

**JEFE/A REGIONAL, REGIÓN DEL MAULE
INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Talca, Región del Maule

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A el/la Jefe/a Regional INDH, Región del Maule, le corresponderá contribuir a la adecuada implementación, promoción y protección de los Derechos Humanos a nivel regional, de acuerdo a las políticas y lineamientos estratégicos institucionales en conformidad a lo expresado en la Ley N° 20.405.

Al asumir el cargo, el/la Jefe/a Regional INDH, Región del Maule, deberá desempeñar las siguientes funciones:

1. Organizar, coordinar, dirigir y evaluar la correcta implementación de los programas de promoción, protección, educación, fortalecimiento de la memoria histórica y desarrollo institucional, a nivel regional.
2. Asegurar el buen funcionamiento y consolidación de la sede regional, respecto de la gestión administrativa de los recursos humanos, físicos, financieros e informáticos, según las políticas y procedimientos establecidos institucionalmente.
3. Deducir acciones legales, de acuerdo a las competencias institucionales y delegación de facultades entregadas por la Dirección INDH.
4. Realizar acciones de cooperación, asesoría técnica e interlocución con organismos estatales y la sociedad civil regional.
5. Efectuar retroalimentación y recomendaciones a los equipos del nivel nacional tendientes a optimizar la ejecución de los programas de promoción, protección, educación, fortalecimiento de la memoria histórica y desarrollo institucional.
6. Mantener comunicación permanente con el director del INDH a fin de informar de situaciones de DDHH ocurridas en la Región, así como efectuar sugerencias para optimizar la ejecución de los programas de promoción, protección, educación, fortalecimiento de la memoria histórica y desarrollo institucional.
7. Difundir en su Región, posicionamientos institucionales, información y en general conocimiento relevante sobre materias de competencia del Instituto Nacional de Derechos Humanos.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

N° Personas que dependen directamente del cargo	4
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	\$44.400.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

DESAFÍOS
<p>El/La Jefe/a Regional INDH, Región del Maule, deberá asumir los siguientes desafíos¹:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gestionar a la sede regional del INDH, en su rol de promoción y protección de los Derechos Humanos de las personas que habitan el territorio regional. 2. Desarrollar las acciones que permitan gestionar, anticipada y eficientemente, la natural generación de expectativas de la ciudadanía. 3. Implementar oportuna y eficientemente, las acciones de los programas institucionales. 4. Liderar, consolidar y fortalecer el equipo de trabajo regional, en un ambiente motivador, con calidad de vida laboral y una cultura de calidad y mejora continua.

1.4 RENTA DEL CARGO

Renta Bruta Mensual: \$4.306.005.- ²

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

<p>Conforme así lo dispone el inciso primero, del artículo 12, de la Ley N° 20.405, las personas que presten servicios en el Instituto Nacional de Derechos Humanos, se regirán por el Código del Trabajo, por lo tanto, se deberá dar cumplimiento a los requisitos generales que regulan el ingreso a la Administración del Estado, regulados en el artículo 12 de la Ley N° 18.834, que contiene el Estatuto Administrativo y en el artículo 54, de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.</p>

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

<p>Es altamente deseable poseer experiencia en Derechos Humanos, ya sea en políticas de educación, promoción y/o protección de los derechos humanos, tales como: Derechos Laborales, Migrantes, Trata y Tráfico de Personas, Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protección de la Infancia, Género, Medio Ambiente, entre otros.</p> <p>Se valorará poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de proyectos en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas.</p> <p>Es deseable que cuente con 5 años o más de experiencia profesional.</p>
--

¹ El presente perfil de selección no contempla los lineamientos de los desafíos del cargo dado que según el artículo 12 de la Ley N°20.405, las personas que presten servicios en el Instituto Nacional de Derechos Humanos se regirán por el Código del Trabajo y las personas que desempeñen funciones directivas quedarán afectas a los mecanismo de selección efectuados por el Servicio Civil. En tal sentido, para estos cargos son solo aplicables aquellos párrafos del Título VI de la Ley N°19.882 que se refieren al proceso de selección, quedando excluidos los que no tienen relación con aquello; en consecuencia no resultan aplicables las normas sobre Convenio de Desempeño

² "El personal del INDH se rige por el Código del Trabajo, por tanto no aplica la Escala Única de Remuneraciones."

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la</p>

capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total	210
Presupuesto Anual	M\$11.635.816.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Somos la institución estatal que, en forma autónoma y pluralista, promueve una cultura respetuosa de los Derechos Humanos, monitorea el quehacer del Estado de Chile a partir de estándares en la materia y protege la dignidad de todas las personas que habitan en el territorio nacional.

Objetivos Estratégicos institucionales,

- Generar una comprensión amplia y pluralista de los Derechos Humanos en el país
- Identificar e impulsar de manera estratégica las acciones de protección de la institución.
- Fortalecer la gestión estratégica institucional

Cobertura Territorial

El INDH, en el cumplimiento de su misión, se relaciona con los tres poderes del Estado y sus órganos dependientes. Es una relación de intercambio de información y de coordinación de acciones tendientes a la promoción, educación y protección de los derechos humanos. También se relaciona con los organismos internacionales de derechos humanos, tanto del sistema internacional como el interamericano; además de organismos no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, y ciudadanía en general.

En el contexto externo, En el marco regional, para dimensionar los principales focos de atención, es importante tener presente que la región del Maule concentra el 6% de la población nacional (908 mil habitantes aproximadamente), compuesta por igual proporción de hombres que mujeres (50% cada grupo) y una mayor proporción de población urbana que (64%). La distribución etaria agrupa un 26,4% de menores de edad (menos de 18 años), un 65,1% de población adulta (entre 18 y 59 años) y 8,1.% de adultos mayores (60 años o más). La tasa de población indígena se estima del orden del 9,3%, en donde el 95% se reconocen pertenecientes al pueblo Mapuche. Por su parte, la tasa de población migrante, respecto del total de la población regional, alcanza el 0,5%. En otro aspecto, la población adulta discapacitada se estima en 17,7% con una mayor prevalencia en mujeres que en hombres (19,3% en mujeres y 16,2% en hombres). En materia carcelaria, la región concentra el 7,2% del total nacional de población adulta privada de libertad, distribuida en 11 centros penitenciarios, mayormente reclusa en el complejo penitenciario Talca (33,2% de la población carcelaria). Como en muchos otros lugares de Chile, esta zona también se ve enfrentada a problemas socioambientales, relacionados principalmente con la conservación y preservación de recursos

naturales, amenazados por una permanente contaminación ambiental, donde existen por parte del Estado, compromisos pendientes de cumplir incluso a nivel de convenciones internacionales.

En general la población de la región del Maule, se ve enfrentada a diversas problemáticas de carácter social y también políticas, afectando las principales actividades económicas de la zona (agrícola y forestal), por ejemplo los casos de la Central Termoeléctrica de Pirquenes o la Planta de celulosa de Licancel, hoy en día se observa un aumento de las demandas sociales (salud, educación, vivienda etc.), económicas y ambientales, donde el Estado se debe hacer presente con medidas adecuadas y oportunas. La última encuesta de derechos humanos 2015 realizada por el INDH, muestra que el 41% de las personas adultas de la región perciben que el derecho a una jubilación o pensión digna es el derecho más vulnerado en la Región seguida de un 39% de las personas adultas de la región quienes perciben que el derecho al trabajo o salario digno es uno de los derechos humanos menos protegidos. En la misma encuesta, sólo 4,1% indica que acudiría al INDH en busca de ayuda en caso de que sus derechos humanos se vean pasados a llevar. Se deduce de esto, un permanente desafío en la tarea de promoción y protección de los derechos humanos de todas las personas y la difusión en la región respecto de la labor del INDH, acercándose cada vez más a la ciudadanía y a un trabajo conjunto con organizaciones sociales, académicas e instituciones públicas.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos

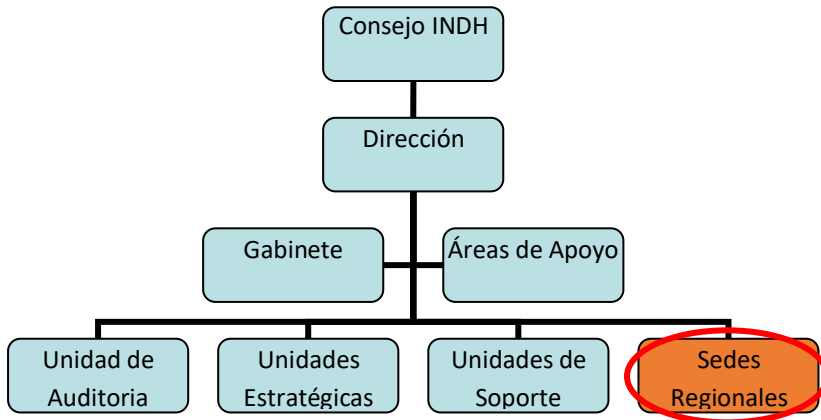
El/La Jefe/a Regional INDH, Región del Maule, se relaciona con el/la directora/a del INDH, del cual depende administrativa y funcionalmente. También se relaciona con las jefaturas de las unidades internas del Instituto, a fin de coordinar la ejecución de las directrices y orientaciones emanadas del Director del INDH.

Usuarios Externos

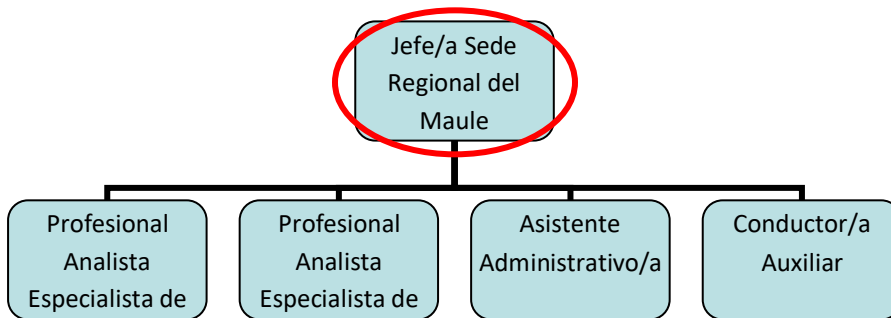
Asimismo, se relaciona principalmente con los organismos del Estado a nivel regional, organismos no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, titulares de proyectos financiados por INDH y ciudadanía en general.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama Regional (cuando aplique) o de la División o Dpto. a cargo.



Cargos adscritos al Sistema

No existen cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública del Instituto, sin perjuicio que las personas que desempeñan funciones directivas están afectas a los mecanismos de selección efectuados por el Servicio Civil. En tal sentido, para estos cargos son solo aplicables aquellos párrafos del Título VI de la Ley N°19.882 que se refieren al proceso de selección, quedando excluidos los que no tienen relación con aquello.

IV. CONDICIONES CONTRACTUALES

- El vínculo laboral entre el Director del Instituto Nacional de Derechos Humanos con el/la Jefe/a Regional se regulará por las normas del Código del Trabajo, conforme así lo dispone el inciso primero, del artículo 12, de la Ley N° 20.405.
- A los cargos directivos del INDH les serán aplicables las normas de probidad establecidas en la ley sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses y las disposiciones del Título III de la ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, debiendo dejarse constancia en los contratos respectivos de una cláusula que así lo disponga. (Artículo 12, inciso segundo, de la Ley N° 20.405, y artículo 57, de la Ley N° 20.880, sobre Probidad en la Función Pública y Prevención de los Conflictos de Intereses).
- A su vez, los directivos del INDH quedan afectos a las normas internas que dicte dicha institución en uso de su autonomía legal, en materia de personal, destinadas a regular las relaciones laborales que vinculen al Instituto con sus trabajadores, normas que contienen disposiciones sobre la forma en que se efectuarán los nombramientos y la provisión de cargos vacantes, los mecanismos de ascensos y promociones y los sistemas de calificación y capacitación del desempeño laboral. Estas normas se encuentran contenidas en la Resolución N° 313, de 02 de diciembre de 2011, del Instituto Nacional de Derechos Humanos, sin perjuicio de eventuales modificaciones o actualizaciones que el INDH introduzca a dicha normativa interna. (Artículo 8, Número 9, de la Ley N° 20.405).
- Cabe adicionar que, el Instituto Nacional de Derechos Humanos, en uso de su autonomía legal, emitió la Resolución Exenta N° 121-2020, de 16 de marzo de 2020, la cual Aprueba Nuevo Texto del Reglamento Orgánico de Estructura y Funcionamiento Interno de dicha Institución, cuyo Capítulo VI, se refiere a la Selección de Cargos Directivos.
- El cargo de Jefe/a regional, dada su naturaleza directiva y el conjunto de facultades que dicha jefatura posee en el ámbito de sus funciones, posee el carácter de un empleo público afecto a la exclusiva confianza del Director del Instituto Nacional de Derechos Humanos, por lo tanto, le resultan aplicables las normas establecidas en el inciso segundo, del artículo 161, del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, se encuentra contenido en el DFL N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Dicho precepto, establece, lo siguiente:
- En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.
- El nombramiento en un cargo directivo del Instituto Nacional de Derechos Humanos, conforme a lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley N° 20.405, supone la suscripción de un contrato de trabajo de duración indefinida.
- Considerando la naturaleza y criticidad de las funciones que desempeñan quienes ejercen cargos directivos en el Instituto Nacional de Derechos Humanos, tiene aplicación lo dispuesto en el inciso segundo, del artículo 22, del Código del Trabajo, el cual, dispone, lo siguiente:
- Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este

Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.