

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 19-07-2010
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pilar Vera

DIRECTOR/A REGIONAL, REGIÓN DE TARAPACÁ JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES

1. REQUISITOS LEGALES

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 o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años.

Fuente: Artículo 1° del DFL N° 1 de 28 de agosto de 2009 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	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	20 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	5 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15 %

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender 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 y al desempeño regional, de manera de poder asegurar el acceso y entrega de los servicios, de acuerdo a las necesidades objetivas de la región.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos 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. Capacidad de mejorar la calidad de los bienes y servicios, propendiendo a aumentar la satisfacción de los usuarios y ampliar el acceso a los distintos programas. Deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas con distintas instituciones pertenecientes al ámbito público o privado, necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional, fortalecer y/o desarrollar los equipos territoriales de la región y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

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 de la institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

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

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable contar con conocimiento y/o experiencia específica en materia de gestión, administración, planificación y presupuesto. Se valorará poseer conocimiento y/o experiencia en diseño e implementación de proyectos sociales y/o programas educativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Junta Nacional de Jardines Infantiles
Dependencia	Vicepresidente/a Ejecutivo/a
Ministerio	Ministerio de Educación
Lugar de Desempeño	Iquique

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a Regional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles le corresponde liderar la planificación e implementación de las políticas de ampliación de cobertura, promoción del buen trato y educación parvularia de calidad en la región, de acuerdo a los lineamientos emanados desde la Dirección Nacional, con el propósito de favorecer el bienestar integral de los niños en edad preescolar en situación de vulnerabilidad y garantizar su desarrollo en igualdad de oportunidades.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Regional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Implementar los lineamientos técnico-pedagógicos institucionales en la región, con el objetivo de asegurar la calidad del servicio educativo prestado en los jardines infantiles de administración directa y de terceros.
2. Garantizar el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos del Niño, con el objeto de promover el buen trato en los jardines infantiles de la región.
3. Promover ambientes laborales positivos entre el personal que labora en las diferentes dependencias de la dirección regional.
4. Establecer una estrecha coordinación con los actores públicos, privados y comunitarios, con el propósito de generar alianzas estratégicas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales en la región, comunicando e informando oportunamente a la comunidad de los proyectos y programas que la institución desarrolla.
5. Administrar eficientemente los recursos humanos, materiales, y financieros asignados, liderando a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas de la dirección regional.
6. Liderar las acciones que resguarden el cumplimiento de la normativa institucional que rige a los jardines infantiles particulares de la región, a través de su empadronamiento y

fiscalización.

7. Gestionar activa y eficientemente la participación en los fondos regionales concursables, tales como Fondo Nacional de Desarrollo Regional, Programa de Mejoramiento Urbano, entre otros, a fin de incrementar los recursos institucionales.
8. Liderar la planificación e implementación de las iniciativas de ampliación de cobertura y/o reconversión de niveles de educación parvularia, de acuerdo a las metas institucionales, la demanda ciudadana y la focalización en las familias de mayor vulnerabilidad.

DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a Regional, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Gestionar el mejoramiento de la calidad del servicio educativo prestado en los jardines infantiles de administración directa y los administrados por terceros.
2. Velar por el cumplimiento de las políticas institucionales, mediante el fortalecimiento y desarrollo de los equipos territoriales de la región, respondiendo así a las necesidades de los niños y niñas y sus familias.
3. Planificar e implementar el aumento de cobertura, asumiendo la responsabilidad de la adecuada localización y focalización de salas cunas y jardines infantiles, asegurando que éstas se construyan según las necesidades de la región.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Junta Nacional de Jardines Infantiles -JUNJI- es una institución del Estado de Chile creada por la Ley N° 17.301 y cuya misión es brindar educación parvularia integral a niños y niñas, menores de seis años pertenecientes a sectores en situación de pobreza y/o vulnerabilidad, mediante administración directa y en convenio con instituciones y organismos sin fines de lucro. Asimismo, a la institución le corresponde promover y supervigilar, en jardines infantiles del ámbito público y privado, el cumplimiento de la normativa emanada de la Junta Nacional de Jardines Infantiles o de otras entidades vinculadas al sector.

La Junta Nacional de Jardines Infantiles entrega una atención a los niños y niñas mediante una variedad de programas que han sido creados según sus necesidades particulares y las de sus familias. En forma permanente, los equipos profesionales interdisciplinarios cautelan el buen funcionamiento de los jardines infantiles y la implementación de cada uno de los programas educativos.

El cumplimiento de la misión institucional se hace posible en la medida que se alcancen los objetivos estratégicos, que son los siguientes para el año 2010:

- Ampliar el acceso a una educación inicial de calidad a niños y niñas menores de 4 años, pertenecientes a sectores que viven en condiciones de vulnerabilidad en el país mediante la construcción, adecuación y habilitación de salas cuna y jardines infantiles administrados en forma directa y por terceros.
- Mejorar la calidad de los procesos educativos que desarrolla JUNJI en los distintos programas administrados directamente y por terceros, en el marco del modelo de gestión de calidad de la educación parvularia.
- Garantizar a las familias usuarias de Jardines Infantiles particulares sin financiamiento de JUNJI, la existencia de las condiciones necesarias para la atención a los niños y niñas, mediante la certificación del cumplimiento de normativas legales, y requerimientos técnicos que rigen el funcionamiento de los jardines infantiles.

Actualmente la Junta Nacional de Jardines Infantiles, se encuentra en proceso de posicionamiento de su rol como organismo encargado de garantizar y promover la educación parvularia integral de calidad para los párvulos en situación de pobreza y/o vulnerabilidad social en todo el país.

Es así como durante el año 2006 la Junta Nacional de jardines Infantiles habilitó 800 nuevas salas cunas y el 2007, 2008 y 2009 se habilitaron 900 cada año. De este total, la región de Tarapacá habilitó 72, que junto con otorgar a más niños y niñas una educación de calidad y mejores oportunidades de desarrollo en el futuro, permitirá a más madres dejar a sus hijos e hijas atendidos y protegidos, y así continuar con sus estudios o ingresar al mundo laboral.

Finalmente, es importante señalar, que además de los cargos de Directores Regionales (I, II, III, IV, V, RM, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIV y XV) hay otros 5 cargos en la Junta Nacional de Jardines Infantiles, que están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, éstos son:

- Vicepresidente/a Ejecutivo/a
- Director/a Departamento de Fiscalía
- Director/a Departamento Recursos Financieros
- Director/a Departamento Técnico
- Director/a Departamento Contraloría Interna

BIENES Y/O SERVICIOS

Los programas educativos institucionales tienen por finalidad proporcionar una educación de calidad, oportuna y pertinente que propicie aprendizajes relevantes y significativos en función del bienestar y el desarrollo del párvulo como persona que se vincula con su medio ambiente sociocultural. Estos programas son los siguientes:

- Programa Jardín Infantil

El jardín infantil es el establecimiento educacional que atiende a niños y niñas desde los 84 días de edad hasta su ingreso a la

educación general básica y proporciona a los párvulos una atención integral que asegure una educación oportuna y pertinente. Por lo general, este programa se implementa en zonas urbanas densamente pobladas y semiurbanas, en establecimientos de propiedad institucional en la gran mayoría de los casos. Su funcionamiento abarca once meses del año en una jornada de atención de lunes a viernes, mayoritariamente en jornada completa de 08:30 a 16:30 horas. Durante su permanencia en el jardín infantil, los párvulos reciben alimentación en servicios de desayuno, almuerzo y once, además de una colación adicional para los niños y niñas con déficit nutricional.

- Programa Jardín Infantil Alternativo

Considerando la similitud de estrategias metodológicas empleadas en los programas jardín infantil familiar, laboral, estacional, de verano y en comunidades indígenas –cuyo propósito es proporcionar educación, alimentación y asistencia social a los hijos e hijas de temporeras, jefas de hogar o de familias indígenas–, la Institución determinó su agrupación bajo lo que se denomina Jardín Infantil Alternativo. Los programas mencionados utilizan similares estrategias pedagógicas, personal, horario de atención, guías curriculares, metodologías de trabajo con la familia, entre otros aspectos, en tanto las diferencias están dadas fundamentalmente por el tipo de población objetivo al que prestan sus servicios.

- Programa Educativo para la Familia

Este programa educativo se caracteriza fundamentalmente porque la familia, en su propio hogar, es la protagonista del proceso educativo de sus hijos e hijas; el trabajo pedagógico desarrollado por parte de los agentes educativos institucionales con los párvulos es fundamentalmente indirecto. Este programa agrupa una serie de modalidades de atención tales como sala cuna en el hogar, patio abierto, jardín infantil a distancia, sala cuna en el consultorio y comunicacional.

En el Programa Educativo para la Familia, los hogares de los párvulos se convierten en verdaderos espacios educativos, en los cuales los padres o familiares cercanos son quienes guían los procesos de aprendizajes, con la asesoría especializada de educadoras de párvulos y materiales de apoyo para el trabajo educativo.

Como apoyo pedagógico, el programa considera también la habilitación de centros de actividades, vale decir, locales comunitarios equipados con un material didáctico específico que potencia la interacción educativa entre el niño, su familia y el educador o educadora.

EQUIPO DE TRABAJO

El/La Directora/a Regional posee un equipo de trabajo compuesto por los/las siguientes subdirectores/as:

- **Subdirector/a Técnico Pedagógica:** tiene como objetivo implementar en la respectiva dirección regional, las políticas institucionales de educación parvularia integral de calidad, desde un modelo de gestión territorial, supervisando su cumplimiento en los programas educativos de la Junta Nacional de Jardines

Infantiles en la región, fiscalizando el cumplimiento de la normativa vigente en los programas educativos preescolares externos de la región.

- **Subdirector/a Planificación y Gestión:** tiene como objetivo implementar el proceso de planificación regional, gestionar y controlar la ejecución programática y presupuestaria de la dirección regional. Apoyar la implementación del plan informático en la región, e Implementar la política institucional de ampliación de la cobertura de oferta pública en la educación parvularia en la región.
- **Subdirector/a de Recursos Financieros y Físicos:** tiene como objetivo gestionar y controlar el uso de los recursos financieros y físicos disponibles, destinados a asegurar la provisión eficiente y oportuna de los bienes y servicios necesarios para el cumplimiento de la misión, objetivos y metas de la dirección regional.
- **Subdirector/a de Gestión de Personas:** tiene como objetivo implementar las políticas de gestión de los recursos humanos institucionales en la dirección regional, ejecutando los planes, programas y procedimientos referidos al ciclo de vida laboral del personal de la dirección regional, velando por el cumplimiento de la normativa y políticas gubernamentales en esa materia, teniendo en especial consideración el debido reconocimiento de las competencias y potencialidades de las personas.
- **Subdirector/a de Cobertura a Terceros:** tiene como objetivo velar por el cumplimiento de la construcción de sala cunas. Asimismo de la focalización de los programas y convenios con municipalidades y entidades privadas sin fines de lucro.

CLIENTES INTERNOS

Los principales clientes internos son los directores de departamento y jefes de unidad de la Dirección Nacional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. La relación con ellos está dada por la entrega de información respecto a la calidad y cobertura de la asistencia técnico-pedagógica y por la entrega de directrices en las diferentes áreas de acción y su difusión en la región.

Además, se relaciona con los directores regionales de las otras regiones del país; directoras jardines infantiles de administración directa de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en la región y funcionarios/as de la región.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente es su población usuaria: los párvulos y sus familias que participan de los distintos programas de la institución.

Además se relaciona con padres, madres y apoderados de las unidades educativas pertenecientes a la región.

Asimismo, con el objetivo de dar cumplimiento a los planes, programas, políticas y metas establecidas por la institución, se coordina con los Intendentes e integrantes del gobierno regional;

Secretarías Regionales Ministeriales y direcciones regionales de servicios públicos; alcaldes de los municipios y sus respectivos concejos; organizaciones sociales y vecinales; organismos no gubernamentales e instituciones privadas sin fines de lucro.

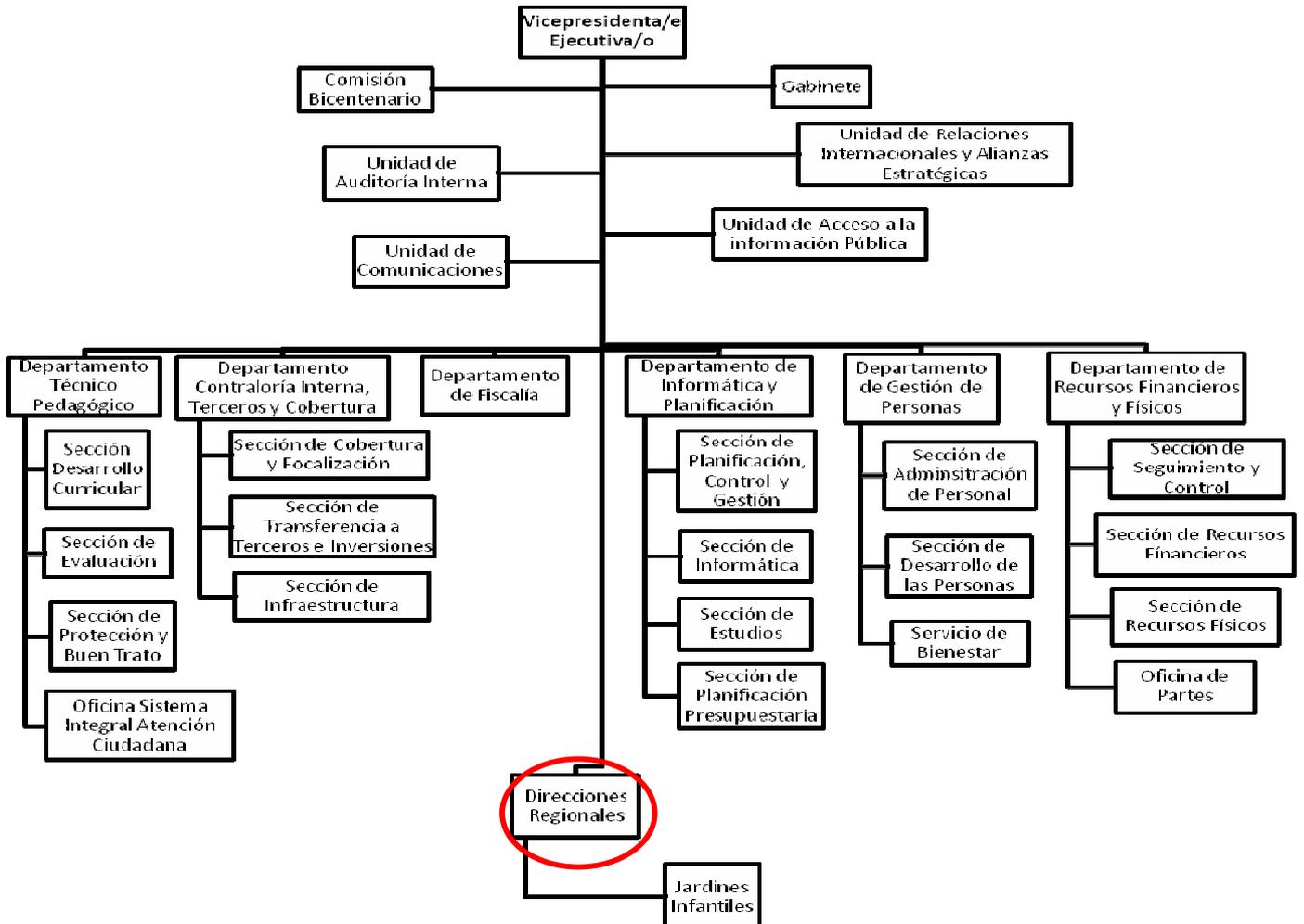
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo*	57
Dotación Total del Servicio*	11.083
Dotación a honorarios a nivel nacional*	4
Presupuesto que administra *	\$ 1.967.401.903
Presupuesto del Servicio**	\$ 162.444.195.000

*Fuente: Junta Nacional de Jardines Infantiles

** Fuente: Ley de Presupuestos 2010, DIPRES

ORGANIGRAMA



RENTA

El cargo corresponde a un grado 8° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **46%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.223.000.-** 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 46%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.594.502.-	\$733.471.-	\$2.327.973.-	\$ 1.944.477.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.420.584.-	\$1.113.469.-	\$3.534.053.-	\$ 2.979.690.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.290.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.586.999.-	\$730.020.-	\$2.317.019.-	\$1.934.618.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.273.907.-	\$1.045.997.-	\$3.319.904.-	\$2.798.758.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.223.000.-

***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 10% de componente base, hasta un 5% por desempeño institucional y hasta un 4% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de tener un año de antigüedad en el servicio (ley 19.553).

En los meses de mayo, agosto y noviembre corresponde pago de un incentivo al desempeño conforme a la evaluación integral de la calidad de la educación parvularia y los recursos presupuestarios disponibles (ley 20.213)

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, con un máximo de seis.
- 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.