

DIRECTOR O DIRECTORA UNIDAD DE PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE DERECHOS¹ 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 Promoción y Difusión de Derechos le corresponde promover y fortalecer el conocimiento de los derechos y garantías de niños, niñas y adolescentes en la sociedad y, específicamente, en los órganos de la Administración del Estado, con el propósito de consolidar una cultura de respeto, reconocimiento y tratamiento de niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho, permitiéndoles que ejerzan de manera efectiva sus derechos y propendiendo a la realización de acciones que garanticen su desarrollo armonioso. Así también, debe propiciar y fortalecer el conocimiento de los derechos y garantías de los niños, niñas y adolescentes por parte de ellas y ellos mismos, favoreciendo su reconocimiento como sujetos de derecho y dotándolos de herramientas para que puedan exigir su respeto.

Al asumir el cargo de Director o Directora de la Unidad de Promoción y Difusión de Derechos, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Generar lineamientos de trabajo de promoción y difusión de derechos con el fin de proponer un plan de relacionamiento interno con organismos públicos, nacionales e internacionales y con la sociedad civil en general.
2. Diseñar e implementar una agenda de trabajo colaborativo con los distintos organismos públicos y de la sociedad civil, nacionales e internacionales vinculados a la niñez y adolescencia, con la finalidad de hacer sinergia y fortalecer la incorporación de niños, niñas y adolescentes, de sus derechos y garantías fundamentales en todo ámbito de desarrollo.
3. Liderar la generación de instrumentos que favorezcan el reconocimiento de niños, niñas y adolescentes como sujetos de derecho, para que puedan expresar su opinión y ser oídos en los asuntos que les conciernen y en la definición de las cuestiones relacionadas con el ejercicio efectivo de sus derechos humanos en los órganos y Poderes del Estado y en la sociedad en su conjunto.
4. Liderar la estrategia institucional de promoción de derechos de niños, niñas y adolescentes para dar cumplimiento al mandato legal, generando incidencia, especialmente en los órganos de la administración del Estado en cuanto a la integración de la perspectiva de derechos en el ciclo de las políticas públicas del país.
5. Encabezar procesos de asistencia técnica y formación para los órganos de la administración del Estado, organismos de la sociedad civil, así como para niños, niñas y adolescentes, relativos al conocimiento y ejercicio de derechos.
6. Dirigir y coordinar la elaboración e implementación de una estrategia de

- difusión de derechos humanos de niños, niñas y adolescentes, dirigida a los órganos de la administración del Estado, a los Poderes del Estado, a los órganos autónomos del Estado, a la sociedad toda y, en especial, a los propios niños, niñas y adolescentes, considerando, en este último caso, las características y necesidades de sus destinatarios para su diseño e implementación.
7. Dirigir y coordinar la elaboración e implementación de una estrategia de promoción de derechos humanos de niños, niñas y adolescentes, dirigida a los órganos de la administración del Estado, a los Poderes del Estado, a los órganos autónomos del Estado, a la sociedad toda y, en especial, a los propios niños, niñas y adolescentes considerando, en este último caso, las características y necesidades de sus destinatarios para su diseño.
 8. Liderar el diseño, la ejecución y la evaluación del plan de incidencia y promoción de derechos con las distintas instituciones del Estado, para llevar a cabo la estrategia promocional. Incluyendo especialmente en esta la formación de funcionarios públicos con enfoque de derechos humanos de niños, niñas y adolescentes.
 9. Elaborar y proponer recomendaciones a los órganos del Estado que tengan por objeto la integración de las necesidades de los niños, niñas y adolescentes en las políticas públicas vigentes y en aquellas que se encuentren en fase de diseño e implementación, considerando el enfoque de género y de derechos humanos, entre otros.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	
Presupuesto que administra	\$140.500.000

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. Fortalecer el componente promocional de la función legal como parte del quehacer institucional.	1.1 Implementar la estrategia promocional diseñada, especialmente con el sector público y otros públicos objetivos definidos por la institución.

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>2. Proponer acciones para fortalecer la estructura funcional de su Unidad, para dar soporte a la gestión de la Defensoría de la Niñez.</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar un plan estratégico anual que permita direccionar las actividades del área a los objetivos estratégicos de la Defensoría de la Niñez.</p>
<p>3. Establecer una estrategia de difusión de acuerdo a la evidencia sobre el conocimiento de derechos a nivel nacional.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar instrumentos (campañas, materiales, etc.), que permitan difundir el conocimiento de derechos de la niñez a nivel nacional a los distintos públicos objetivo.</p>
<p>4. Desarrollar una estrategia de relaciones y alianzas que faculte a la institución para incidir, persuadir y colaborar con los actores clave, con el propósito de promover la inclusión del enfoque de los derechos humanos de niños, niñas y adolescentes en sus decisiones y enfoques.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar una estrategia anual de relacionamiento y alianzas que permita lograr la incidencia requerida para lograr el cambio social.</p>
<p>5. Fortalecer la gestión interna de su Unidad a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género³ en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>5.1 Incorporar y/o mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de la Unidad, incluyendo políticas y procedimientos.</p> <p>5.2 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p> <p>5.3 Propender al desarrollo de su equipo de trabajo mediante el involucramiento con sus condiciones de desempeño, capacitación y formación, gestión del clima interno de la Unidad y expectativas de movilidad.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

DEL

Corresponderá a \$5.087.044 (Renta bruta mensual)

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

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 o coordinación de equipos en materias de promoción de derechos humanos y/o diseño y estrategia de difusión de derechos humanos y/o conocimientos de políticas públicas e incidencia, en organizaciones públicas, privadas, de la sociedad civil o académicas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en derechos humanos de niños, niñas y adolescentes, y/o políticas públicas en niñez y adolescencia **.

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. 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. 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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIA

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.

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 Usuarías Internas

El Director o Directora de Promoción y Difusión de Derechos se relaciona internamente principalmente con:

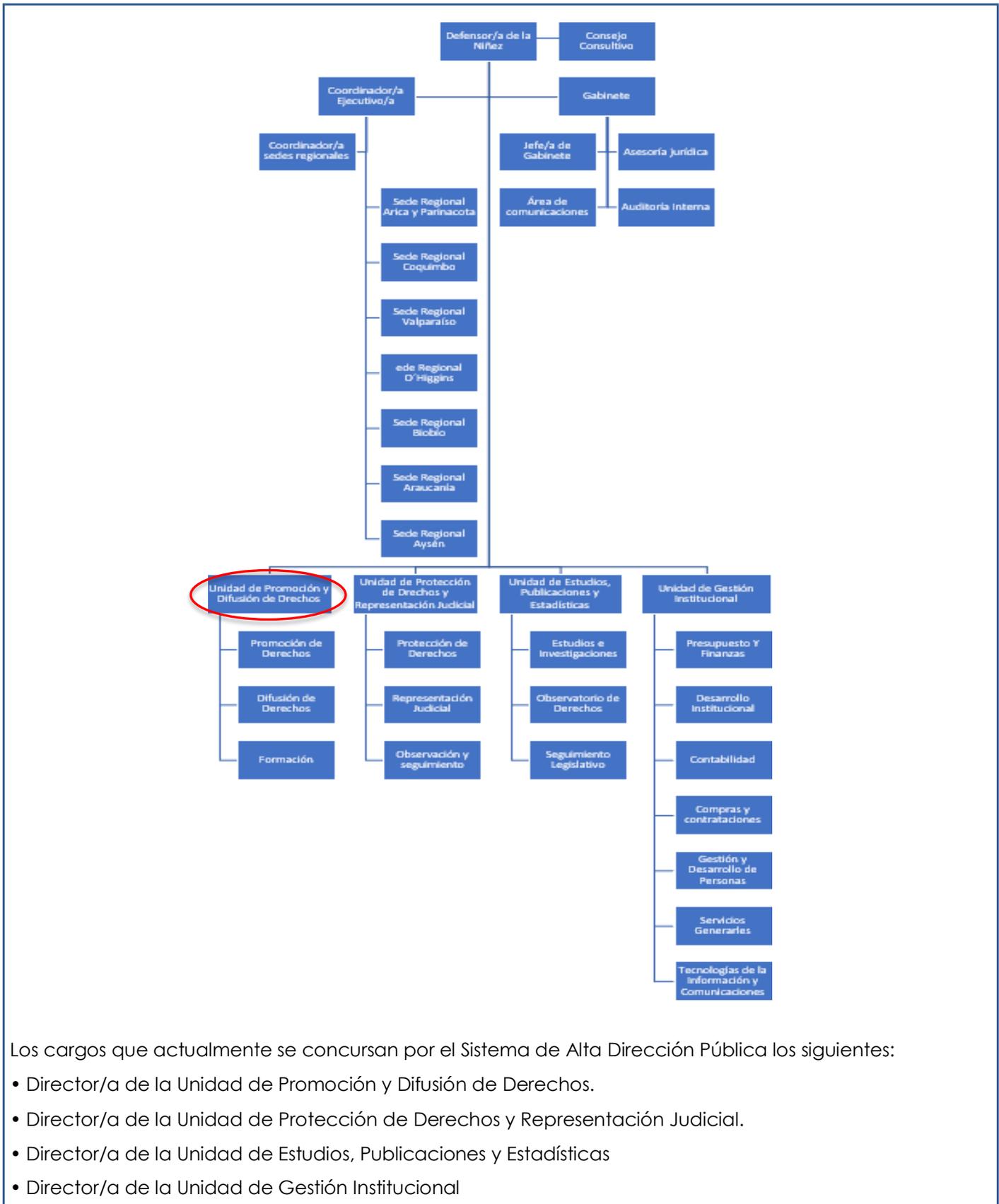
- Defensor/a de la Niñez
- Coordinador/a Ejecutiva
- Encargado/a de Comunicaciones
- Coordinadores/as de las sedes regionales
- Asesor/a jurídico/a
- Jefe/a de gabinete
- Directores, jefaturas y miembros de las otras unidades y áreas de la Defensoría de la Niñez

Usuarios y Usuarías Externas

Sus principales clientes externos son:

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

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 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.

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