistema y a los funcionarios para el uso del 'Persomático'. Para 2016 quedan pendientes algunos desarrollos y ajustes al sistema ya operativo.

En esta misma línea de optimización de procesos, la Unidad de Personal realizó las gestiones para que la Defensoría Penal Pública ingresara al sistema SIAPER-TRA de la Contraloría General de la Republica, lo que implica que todos los actos administrativos que son toma de razón serán ingresados por plataforma electrónica y no por el actual sistema de oficina de partes nacional o regional del organismo contralor.

Esta plataforma permite la tramitación y control de legalidad en línea de los actos administrativos, consolidando la información del personal del Estado en un sólo lugar. Las principales ventajas de esta incorporación son: toma de razón y registro electrónico, presunción de salud compatible con el cargo, verificación posterior de antecedentes, documento papel

deja de existir, numeración generada por el sistema, firma electrónica avanzada y actos administrativos estandarizados

X.4 GESTIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Al área de Desarrollo Organizacional le corresponde gestionar el sistema de capacitación institucional y realizar los proyectos de desarrollo organizacional que permitan generar diversos planes de mejoramiento en materia de gestión de personas.

Durante 2015 se dio continuidad a algunas de las líneas de trabajo en el ámbito de Desarrollo Organizacional, con algunos énfasis que se detallan en cada uno de los logros. Se puede decir, sin embargo, que hay un fuerte énfasis en ir construyendo y difundiendo con decisión lineamientos de gestión de personas, las políticas de recursos humanos definidas en 2014, así como ir abriendo espacios de participación y empoderamiento regional en la toma de decisiones, lo que se ve reflejado en las distintas acciones realizadas por la unidad.

Esto es concordante con la reapertura de las mesas de diálogo con las asociaciones de funcionarios. Se abren nuevas líneas de trabajo, dando así los pasos iniciales en la construcción de un modelo de valores institucionales, como inicio de un camino hacia la gestión de la cultura organizacional. En tanto, en ámbitos vinculados a la capacitación, hay importantes logros y avances en términos de gestión, así como hitos relevantes a destacar durante el año.

X.4.1 Desarrollo Organizacional: principales Logros.

a) Aplicación de la inducción institucional

Representa un avance importante en la consolidación del sistema mixto y coincide con una toma de conciencia institucional sobre la necesidad de incorporar a los defensores licitados como parte de los equipos de trabajo, generando vínculos más profundos con ellos que lo meramente contractual.

Es así que, por primera vez, se puso en marcha un programa de inducción que considera la participación de defensores públicos, profesionales y administrati-

vos de empresas licitadas en conjunto con funcionarios institucionales, en un evento de dos tardes, presencial para Santiago y mediante videoconferencia simultánea para regiones.

Cerca de 70 participantes conformaron la audiencia de un programa que contempló la participación del Defensor Nacional, la Directora Administrativa Nacional y directivos regionales y cuyo énfasis se centró en dar a conocer la misión institucional y sus bases, los valores institucionales, testimonios, las iniciativas más emblemáticas de la institución, como el “Proyecto Inocentes”, y los objetivos estratégicos.

La forma de ejecución destacó por una amplia y fluida interacción con equipos regionales, y con directivos y profesionales de los departamentos de Estudios y Proyectos (DEP), de Evaluación, Control y Reclamaciones (DECR), de Informática y Estadísticas (DIE) y de la Unidad de Comunicaciones y Participación Ciudadana (UCyP), entre otras áreas institucionales.

Adicionalmente, se confeccionaron videos tutoriales del Sigdp, los que fueron subidos a extranet, pensando

facilitar las condiciones de acceso a conocimiento en el uso del sistema a los defensores de empresas licitadas.

Por último, el programa contempló el desarrollo de un programa de inducción en el puesto de trabajo, con foco en funcionarios institucionales, empoderando a las jefaturas en el rol de inducción en el puesto de trabajo, asignando además un par tutor y un protocolo claro con actividades a realizar para dar la bienvenida a los nuevos integrantes de la institución. Se espera que el programa continúe durante 2016.

b) ‘Programa de habilidades directivas’, con perspectiva de género

El ‘Programa de habilidades directivas’, dirigido a directivos nombrados tanto en cargos de alta dirección pública como en concursos para cargos directivos regionales, cerró durante el año su tercera versión, con la cual ya más de cien directivos y jefaturas han pasado por esta formación, construida en torno a un modelo de liderazgo institucional.

Sin embargo, el principal énfasis durante 2015 fue el desarrollo de un programa que, junto con considerar



jefaturas intermedias (diez jefaturas intermedias del nivel central y tres defensores locales jefe), por primera vez consideró la participación de 13 personas que no tienen equipos a cargo, lo que habla de un énfasis inclusivo.

Su selección ocurrió mediante un concurso, en que los directivos regionales patrocinaron a mujeres líderes que, sin tener equipos a cargo, hayan demostrado potencial de liderazgo en sus respectivos cargos, invitándolas a participar como candidatas.

Se conformó un comité de directivos regionales y nacionales, que eligió a las 13 participantes del programa sobre la base de variables como los logros dentro de la institución, hechos relevantes que revelen la presencia de potencial de liderazgo (se entregaron definiciones y orientaciones al respecto) y logros y aportes dentro de la institución.

Una vez conformado el grupo, en junio se dio inicio al programa, que si bien mantuvo la misma estructura principal, tuvo énfasis especiales en aquellos atributos de liderazgo más bien femeninos (con una

perspectiva de género, pues estos atributos también pueden ser asumidos por hombres).

Se invitó a una relatora externa experta en temas de género y se incluyeron testimonios de liderazgo interno, como el de la defensora local jefe de Lo Prado y el de la Defensora Regional de Magallanes, mientras que en calidad de testimonio externo se incluyó al jefe de servicio del Parque Metropolitano. Otras variaciones del programa fueron la realización de algunas instancias intermedias, con la entrega de *papers* y sesiones de conversación, lo que permitió mantener una presencia más continua del programa y la conformación de un grupo de trabajo más cohesionado que en ocasiones anteriores.

Además, la unidad construyó una propuesta de proyecto, la cual fue revisada por el Defensor Nacional, para la evaluación de habilidades directivas en defensores regionales que han pasado por el 'Programa de habilidades directivas' en años anteriores, basada además en una metodología de evaluación de 360 grados (evaluación de jefatura, pares y sus propios equipos a cargo), la cual ha sido pospuesta por motivos de factibilidad económica y por el contexto organizacional.

c) Empoderamiento de los equipos regionales de Recursos Humanos

Parte importante de la estrategia de Recursos Humanos en 2015 fue ir empoderando al equipo de encargados en las distintas defensorías regionales. Después de casi cuatro años se realizó una jornada de construcción de equipo entre el departamento y sus encargados regionales, de manera de construir metas y desafíos de manera conjunta. Además, se les entregaron herramientas técnicas asociadas a la gestión de contratos, el marco normativo y la jurisprudencia administrativa, a las remuneraciones, a los servicios de bienestar y a los procesos concursales, entre otros temas.

d) 'Programa de calidad de vida'

Durante 2015 se dio continuidad al 'Programa de calidad de vida', en especial a la continuidad del 'Programa de autocuidado', que mantuvo su estructura original y los énfasis de su diseño y contenidos (temáticas comunicacionales, asertividad, manejo de usuarios complejos, manejo de estrés), aplicándose algunas modificaciones en su duración y en aspectos logísticos

Se ampliaron también los alcances del programa, pues esta vez participaron defensores y asistentes administrativos de las Defensorías Regionales Metropolitanas Norte y Sur, Valparaíso y Biobío. Además, dada la buena experiencia de 2014, se replicó la 'Jornada de asistentes administrativas', con énfasis programáticos centrados en manejo de usuarios complejos y autocuidado, diseñados a partir de *focus groups* previos.

Estas jornadas fueron realizadas en grupos más pequeños (25 personas, versus 50 el año anterior) y en lugares que permitieron a los participantes desconectarse de las actividades laborales.

Con el tiempo, se ha ido construyendo un objetivo para esta jornada que trasciende el bienestar y autocuidado en este estamento: también se busca valorizar y empoderar el rol de los asistentes administrativos. Así, a raíz de un trabajo conjunto con el DIE y el DECR, se realizaron dos talleres en que las asistentes trabajaron y aportaron en dos de los proyectos estratégicos de ambos departamentos.

Otra línea relevante a destacar ha sido el trabajo con el Comité Paritario y los delegados de Higiene y Seguridad, a los cuales se les entregaron herramientas en la jornada anual, vinculadas a la calidad de vida laboral, sus variables y distinciones más importantes, de manera que sean actores en la detección oportuna de riesgos no sólo para la salud física, sino también psíquica, puedan distinguir de mejor manera oportunidades de mejora en los ambientes laborales, ser un aporte a los diagnósticos e información recopilada por la unidad y ser contrapartes más preparadas ante la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) en la gestión de enfermedades profesionales.

e) Juegos Deportivos Araucanía

Es necesario destacar el desarrollo de la segunda versión de los Juegos Deportivos de la Defensoría, esta vez en la región de La Araucanía. Estos juegos, asociados al programa, resultan de la labor del equipo regional, que recibió apoyo de la unidad en la difusión, asesoramiento en la gestión, ayuda en temas administrativos y organizativos.

La actividad contó con más de 220 participantes y se espera que se realice una nueva versión para 2016. La

actividad fomenta la generación de sentido de pertenencia entre los funcionarios y es una instancia de promoción de actividades deportivas y conductas saludables.

f) 'Programa de clima laboral'

Durante 2015 se continuaron y se dieron por finalizadas las labores de los comités de clima de las Defensorías Regionales de Arica y Parinacota, Coquimbo, Biobío y Los Lagos. Las regiones pusieron en marcha una serie de acciones, tales como boletines informativos, programas de reconocimiento, construcción participativa de planes de capacitación, reuniones de trabajo y ampliadas, entre otras. Se espera la continuidad del programa para 2016.

g) Proyecto de competencias y perfiles

Tanto los manuales de competencias como de perfiles de cargo fueron diseñados en 2011 y existe un alto grado de desconocimiento de sus contenidos. Como parte del esfuerzo por transparentar los contenidos de cargos, funciones y competencias que determinan diversas decisiones en gestión de personas (selección, capacitación, entre otros), se ha planteado la necesidad de actualizar estas herramientas en función del contexto actual y difundirlas.

En una mesa de trabajo multiestamental y en conjunto con la Unidad de Selección, se sometió a revisión el manual original de competencias, pasando de 23 a 8 competencias en total, para luego validarse el producto cruzando su contenido con manuales probados en términos de confiabilidad y validez.

Este manual deberá continuar su proceso de validación en 2016, quedando pendiente además la construcción de las escalas conductuales, que

permitirán facilitar los procesos de selección basados en competencias.

Otro producto de este trabajo es la identificación y validación con el Departamento de Estudios y Proyectos (DEP) de un nuevo manual de conocimientos. Tanto estos manuales como los de competencias serán insumos primarios para la actualización de los manuales de cargo a futuro. Finalmente, en este trabajo también se identificaron valores, lo que generó la apertura de un nuevo proyecto.



Es importante mencionar que, si bien no se ejecutó un proyecto de actualización de perfiles durante 2015, se actualizaron algunos de ellos en conjunto con la Unidad de Selección, a medida que se fueron ejecutando procesos de selección durante el año. Estos perfiles fueron construidos con los nuevos manuales de competencias y conocimientos y validados con los clientes internos.

h) Proyecto valores institucionales

Ante la necesidad de construir discursos compartidos que generen sentido de pertenencia a distintos estamentos y grupos de interés internos, de construir identidad y dar un sentido válido para los funcionarios a los distintos cambios y metas impulsadas por la institución, es que nace el proyecto de valores.

Durante 2015 se realizó una revisión del modelo de liderazgo, específicamente en los cinco valores definidos ahí, pero esta vez abriendo la participación a mesas de trabajo con otros estamentos: profesionales y técnicos, defensores y abogados de las unidades de Estudios, defensores licitados, administrativos y auxiliares.

El producto consiste en un modelo de cinco valores, producto preliminar que será base para continuar con la co-construcción del 'Modelo de valores de la Defensoría' y los distintos planes de gestión cultural y de cambio para 2016.

i) Apoyo a la región de Atacama

Durante el segundo trimestre de 2015 la región de Atacama sufrió fuertes inundaciones, que generaron graves pérdidas humanas y daños materiales, dejando vivencias traumáticas que afectaron de distinta forma a la región, incluyendo a los funcionarios de esa Defensoría Regional.

La institución impulsó una serie de medidas de apoyo económico, material y de presencia de los equipos del nivel central en la región. La Unidad de Capacitación y Desarrollo Organizacional, en tanto, prestó apoyo con la contratación, diseño y aplicación en la región de un programa de contención emocional con profesionales especializados en gestión de catástrofes, quienes generaron un espacio de conversación con los funcionarios y entregaron herramientas para que el equipo de la región pudiera hacerse cargo de su situación, de

los cambios, recuperar la normalidad y construir sentido a partir de lo vivido, generando además redes de apoyo entre ellos mismos.

Tras un primer taller presencial se realizó un trabajo tanto de diagnóstico como de apoyo a los funcionarios más golpeados por la tragedia. Luego se realizó un segundo taller, cuyo énfasis se centró mucho más en la construcción de equipo y de apoyos mutuos en temas tanto vinculados a la catástrofe como asuntos de índole laboral.

X.4.2 Plan de capacitación

La institución centró su estrategia de capacitación en fortalecer las habilidades de los funcionarios, con el propósito de contribuir a optimizar el servicio de prestación de defensa penal de calidad, a través del uso eficiente de las herramientas institucionales y de gestión.

Los antecedentes del plan de capacitación fueron los siguientes:

1. Total de actividades de capacitación realizadas en 2015	151
2. Porcentaje de actividades de capacitación realizadas con evaluación de aprendizaje	3%
3. Total de participantes en actividades de capacitación en 2015	2.757
4. Funcionarios/as capacitados/as en 2015	704
5. Porcentaje de funcionarios capacitados según dotación 2015	94%

Resumen de antecedentes presupuestarios de la glosa de Capacitación 2015:

1. Presupuesto asignado por glosa para capacitación institucional	217.098.000
2.- Presupuesto ejecutado	216.514.474
3.- Porcentaje del presupuesto ejecutado	99,73%
4.- Presupuesto sin ejecutar año 2015.	583.526
5.- Porcentaje del presupuesto sin comprometer respecto del total	0,27%



X.5 SERVICIO DE BIENESTAR: ESPACIO DE SOLIDARIDAD INSTITUCIONAL

El Servicio de Bienestar de la Defensoría Penal Pública es una organización solidaria, a la que se incorporan voluntariamente los funcionarios y funcionarias de planta y contrata de la institución.

Administra los recursos que se generan a través de los aportes mensuales de sus afiliados y de la institución, otorgando los beneficios establecidos en su Reglamento (D.S. N° 33/2002, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por D.S N° 263/2009).

Se caracteriza porque los afiliados y afiliadas efectúan aportes diferenciados de acuerdo con sus remuneraciones y reciben idénticas prestaciones, en forma independiente de sus aportes. Estas prestaciones se extienden a sus cargas familiares reconocidas por la institución.

El art. 1° de su reglamento establece que el propósito del Servicio de Bienestar es “propor-

cionar a sus afiliados y cargas familiares legalmente reconocidas, en la medida que sus recursos lo permitan, asistencia médica, económica, social y cultural. Además, propenderá al mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo del personal de la institución, de acuerdo a las políticas generales de Bienestar y Recursos Humanos que dicte la Defensoría Penal Pública”.

X.5.1 Administración

La característica esencial del Servicio de Bienestar es su gestión compartida y participativa. Su funcionamiento y administración es de responsabilidad del Consejo Administrativo de Bienestar, conformado paritariamente por tres representantes institucionales y tres representantes de los afiliados y afiliadas:

- Defensor Nacional, quien lo preside.
- Jefe de la Unidad de Asesoría Jurídica.
- Jefe de la Unidad de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.

- Dos representantes de los afiliados, elegidos en votación universal cada dos años.
- Un representante de la organización gremial con mayor número de afiliados a Bienestar.

Durante 2015, el Consejo Administrativo de Bienestar sesionó en la forma y frecuencia establecidas en su reglamento, adoptando acuerdos en temas de políticas generales y administración del Servicio de Bienestar, tales como:

- Revisión y aprobación de estados financieros 2014, para ser remitidos a la Superintendencia de Seguridad Social, los que fueron aprobados por el ente fiscalizador.
- Seguimiento y control de la ejecución presupuestaria mensual, efectuando balances trimestrales.
- Revisión de bases, criterios de evaluación y convocatoria a la postulación a becas de enseñanza superior para afiliados/as y cargas familiares.
- Seguimiento y análisis de la gestión del seguro complementario de salud, su utilización por los

usuarios y su impacto en la ejecución presupuestaria de Bienestar.

- Estudio de opciones para la continuidad en 2015 de las prestaciones de salud otorgadas por el Servicio de Bienestar a través de seguro complementario.
- Revisión y aprobación de anteproyecto presupuestario 2016, para ser remitido a la Superintendencia de Seguridad Social, el que fue aprobado.
- Distribución de aportes, definición de criterios y procedimientos de asignación de recursos del ítem facultativo destinados a las actividades de fin de año para afiliados y sus cargas familiares en todas las regiones del país.
- Formulación de bases técnicas y administrativas para la adquisición de juguetes y alimentación para la fiesta de navidad de los afiliados y sus cargas familiares en todas las regiones del país.
- Apoyo y coordinación de la campaña interna #ContigoAtacama.
- Apoyo al desarrollo de los Juegos Deportivos Pucón 2015.

X.5.2 Afiliados, afiliadas y grupos familiares

Al 31 de diciembre de 2015, el Servicio de Bienestar de la Defensoría Penal Pública tenía un total de 660 afiliados activos, lo que equivale al 88 por ciento de los funcionarios de planta, contrata y suplentes de la institución.

La población usuaria de Bienestar en su conjunto está constituida por los afiliados y sus cargas familiares, y suma un total de mil 475 personas:

TIPO USUARIO	Nº
Afiliados y afiliadas	660
Cargas familiares	815
Total usuarios/as	1.475

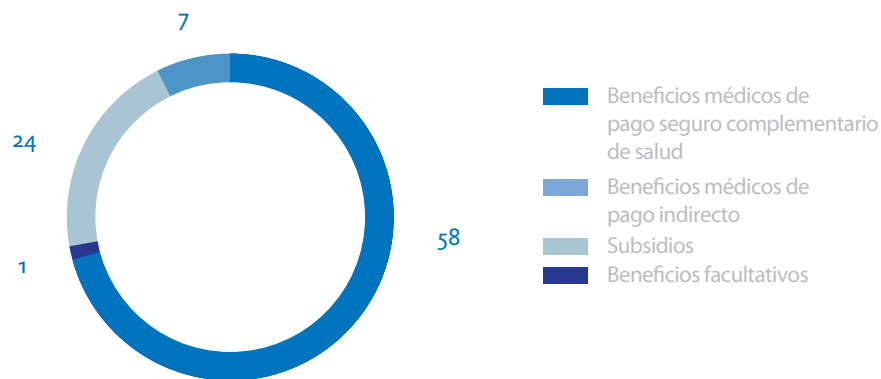
X.5.3 Estructura general de gastos de 2015

El presupuesto anual del Servicio de Bienestar está conformado por las siguientes fuentes de ingresos: aportes de los afiliados activos, aporte institucional establecido

anualmente en la Ley de Reajuste, incorporaciones, comisiones de convenios, amortización de préstamos e intereses de los préstamos otorgados.

En 2015, los gastos efectuados ascendieron a 267 millones 902 mil 207 pesos y se orientaron reglamentariamente de manera prioritaria a apoyar a los usuarios en prestaciones de salud en forma directa e indirecta, el cien por ciento del valor de la prima del seguro de vida, salud, catastrófico y dental que otorga cobertura a afiliados y cargas familiares. Además, este año aumentó el aporte para las ayudas médicas, las que fueron evaluadas por el Consejo.

En segundo lugar, se priorizaron las ayudas no restituibles -denominadas subsidios-, que corresponden a eventos de la vida de las personas y sus familias (nacimientos, escolaridad, vacaciones, actividad física y otros). La distribución general de los gastos se aprecia en el siguiente gráfico:



El gasto total del Servicio de Bienestar en el proceso de otorgar beneficios a sus afiliados y afiliadas permite constatar que se efectúa un gasto promedio por funcionario afiliado de 405 mil 912 pesos. 