

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-10-2010

Representante del CADP: Solange Garreaud

DIRECTOR/A REGIONAL TARAPACÁ 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	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	15 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	10 %
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	15 %

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, especialmente en lo referente al mejoramiento de la atención a los usuarios en la región y a la redefinición de los beneficios entregados a la comunidad escolar, de acuerdo a los escenarios locales y a las nuevas realidades que se van configurando en la situación socioeconómica de la población beneficiaria.

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 a nivel regional.

Capacidad para implementar y controlar todos los programas institucionales en la región, respondiendo por la oportunidad y calidad en la entrega de los productos y servicios que se asignan a los estudiantes beneficiarios, con capacidad para adaptarse rápida y flexiblemente a los cambios en la oferta y en las prioridades.

Deseable contar con al menos 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefaturas.

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, logrando mejorar la atención a los usuarios, maximizar el uso de las coberturas de los programas y materializar los objetivos estratégicos institucionales, gestionando las variables y relaciones con la Red de Apoyo local y regional que implementa los programas respectivos, fortaleciendo el vínculo con ellos.

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, con habilidad para responder de manera flexible a los requerimientos que se hagan a la Dirección Regional de Tarapacá. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente al Secretario General lo necesario para optimizar y facilitar su gestión, y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los/as funcionarios/as en el logro de los objetivos estratégicos institucionales y el respaldo y colaboración de las autoridades locales y regionales en su gestión, así como también establecer relaciones efectivas de supervisión y control con los prestadores de servicios y productos de los programas, instalando en ellos los conceptos de "buen servicio" a los estudiantes y "calidad" de los productos que se les entreguen. 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, y nuevas prácticas, tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

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	Iquique

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al Director/a Regional de Tarapacá 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 entrega de servicios oportuna y de calidad.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

- Diseñar e implementar estrategias para mejorar la ejecución de los programas y servicios en la región, proponiendo iniciativas al nivel central a partir de los cambios, contingencias o necesidades propias del contexto regional.
- 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.

- Coordinar instancias de colaboración con otros organismos para adaptar los programas a la realidad local, estableciendo coherencia y consistencia entre la oferta de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas y los planes de desarrollo regional y comunal.
- Difundir el quehacer institucional -informando acerca de la implementación de los planes y programas de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas- y promover la participación ciudadana.
- 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 eficiencia.

DESAFÍOS DEL CARGO

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

- Definir e identificar mecanismos que aseguren la excelencia en la implementación de los programas institucionales, aumentando la oportunidad y calidad en la entrega de los productos y servicios en la Región de Tarapacá, con especial énfasis en el Programa de Alimentación Escolar, proponiendo alternativas para su puesta al día, y definiendo estrategias y mecanismos para mejorar el control del gestión de su implementación y su fiscalización, coordinándose para ello con otros organismos públicos y gubernamentales, sostenedores y directores de Establecimientos Educativos.
- Implementar el modelo institucional de atención a usuarios en la región, contribuyendo a la mejora y tecnificación de los procesos de recepción de consultas, derivación y solución de requerimientos de información y de reclamos de los beneficiarios y de la ciudadanía en general, considerando además que la respuesta o solución a entregar contemple la red intersectorial de organismos publico-privados que son parte de la integración programática.
- Implementar estrategias, 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.
- Generar adhesión y compromiso entre sus colaboradores, con los objetivos institucionales, transmitiendo y movilizándolo en ellos la visión y sentido de 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.

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas -JUNAEB, dependiente del Ministerio de Educación y creada el año 1964, es el organismo responsable de administrar los recursos estatales destinados a neutralizar la influencia negativa de los factores biopsicosociales y económicos que afectan el cumplimiento de la obligación escolar pública y subvencionada. Su meta es evitar la deserción y garantizar al menos 12 años de escolaridad a los niños, niñas y jóvenes chilenos, mediante el desarrollo e implementación de diversos programas de apoyo en las áreas de Alimentación, Salud (física y mental) y de Apoyo Integral (vivienda estudiantil, becas, útiles escolares y campamentos escolares recreativos).

La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas focaliza sus programas para garantizar al país que sus recursos están llegando efectivamente a los niños, niñas y adolescentes que están en condiciones de mayor vulnerabilidad en el sistema educacional, esto es, que son afectados por factores de riesgo de origen biológico, psicológico, social, económico, ambiental, de género y cultural, entre otros, que afectan su calidad de vida, bienestar y capacidad de aprendizaje; y que determinan en gran medida la retención o deserción escolar.

La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas es una institución que desde 1980 comenzó a externalizar sus programas, con el fin de mejorar la calidad y eficiencia de éstos, entregando su gestión a entidades privadas. Entre el año 2006 y 2007, incrementó su cobertura de manera importante y sostenida. Actualmente, su red nacional la integran más de 600 funcionarios, 9 mil profesores encargados de los Programas de Alimentación y Salud Escolar, empresas y proveedores externos, 32 mil manipuladores de alimentos y 342 municipios del país.

La región de Tarapacá se divide en 2 provincias y 7 comunas, y la cantidad de establecimientos educacionales en la región asciende a 173 para básica y media, de los cuales 119 reciben el Programa de Alimentación de JUNAEB. Existen 22 establecimientos con acceso al Programa Psicosocial Habilidades para la Vida, mientras 39 tienen acceso a Módulos Dentales y 101 acceden al programa de servicios médicos.

En relación con metas de gestión para la región de Tarapacá se pueden indicar:

1. Aumentar la eficacia de las supervisiones al Programa de Alimentación Escolar.

2. Fortalecer los sistemas de comunicación desde y hacia JUNAEB y

los municipios, centros de educación superior.

3. Mejorar los sistemas de registro de información y administración regional del presupuesto.

4. Disminuir los plazos de tramitación en la atención de los usuarios.

La realidad regional respecto de la vulnerabilidad de los estudiantes se refleja en el siguiente cuadro dividido por comuna.

COMUNA	TOTAL MATRICULA COMUNA BASICA-MEDIA 2009	IVE-SINAE COMUNA2010	Nº ESTUDIANTES CHILE SOLIDARIO
COLCHANE	138	100	114
CAMIÑA	254	96,1	181
PICA	629	83	184
HUARA	370	81,9	171
ALTO HOSPICIO	17.717	76,2	3.113
POZO ALMONTE	2.385	73,2	525
IQUIQUE	34.466	52,9	1.775

Finalmente, es importante señalar que este servicio tiene 22 cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública, estos son:

- Primer nivel jerárquico: Secretario/a General
- Segundo nivel jerárquico: 15 Directores Regionales y 6 Jefes de Departamento: Jefe/a Departamento Auditoría Interna; Jefe/a Departamento de Planificación y Gestión de Estudios; Jefe/a Departamento Becas; Jefe/a Departamento Alimentación Escolar; Jefe/a Departamento Gestión de Recursos; Jefe/a Departamento Gestión de Personas.

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 (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

El equipo de trabajo de la Dirección Regional cuenta con 17 personas, entre los que se encuentran asistentes sociales, administradores públicos y en programas sociales, contadores, ingenieros en alimentos, profesores, entre otros. La Dirección Regional se organiza en 6 unidades, 3 de las cuales se relacionan directamente con los programas institucionales:

- Programa de Alimentación Escolar, con las áreas de Operaciones, Supervisión y Calidad.
- Programa de Salud Estudiantil, con sus áreas de Salud Bucal, Servicios Médicos, Escuelas Saludables y Programa Habilidades para la Vida.
- Programa Becas y Logística, con sus áreas de Becas y Logística.

Por otra parte, el apoyo administrativo, financiero-contable y de gestión de personas, reside en las siguientes unidades:

- Gestión de Recursos, en sus áreas de Contabilidad y Finanzas, y Gestión de Abastecimiento.
- Gestión de Personas, con sus áreas de Asistencia del Personal, Gestión de Actos Administrativos y Contrataciones y Apoyo de Programas de Mejoramiento de la Gestión.
- Apoyo, con su área de Control de Gestión, y los/as funcionarios/as administrativos.

Las personas que trabajan en esta dirección regional se encuentran altamente comprometidas con la misión de la institución y demuestran un acabado dominio de los procedimientos, normativas y reglamentos tanto públicos como de la institución. El 60% posee más de 15 años en la institución y un 7% con 10 años (un 30% del total posee más de 20 años), y algunos de ellos han trabajado en otras regiones, familiarizándose con otras realidades y aportando miradas comparativas respecto al quehacer institucional.

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 Comunales 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.

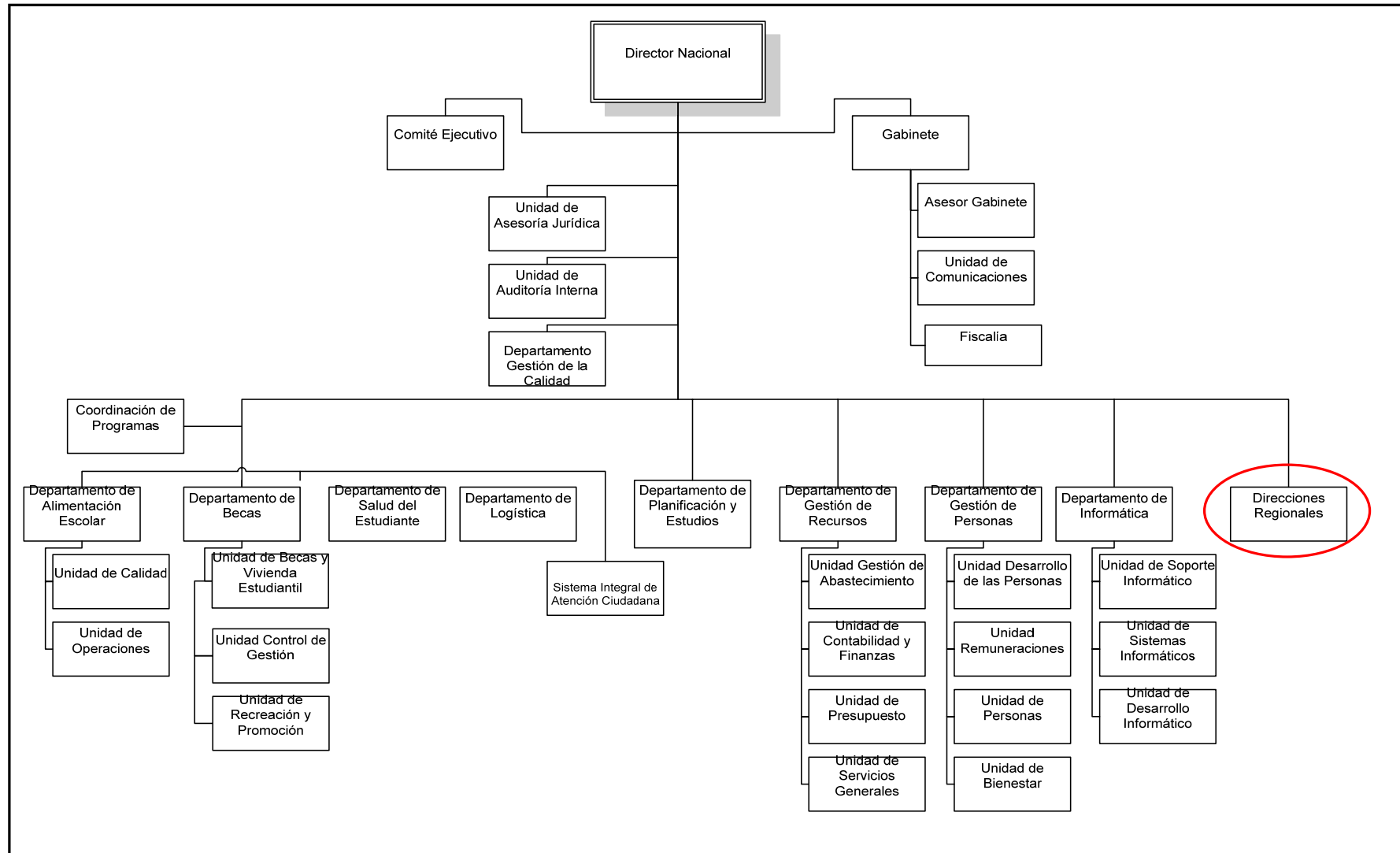
Dentro de otros servicios públicos destaca la relación con los servicios de salud, en lo relativo a la generación de convenios y a la compra de paquetes de atención médica. Y su relación con otros servicios del Ministerio de Educación, como JUNJI y CONICYT.

DIMENSIONES DEL CARGO

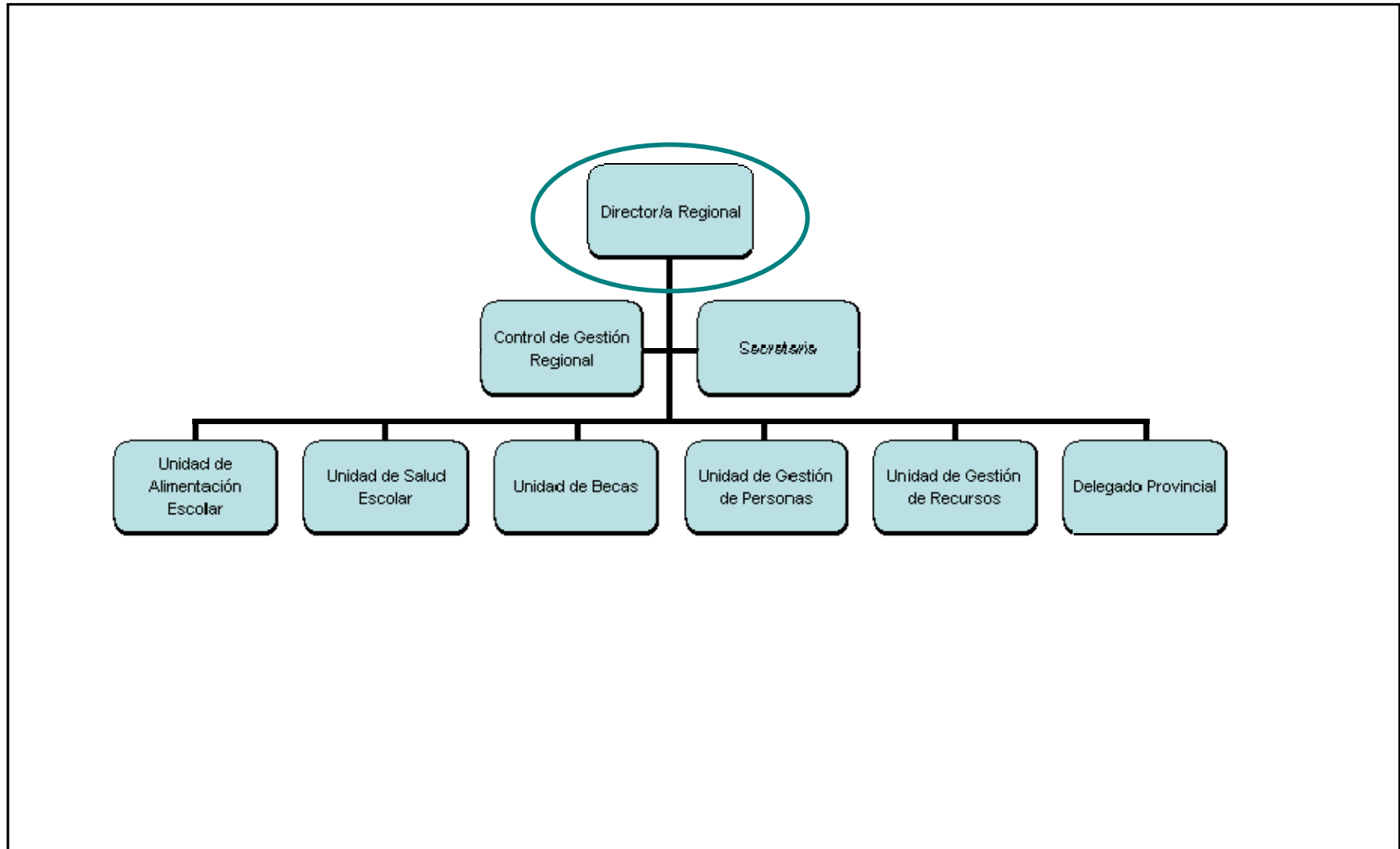
Nº Personas que dependen directamente del cargo	17
Dotación Total de JUNAEB	549
Personal a honorarios de JUNAEB	189
Presupuesto regional que administra el cargo	\$ 648.367.010
Presupuesto de JUNAEB año 2010	\$ 508.540.710.000.-

Fuente: Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas; y Dirección de Presupuestos

ORGANIGRAMA



ORGANIGRAMA DIRECCIÓN REGIONAL TARAPACÁ



RENTA

El cargo corresponde a un grado 7° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **33%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.242.000.-** para un no funcionario, y que puede tener una variación de un 10%, 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 33%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.679.275.-	\$554.161.-	\$2.233.436.-	\$ 1.869.553.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.972.202.-	\$980.827.-	\$3.953.029.-	\$ 3.345.907.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.362.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.671.498.-	\$551.594.-	\$2.223.092.-	\$1.860.244.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.669.542.-	\$880.949.-	\$3.550.491.-	\$3.004.785.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.242.000.-

*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).

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 período de nombramiento sin que este sea renovado.