

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 03-05-2011
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Ramírez

DIRECTOR/A DEPARTAMENTO FISCALÍA 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 legal: Artículo Primero 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	15 %
A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES	15 %
A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	10 %
A5. LIDERAZGO	10 %
A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD	15%
A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	20%

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. Deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura en las áreas de fiscalía o asesoría jurídica.

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 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

Deseable poseer conocimiento y/o experiencia en el ámbito del derecho administrativo, administración y gestión en un nivel apropiado para las funciones estratégicas 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 Departamento Fiscalía de la Junta Nacional de Jardines Infantiles le corresponde liderar el área jurídica, velando por el cumplimiento y aplicación de todas las materias jurídicas que competen a la Junta Nacional de Jardines Infantiles, asesorando al Jefe del Servicio y representando judicialmente al Servicio ante los tribunales del país, de modo de garantizar la juridicidad de las actuaciones de la Institución.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Velar porque la gestión institucional se fundamente en los principios de legalidad, transparencia y probidad, resguardando que las acciones y actos administrativos (convenios, protocolos, contratos en general, licitaciones y otros) se enmarquen dentro del ordenamiento jurídico vigente.
2. Asesorar al Vicepresidente/a Ejecutivo/a en materias jurídicas proporcionándole soluciones oportunas, ajustadas a derecho, al marco legal vigente y a los lineamientos de la institución.
3. Difundir la normativa jurídica vigente al interior de la institución, estableciendo lineamientos técnicos claros y precisos, entregando asesoría y proporcionando soluciones ajustadas a derecho a todos los usuarios del servicio que la soliciten.
4. Asumir la representación judicial de la institución, personalmente o bien a través de los asesores jurídicos regionales con el objeto de defender en juicio los intereses institucionales.

DESAFÍOS DEL CARGO

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

1. Fortalecer, el sistema de apoyo jurídico a nivel nacional y regional de la institución velando por el cumplimiento de los lineamientos técnicos y por la unidad de criterio entre los abogados/as de la institución.
2. Velar por la coherencia jurídica de los acuerdos con otros servicios, tanto públicos como privados para responder a los requerimientos de las distintas áreas del Servicio y/o para responder a las demandas que otras entidades públicas y/o privadas realicen a la Junta Nacional de Jardines Infantiles.
3. Fortalecer la gestión interna del departamento con el objeto de entregar un servicio con enfoque de eficiencia y de calidad para sus usuarios.

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 2011:

- 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.

Cabe señalar que además del Director/a Departamento Fiscalía de la Junta Nacional de Jardines los siguientes cargos están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Vicepresidente/a Ejecutivo/a
- Director/a Departamento Recursos Financieros
- Director/a Departamento Técnico
- Director/a Departamento Contraloría Interna
- Directores 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 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 Departamento Fiscalía posee un equipo de trabajo compuesto por 7 abogados/as 2 secretarías y otro profesional. Además, se imparten lineamientos jurídicos a los abogados regionales (que dependen jerárquicamente de los Directores/as regionales) y que en la actualidad alcanzan a un número de 15 profesionales.

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 jurídica y proporcionar soluciones ajustadas a derecho de acuerdo a los lineamientos de la institución y al marco legal vigente.

CLIENTES EXTERNOS

El Director/a Departamento Fiscalía deberá responder a las demandas, asociadas a los productos de la JUNJI, que estén relacionadas al tema jurídico. De esta manera, en el ámbito gubernamental, se relaciona con autoridades ministeriales (especialmente con el área jurídica del Ministerio de Educación, el Ministerio de Planificación y el Ministerio de Bienes Nacionales), de servicios públicos (especialmente con el Consejo de Defensa del Estado y la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas), Fundación Integra, Municipalidades y entidades sin fines de lucro.

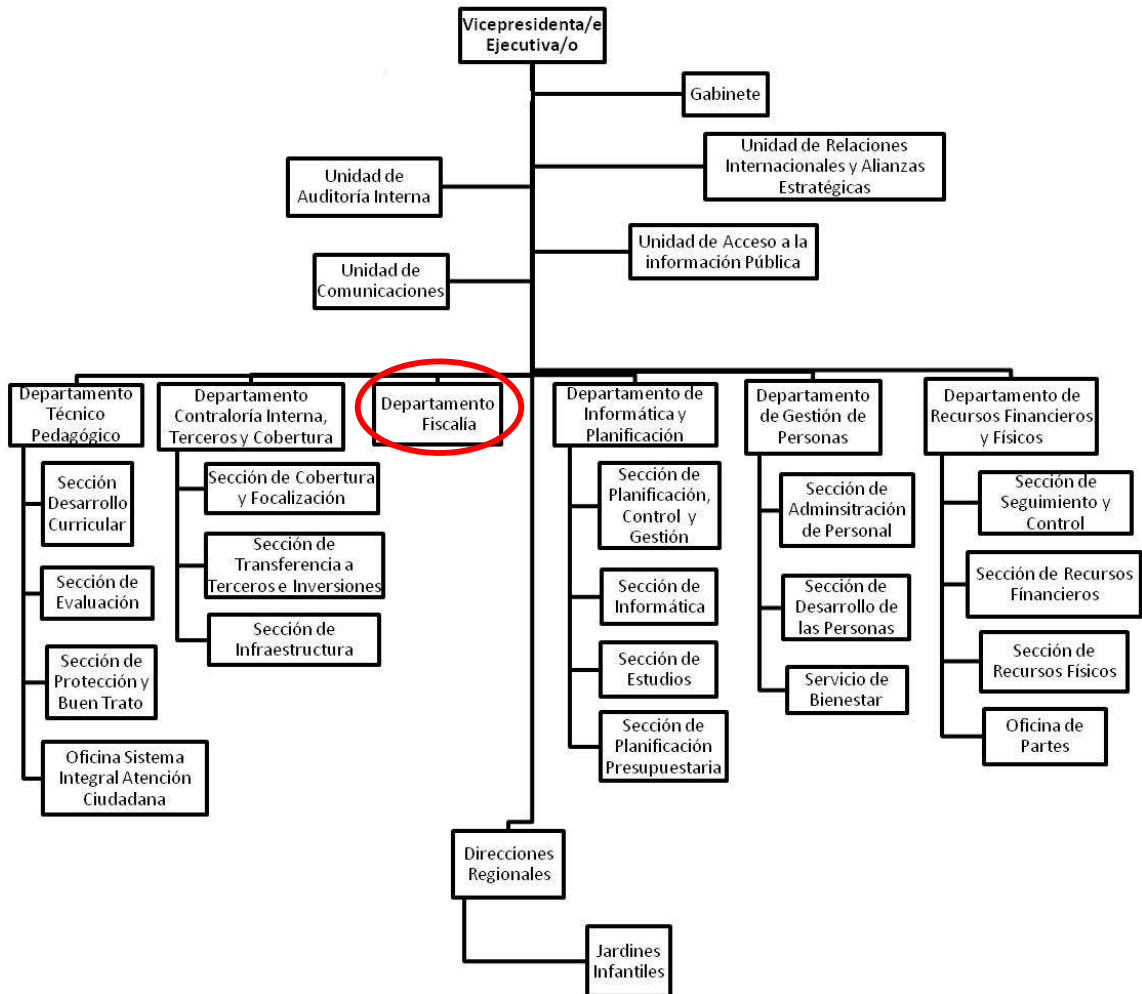
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Dotación Total del Servicio	11.051
Personal a Honorarios	87
Presupuesto que administra	\$6.000.000*
Presupuesto del Servicio	\$ 201.805.117.000**

*Fuente: Junta Nacional de Jardines Infantiles

**El presupuesto señalado está compuesto de \$186.733.526.000 correspondiente al presupuesto de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y \$15.071.591.000 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 **47%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$2.549.000.-** 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.	\$1.871.918.-	\$879.801.-	\$2.751.719.-	\$ 2.281.048.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.763.648.-	\$1.298.915.-	\$4062.563.-	\$ 3.323.723.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$ 2.629.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.862.599.-	\$875.421.-	\$2.738.020.-	\$2.269.403.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.566.596.-	\$1.206.300.-	\$3.772.896.-	\$3.109.213.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial					\$2.549.000.-

***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 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.