

**DIRECTOR/A UNIDAD DE GESTIÓN INSTITUCIONAL  
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**

A el/la Director/a 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/a de la Unidad de Gestión Institucional, le corresponderá desempeñar siguientes funciones:

1. Asesorar a el/la Defensor/a 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/ a la Defensor/a 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 y formular el plan anual de compra y su gestión a través de la plataforma de mercado público.
7. Fortalecer los mecanismos y procedimientos de control de gestión, generando información para el análisis del desempeño institucional y la toma de decisiones.
8. 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**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>7</b>
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>0</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>\$3.039.065.000.-</b>

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Mejorar y fortalecer la gestión institucional para que de manera oportuna se genere información relevante para la toma de decisiones.	1.1 Liderar el proceso de Planificación Estratégica y de mejora a los instrumentos de planificación y control de gestión institucional.
2. Velar por el uso eficiente de los recursos financieros, a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.	2.1 Implementar sistema de monitoreo y seguimiento de la ejecución presupuestaria y financiera del servicio con un enfoque estratégico. 2.2 Implementar sistema de monitoreo y seguimiento de requerimientos de adquisiciones y contrataciones de servicios dando cumplimiento a la planificación de compras.
3. Consolidar el funcionamiento de los Sedes Macrozonales y/o Regionales para lograr un servicio con un estándar de calidad homogénea y desconcentrada.	3.1 Generar e implementar estrategias de coordinación regional para fomentar el desarrollo de la institución. 3.2 Avanzar en la instalación de Sedes Regionales de manera de cambiar el enfoque macrozonal a uno de representación regionalizada.
4. Fortalecer el soporte tecnológico en todos los niveles y servicios de la institución, con el fin de optimizar la gestión institucional.	4.1 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
5. Definir e implementar un modelo de gestión de personas que incluya procesos y estructura, de acuerdo a las exigencias de una institución moderna y competitiva.	5.1 Asegurar el funcionamiento y cumplimiento normativo relacionado a los distintos Subsistemas de Gestión y Desarrollo de Personas 5.2 Generar y aplicar mecanismos de evaluación y actualización de la Política y de los procesos asociados a los distintos subsistemas de gestión de personas. 5.3 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/as funcionarios/as, del ambiente de trabajo y de la organización. 5.4 Diseñar lineamientos y generar herramientas que permitan contribuir al

	desarrollo organizacional y a la retención del capital humano.
--	--

**1.4 RENTA DEL CARGO**

Corresponderá a, \$4.664.400.- (Renta Bruta Mensual)
--

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 INHABILIDADES

El/la candidato/a no deberá encontrarse inhabilitado/a para trabajar con niños, 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.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 15% 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 y/o jefatura, en materias de sistemas de gestión de personas, gestión financiera y compras, en el ámbito estatal en un nivel requerido para el cargo.\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en planificación estratégica, diseño e implementación de políticas públicas, gestión pública y/o gestión de proyectos\*\*.

Se valorará que cuente con 5 años o más de experiencia profesional y título profesional de a lo menos 8 semestres de duración.

\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.

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

### 2.2 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

##### 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.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>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><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p><b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>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><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></p> <p>Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>
<p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b></p> <p>Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (Código del Trabajo)	65
<b>Presupuesto Anual</b>	\$3.039.065.000.-

#### 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.

### **Componentes Estratégicos (bienes y/o servicios)**

#### **Ámbito de promoción y difusión de derechos de NNA.**

1. Programa anual de inclusión de la opinión de NNA.
2. Plan de difusión de derechos de NNA.
3. Programa de promotores de derechos de NNA: "*Tod@s somos defensor@s*".
4. Programa de difusión y promoción de los derechos de NNA para funcionarios públicos.
5. Plan de sensibilización sobre vulneración de derechos de NNA.
6. Plan de inclusión del enfoque de derechos en el currículo educativo.

#### **Ámbito de efectivización y restitución de derechos vulnerados de NNA**

7. Definición de estándares y recomendaciones para organismos públicos y privados que se encuentren a cargo de la atención y cuidado de NNA o trabajen directamente con ellos.
8. Definición de estándares y recomendaciones para iniciativas legales y programas gubernamentales que impacten en la vida de NNA.
9. Gestionar los requerimientos recibidos de parte de NNA y/o adultos preocupados de su situación, a través de protocolos específicos.

#### **Ámbito de consolidación institucional basada en la innovación pública.**

10. Estrategia de construcción de identidad institucional.
11. Plan de implementación del modelo de instalación regional basado en la innovación pública.
12. Implementación de biblioteca digital de material relacionado con los derechos humanos de niños, niñas y adolescentes.
13. Elaboración de Informe Anual.

La Defensoría de los Derechos de la Niñez tiene presencia en la Región Metropolitana, donde se encuentra su sede central y además, en cinco macrozonas con sedes en Temuco, Arica, Aysén, La Serena y Rancagua.

La institución pretende tener representación en todas las regiones del país, respetando la diversidad y las realidades locales en materia de respeto de derechos de niños, niñas y adolescentes.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Cientes**

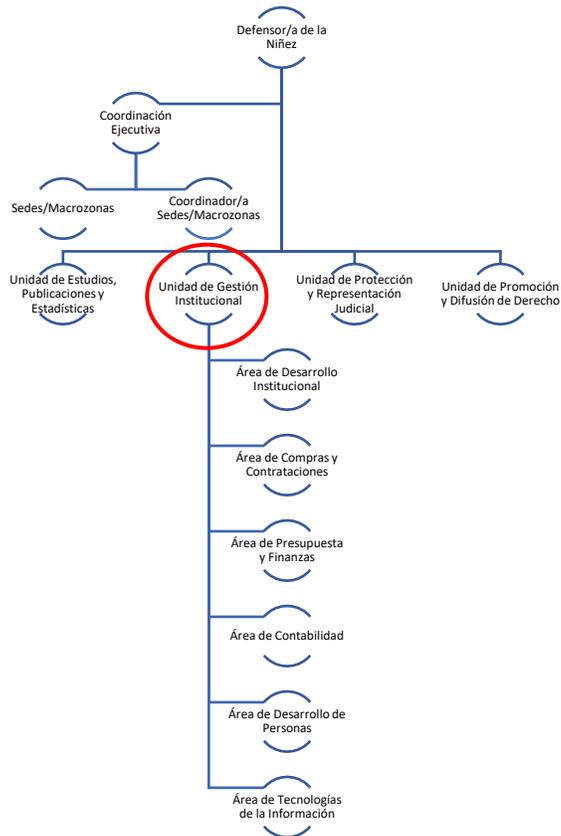
1- El/La Director/a de la Unidad de Gestión se relaciona principalmente con:

- Defensor/a de la Niñez
- Directores/as de otras Unidades
- Consejo Consultivo.
- Coordinador/a Ejecutiva
- Encargado/a de Comunicaciones
- Coordinadores/as de las sedes macrozonales
- Asesor/a jurídico/a
- Jefe/a de gabinete
- Otras Unidades de la institución

Sus principales clientes 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



Los cargos que actualmente se concursan por el Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

- Director/a de la Unidad de Promoción y Difusión de Derechos.
- Director/a de la Unidad de Protección de Derechos y Representación Judicial.
- Director/a de la Unidad de Estudios, Publicaciones y Estadísticas.
- Director/a de la Unidad de Gestión Institucional.

## **IV CONDICIONES DE DESEMPEÑO**

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.

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

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).