

DIRECTOR O DIRECTORA UNIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL¹ DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Director o Directora de la Unidad de Gestión Institucional le corresponde liderar el equipo a su cargo, con el propósito de establecer y llevar a cabo lineamientos, políticas y estrategias que permitan administrar eficientemente los recursos humanos, físicos y financieros de la institución, mediante la implementación de procesos que permitan un mejor aprovechamiento de los recursos disponibles.

Al asumir el cargo de Director o Directora de la Unidad de Gestión Institucional, le corresponderá desempeñar siguientes funciones:

1. Asesorar al Defensor o Defensora de la Niñez en materias relacionadas con su competencia, para la formulación de nuevos planes y estrategias orientadas al fortalecimiento y desarrollo de la institución.
2. Asesorar al Defensor o Defensora de la Niñez en materias administrativas, presupuestarias, abastecimiento y de desarrollo de personas de la institución.
3. Estudiar y proponer alternativas para el financiamiento y eficiente utilización de los recursos disponibles.
4. Desarrollar oportunamente el proceso de formulación presupuestaria, así como la programación financiera y su monitoreo.
5. Asesorar y prestar colaboración a las unidades y áreas de la Defensoría de la Niñez, tanto en la gestión financiera como administrativa, asegurando la calidad, cantidad y oportunidad en la provisión de bienes y servicios que éstos soliciten, con el propósito de lograr un adecuado desarrollo de sus funciones.
6. Contribuir a garantizar el adecuado suministro de bienes y servicios a la Defensoría de la Niñez, formular el plan anual de compra y su gestión a través de la plataforma de mercado público.
7. Materializar el ciclo de vida funcionaria en la Defensoría de la Niñez, en conformidad al diseño y promoción de políticas coherentes con el proceso de modernización del Estado en materia de personas.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	13
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	\$4.012.433.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Velar por el uso eficiente de los recursos financieros, a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.	1.1 Implementar sistema de monitoreo y seguimiento de la ejecución presupuestaria y financiera del servicio con un enfoque estratégico. 1.2 Implementar sistema de monitoreo y seguimiento de requerimientos de adquisiciones y contrataciones de servicios dando cumplimiento a la planificación de compras.
2. Consolidar el funcionamiento de las sedes regionales para lograr un servicio con un estándar de calidad homogénea y desconcentrada.	2.1 Generar e implementar estrategias de coordinación regional para fomentar el desarrollo de la institución. 2.2 Avanzar en la instalación de sedes regionales de manera de cambiar el enfoque macrozonal a uno de representación regionalizada.
3. Fortalecer el soporte tecnológico en todos los niveles y servicios de la institución, con el fin de optimizar la gestión institucional.	3.1 Estudiar y proponer plan de desarrollo para la implementación y mejora de las herramientas y sistemas informáticos gestionando una eficiente utilización de los recursos disponibles.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>4. Liderar la política de gestión de personas que incluya procesos y estructuras considerando la perspectiva de género, para resguardar ambientes de calidad, participativos, motivantes e inclusivos, de acuerdo a las exigencias de una institución moderna y competitiva.</p>	<p>4.1 Asegurar el funcionamiento y cumplimiento normativo relacionado a los distintos Subsistemas de Gestión y Desarrollo de Personas.</p> <p>4.2 Generar y aplicar mecanismos de evaluación y actualización de la Política y de los procesos asociados a los distintos subsistemas de gestión de personas.</p> <p>4.3 Diseñar los lineamientos para la construcción de un Programa de Calidad de Vida Laboral y Personal que deberá abordar acciones a nivel individual de los y las funcionarias, del ambiente de trabajo y de la organización.</p>
<p>5. Definir e implementar el proceso atención al usuario.</p>	<p>5.1 Asegurar el funcionamiento y cumplimiento normativo relacionado a la atención al usuario, incluido los subprocesos vinculados oficina de partes.</p> <p>5.2 Diseñar lineamientos y generar herramientas que permitan que el proceso de atención al usuario sea eficiente, transparente, accesible y de calidad a los ciudadanos.</p> <p>5.3 Generar y aplicar mecanismos de evaluación a la gestión de atención al usuario.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

Corresponderá a, \$5.087.044.- (Renta Bruta Mensual).

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 INHABILIDADES

El/la candidato/a no deberá encontrarse inhabilitado/a para trabajar con niños, niñas y adolescentes ni figurar en el registro de inhabilitaciones para ejercer funciones en ámbitos educacionales o con menores de edad, que lleva el Servicio de Registro Civil e Identificación, en conformidad a la ley N°20.594, que “Crea Inhabilidades para Condenados por Delitos Sexuales contra Menores y Establece Registro de dichas Inhabilidades”.

Tampoco deberá estar inhabilitado/a, por las causales señaladas por la Ley N°21.013, con especial atención a su artículo 1°, que introduce modificaciones al Código Penal.*

* El candidato/a no debe estar sujeto a las siguientes inhabilitaciones, aplicadas por condena por los delitos a que se refiere el artículo 403 quáter del Código Penal, cometidos en contra de un menor de dieciocho años de edad, adulto mayor o persona en situación de discapacidad:

1. Inhabilitación absoluta perpetua para cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales, de la salud o que involucren una relación directa y habitual con menores de dieciocho años de edad, adultos mayores o personas en situación de discapacidad.
2. Inhabilitación absoluta temporal para cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales, de la salud o que involucren una relación directa y habitual **con menores de dieciocho años de edad, adultos mayores o personas en situación de discapacidad”.**

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.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura en materias de gestión de personas, gestión financiera y compras, en el ámbito público o privado, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en diseño e implementación de políticas públicas, gestión pública y gestión de proyectos**.

Se valorará contar con 5 años o más de experiencia profesional en instituciones públicas o privadas y título profesional de al menos 8 semestres de duración.

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

**No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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.

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.

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.

**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

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	80
Presupuesto Anual	\$4.012.433.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

“Somos la institución del Estado que, de manera autónoma, promueve, defiende, observa y da seguimiento al respeto de los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes que viven en Chile”.

Visión Institucional

Seremos la institución que asegure que la voz de los niños, niñas y adolescentes sea escuchada y valorada; y que vele por el reconocimiento, respeto y restitución de sus derechos, ya sea por parte del Estado como por la sociedad en su conjunto”.

Valores Institucionales

- **Confiables:** para los niños, niñas y adolescentes de Chile, significa contar con una Defensoría de la Niñez cercana, comprensiva de sus circunstancias y cuidadosa de su intimidad. En términos del interés social, el valor alude a la construcción de una institución cuya opinión sea creíble y tomada en cuenta en razón de su rol técnico, fundado y profesional. Finalmente, desde la institucionalidad, se refiere a una gestión proba, ética y transparente.
- **Accesibles:** para los niños, niñas y adolescentes del país, y también para los adultos que requieran orientación o ayuda, las instituciones del Estado, la sociedad civil y la ciudadanía en general, resulta fundamental la posibilidad de recurrir siempre y de manera sencilla a los servicios que puede brindar la Defensoría de la Niñez, sabiendo que se les tratará de acuerdo a sus necesidades específicas, con un lenguaje adecuado a su comprensión y conocimiento u otras circunstancias particulares.
- **Oportunos:** dadas las características y atribuciones de la Defensoría de la Niñez, la noción de oportunidad supone prevenir circunstancias, anticipar los cambios del contexto social, advertir en forma temprana las situaciones de emergencia y lograr que los órganos competentes resuelvan con prontitud sobre la contingencia, favoreciendo de manera efectiva el desarrollo integral y armonioso de niños, niñas y adolescentes y protegiendo su interés superior.
- **Autónomos:** en cuanto al valor organizacional, se establece la independencia como característica fundamental del actuar de la Defensoría de la Niñez respecto de influencias e intereses distintos a los de la promoción y protección de los derechos de NNA.

Objetivos Estratégicos

- Difundir y promover los estándares que se deben respetar en el país en materia de derechos humanos de niños, niñas y adolescentes.
- Propiciar el cambio cultural de la sociedad, hacia un contexto de reconocimiento de los niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho.
- Velar porque los derechos humanos de niños, niñas y adolescentes, sean una prioridad por parte de los agentes de cambio, en el diseño,

implementación y evaluación de las políticas públicas chilenas.

- Consolidar a la Defensoría de la Niñez como un intermediario efectivo para que las necesidades de niños, niñas y adolescentes y su entorno, sean satisfechas parte de los órganos competentes.
- Desarrollar un modelo de implementación nacional de la Defensoría de la Niñez, basado en la innovación pública.
- Ser referentes a nivel país en la entrega de información técnica relativa a los derechos humanos de niños, niñas y adolescentes.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios y Usuarias Internas

El Director o Directora de la Unidad de Gestión Institucional se relaciona principalmente con:

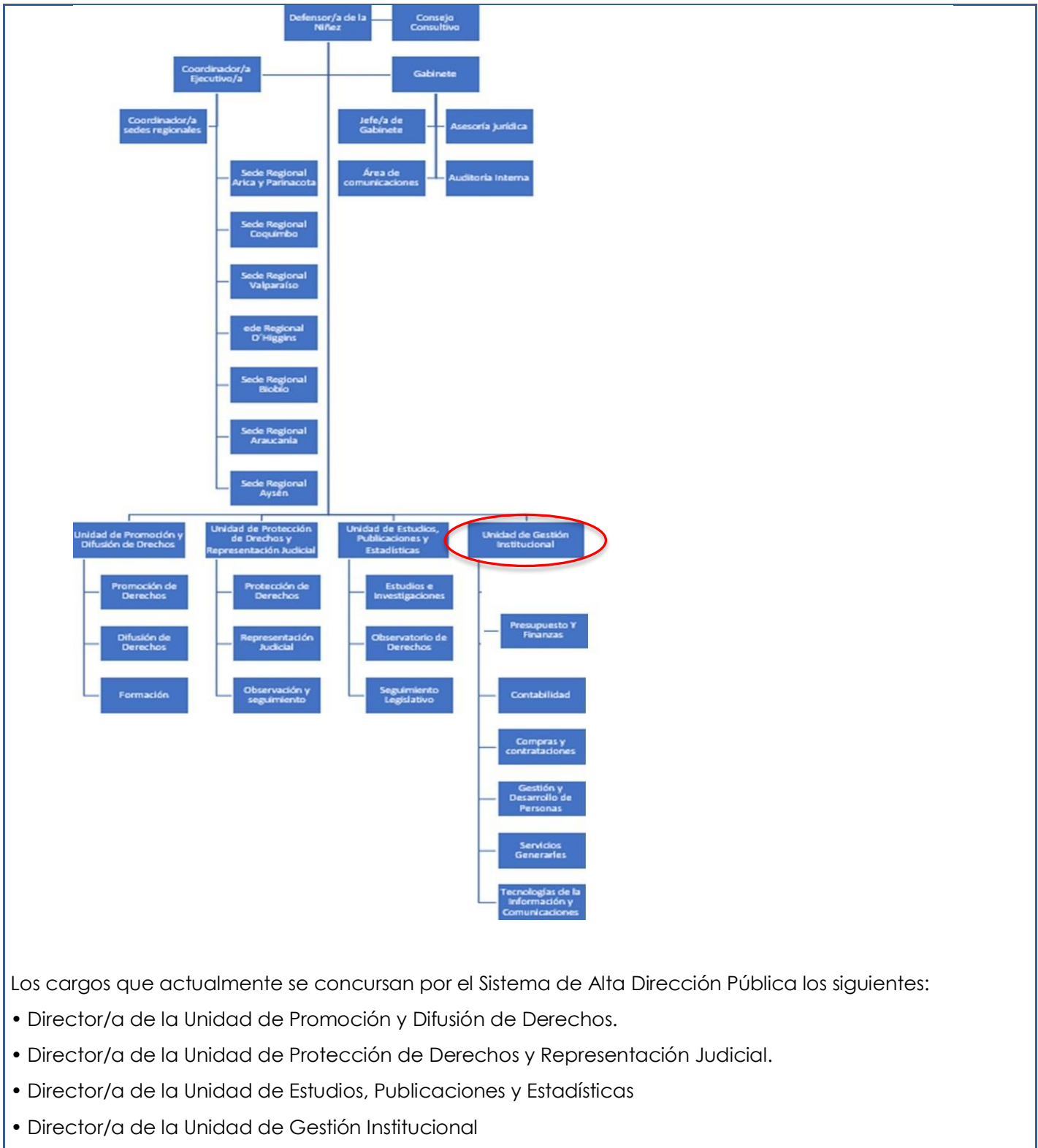
- Defensor/a de la Niñez.
- Directores/as de otras Unidades.
- Consejo Consultivo.
- Coordinador/a Ejecutiva.
- Encargado/a de Comunicaciones.
- Coordinadores/as de las sedes regionales.
- Coordinador/a del Área de Desarrollo y Análisis Institucional.
- Asesor/a jurídico/a.
- Jefe/a de gabinete.
- Otras Unidades de la institución.

Usuarios y Usuarias Externas

Sus principales usuarios externos son:

- Niños, niñas y adolescentes que viven en Chile.
- Organizaciones de DDHH nacionales e internacionales.
- Ciudadanía.
- Poder Ejecutivo.
- Poder Judicial.
- Poder Legislativo.
- Universidades y centros de estudios.
- Organismos autónomos del Estado.
- Organizaciones de la sociedad civil

3.4 ORGANIGRAMA



IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Este cargo se regirá por el Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, serán aplicables las normas de probidad y las disposiciones del Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases de Administración del Estado.

El/la Defensor/a y las personas que desempeñen funciones directivas en la Defensoría, cuando corresponda de conformidad a la ley, deberán presentar su declaración de intereses y patrimonio, en los términos previstos por la ley N° 20.880, 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, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, del año 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia (art. 30 del Decreto 15, de fecha 05 de septiembre de 2018, del Ministerio Secretaría General de la presidencia).

Se evaluará el desempeño del cargo anualmente, de acuerdo con las metas comprometidas al momento de suscribir el contrato de trabajo.