

**JEFE O JEFA REGIONAL DE ÑUBLE<sup>1</sup>**  
**INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS – INDH**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Ñuble  
Ciudad Chillán

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO<sup>2\*</sup>**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Jefe o la Jefa Regional de Ñuble del INDH 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 Jefe o la Jefa Regional de Ñuble del INDH deberá desempeñar las siguientes funciones:

1. Documentar y registrar en las plataformas habilitadas para ello, todos los casos relacionados a violaciones a los Derechos Humanos ocurridos durante el periodo correspondiente en su región.
2. Proponer y solicitar medidas a los órganos del Estado, a nivel regional, para favorecer la protección y promoción de los derechos humanos.
3. Gestionar con el nivel central las solicitudes de antecedentes de las Comisiones de Verdad, que se presenten en su región.
4. Impulsar, coordinar y difundir acciones de promoción y protección de la memoria histórica.
5. Difundir el conocimiento de los derechos humanos.
6. Favorecer la enseñanza de los derechos humanos en todos los niveles.
7. Supervisar y proponer acciones para la correcta implementación de los programas de promoción, protección, educación, fortalecimiento de la memoria histórica y desarrollo institucional, a nivel regional.
8. Asegurar el buen funcionamiento y consolidación de la sede regional, respecto de la gestión administrativa de las personas bajo su responsabilidad, los recursos físicos, financieros e informáticos, según las políticas y procedimientos establecidos institucionalmente.
9. Deducir acciones legales, de acuerdo a las competencias institucionales y delegación de facultades entregadas por la Dirección INDH.
10. Realizar acciones de cooperación, asesoría técnica e interlocución con

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-10-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Eliana Arntz y Cristian Valenzuela

<sup>2</sup>. De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 92 de la Ley 21647, sobre reajuste del sector público del año 2024, el presente concurso, podrá ser conducidos por un comité de selección integrado por dos representantes del Consejo de Alta Dirección Pública y por un representante de la jefatura superior del INDH. Los representantes del Consejo de Alta Dirección Pública podrán ser las consejeras o los consejeros, o profesionales expertos señalados en la letra e) del artículo cuadragésimo segundo de la ley N° 19.882. El presente proceso quedará sujeto a las normas establecidas en el párrafo 3, del título VI, de la ley N° 19.882, para cargos de segundo nivel jerárquico, con las adecuaciones que correspondan y le será aplicable el inciso tercero del artículo quincuagésimo cuarto de la ley N° 19.882.

organismos públicos, privados y la sociedad civil regional.

11. Efectuar retroalimentación y recomendaciones a los equipos del nivel central tendientes a optimizar la ejecución de los programas de promoción, protección, educación, fortalecimiento de la memoria histórica y desarrollo institucional.
12. Coordinar con las contrapartes del nivel central las estrategias relacionadas con el despliegue del mandato institucional.
13. Mantener comunicación permanente con el/la Director/a del INDH o quien se defina por este/a, 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.
14. Difundir en su región, posicionamientos institucionales, información y en general conocimiento relevante sobre materias de competencia del Instituto Nacional de Derechos Humanos.
15. Gestionar el clima laboral y los riesgos psicosociales al interior de sus equipos de trabajo, promoviendo el desarrollo de las personas y el buen trato laboral, gestionando los posibles conflictos internos, velando por contar con las adecuadas condiciones de salud y seguridad laboral, monitoreando de forma permanente los niveles de motivación y satisfacción laboral de las/os funcionarias/os que se encuentren bajo su responsabilidad.
16. Promover una gestión transparente y participativa, con un estricto apego al cumplimiento de la legalidad, la probidad y la ética en la gestión pública.
17. Desempeñar funciones, previa autorización, de observador/a, en representación del INDH, en actividades respecto de las que la Institución requiera la verificación directa de las circunstancias en que se realizan, para el cumplimiento de sus funciones legales.
18. Las demás funciones que le encomiende el/la Director/a, dentro de su especialidad.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	6
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	0
<b>Presupuesto que administra</b>	\$64.000.000

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

**DESAFÍOS**

La jefatura Regional INDH, Región de Ñuble, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Desarrollar en la Sede Regional del INDH, acciones de protección de los Derechos Humanos de las personas que habitan el territorio regional.
2. Gestionar y desarrollar acciones a nivel regional ligadas a la promoción, educación y participación en torno a los derechos humanos.
3. Implementar oportuna y eficientemente los programas institucionales de promoción y protección en Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales y Seguridad Humana.
4. Implementar políticas de atención de personas y de registro de información y antecedentes que se reciban en la sede regional.
5. Liderar, consolidar y fortalecer el equipo de trabajo regional, en un ambiente motivador, con calidad de vida laboral y una cultura de mejora continua Implementando acciones que permitan mantener un buen clima laboral en la Sede Regional a su cargo, de acuerdo a los lineamientos del Nivel Central.
6. Gestionar el ciclo de vida laboral del equipo de trabajo regional, a través del cumplimiento de las exigencias y estándares administrativas institucionales.
7. Liderar y gestionar nuevos sistemas de colaboración entre organismos de la sociedad civil, instituciones públicas y privadas en materias de promoción de DDHH en el territorio regional.
8. Gestionar acciones que vinculen el quehacer institucional con las organizaciones de la sociedad civil y fomentar la inscripción en el registro institucional.
9. Levantar y fortalecer la generación de redes locales relacionadas con diversos grupos de especial protección.
10. Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la sede regional.

**1.4 RENTA DEL CARGO**

Renta Bruta Mensual: \$5.986.850

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES

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.

### 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 5 años de experiencia profesional, y a lo menos 3 de ellos en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación en materia de Derechos Humanos y/o implementación de políticas públicas con enfoque de derechos humanos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo\*

Adicionalmente, se valorará tener ejercicio profesional en alguno de los siguientes ámbitos\*\*:

Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales

Grupos de Especial Protección

Derecho Indígena

Migración

Trata y Tráfico de Personas

Género

Inclusión

Dirección y/o coordinación de estudios e investigaciones aplicadas con enfoque de derechos humanos

\*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

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.

### 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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

#### C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

#### C4. 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.

#### C5. 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.

## III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

Dotación Total	300
Presupuesto Anual	M\$15.215.413

### 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.
- Posicionar el rol del INDH como un agente de cambio en materia de derechos humanos.
- Fortalecer la gestión estratégica institucional.

### **Cobertura territorial**

Todo el territorio nacional.

El INDH, en el cumplimiento de su misión, se relaciona con los tres poderes del Estado y sus órganos dependientes y entidades autónomas. 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.

El INDH cuenta con una oficina central en Santiago y 16 Sedes Regionales instaladas en las capitales de las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Del Libertador Bernardo O'Higgins, Maule, Ñuble, Biobío, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, Magallanes y la Antártica Chilena, y Metropolitana.

### **3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS**

#### **Usuarios Internos**

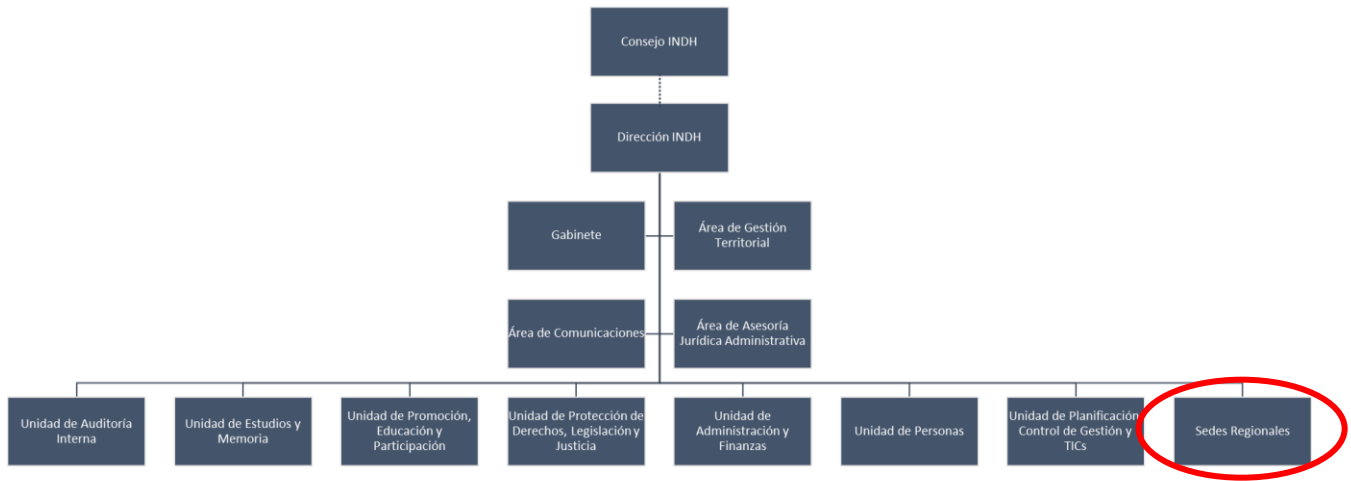
La Jefatura Regional del Ñuble se relaciona con el Consejo del INDH, el/la Directora/a del INDH, del cual depende administrativa y funcionalmente. También se relaciona con las jefaturas de las unidades internas del Instituto, a fin de coordinar la ejecución de las directrices y orientaciones emanadas de la Dirección Nacional del INDH.

#### **Usuarios Externos**

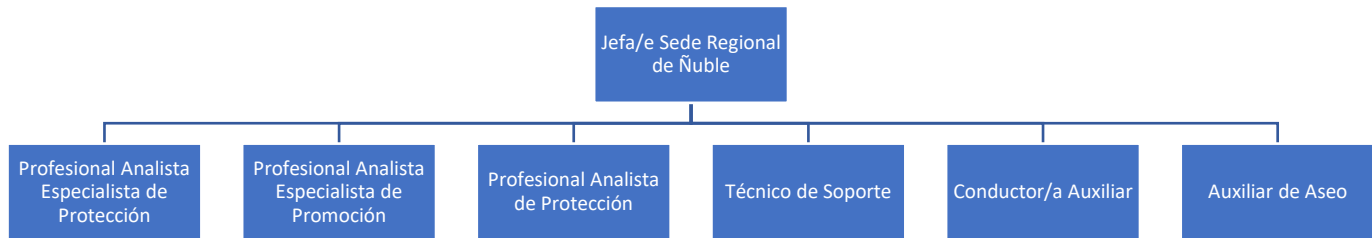
Asimismo, se relaciona principalmente con los organismos del Estado a nivel regional, organismos no gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil, titulares de proyectos financiados por INDH y ciudadanía en general.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



#### Organigrama Regional



#### 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 y a las normas dispuestas en el art 92 de la Ley 21.647 de reajuste del sector público del año 2024.

Hasta la fecha, los siguientes cargos han sido provistos en base a ternas proporcionadas por el SADP:

- Jefe/a Unidad de Educación (Actual Unidad de Promoción, Educación y Participación);
- Jefe/a Unidad Estudios y Memoria;
- Jefe/a Unidad Jurídica y Judicial (Actual Unidad de Protección de Derechos, Legislación y Justicia);
- Jefe/a de la Unidad de Colaboración y Atención de la Ciudadanía (Integrada a la Unidad de Protección de Derechos, Legislación y Justicia);
- Jefe/a Unidad Administración y Finanzas;
- Jefe/a Unidad Auditoría Interna;
- Jefe/a de la Unidad de Personas;
- Jefe/a de la Unidad de Planificación, Control de Gestión y TICs;
- Jefes Regionales de las Sedes: Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, Libertador Bernardo O'Higgins, Maule, Ñuble, Biobío, La Araucanía, Los Lagos, Los Ríos, Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo y Magallanes y la Antártica Chilena y Metropolitana.

#### **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 como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas.