

REF.: LLAMA A PROCESOS DE SELECCIÓN QUE INDICA Y APRUEBA BASES DE PROCESO DE SELECCIÓN.

RESOLUCIÓN EXENTA Nº 90

SANTIAGO, 29 de marzo de 2022

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley N°21.067, de 29 de enero de 2018, que Crea la Defensoría de los Derechos de la Niñez; el Decreto con Fuerza de Ley N°1, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social publicado en el Diario Oficial el 16 de enero de 2003; la Ley N° 21.395 de Presupuestos del Sector Público año 2022, publicada en el Diario Oficial el 15 de diciembre de 2021; el Decreto Supremo N°15 del Ministerio Secretaría General de La Presidencia, publicado en el Diario Oficial el 18 de marzo de 2019, que aprueba Estatutos de Funcionamiento de la Defensoría de los Derechos de la Niñez, y las modificaciones introducidas en éste por el Decreto Supremo N° 1 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia publicado en el Diario Oficial el día 11 de marzo de 2022, el Decreto Supremo N°008, de 23 de abril de 2018, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, publicado en el Diario Oficial el 23 de junio de 2018, que designa a doña Patricia Alejandra Muñoz García como Defensora de la Niñez, Directora y representante legal de la institución; la Resolución Exenta N°48/2019 que aprueba el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Defensoría de los Derechos de la Niñez de fecha 26 de marzo de 2019.

CONSIDERANDO:

1. Que la Defensoría de los Derechos de la Niñez, en adelante la Defensoría de la Niñez, es una Corporación Autónoma de Derecho Público, que tiene por objeto la difusión, promoción y protección de los derechos de que son titulares los niños, niñas y adolescentes, de acuerdo a la Constitución Política de la República, a la Convención sobre los Derechos del Niño y a los demás tratados internacionales ratificados por Chile que se encuentren vigentes, así como a la legislación nacional, velando por su interés superior.
2. Que en virtud de lo dispuesto en el artículo 18° de la Ley N°21.067 las personas que presten servicios a la Defensoría de los Derechos de la Niñez se regirán por el Código del Trabajo y que con todo serán aplicables las normas de probidad contenidas en 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, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, promulgado el año 2000 y publicado el año 2001, debiendo dejarse constancia en los contratos respectivos de una cláusula que así lo disponga.
3. Que para dar cumplimiento a las funciones establecidas en la Ley N°21.067 que crea la Defensoría de los Derechos de la Niñez, se han implementado y puesto en marcha 5 sedes que cubren 5 macrozonas a nivel nacional, a saber, Macrozona Norte, Macrozona Centro Norte, Macrozona Centro, Macrozona Sur, y la Macrozona Austral y se procurará su presencia estableciendo su representación en todas las regiones del país.
4. Que durante el año 2022 se implementarán dos nuevas sedes en las Regiones de Valparaíso y Bío Bío.
5. Que se proyecta, que para el año 2025 se instale una Sede por cada región del país.
6. Que, en base a lo antes expuesto, se hace necesario dotar de un profesional que colabore a la Coordinación Ejecutiva en la instalación de cada una de las sedes por dotar a la institución y que aporte garantizando la alineación estratégica, operativa, administrativa y financiero-presupuestaria, de las unidades territorialmente desconcentradas de la Institución, manteniendo siempre el contenido local y diferenciador de las intervenciones regionales, verificando el cumplimiento estratégico de los procesos y proyectos regionales.
7. Que de acuerdo a lo señalado en el artículo 27° de los Estatutos de Funcionamiento de la Defensoría de los Derechos de la Niñez, el reclutamiento de personal se realizará mediante un sistema de selección de convocatoria abierta.
8. Que el proceso de selección se llevara a cabo a través del portal de Empleos Públicos y que, en virtud de lo señalado, se han elaborado las siguientes Bases de Selección, que serán las normas que regirán el proceso de selección antes indicado.

90

RESUELVO:



1. **APRUÉBANSE** las Bases del Proceso de Selección para proveer el cargo de Coordinador/a Sedes/Macrozonas cuyo texto es el siguiente:

BASES PROCESO DE SELECCIÓN PARA PROVEER CARGO COORDINADOR/A SEDES/MACROZONAS DE LA DEFENSORÍA DE LA NIÑEZ

1. IDENTIFICACIÓN Y LOCALIZACIÓN EN LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	
UNIDAD ORGANIZACIONAL DE DEPENDENCIA	Coordinación Ejecutiva
DEPENDENCIA JERÁRQUICA DIRECTA	Coordinadora Ejecutiva
JEFATURA DE LA LÍNEA DE MANDO	Defensora de la Niñez
CALIDAD JURIDICA	Código del Trabajo
REGIÓN	Metropolitana
CIUDAD	Santiago
REMUNERACIÓN BRUTA	\$1.900.000- (un millón novecientos mil pesos)
PLAZO DEL CONTRATO	Indefinido
JORNADA	Completa (44 horas Semanales)





La renta bruta indicada en el aviso \$1.900.00- (un millón novecientos mil pesos), corresponde al monto bruto mensual para el cargo durante el año 2022.

La renta informada, corresponden a un periodo de 30 días trabajados, por lo que estos valores podrían variar en razón a la fecha de ingreso.

2. DESCRIPCIÓN DEL CARGO

2.1 Misión y Desafíos del Cargo

Tiene como misión propender al desarrollo y cumplimiento de la misión de la Defensoría de la Niñez en el ámbito territorial, garantizando la alineación estratégica, operativa, administrativa y financiero-presupuestaria, de las unidades territorialmente desconcentradas de la Institución, manteniendo siempre el contenido local y diferenciador de las intervenciones regionales, verificando el cumplimiento estratégico de los procesos y proyectos regionales.

Para ello el/la profesional que desempeñe este cargo le corresponderá, de acuerdo a los lineamientos de la Coordinación Ejecutiva, la recolección de información clave, el análisis de la información, la identificación de aspectos cruciales que podrían amenazar el éxito del desempeño de las Sedes Macrozonales e instruir acciones preventivas y/o correctivas que permitan corregir su gestión.

2.2 Funciones

PRIMARIAS	SECUNDARIAS
I. Gestionar el desarrollo y la implementación de la estrategia institucional y de desconcentración territorial de la Defensoría de los Derechos de la Niñez.	I. Fomentar el trabajo colaborativo entre las Unidades del nivel central y las Sedes Macrozonales.
II. Asesorar, desde un enfoque de gestión y políticas públicas a la institución en las orientaciones de implementación de sus funciones a nivel desconcentrado.	II. Monitorear los proyectos operativos y estratégicos de las Unidades del nivel central para favorecer su impacto en el nivel regional
III. Colaborar en la aplicación y mejora de instrumentos metodológicos que favorezcan los procesos de desconcentración territorial de la Defensoría de la Niñez.	
IV. Apoyar el monitoreo del grado de cumplimiento y la implementación de los procesos y proyectos a nivel regional.	
V. Apoyar el análisis estratégico de la información territorial que permita desarrollar un plan de acción para mejorar la implementación de los procesos y proyectos de las Sedes Regionales.	
VI. Colaborar en la alineación de los proyectos macrozonales con las estrategias, planes o proyectos institucionales a nivel nacional.	
VII. Apoyar en la identificación del cumplimiento de los procedimientos administrativos instruidos a nivel nacional y los planes operativos anuales de las unidades operativas de la Defensoría de la Niñez.	
VIII. Evaluar el desarrollo de proyectos operativos y estratégicos de las Sedes Macrozonales, valorando su diseño, implementación e impacto, aportando propuestas de mejora a los instrumentos.	
IX. Facilitar el proceso de instalación de las nuevas oficinas regionales de la Defensoría de la Niñez.	
X. Todas aquellas que le designe la Coordinadora Ejecutiva con el propósito de alcanzar los objetivos estratégicos y operativos de la Defensoría de la Niñez.	
XI. Participar e intervenir en las redes	



interinstitucionales a nivel local, para favorecer la protección, difusión y promoción de derechos de los NNA

2.3 Relaciones Funcionales Internas y Externas

Entidades internas: este cargo se relaciona directamente con la Coordinadora Ejecutiva y con las Coordinadoras y profesionales de sedes regionales. Se relaciona también con la Directora de la Unidad de Promoción y Difusión de Derechos, la Directora de la Unidad de Protección de Derechos y Representación Judicial, la Dirección de la Unidad de Estudios y Gestión, y toda otra Unidad que en el futuro se cree en la Institución, conforme lo establezcan las normas que regulan la orgánica de la Defensoría de los Derechos de la Niñez. A su vez, se relaciona con la Defensora de la Niñez y profesionales de las Unidades presentes en la orgánica de la Defensoría de los Derechos de la Niñez.

Entidades Externas: debe relacionarse con organismos del Estado y órganos colaboradores, que tengan competencias en materia de promoción y protección de derechos de niños, niñas y adolescentes.

2.4 Responsabilidades

- Manejo de información confidencial
- Cumplir con los Protocolos Institucionales
- Alcanzar metas institucionales
- Medir y evaluar el Plan Operativo Anual
- Cumplir con el Acuerdo de Desempeño Individual y el Plan Operativo Anual

3. REQUISITOS DEL CARGO

3.1 Requisitos Formativos y Experiencia

FORMACION PROFESIONAL

Se requiere que el/la profesional posea título profesional del área de las ciencias sociales, se valorará especialmente las carreras de Administración Pública, Ciencias Políticas o Geografía.

ACREDITACIÓN DE ESPECIALIZACIÓN Y CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS

El cargo requiere especialización profesional acreditable, a través de cursos o seminarios, diplomados, y/o postgrados en algunas de las siguientes materias:

- Gestión pública
- Políticas Públicas
- Diseño y evaluación de proyectos públicos
- Control de gestión
- Enfoque o gestión territorial
- Ordenamiento territorial

EXPERIENCIA LABORAL

- Es deseable que el postulante posea una experiencia laboral de al menos 4 años en el Sector Público en materias de gestión, diseño, análisis o evaluación de políticas públicas. Se requiere al menos 1 año en labores de coordinación de equipos.

3.2 Requisitos Generales

Los/as postulantes deberán cumplir con los requisitos generales:

- a) Ser ciudadano/a.
- b) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de la obtención de una calificación deficiente o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones.

- c) No estar inhabilitado/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos.
- d) No 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 Inhabilitaciones para Condenados por Delitos Sexuales contra Menores y Establece Registro de dichas Inhabilitaciones.
- e) No haber sido 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.

Sin perjuicio de lo anterior, los/as postulantes no deberán estar afectos a las inhabilitaciones contenidas en el artículo 54 del DFL N°1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575. Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, esto es:

- a. Tener vigentes o suscribir, por sí o por terceros, contratos o cauciones ascendientes a 200 UTM o más, con el Servicio.
- b. Tener litigios pendientes con el Servicio, a menos que se refieran al ejercicio de derechos propios, de su cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- c. Ser director, administrador, representante o socio titular del 10% o más de los derechos de cualquier clase de sociedad, cuando ésta tenga contratos o cauciones vigentes ascendientes a 200 UTM o más, o litigios pendientes con el Servicio.
- d. Ser cónyuge, hijo, adoptado o pariente hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo por afinidad inclusive de las autoridades y de los funcionarios directivos del Servicio hasta el nivel de Jefe/a de Departamento inclusive.
- e. Hallarse condenado/a por crimen o simple delito.

4. COMPETENCIAS Y DOMINIOS TÉCNICOS DEL CARGO

Las competencias y dominios técnicos a continuación señalados serán evaluados en las etapas 2, 3 y 4 del proceso de selección.

4.1 Competencias			
INTERPERSONALES	Nivel Básico	Nivel Medio	Nivel Superior
Demostrar cortesía, empatía y educación: interactuar y escuchar atentamente a personas de diferente edad e identidad cultural y nivel socioeconómico con respeto.			
Capacidad de negociar e intervenir con respeto: buscar un acuerdo que satisfaga los intereses de las partes involucradas en un marco de mutua diferencia.			
Mantener una posición de autocontrol y neutral: actuar dentro del parámetro de sus facultades independiente de las instituciones y personas con quienes se relaciona. Además, mantener una actitud de serenidad y templanza frente a situaciones complejas.			
Ser versátil en su actuar: capacidad de adaptarse con facilidad y rapidez a diferentes funciones o situaciones imprevistas.			
Actuar de forma autónoma: cumplir sus funciones sin la necesidad de supervisión, ni dependencia a recibir instrucciones cuando lo ameriten las condiciones			
Liderar acciones o equipos y actuar con confianza: demostrar seguridad en sí mismo en la dirección de actividades colectivas.			
INSTRUMENTALES	Nivel Básico	Nivel Medio	Nivel Superior

Gestión y logro: generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizando a las personas y los recursos disponibles. Evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.			
Liderazgo externo: generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.			
Generar propuestas o recomendaciones: producir documentos y recomendaciones para introducir mejoras en el trabajo de las Macrozona.			
Facilidad en la expresión oral: dominar un conjunto de técnicas socio-lingüísticas para persuadir y defender su punto de vista, haciendo uso de un lenguaje claro y exento de tecnicismos a las distintas instituciones públicas, usuarios/as y/o colegas de la Defensoría.			
Pensamiento crítico: capacidad de interpretar los hechos a los que se enfrenta la Defensoría de la Niñez para aplicar las estrategias pertinentes para la efectivización de los derechos de niños, niñas y adolescentes.			
Análisis crítico: capacidad de evaluar y discernir información relevante sobre los ámbitos de acción de cada institución con competencias relacionadas con los derechos de niños, niñas y adolescentes.			
Toma de decisiones: elegir de forma sistemática la mejor opción en situaciones complejas a partir de una multiplicidad de datos y observaciones.			
TIC o Informáticas: manejo de software o sistemas informáticos como Office, VPN (Virtual Private Network/ Red Privada Virtual) y Doc Flow.			
SISTÉMICAS	Nivel Básico	Nivel Medio	Nivel Superior
Gestión de redes: coordinar acciones concertadas con otras instituciones o personas.			
Observar, interpretar y relacionar situaciones complejas: capacidad de recopilar información y/o datos de la realidad, analizando y dando un sentido y explicación a estos mismos.			
Agudeza perceptiva: habilidad de tomar atención a los comportamientos de las personas para captar y analizar los contextos de actuación.			
Organización operativa: mantener un registro ordenado en cada tramitación de las causas que le sean asignadas			
TRANSVERSALES	Nivel Básico	Nivel Medio	Nivel Superior
Persuasión: convencer para el diseño, análisis e implementación de políticas e iniciativas que favorezcan el mayor impacto del trabajo regional.			
Confidencialidad: con la información a la que se accede.			

Disposición y tolerancia: a colaborar con una institución que asume múltiples desafíos.			
Vocación de servicio público: es decir, subordinar el interés particular al interés general o bien común.			
Probidad administrativa: referido al actuar de modo honesto, leal e intachable.			
Compromiso con la organización: respetar y asumir a cabalidad, la visión, misión, valores y objetivos de la Institución. Implica la disposición para asumir con responsabilidad los compromisos declarados por la organización, haciéndolos propios.			
Trabajo bajo presión, vale decir, trabajar bajo condiciones adversas, de tiempo o de sobrecarga de tareas, manteniendo la eficiencia.			

4.2 Dominios técnicos			
ÁMBITO	Nivel Básico	Nivel Medio	Nivel Superior
Especialización en trabajo con población vulnerable	El cargo requiere tener interés y motivación para relacionarse con población vulnerable y NNA vulnerados en sus derechos.	El cargo requiere contar con habilidades, experiencia e interés para relacionarse con población vulnerable y NNA vulnerados en sus derechos.	El cargo requiere especialización técnica profesional y/o experiencia significativa en el trabajo con población vulnerable y con NNA vulnerados en sus derechos, de manera que asegure tener un gran desarrollo de aptitudes, empatía, sensibilidad, enfoque de género y fortalezas para preservar la objetividad de los casos, manejando dominio de lenguaje técnico que sea comunicable y comprensible por dicha población
Manejo de redes institucionales	El cargo requiere conocimiento básico de las redes institucionales.	El cargo requiere un manejo intermedio de redes y programas institucionales.	El cargo requiere tener amplio conocimiento, dominio y significativa experiencia en el trabajo con redes interinstitucionales.

<p>Investigación Social Aplicada</p>	<p>El cargo requiere participar de la aplicación de algunos componentes del diseño de investigación, recibiendo las indicaciones de la jefatura correspondiente. Por ejemplo, entrevistar, procesar datos, sistematizar y analizar información, proponer recomendaciones, etc.</p>	<p>El cargo requiere acreditación formativa y experiencia en la investigación social aplicada, capaz de colaborar con la definición de los objetivos de éstas, las fuentes a consultar (primarias y/o secundarias), las técnicas e instrumentos de levantamiento de información, los métodos de procesamiento de información cuantitativa o sistematización de información cualitativa y con capacidad de análisis de resultados y propuesta, o bien, al menos asumir la aplicación de algunos componentes del diseño de investigación.</p>	<p>El cargo requiere especialización técnica y profesional y experiencia significativa en investigación social aplicada, su diseño y dirección, capaz de definir los objetivos de éstas, las fuentes a consultar (primarias y/o secundarias), las técnicas e instrumentos de levantamiento de información, los métodos de procesamiento de información cuantitativa o sistematización de información cualitativa y con capacidad de análisis de resultados y propuesta.</p>
<p>Elaboración de Metodologías y Planificación</p>	<p>El cargo requiere contar con conocimientos básicos, acreditados mediante cursos o experiencias previas relativas al desarrollo o aplicación de metodologías para levantar y analizar la aplicación de protocolos para el resguardo y protección de los derechos de los NNA, siguiendo las instrucciones de jefaturas que han planificado la acción investigativa con fuentes primarias y/o secundarias.</p>	<p>El cargo requiere acreditación formativa, experiencia y habilidades en elaborar metodologías analizar información sobre la definición y/o aplicación de protocolos para el resguardo y protección de los derechos de los NNA, así como capacidades para planificar acciones de investigación aplicada. Todo lo cual se soporta en capacidades de lógicas tales como la comprensión, síntesis y análisis de fenómenos y comunicación oral y escrita (buena redacción).</p>	<p>El cargo requiere certificación o especialización técnica profesional y significativa experiencia en la elaboración de metodologías para levantar y analizar información sobre la definición y/o aplicación de protocolos para el resguardo y protección de los derechos de los NNA, así como capacidades para planificar acciones de investigación aplicada. Todo lo cual se soporta en capacidades de lógicas tales como la comprensión, síntesis y análisis de fenómenos y comunicación oral y escrita (buena redacción).</p>

<p>Enfoque de Derechos Humanos</p>	<p>El cargo requiere gran interés, experiencia básica y/o conocimiento sobre el enfoque de derechos humanos aplicable en las políticas y programas públicos, así como también en los protocolos institucionales de atención enfocados en NNA.</p>	<p>El cargo requiere conocimiento intermedio en la aplicación y evaluación de los niveles de cumplimiento de los derechos de los NNA para colaborar en la implementación de políticas, programas y protocolos institucionales de atención a NNA con enfoque de derechos humanos.</p>	<p>El cargo especialización técnica profesional y requiere significativa experiencia en la aplicación y evaluación de los niveles de cumplimiento de los derechos de los NNA para colaborar en la implementación de políticas, programas y protocolos institucionales de atención a NNA con enfoque de derechos humanos, considerando los ciclos vitales y etapas del desarrollo de esta población, en particular lo referido a los derechos de NNA.</p>
<p>Elaboración de informes técnicos relativos al análisis y evaluación del cumplimiento de protocolos y estándares en materia de protección integral de derechos de NNA</p>	<p>El cargo requiere contar con conocimientos básicos, acreditados mediante cursos o experiencias previas en la elaboración de informes, cuyo fin sea verificar y analizar el cumplimiento de las normas chilenas y estándares internacionales que el país ha suscrito en materia de protección integral de derechos de los NNA, así como también contemplar capacidades lógicas tales como síntesis, análisis de casos, comprensión y comunicación oral y escrita (buena redacción).</p>	<p>El cargo requiere acreditación formativa, experiencia y habilidades para la elaboración de informes, cuyo objetivo sea verificar y analizar el cumplimiento de las normas chilenas y estándares internacionales que el país ha suscrito en materia de protección integral de derechos de los NNA, así como también contemplar capacidades lógicas tales como síntesis, análisis de casos, comprensión y comunicación oral y escrita (buena redacción).</p>	<p>El cargo requiere especialización técnica profesional y significativa experiencia en la elaboración de informes para verificar y analizar el cumplimiento de las normas chilenas y estándares internacionales que el país ha suscrito en materia de protección integral de derechos de los NNA, junto con poseer capacidades lógicas tales como síntesis, análisis de casos, comprensión y comunicación oral y escrita (buena redacción).</p>

5. MODALIDAD, ETAPAS, FACTORES Y SUBFACTORES A EVALUAR

El proceso de selección se desarrollará a través de las siguientes etapas sucesivas:

1. **Evaluación Curricular:** corresponde a la revisión y evaluación de los currículos de los/as postulantes considerando los siguientes subfactores:
 - Formación Post grado
 - Cursos y capacitaciones deseables
 - Experiencia Laboral
- ✓ La formación educacional se debe acreditar mediante certificado, al igual que las capacitaciones y/o cursos, que deberán contener fecha y cantidad de horas, y se deberán adjuntar a la postulación.
- ✓ Se valorará a los/as postulantes según la cantidad de capacitaciones deseables y afines acreditadas.
- ✓ La experiencia laboral se deberá acreditar mediante certificados emitidos por el empleador que señale las funciones o cargo desempeñado y periodo de tiempo en que las realizó. Sólo se valorará la experiencia que sea acreditada mediante certificados. Para efectos de acreditar la experiencia específica se podrán presentar los siguientes certificados:
- Certificados de antigüedad extendidos por empleadores, sea esta persona natural o jurídica y/o copia simple de los contratos de trabajo o de declaraciones anuales de impuesto a la renta, en el caso del ejercicio libre de la profesión.
 - Certificado extendido por el Tribunal de Letras del Trabajo de Garantía, Oral en Lo Penal o Tribunal de Familia, en que se certifique el número de causas en la cuales ha comparecido en calidad de abogado patrocinante y apoderado (incluye las calidades de Fiscales, Querellantes y Defensores).
 - Certificado web de la Defensoría Penal Pública que certifica el desempeño con defensor penal público en cualquier modalidad y su experiencia en audiencias.
 - Copia de página web del poder judicial, en que conste los patrocinios solicitados.
- ✓ Realizado el análisis curricular se confeccionará una nómina con los/as postulantes que hayan superado esta etapa, ordenada en forma decreciente según sus puntajes. **Pasarán a la siguiente etapa, los/as postulantes que se encuentren dentro de los 30 mejores puntajes.**
2. **Aplicación de Pruebas Técnica:** consiste en la aplicación y revisión de una prueba técnica al o la candidato/a desarrollada por el área requirente y un equipo multidisciplinario de la Defensoría de la Niñez, que busca medir y validar los conocimientos y experiencia necesarios para desempeñar satisfactoriamente el cargo por parte los/as postulantes. Para la aplicación de pruebas técnicas se disponibilizará una plataforma online y se notificará oportunamente a los/as postulantes al correo electrónico informado en la postulación.

Temario Prueba de Selección

- I. **Diseño y análisis de Políticas Públicas con enfoque de derechos humanos:**
 - Ciclo de políticas públicas
 - Gestión pública
 - Planificación estratégica
 - Políticas públicas con enfoque de derechos humanos
- II. **Evaluación de políticas públicas:**
 - Concepto de evaluación de políticas públicas
 - Objetivos de la evaluación de políticas públicas
 - Tipos de Evaluación de políticas públicas
 - Impacto de las políticas públicas
- III. **Instrumentos de Administración y Gestión Pública**
 - Instrumentos de Planificación estratégica Pública
 - Presupuesto y finanzas públicas
 - Diseño y monitoreo de indicadores de gestión pública
 - Control de gestión del sector público
 - Preparación y evaluación de proyectos
- IV. **Leyes especiales**



- Ley N° 21.067 que crea la Defensoría de los Derechos de la Niñez: principios institucionales y facultades

- 3. Entrevista Laboral:** consiste en una entrevista personal al o la candidato/a, realizada por un equipo multidisciplinario de la Defensoría de la Niñez, que busca medir y validar los conocimientos y experiencia necesarios para desempeñar satisfactoriamente el cargo por parte los/as postulantes,
 - Dado el contexto de salud pública que afecta al país, las etapas 2 y 3 serán realizadas vía telemática y/o por video conferencia.
 -
- 4. Evaluación Psicolaboral:** se evaluará la adecuación psicolaboral del/la postulante para el desempeño del cargo, conforme a las competencias indicadas en el perfil.
 - Dado el contexto de salud pública que afecta al país, la evaluación psicolaboral será realizada vía video conferencia.

El proceso de selección sólo podrá ser declarado desierto por falta de postulantes idóneos, es decir, cuando ninguno de los/as postulantes alcance el puntaje mínimo definido en las bases.

6. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

La descripción del cargo, sus requisitos y su pauta de evaluación se encontrarán disponibles en el portal www.empleospublicos.cl, desde la fecha de publicación, entendiéndose plenamente conocido por todos/as los/as postulantes.

6.1 Procedimiento para formalizar postulación

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos deberán hacerlo a través del Portal Empleos Públicos www.empleospublicos.cl, para lo cual deberán estar registrados en el portal, verificar que sus antecedentes curriculares se encuentren actualizados en el mismo e incorporar a través del sistema los documentos requeridos para postular, todo esto antes de confirmar su postulación.

6.2 Documentos requeridos para postular

- Currículum Vitae
- Copia de Cedula de identidad
- Copia del documento que acredite nivel de estudios requerido (Título de Abogado/a)
- Copia de documento de título expedido por institución de educación superior.
- Copia del título otorgado por la Excelentísima Corte Suprema.
- Copia de certificados o documentos que acrediten experiencia laboral.
- Copia de certificados o documentos que acrediten postítulos.
- Declaración jurada simple que acredite lo señalado en el artículo 54 del DFL N°1/19.653 de 2000 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (Documento disponible en anexos). La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.
- Declaración jurada simple que indique cumplir con los requisitos exigidos en las letras b, c, d y e del punto 3.3 "Requisitos Generales" de las presentes Bases.

Los documentos y certificados con fecha de vigencia en su contenido, deben presentarse a la fecha de postulación en estado vigentes.

La omisión parcial o total de la documentación necesaria para hacer válida la postulación, dejará al o la postulante fuera del proceso.

6.3 Fecha de recepción de postulaciones

La recepción de postulaciones tendrá una duración de 7 días hábiles que comenzaran a regir a partir de su publicación en el portal de Empleos Públicos.

Una vez cerrado el plazo para la postulación, el portal www.empleospublicos.cl no estará habilitado para recibir nuevas postulaciones. Tampoco serán admisibles documentos adicionales, a menos que la institución,



así lo requiera para aclarar los ya presentados.

Los/as postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en la ficha de postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todas las personas que postulen a este proceso.

Las consultas sobre el proceso de selección podrán canalizarse sólo a través de correo electrónico dirigido a seleccion@defensorianinez.cl.

6.4 Admisibilidad de Postulaciones Recibidas

Los/as postulantes que cumplan los requisitos detallados previamente en los puntos 3, y 6.2, podrán acceder a la fase de evaluación que contemplan las presentes bases.

7. PROCESO DE SELECCIÓN

Sólo podrán acceder a la etapa de evaluación que se señala a continuación, aquellos/as postulantes que cumplan los requisitos legales de postulación y admisibilidad, señalados en los puntos 3, y 6.2 de las presentes bases.

La evaluación se llevará a cabo en etapas sucesivas, por lo que la puntuación mínima de cada etapa determinará el paso a las etapas posteriores. Los postulantes tendrán un tiempo máximo de atraso permitido de 15 minutos desde la hora de citación para las etapas 2, 3 y 4. De exceder dicho plazo, el postulante quedará excluido del proceso de selección.

ETAPA 1: EVALUACIÓN CURRICULAR		SUBFACTOR	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Formación Post Grado	Master o magister en materias deseables	5	15	20
	Diplomado en materias deseables	3		
	Sin postgrados deseables	0		
Formación Pre Grado	Título profesional deseable	5		
	Título profesional disciplina de las ciencias sociales	3		
	Otros Títulos	0		
Cursos Deseables	Más de 2 capacitaciones deseables	5		
	A lo menos 2 capacitaciones deseables	4		
	A lo menos 1 capacitación deseable	3		
	Sin capacitación deseable	0		
Experiencia Laboral relacionada con el cargo	Experiencia de más de 9 años en cargo o función similar	10		
	Experiencia entre 5 y 8 años en cargo o función similar.	4		
	Experiencia menor o igual a 4 años en cargo o función similar.	0		
ETAPA 2: PRUEBA TÉCNICA		SUBFACTOR	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Evaluación Técnica	Demuestra alto conocimiento para el desempeño del cargo. (Nota de 7.0 a 6.0)	30	20	30
	Demuestra buenos conocimientos para el desempeño del cargo. (Nota de 5.9 a 5.0)	20		
	Demuestra conocimientos mínimos necesarios para el desempeño del cargo. (Nota de 4.9 a 4.0)	10		
	No demuestra conocimientos para el desempeño del cargo (Nota de 3.9 a 1.0)	0		
ETAPA 3: ENTREVISTA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS		SUBFACTOR	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO

Apreciación de conocimientos técnicos y competencias laborales	Demuestra alto conocimientos técnicos y competencias laborales para el desempeño del cargo. (Nota de 7.0 a 6.0)	30	20	30
	Demuestra buenos conocimientos técnicos y competencias laborales para el desempeño del cargo. (Nota de 5.9 a 5.0)	20		
	Demuestra conocimientos técnicos y competencias laborales mínimas necesarias para el desempeño del cargo. (Nota de 4.9 a 4.0)	10		
	No demuestra conocimientos técnicos y competencias laborales para el desempeño del cargo (Nota de 3.9 a 1.0)	0		
ETAPA 4: EVALUACIÓN PSICOLABORAL		SUBFACTOR	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO
Evaluación Psicolaboral	Recomendable	30	15	30
	Recomendable con observaciones	15		
	No Recomendable	0		



Cada uno de los puntajes asociados a un sub factor, son excluyentes entre sí, obteniendo el/la postulante el mayor puntaje de acuerdo a cada criterio, no pudiendo sumarse éstos.

8. PUNTAJE DE POSTULANTE IDÓNEO/A

Para ser considerado postulante idóneo el/la candidato/a deberá reunir un puntaje igual o superior a 75 puntos. El/la postulante que no reúna dicho puntaje no podrá continuar en el proceso de selección, aun cuando subsista la vacante.

9. PROPUESTA DE RANKING

Como resultado del proceso de selección, la Unidad de Estudios y Gestión confeccionará una nómina con un ranking de máximo cinco nombres, con aquellos/as postulantes idóneos que hubieran obtenido los más altos puntajes.

El ranking de candidatos/as será presentado a la Defensora de la Niñez, a objeto que seleccione a una de las personas propuestas.

La Defensora de la Niñez podrá realizar una entrevista a los/as candidatos/as idóneos.

10. NOTIFICACIÓN Y CIERRE DEL PROCESO

La Defensora de la Niñez seleccionará a un/a candidato/a de la nómina propuesta.

La Unidad de Estudios y Gestión notificará vía telefónica y por correo electrónico a la persona seleccionada quien deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo. Si así no lo hiciera, la Defensora de la Niñez podrá nombrar a alguno de los/as otros/as postulantes de la nómina propuesta.

Si la persona seleccionada aceptara el cargo, pero desistiera de asumirlo con anterioridad al inicio de funciones, o durante el primer mes de desempeño, la Defensora de la Niñez podrá nombrar a alguno de los/as otros/as postulantes de la nómina propuesta por la Unidad de Estudios y Gestión.

11. CALENDARIZACION DEL PROCESO

Fase	Plazos
Postulación	Plazos
Difusión y Plazo de Postulación en www.empleospublicos.cl	7 días hábiles a partir de la publicación en el portal de Empleos Públicos.
Selección	Plazos
Proceso de Evaluación y Selección	25 días hábiles a partir del cierre del proceso de postulaciones.
Finalización	Plazos
Finalización del Proceso	3 días hábiles a partir del término del proceso de selección.

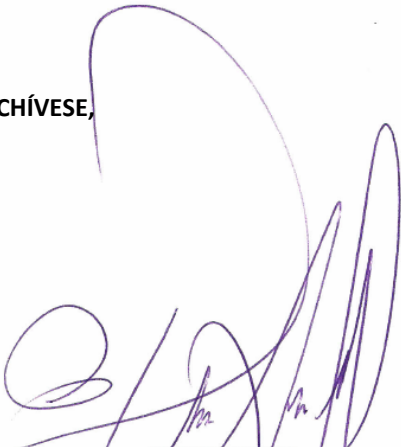


Todas las notificaciones a los/as postulantes se realizarán mediante correo electrónico, a la dirección electrónica informada en la postulación, excepto la notificación del/la postulante seleccionado/a que se hará por correo electrónico y además por vía telefónica.

Eventualmente se podrán modificar los plazos contenidos en la calendarización, por razones de fuerza mayor, cambios que serán informados por correo electrónico a cada uno de los/as postulantes.

- 2. PUBLÍQUESE** el presente proceso de selección y las Bases para proveer el cargo de Coordinador/ Sedes/Macrozonas, en el portal de Empleos Públicos y en la página web de la institución.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE,



PATRICIA MUÑOZ GARCÍA
ABOGADA
DEFENSORA DE LA NIÑEZ
DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS DE LA NIÑEZ

CSL/VBO/VOI/FMS

Distribución:

- Archivo, Unidad de Estudios y Gestión, Defensoría de los Derechos de la Niñez.

PMG/CSL/VBO/VOI/FMS

