

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-03-2013  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Tatiana Cayazzo

### DIRECTOR/A DEPARTAMENTO CONTRALORÍA INTERNA 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 PROBIIDAD

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

## **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.

### **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.

Se valorará poseer experiencia de a lo menos 3 años de experiencia directiva en cargos de complejidad y envergadura equivalente al departamento a su cargo.

### **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 responder a las solicitudes del servicio, para lograr nuevos resultados interinstitucionales y/o gestionar las variables y relaciones del entorno que le agregar valor a su gestión y 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 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**

Deseable contar con formación y/o conocimientos en materia de control de gestión y/o fiscalización 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	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al Director/a del Departamento de Contraloría Interna de la Junta Nacional de Jardines Infantiles le corresponde liderar el departamento a su cargo, de acuerdo a los lineamientos del Ministerio de Educación, diseñando e implementando la política institucional de calidad en la educación parvularia, con el propósito de fiscalizar y certificar la calidad de la gestión de cada unidad educativa.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Diseñar e implementar la política institucional de calidad en la educación parvularia, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales en esta materia.
2. Generar las metas de fiscalización de acuerdo a focalización y localización para cada región.
3. Asegurar la calidad del servicio que presta la Junta Nacional de Jardines Infantiles a la comunidad en el cumplimiento de la normativa vigente para salas cunas y jardines infantiles.
4. Administrar y coordinar equipos de trabajo multidisciplinarios, promoviendo el buen clima laboral, la eficiencia en el cumplimiento de las metas y calidad de sus labores.
5. Velar por el cumplimiento de las normativas, regulaciones y controles, establecidas según los lineamientos de la autoridad superior del Servicio, referidos a los activos de información que maneje en el ejercicio de sus funciones, para protegerlos contra eventuales amenazas que atenten contra la institución y sus beneficiarios.

**DESAFÍOS DEL CARGO**

El/la Director/a Departamento Contraloría Interna, deberá asumir los siguientes desafíos:

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.
2. Liderar a nivel nacional la elaboración e implementación de procedimientos en conformidad con la norma ISO 9001:2008.
3. Posicionar a nivel nacional la implementación y ejecución del proceso de fiscalización a jardines públicos y privados.

### 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, en 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.

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 2013:

- Mejorar la calidad de los procesos educativos que desarrolla la 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 la 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.
- 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 cunas y jardines infantiles administrados en forma directa y por terceros.

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 e inclusiva

de calidad para los párvulos en situación de pobreza y/o vulnerabilidad social en todo el país.

Cabe señalar que, además del/la Directora/a del Departamento Contraloría Interna de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, los siguientes cargos están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Vicepresidente/a Ejecutivo/a
- Director/a Departamento Recursos Financieros
- Director/a Departamento Fiscalía
- Director/a Departamento Técnico
- Directores/as Regionales (15)

## **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 onces, 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 Departamento Contraloría Interna posee un equipo de trabajo compuesto por dos áreas, una destinada a Calidad y otra a Fiscalización. A nivel central es un equipo de 12 personas y contrapartes en cada región.

Le corresponde a la Sección de Fiscalización.

1. Elaborar e implementar la política, procedimientos e instructivos de fiscalización para jardines públicos y privados.
2. Actualizar periódicamente nómina de jardines infantiles particulares.
3. Coordinar a nivel nacional la entrega del Rol Único de Empadronamiento R.U.E.
4. Asesor a Vicepresidencia en materias de su competencia.

Le corresponde a la Sección Gestión de calidad

1. Asesorar, capacitar y monitorear a las direcciones regionales en la implementación, mantención y mejora del Sistema de gestión de Calidad.
2. Mantener y actualizar la mantención del Sistema de Gestión de calidad.
3. Coordinar y controlar el proceso de implementación del Modelo de Gestión de la Calidad de la Educación Parvularia.

#### **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 fiscalización, servicios necesarios para la gestión.

**CLIENTES EXTERNOS** Los principales clientes externos son aquellas entidades del Estado que solicitan información respecto de fiscalización, entre las cuales destacan; dirección del trabajo, seremis de salud, superintendencia de educación, municipalidades, juzgados de policía local y contraloría general de la república.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

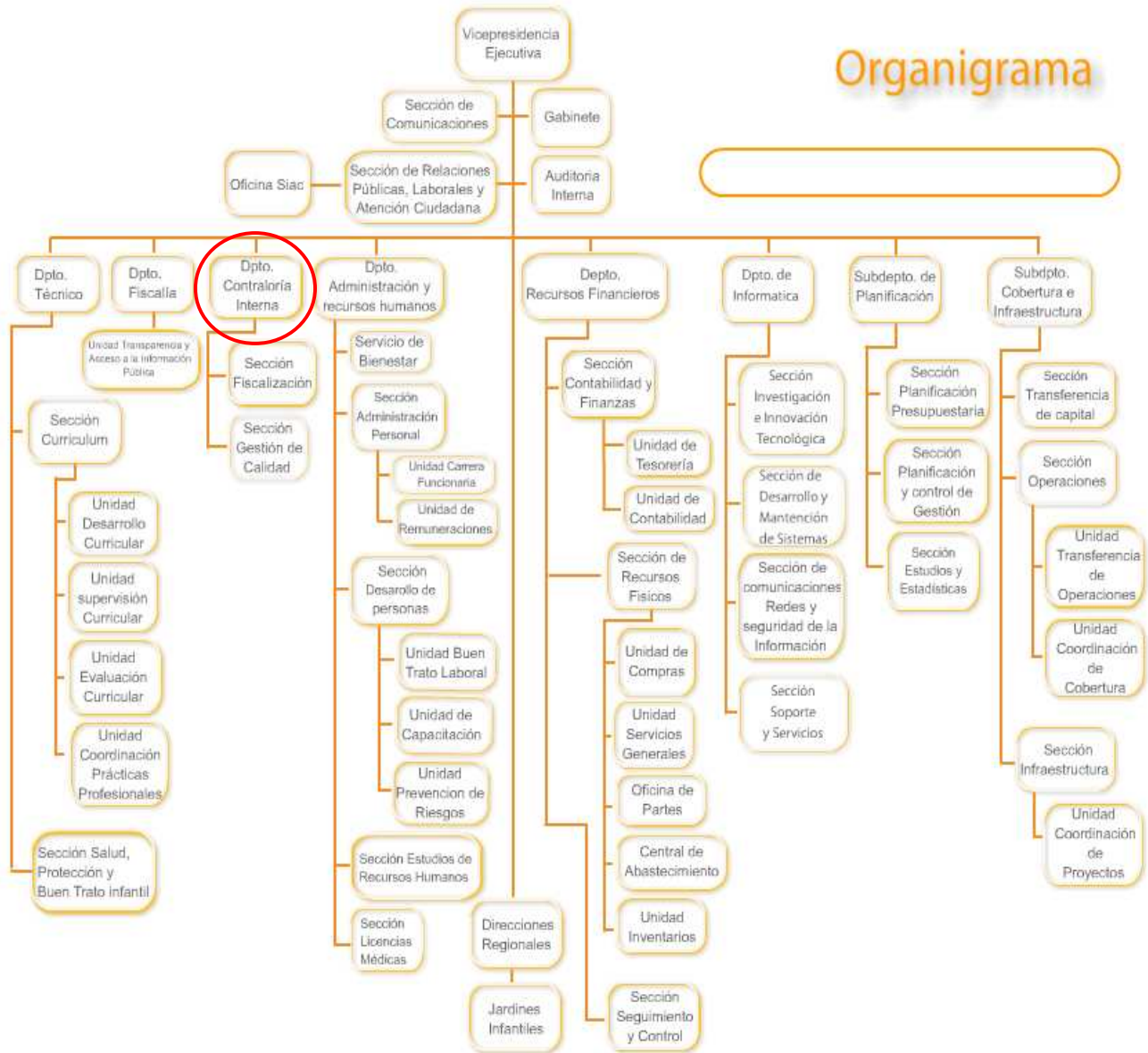
Nº Personas que dependen directamente del cargo*	12
Dotación Total del Servicio*	11.509
Dotación a honorarios a nivel nacional*	182 *
Presupuesto que administra *	M\$ 500.000 *
Presupuesto del Servicio**	M\$ 289.747.036**

\*Junta Nacional de Jardines Infantiles

\*\* Fuente DIPRES.

## ORGANIGRAMA

# 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 **47%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.824.000.-** 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 47%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.063.792.-	\$969.982.-	\$3.033.774.-	\$ 2.534.961.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.046.925.-	\$1.432.055.-	\$4.478.980.-	\$ 3.671.547.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 2.914.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.053.517.-	\$965.153.-	\$3.018.670.-	\$2.521.897.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.829.675.-	\$1.329.947.-	\$4.159.622.-	\$3.428.512.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$2.824.000.-</b>

\***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 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 candidatos seleccionados 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 directivo 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 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.