

JEFE O JEFA DE UNIDAD DE PERSONAS¹ **INSTITUTO NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS - INDH**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO²

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Jefe o Jefa de la Unidad de Personas le corresponde inicialmente liderar los cambios organizacionales relacionados con la gestión de personas, para posteriormente fortalecerla, dando cumplimiento a los ejes estratégicos institucionales e impactando en el cumplimiento de la misión institucional.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de la Unidad de Personas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Ejecutar la política de recursos humanos, que incluya entre otros aspectos, desarrollo de personal, ciclo de vida laboral, evaluación del desempeño, capacitación, bienestar, calidad de vida, prevención de riesgos y accidentabilidad.
2. Implementar acciones preventivas, correctivas y de seguimiento que aseguren el mejoramiento continuo de los procesos del personal a cargo.
3. Formular propuestas vinculadas a las personas, acorde a la línea de trabajo del Instituto, con el fin de dar coherencia y sustentabilidad al desarrollo del personal con los objetivos institucionales.
4. Proponer, diseñar, ejecutar y evaluar los instrumentos orientados a generar perfiles por competencias de directivos/as y funcionarios/as, que permitan contar con personal competente para las responsabilidades y funciones que requiere el quehacer del Instituto.
5. Propiciar y crear el diálogo institucional, creando instancias de participación en aspectos motivacionales, recreacionales, de salud y bienestar, deportivos y de calidad de vida en general, con los/as funcionarios/as y/o sus representantes.
6. Planificar, dirigir, coordinar y controlar los procesos de selección, permanencia, desarrollo y desvinculación de las personas que prestan servicios en el Instituto de acuerdo a las políticas, normas y procedimientos vigentes y a los objetivos definidos para el período de gestión.
7. Coordinar las acciones de movimientos, ingresos, egresos, calificaciones y reconocimiento de los beneficios del personal, tales como vacaciones, permisos, licencias médicas y otros; y proveer información para el pago de remuneraciones e imposiciones previsionales.
8. Establecer normas, reglamentos, protocolos y manuales, sobre prevención de

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 01-07-2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza y Philipp Wood

² 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.

- riesgos para el Instituto, de acuerdo a las disposiciones legales, brindando una acción educativa y de capacitación a los/as funcionarios/as.
8. Efectuar registros de evaluaciones estadísticas de los resultados y de la información sobre accidentes del trabajo y enfermedades del trabajo y enfermedades profesionales.
9. Detectar requerimientos de capacitación del personal a través del Comité Bipartito de Capacitación, para proponer a la Dirección programas de capacitación basados en políticas y objetivos institucionales, realizando periódicamente la ejecución de capacitaciones, la evaluación y seguimiento correspondiente.
10. Las demás funciones que le encomiende el/la Director/a, dentro de su especialidad.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	2
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	13
Presupuesto que administra	M\$14.500.000

1.3 DESAFÍOS

DESAFÍOS
1) Optimizar constantemente los procesos involucrados en la Gestión de Personas del INDH. 2) Reflexionar y proponer acciones estratégicas para fortalecer los ambientes laborales sanos al interior del INDH. 3) Brindar el soporte administrativo y estratégico a la Dirección y al Consejo del INDH, relacionados con la gestión de personas de forma actualizada, confiable y oportuna para la toma de decisiones institucionales. 4) Definir las estrategias para el desarrollo de competencias laborales de los/as funcionarios/as del INDH. 5) Velar por el correcto y oportuno ejercicio de los derechos y deberes funcionarios. 6) Velar por el cumplimiento de la estricta probidad y transparencia administrativa de todos los procesos relacionados con la gestión de personas del INDH. 7) Liderar y fortalecer la gestión estratégica de personas, implementando la nueva estructura interna del INDH, a través de diversos proyectos y acciones que permitan gestionar cambios institucionales que impacten en los objetivos estratégicos de la institución. 8) Implementar acciones que permitan mantener un buen clima laboral en la

Unidad a su cargo, de acuerdo a los lineamientos del nivel central.

- 9) Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género³ que integren a todas las personas que se desempeñan en la Institución.

1.4 RENTA DEL CARGO

Renta Bruta Mensual: \$6.240.172

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, sin perjuicio de ello, 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/as 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 y/o jefatura en instituciones públicas o privadas, en materias de administración, gestión y desarrollo de las personas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente se valorará contar con experiencia en**:

- Instituciones públicas o privadas que hayan implementado procesos de modernización en materias de gestión de personas.
- Gestión de relaciones laborales.

***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.**

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 mitíguen la desigualdad en las organizaciones.

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. 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.

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 alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	300
Presupuesto Anual	\$16.004.818.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El INDH - Instituto Nacional de Derechos Humanos, es una institución chilena autónoma y de derecho público encargada de promover y proteger los derechos humanos de todos los habitantes de Chile. Su principal función es garantizar que los derechos humanos sean respetados y cumplidos, de acuerdo con las normas constitucionales, legales y los tratados internacionales.

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 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, Biobío, Ñuble, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo, Magallanes y la Antártica Chilena y Metropolitana.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios internos:

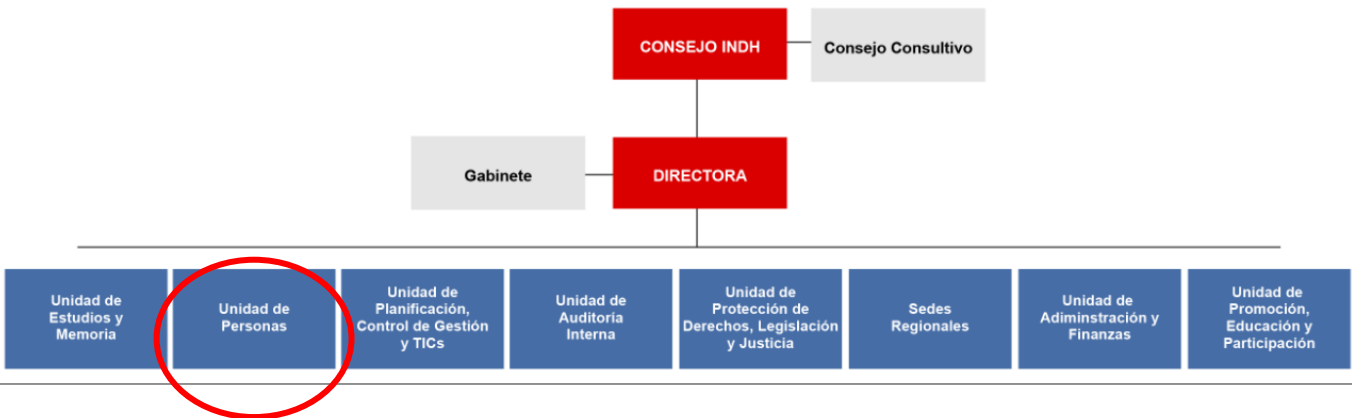
El/la Jefe/a de la Unidad de Personas, se relaciona con el/la Directora/a del INDH, del cual depende administrativa y funcionalmente. También se relaciona con las jefaturas de las unidades internas del Instituto y las jefaturas de las sedes regionales, a fin de coordinar la ejecución de las directrices y orientaciones emanadas del director/a del INDH.

Usuarios Externos:

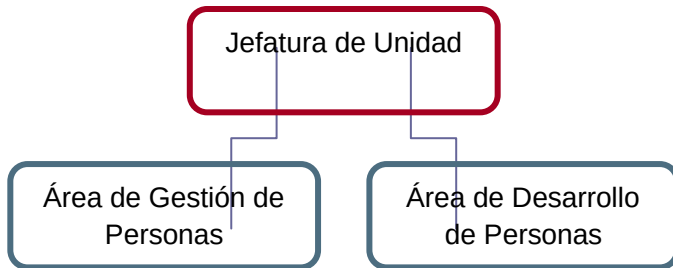
Adicionalmente, también se vincula con instituciones y órganos de la administración del Estado, vinculantes con los procesos institucionales en materia de personas.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama de la Unidad de Protección de Derechos, Legislación y Justicia



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

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 (*).

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

- Jefe o Jefa Unidad de Educación (actual Unidad de Promoción, Educación y Participación).
- Jefe o Jefa Unidad Estudios y Memoria.
- Jefe o Jefa Unidad Jurídica y Judicial (actual Unidad de Protección de Derechos, Legislación y Justicia).
- Jefe o Jefa de la Unidad de Colaboración y Atención de la Ciudadanía (integrada a la Unidad de Protección de Derechos, Legislación y Justicia).
- Jefe o Jefa Unidad Administración y Finanzas.
- Jefe o Jefa Unidad Auditoría Interna.
- Jefe o Jefa de la Unidad de Personas.
- Jefe o Jefa de la Unidad de Planificación, Control de Gestión y TICs.
- Jefaturas 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 de 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 Jefe/a de la Unidad de Personas 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 de la Unidad de Personas, 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 pagare 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. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.