

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-06-2015
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Miguel Ángel Nacur

DIRECTOR/A DEPARTAMENTO DE CALIDAD Y CONTROL NORMATIVO 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. 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.

3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
A1. VISIÓN ESTRATÉGICA	15 %
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	10 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	15 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
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, de manera de contribuir al aseguramiento en la entrega de una educación de calidad oportuna y pertinente que propicie aprendizaje relevante y significativo en función de la importancia y trascendencia de la educación inicial para el desarrollo futuro de los niños y niñas y sus familias.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo 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.

Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en dirección y/o jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas 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 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 liderar y asegurar la correcta aplicación de las leyes, reglamentos y/o decretos de acuerdo a los lineamientos e instrucciones de la Dirección Nacional, a través de una adecuada conducción de personas, desarrollo del talento, logro y mantención de 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

Es altamente deseable poseer experiencia en materia de gestión educacional pública o privada en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de las siguientes materias

- Planificación Estratégica
- Administración Financiera

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	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a del Departamento de Calidad y Control Normativo de la Junta Nacional de Jardines Infantiles le corresponde liderar el departamento a su cargo, de acuerdo a los lineamientos legales y normativos de la nueva institucionalidad de la Educación Parvularia, definidos por el Ministerio de Educación, diseñando, levantando, dirigiendo y evaluando procesos de gestión que apunten al aseguramiento de la calidad en los establecimientos JUNJI y vía transferencia de fondos.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

Al asumir el cargo de Director/a Departamento de Calidad y Control Normativo de la Junta Nacional de Jardines Infantiles le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el diseño e implementación de la Política institucional de Calidad, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales en esta materia y en el nivel de la Educación Parvularia.
2. Liderar el Sistema de Gestión de la Calidad de la institución, gestionando el diseño y rediseño de procedimientos y procesos, en distintas áreas y niveles, según normas internacionales de calidad.
3. Promover la calidad en los Jardines Infantiles públicos y privados, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente para salas cunas y jardines infantiles.
4. Velar por cumplimiento normativo vigente referente a la transferencia de fondos a entidades administradoras de Jardines infantiles con convenio vigente.
5. Velar por el cumplimiento de las normativas, regulaciones y

controles, establecidas según los lineamientos de la autoridad superior del Servicio.

6. Gestionar la coordinación de equipos de trabajo multidisciplinarios, en la Dirección Nacional y en las Direcciones Regionales, promoviendo el buen trato y adecuado clima laboral, la eficiencia en el cumplimiento de las metas y calidad de sus labores.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

DESAFIOS DEL CARGO	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO
1. Potenciar al interior de la institución el diseño e implementación de iniciativas de calidad, como parte de un proceso de mejora continua en la gestión del Servicio y en los jardines infantiles.	1.1 Levantar propuesta de Políticas en materias de aseguramiento de la calidad en la institución. 1.2 Levantar propuestas de Procedimientos, instrumentos para aseguramiento de la calidad, en coherencia con los lineamientos, objetivos y enfoques de gestión institucional
2. Liderar a nivel nacional la elaboración de procesos en virtud de las necesidades propias del servicio utilizando para ello la normativa vigente en la materia.	2.1 Levantar procesos, en los diferentes departamentos y direcciones regionales. 2.2 Instalar el concepto de mejora continua, desarrollando auditorias de calidad. 2.3 Administrar el sistema de gestión de la calidad con sus respectivos comités a nivel nacional.
3. Liderar a nivel nacional el proceso de autorización normativa de los establecimientos de educación parvularia JUNJI, bajo estándares de control normativo e indicativos y en conformidad a la ley y estructura ministerial vigente.	3.1 Orientar e instruir las acciones de seguimiento en la implementación, mantención y mejora del proceso en jardines infantiles JUNJI, velando por su cumplimiento en las direcciones regionales.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Junta Nacional de Jardines Infantiles -JUNJI- es una corporación autónoma que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio de Educación, funcionalmente descentralizada y creada en 1970 por la Ley N° 17.301. Su misión consiste en otorgar educación parvularia pública de calidad y bienestar integral a niños y niñas preferentemente menores de cuatro años, priorizando en aquellos que provienen de familias que requieren mayores aportes del Estado tendiendo a la universalización, a través de diversos programas educativos con una perspectiva de territorialidad; desde una visión de sociedad inclusiva y de niños y niñas como sujetos de derechos; y que reconoce las potencialidades educativas de sus contextos familiares, sociales y culturales incorporándolas para dar mayor pertinencia a sus aprendizajes. Históricamente, la Junta Nacional de Jardines Infantiles ha tenido bajo su responsabilidad la calidad en la educación inicial a través de:

1. La gestión directa de los establecimientos a su cargo.
2. La transferencia de recursos a terceros para la gestión de establecimientos.
3. La autorización normativa de salas cuna y jardines infantiles particulares.

La Junta Nacional de Jardines Infantiles trabaja en todo el territorio nacional, con sus diversos programas educativos, desde la comuna de Putre (Región de Arica y Parinacota) hasta la Antártica (Región de Magallanes y Antártica Chilena), incluyendo la Isla de Pascua y el archipiélago Juan Fernández. Su estructura está organizada por un nivel central, encabezada por la Vicepresidencia Ejecutiva y por Direcciones Regionales que tienen como labor principal desarrollar las funciones que por Ley le corresponde a la institución en cada región, representando al/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a y haciendo cumplir los planes, programas, políticas y metas de la institución, a través de la coordinación de su quehacer con las autoridades regionales, provinciales y comunales, respectivas.

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.

En el marco de la Reforma Educacional la Junta Nacional de Jardines Infantiles tiene como tarea fundamental extender la garantía de acceso gratuito a sala cuna y jardín infantil, especialmente a los niños y niñas menores de 4 años. También se debe poner énfasis en el mejoramiento de la calidad de los procesos educativos, mediante el establecimiento de estándares

más exigentes para este nivel educacional, principalmente a través de mejorar el coeficiente técnico, es decir, más profesionales y técnicos por niño. Adicionalmente, instalar un sistema de acreditación y de aseguramiento de la calidad educativa para todos los establecimientos de educación parvularia.

Es importante considerar que la Junta Nacional de Jardines Infantiles debe enfrentar durante este gobierno la más grande transformación, tras la aprobación de los proyectos de ley de la nueva institucionalidad de la educación parvularia, dejando de ejercer sus tradicionales facultades normativas y de supervigilancia de jardines infantiles y salas cuna, para centrarse en su rol de proveedor de educación parvularia, pública y de más alta calidad.

En otro orden, es útil considerar que el artículo 15 transitorio de la ley N° 20.529 estableció un plazo perentorio de 8 años contados desde su entrada en vigencia, para que los establecimientos que imparten educación parvularia obtengan el reconocimiento oficial, lo que de no cumplirse implica que no podrá recibir recursos del estado. Por ende, al año 2019 tales establecimientos deberán contar con dicho reconocimiento, esto es, con el acto administrativo en virtud del cual el estado le confiere a un establecimiento educacional la facultad de certificar válida y autónomamente la aprobación de cada uno de los ciclos y niveles que conforman la educación regular, y de ejercer los demás derechos que le confiere la ley (cumpliendo previamente los requisitos de infraestructura, calidad, personal y demás condiciones que fije la normativa vigente).

Es importante señalar, que los siguientes cargos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Vicepresidente/a Ejecutivo/a.
- Director/a Departamento Jurídico.
- Director/a Departamento Recursos Financieros.
- Director/a Departamento Técnico Pedagógico.
- Director/a Departamento Calidad y Control Normativo.
- Directores/as Regionales (15).

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y servicios prestados por la Junta Nacional de Jardines son:

1. Programa Jardín Infantil: Se implementa en establecimientos educativos, atiende párvulos de 0 a 4 años. Integra a niños y niñas con necesidades especiales. Es administrado directamente por JUNJI o bajo la modalidad de traspaso de fondos a municipios o entidades sin fines de lucro. Se encuentran ubicados en zonas urbanas y semiurbanas.

Funciona once meses del año en jornada completa y ofrece el servicio gratuito de alimentación.

2. Programas Alternativos de atención: De carácter presencial, bajo la responsabilidad de un/a técnico en educación parvularia. Atiende diariamente a niños y niñas desde los dos años hasta su ingreso a la educación básica. Ofrece atención integral gratuita, que comprende educación, alimentación y atención social considera a la familia como actor clave en el proceso educativo y se localiza preferentemente en sectores rurales y semi urbanos.
 - Jardín Infantil Familiar: Funciona en media jornada, a cargo de una técnico que trabaja diariamente con las familias de los niños y niñas.
 - Jardín Laboral: Está destinado a niños cuyas madres trabajan y se organiza de acuerdo a sus necesidades, ofreciendo según el caso, extensión horaria y alimentación.
 - Jardín Estacional: Destinado a hijos de madres que realizan trabajos temporales preferentemente en áreas productivas de la fruticultura, agroindustria, pesca y turismo. Funciona durante tres o cuatro meses del año en verano.
 - Jardín Infantil Intercultural (Programa Nacional de Educación Intercultural): Diseñado para niños entre 2 y 5 años de edad pertenecientes a los pueblos originarios Aymara, Atacameño, Colla, Rapanuí, Mapuche, Pehuenche, Huilliche, Kawashkar y Yámana. Se aplica un currículum intercultural, correspondiente a cada etnia.
3. Programa de Mejoramiento de Atención a la Infancia (PMI): Destinado a niños en situación de vulnerabilidad. Funciona en espacios comunitarios con la participación de las familias y agentes culturales, quienes, con apoyo de profesionales JUNJI, les brindan, solidariamente, educación y cuidado.
4. Programa de Centros Educativos Culturales de Infancia (CECI): El programa CECI desarrolla una propuesta pedagógica innovadora, que busca potenciar el desarrollo y el aprendizaje de niños y niñas a través de la expresión creativa, siendo el arte, el rescate y la valoración de la cultura.
5. Programa Educativo para la Familia: Se caracteriza fundamentalmente porque la familia, en su propio hogar, es la protagonista del proceso educativo de sus hijos. Los hogares de los párvulos se convierten en espacios educativos, pues los padres o familiares cercanos son quienes guían los procesos de aprendizaje con la asesoría de educadoras de párvulos y materiales de apoyo.
6. Programa Comunicacional: Dirigido a niños que no asisten a

programas formales de educación parvularia. Se desarrolla a través de transmisiones radiales, que son complementadas con guías educativas para las familias.

7. Programa Conozca a su Hijo (CASH): Capacita a madres de sectores rurales como educadoras de sus hijos menores de 6 años, que por vivir en áreas de alta dispersión geográfica, no tiene acceso a otros programas educativos.

Autorización normativa de Salas Cuna y Jardines Infantiles Particulares sin financiamiento de la Junta Nacional de Jardines Infantiles: Esta función se mantiene sólo mientras no se apruebe el proyecto de ley de la nueva institucionalidad de educación parvularia.

EQUIPO DE TRABAJO

De el/la Director/a del Departamento de Calidad y Control Normativo dependen 3 secciones: Sección de Gestión de Calidad, Sección de Autorización Normativa y Sección de Transferencias de Fondos de Operación. Cada Sección tiene un Coordinador y el Departamento posee una Subdirección en cada una de las Direcciones Regionales. El equipo de profesionales del departamento está compuesto por 21 personas a nivel de Dirección Nacional y alrededor de 100 personas en el nivel regional.

CLIENTES INTERNOS

Los principales clientes internos son los directores/as de departamentos y jefes de unidades, asesoras de vicepresidencia, directores/as y unidades regionales de JUNJI en las 15 regiones del país, con el propósito de entregar asesoría a dichos clientes en las orientaciones de calidad y control normativo e indicativo, servicios necesarios para la gestión institucional.

CLIENTES EXTERNOS

Los principales clientes externos son aquellas entidades del Estado que solicitan información respecto de procesos de gestión de calidad, entre las cuales destacan; Dirección del Trabajo, SEREMIS de Salud, Superintendencia de Educación, Municipalidades, Juzgados de Policía Local y Contraloría General de la República. También, los Sostenedores y Directores/as de los Jardines Infantiles y Salas Cunas públicas; y los administradores de las entidades sin fines de lucro que ofrecen educación parvularia.

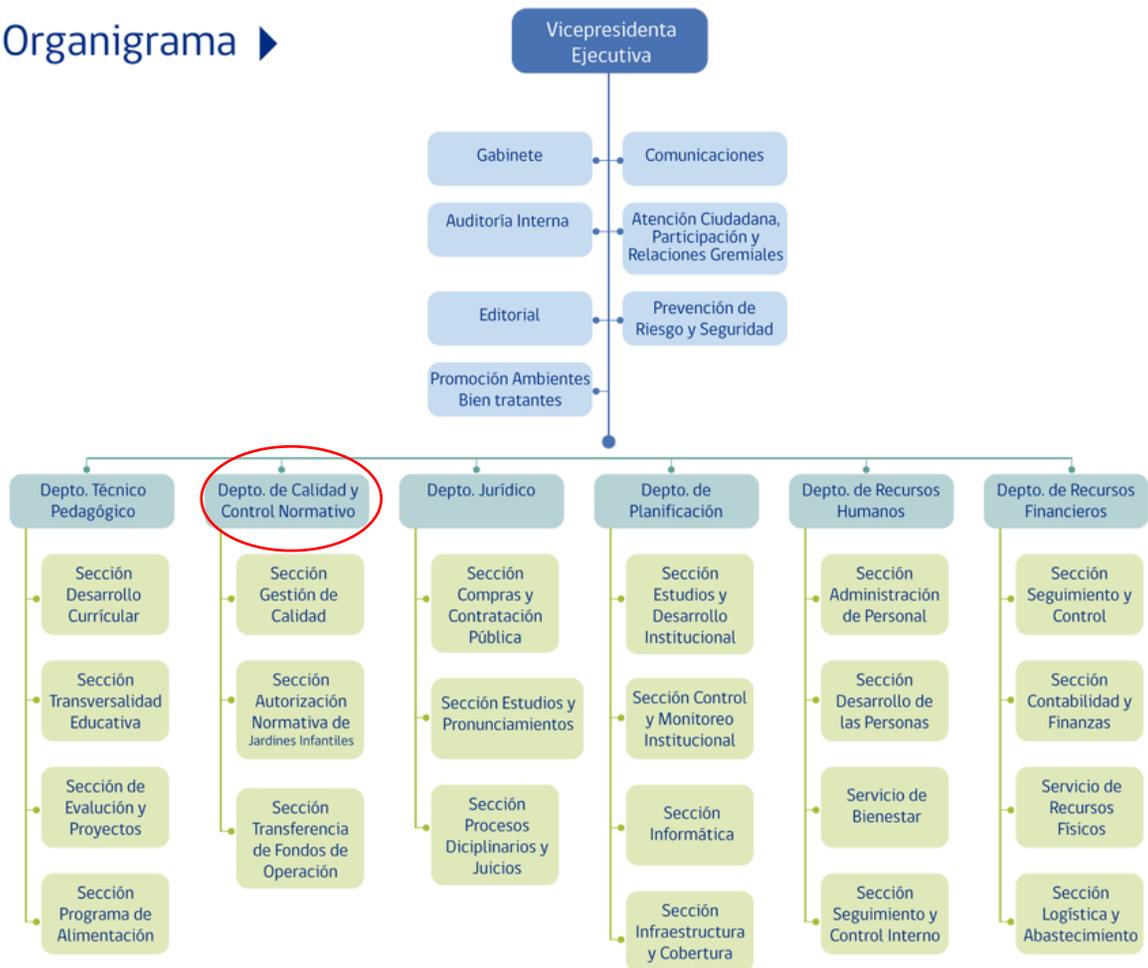
**DIMENSIONES
DEL CARGO**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	21
Dotación Total del Servicio	11.741*
Dotación a honorarios a nivel nacional	1.410
Presupuesto que administra	\$ 210.500.349.-*
Presupuesto del Servicio	\$ 573.169.486.000.-**

FUENTE: *Junta Nacional de Jardines Infantiles.

**El presupuesto señalado está compuesto de \$560.092.807.000.- correspondiente al presupuesto de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y \$13.076.679.000.- correspondiente al "Programas Alternativos de Enseñanza Pre-escolar. Fuente DIPRES.

Organigrama ▶



RENTA

El cargo corresponde a un grado 5° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.409.000.-** 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 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.297.001.-	\$1.378.201.-	\$3.675.202.-	\$ 3.044.776.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.448.820.-	\$2.069.292.-	\$5.518.112.-	\$ 4.463.817.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$ 3.518.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.285.565.-	\$1.371.339.-	\$3.656.904.-	\$3.030.687.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.207.020.-	\$1.924.212.-	\$5.131.232.-	\$4.165.920.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$3.409.000.-

***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 6% por desempeño institucional y hasta un 4% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo 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).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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.
- Conforme a lo establecido por el inciso final del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N°19.882, las personas que son designadas como titulares en cargos de alta dirección pública cesan en los cargos de planta que posean en propiedad en los servicios públicos. Por el contrario, los directivos que se desempeñen como transitorios y provisionales, conforme a lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de la misma ley, conservarán sus cargos de planta en tanto se desempeñen en esa temporal calidad.
- 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.