

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26 – 07 - 2011
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Marta Tonda Mitri

DIRECTOR/A REGIONAL, REGIÓN DE VALPARAÍSO JUNTA NACIONAL DE AUXILIO ESCOLAR Y BECAS - JUNAEB

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuentes: Artículo 40°, inciso final de la Ley N° 19.882 y artículo único del DFL N° 2 de 1990 del Ministerio de Educación.

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	10 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	25 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20%
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	10 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender oportunamente las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de la misión y los objetivos institucionales, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización. Se valorará contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados en la gestión institucional, así como de generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a los productos y servicios de los programas institucionales y para lograr mejores resultados institucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones y posicionamiento institucional. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos y proyección de la Institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

Capacidad para generar acciones que permitan cohesionar la adhesión y compromiso con los objetivos institucionales de sus colaboradores, transmitiendo y movilizandoen ellos la visión, misión y objetivos estratégicos de la JUNAEB, promoviendo un clima de confianza y privilegiando el trabajo en equipo, con el objetivo de desarrollar estrategias conjuntas de mejoramiento de la calidad en la entrega de servicios y productos a la comunidad.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, innovaciones en diseños, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados en la gestión de JUNAEB.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en gestión y/o administración de recursos financieros, materiales y humanos. Asimismo, será deseable contar con experiencia en diseño, implementación y/o evaluación de programas de similar complejidad y envergadura. Se valorará también conocimientos y/o experiencia en gestión de la calidad y/o control de gestión.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas - JUNAEB
Dependencia	Secretario/a General
Ministerio	Ministerio de Educación
Lugar de Desempeño	Valparaíso (Región de Valparaíso)

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/ A la Director/a Regional le corresponde dirigir los procesos de planeación, ejecución y evaluación de los programas sociales de alimentación, salud, vivienda, recreación y becas de la región, de acuerdo a las políticas y lineamientos estratégicos institucionales, velando por la transparencia de los procesos y la entrega de servicios oportuna y de calidad.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Regional le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Implementar los programas institucionales de acuerdo a los lineamientos entregados por el Servicio y a las disposiciones gubernamentales, cautelando la transparencia de los procesos, asegurando su ejecución con excelencia, oportunidad y calidad con especial énfasis en el Programa de Supervisión Regional.
2. Administrar y optimizar el sistema de planificación y control de gestión de los diversos programas, a través de análisis, seguimientos y evaluaciones de los mismos, proporcionando información oportuna al Sistema de Control de Gestión Institucional y a los Departamentos de la Dirección Nacional que lo requieran, especialmente en temas como las brechas regionales de cobertura de los programas.

3. Coordinar instancias de colaboración con otros organismos, buscando adaptar los programas a la realidad local, estableciendo coherencia y consistencia entre la oferta de programas de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, y los planes de desarrollo regional y comunal.
4. Difundir la misión y el quehacer institucional -informando acerca de la implementación de sus planes y programas- y promover la participación activa de actores claves de la red de apoyo, como son; alumnos, profesores, coordinadores comunales, paradocentes, asistentes sociales, y de la ciudadanía en general.
5. Administrar los recursos financieros, materiales y humanos disponibles para la materialización eficaz de los programas y servicios de la región, definiendo su asignación en base a criterios de equidad y eficiencia.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/ La Director/a Regional, deberá enfrentar los siguientes desafíos en el ejercicio de sus funciones:

1. Generar estrategias que permitan evaluar permanentemente la capacidad de respuesta de la red de apoyo, optimizando el grado de cumplimiento a los compromisos de gestión de JUNAEB regional.
2. Implementar estrategias regionales, definidas por el nivel central, que permitan gestionar los cambios en la focalización y prioridades de las coberturas de los programas y servicios asignados a la población beneficiaria en la región.
3. Optimizar el modelo de atención a usuarios en la región, contribuyendo a la mejora de los procesos de recepción de consultas, derivación y solución de requerimientos y reclamos de los beneficiarios.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas - JUNAEB, es un organismo de la Administración del Estado, creado en 1964 por la Ley Nº 15.720, responsable de administrar los recursos estatales destinados a velar por los niños, niñas y jóvenes Chilenos en condición de vulnerabilidad biopsicosocial, para que ingresen, permanezcan y tengan éxito en el Sistema Educativo.

El concepto de auxilio escolar, se instauró en el país desde el

Gobierno de Carlos Ibáñez del Campo, cuando se creó la Dirección General de Educación Primaria y las Juntas Comunales de Auxilio Escolar. A estas Juntas se las responsabilizó de la promoción y organización de los servicios de alimentación escolar y otros auxilios a los alumnos de las escuelas públicas, este fue el primer avance para llegar a lo que hoy se conoce como Junta Nacional de Auxilio y Becas, JUNAEB.

A partir de 1980, JUNAEB comenzó a externalizar sus programas, incorporando la gestión de los mismos a entidades privadas. Esta alianza con privados ha traído grandes beneficios al país, en términos de eficiencia.

En 1990, JUNAEB amplió la cobertura del Programa de Alimentación Escolar, reinstaló el Programa de Salud de (l/la) Estudiante, creó el Programa de Campamentos Juveniles y el Programa de Vivienda Estudiantil. Entre 1990 y 2000, se duplicó el presupuesto de JUNAEB y las becas de alimentación superaron la barrera del millón de becas.

En el año 2002, el programa Mundial de Alimentos (PMA), organismo dependiente de las Naciones Unidas, reconoce el programa de alimentación escolar de Chile como uno de los cinco mejores del mundo y le solicita ser socio fundador de la Red Latinoamericana de Alimentación Escolar (LA RAE).

La actual misión de la JUNAEB es "Facilitar la incorporación, permanencia y éxito en el sistema educacional de niñas, niños y jóvenes en condición de desventaja social, económica, psicológica o biológica, entregando para ello productos y servicios integrales de calidad, que contribuyen a la igualdad de oportunidades frente al proceso educacional"

Sus programas son:

Programas de Alimentación

- PAE Educación Básica
- PAE Preescolar Hogares estudiantiles
- Alimentación para Actividades Extra escolar
- Beca de Alimentación para la Educación Superior
- PAE Enseñanza Media
- Colación de Apoyo a estudiantes Chile Solidario.
- Alimentación de Refuerzo Educativo.
- Alimentación para Programas de Vacaciones
- PAE Trabajos Voluntarios

Programas de Becas

- Beca Indígena
- Beca de Mantención para la Educación Superior
- Beca Integración Territorial
- Beca de Apoyo a la Retención Escolar
- Beca de Alimentación Para la Educación Superior
- Beca Práctica Técnico Profesional

- Beca Presidente de la República
- Beca PSU Beca Chaitén

Programas de Salud

- Salud Bucal
- Servicios Médicos
- Habilidades Para la Vida

Programas de Apoyo Psicosocial

- Programa Madres, Padres y Embarazadas adolescentes
- Escuelas Saludables Para el Aprendizaje
- Apoyo Psicosocial para Becados con Beca de Retención Escolar de educación media.
- Campamentos Recreativos Escolares
- Hogares y Red de familias tutoras

Finalmente, los cargos de segundo nivel jerárquico adscritos al sistema de alta dirección pública son los jefes de los Departamentos de Alimentación Escolar, Becas, Planificación y Control de Gestión; Gestión de Personas; Gestión de Recursos; y Auditoría; y 15 Directores Regionales.

**BIENES Y/O
SERVICIOS**

Los programas dirigidos a niños, niñas y adolescentes del sistema educacional que están en condiciones de mayor vulnerabilidad son:

1. Programa de Alimentación Escolar (PAE): Tiene como finalidad entregar diariamente alimentación complementaria y diferenciada a estudiantes en condición de vulnerabilidad de los niveles de Educación Parvularia (Pre-Kinder y Kinder), Básica, Media y Universitaria, con el objeto de mejorar su asistencia a clases, evitar la deserción escolar y contribuir al acceso equitativo al sistema educacional en igualdad de condiciones.

2. Programa de Salud Escolar (PSE): Tiene como finalidad entregar atención integral a alumnas y alumnos en condiciones de vulnerabilidad social, económica, psicológica y biológica, de los niveles de educación parvularia, básica y media, pertenecientes a establecimientos educacionales municipales y particulares subvencionados, proporcionándoles atención médica especializada (oftalmología, otorrino y columna), odontológica y psicosocial, orientada a promover, prevenir y resolver problemas de salud que afecten al rendimiento e inserción escolar.

3. Programa de Becas y Asistencialidad Estudiantil: El Programa tiene como objeto contribuir a la mejora de las condiciones económicas y psicosociales bajo la cuales los beneficiarios desarrollan su quehacer estudiantil, siendo un complemento a los Programas de Alimentación y Salud Escolar que JUNAEB entrega.

EQUIPO DE TRABAJO

Las direcciones regionales se organizan en base a tres áreas de trabajo, que se relacionan directamente con los programas institucionales:

- Programa de Alimentación Escolar.
- Programa de Salud Estudiantil.
- Programa Becas.

Además, las direcciones regionales también se organizan en unidades que abordan labores relacionadas con el apoyo administrativo, la gestión financiero-contable y la gestión de personas.

Región de Valparaíso

El equipo de trabajo está conformado por 58 personas, con una permanencia promedio de 8 años en la institución, entre los cuales se encuentran profesionales del área contable, administración, de la ingeniería, asistentes sociales, psicólogos, profesores, periodista, entre otros. Administra territorialmente la Ofical Provincial de Marga Marga, Valparaíso, San Felipe, Quillota, Petorca y San Antonio.

CLIENTES INTERNOS

El/ La Director/a Regional se relaciona principalmente con los siguientes clientes del nivel central:

1. La Dirección Nacional, con la cual existe dependencia de gestión, administrativa y funcional, y quien demanda información, cumplimiento de metas y un accionar ajustado a los requerimientos y políticas de la institución.
2. Los Departamentos de Becas, Alimentación Escolar, Salud y Gestión de Recursos, en lo relacionado a la operación de los distintos programas del Servicio.
3. Los Departamentos Planificación y Gestión de Estudios, Gestión de Personas y Auditoría Interna, en lo concerniente a los aspectos de control de gestión, administrativos y de políticas y procedimientos institucionales.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales usuarios de la dirección regional son los estudiantes en condiciones de vulnerabilidad de la región, a los que se le entregan programas de alimentación, salud y becas.

Indirectamente, también son usuarios de estos programas los establecimientos educacionales, con quienes la relación está basada fundamentalmente en la entrega de información acerca de los programas, su funcionamiento, políticas y operación.

Los prestadores privados son actores fundamentales dentro de la relación con el entorno, quienes además se vinculan con la red de

afiliados, que son aquellas empresas concesionarias y establecimientos que celebran convenios con ellos.

La Dirección Regional se relaciona además con los profesores, específicamente con aquellos encargados de los programas institucionales.

A nivel municipal, hay relación con los Coordinadores Comunes de los programas de JUNAEB y con los asistentes sociales municipales que colaboran con los estudiantes en la postulación a beneficios.

En relación a las autoridades locales, destaca la coordinación que debe establecer con el Alcalde. Asimismo, existe una coordinación de los planes de trabajo regional, que se establece con el Intendente y con la Secretaría Regional Ministerial de Educación, a nivel de Gobierno Regional.

Dentro de otros servicios públicos destaca la relación con los servicios de salud, en lo relativo a la generación de convenios y a la compra de paquetes de atención médica. Y su relación con otros servicios del Ministerio de Educación, como JUNJI y CONICYT.

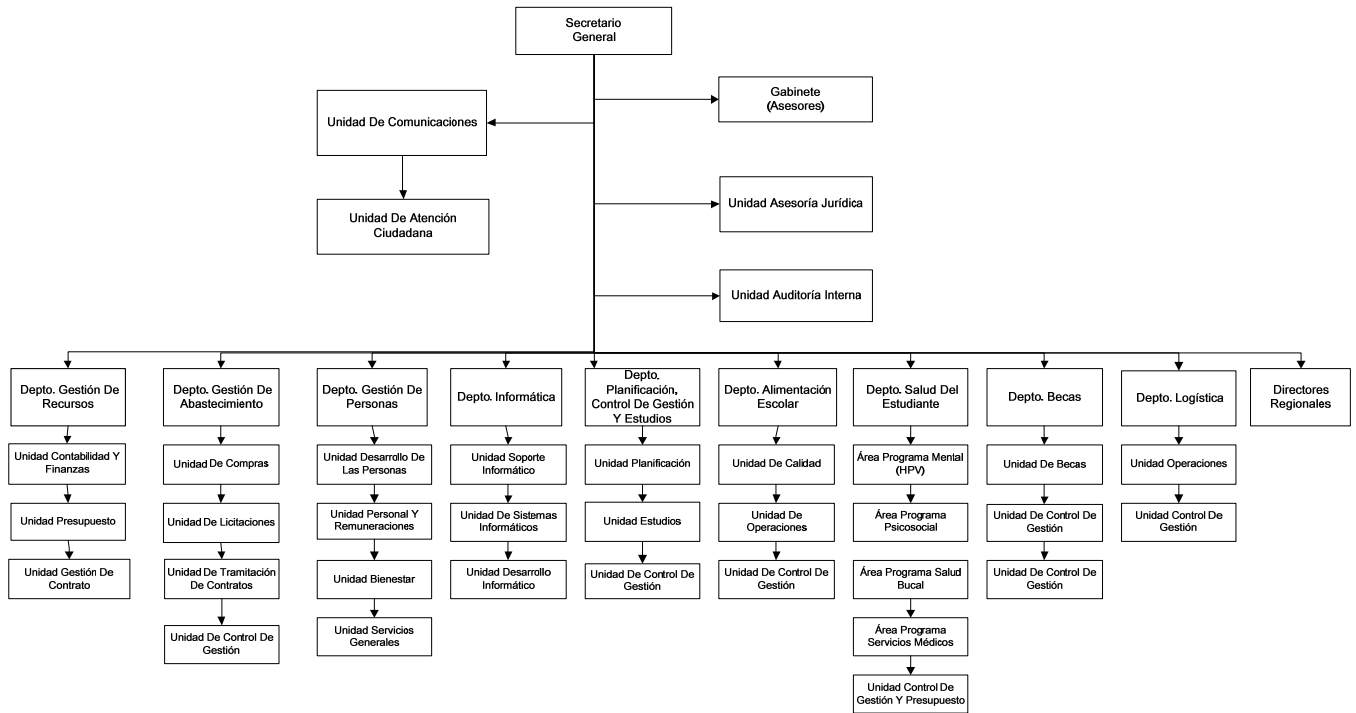
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo*	58
Dotación Total de JUNAEB*	653
Personal a honorarios de JUNAEB*	81
Presupuesto regional que administra el cargo*	\$ 45.829.825.000.-
Presupuesto Servicio**	\$ 568.378.819.000

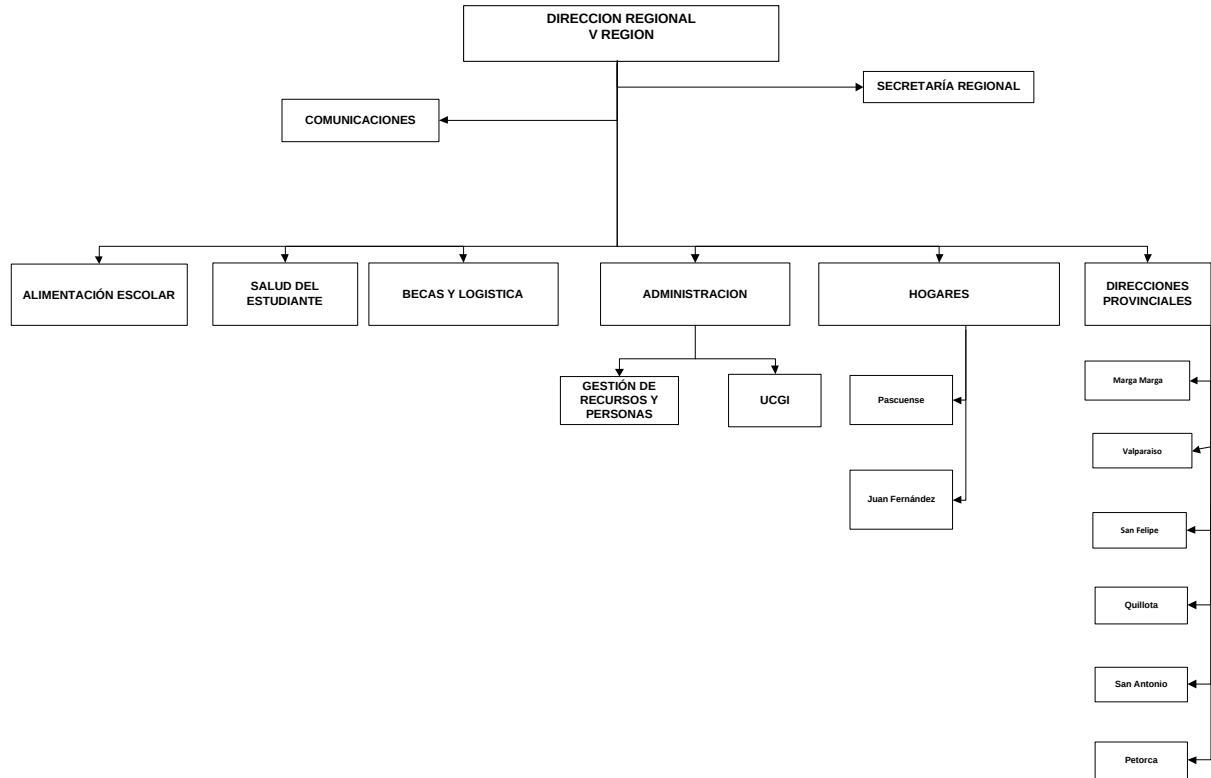
*Fuente JUNAEB.

** El presupuesto señalado está compuesto de \$381.487.677.000 correspondiente al presupuesto de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas; \$16.539.411.000 correspondiente al programa de Salud Escolar que administra la JUNAEB; y \$170.351.731.000 del programa de Becas y Asistencialidad Estudiantil que también administra la institución. Fuente Ley de Presupuestos 2012.

ORGANIGRAMA



ORGANIGRAMA DIRECCIÓN REGIONAL VALPARAÍSO



RENTA

El cargo corresponde a un grado 6° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **36%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.375.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses sin asignación de modernización y el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 36%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.789.164.-	\$644.099.-	\$2.433.263.-	\$ 2.003.305.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.133.929.-	\$1.128.214.-	\$4.262.143.-	\$ 3.557.853.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.521.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.779.933.-	\$640.776.-	\$2.420.709.-	\$1.992.634.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.772.801.-	\$998.208.-	\$3.771.009.-	\$3.140.389.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.375.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso segundo del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.
- La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.