

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 07-07-2015  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Héctor Pérez

### DIRECTOR/A DEPARTAMENTO TÉCNICO PEDAGÓGICO JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES - JUNJI

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

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	10%
A2. GESTIÓN Y LOGRO	20%
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	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 y al desempeño regional, de acuerdo a las necesidades objetivas de la región, de manera de poder asegurar la entrega de una educación de calidad oportuna y pertinente que propicie aprendizaje relevante y significativo en función de la relevancia 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. Capacidad de mejorar la calidad de los servicios, propendiendo a aumentar la satisfacción de los usuarios y ampliar el acceso a los distintos programas.

Se valorará contar con 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, considerando aquellos aspectos sociales y culturales propios de la región. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional, fortalecer y/o desarrollar los equipos territoriales y afrontar situaciones críticas que se presenten en el ejercicio del cargo.

### **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

Es altamente deseable poseer experiencia en diseño e implementación de proyectos educativos y/o sociales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en alguna de estas materias:

- Gestión a nivel educacional parvulario;
- Materias Técnico Pedagógicas.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Nivel Jerárquico	II Nivel Jerárquico
Servicio	Junta Nacional de Jardines Infantiles
Dependencia	Vicepresidenta/e Ejecutiva/o
Ministerio	Ministerio de Educación
Lugar de Desempeño	Santiago

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

Al/la Directora/a del Departamento Técnico Pedagógico de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, le corresponde liderar el área técnica con el fin de elaborar y asegurar la implementación de políticas institucionales de educación parvularia integral de calidad, desde un modelo de gestión territorial, asegurando su cumplimiento en los programas educativos de la Institución y supervigilando la aplicación de la normativa vigente en los programas educativos preescolares externos.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Entregar los lineamientos técnico-pedagógicos institucionales a nivel nacional y supervisar su implementación, con el objeto de asegurar la calidad del servicio educativo prestado en los jardines infantiles de administración directa y de terceros.
2. Establecer una estrecha coordinación con los actores públicos y privados de relevancia en el ámbito de la educación, con el propósito de generar alianzas estratégicas

que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales.

3. Administrar eficientemente los recursos materiales y financieros asignados y liderar a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas del departamento.
4. Asesorar a la Vicepresidencia Ejecutiva en materias técnico pedagógicas, proporcionándole información oportuna e integral para la toma de decisiones en esta materia.
5. Garantizar el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos del Niño, con el objeto de promover el buen trato en los jardines infantiles a nivel nacional.
6. Supervisar y orientar la definición de los espacios educativos tanto para los jardines infantiles de administración directa como para los gestionados por vía de transferencia de fondos (VTF).
7. Orientar en conjunto con el área de cobertura los procesos de provisión de mobiliario para los jardines infantiles de administración directa.
8. Entregar los lineamientos técnicos para la mantención, adquisición y uso del material educativo en los jardines infantiles de administración directa.
9. Promover la integración con otras áreas institucionales vinculadas a su quehacer de manera de poner en el centro de la gestión técnica y administrativa las necesidades y demandas de los programas y jardines infantiles.
10. Comunicar las acciones propias de su quehacer; informar a su superior y pares sobre avances, orientaciones y adecuaciones en el ámbito de su competencia.
11. Gestionar el recurso humano a su cargo atendiendo a las necesidades técnicas y laborales de éstos/as, y en espacios que promueven el bienestar laboral de ellos/as.

**DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO**

<b>DESAFIOS DEL CARGO</b>	<b>LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO</b>
1. Contribuir y participar activamente en el proceso de reforma a la educación parvularia velando por el cumplimiento de las metas que en este sentido se fijan a la institución.	1.1. Diseñar y actualizar políticas de incorporación de párvulos nuevos, en el marco de la tendencia a la universalización del servicio. 1.2. Desarrollar y elaborar políticas tendientes al fortalecimiento de las prácticas pedagógicas en el marco de la reforma. 1.2 Orientar y entregar lineamientos

		técnicos en el marco de la reforma.
2. Revisar y actualizar el diseño, implementación y evaluación de los procesos técnico – pedagógicos y en función de ello retroalimentar a los jardines infantiles de la JUNJI, los jardines en convenio y programas alternativos.	2.1. Conducir, a nivel Nacional, el desarrollo de prácticas pedagógicas que promueven el aprendizaje significativo e inclusión de niñas y niños, enfatizando las estrategias: el juego, la exploración y el despliegue creativo como principal fuente de desarrollo y aprendizaje. 2.2. Entregar los lineamientos técnicos nacionales para el trabajo con familias y, comunidad y territorios. 2.3. Cautelar y velar por la provisión de material educativo y didáctico.	
3. Implementar, con criterio de eficiencia y eficacia, el proceso de supervisión de los jardines infantiles de administración directa, en convenio y en programas alternativos.	3.1. Fortalecer la calidad de los procesos educativos que se despliegan en los distintos programas institucionales. 3.2. Garantizar el cumplimiento de las normativas de funcionamiento de los programas educativos institucionales. 3.3. Consolidar la incorporación del Enfoque de Derechos en el trabajo educativo de JUNJI.	

### 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 brindar educación inicial de calidad a niños y niñas menores de seis años, en situación de vulnerabilidad, garantizando su desarrollo en igualdad de oportunidades, a través de la creación, promoción, supervisión y certificación de salas cuna y jardines infantiles administrados directamente o por terceros.

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 cumplimiento 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 aseguramiento de la calidad educativa en los establecimientos de educación parvularia según corresponda.

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, por lo que a el/la Directora/a del Departamento de Técnico le corresponderá gestionar eficientemente esta transformación y modernización interna en su departamento.

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**

El/la Directora/a del Departamento Técnico Pedagógico posee un equipo de trabajo compuesto por 31 personas, las que se encuentran distribuidas en tres secciones:

Sección Desarrollo Curricular, Sección de Evaluación y Proyectos; Sección Transversalidad Educativa y Sección Programa de Alimentación.

**CLIENTES INTERNOS**

Los principales clientes internos son Directores/as de Departamentos, Jefes/as de Unidades Asesoras de Vicepresidencia, Directores/as Regionales, Subdirectores/as Técnicos/as, Coordinadores de los programas VTF y programas alternativos con el propósito de entregar asesoría y Orientaciones Técnico – Pedagógicas para las distintas modalidades de atención de los párvulos. Además de los Jefes/as de Unidades Asesora de Vicepresidencia.

**CLIENTES EXTERNOS**

El principal cliente es su población usuaria: los niños y niñas de 84 días hasta 6 años en condiciones de vulnerabilidad social y sus familias.

Asimismo, el/la Directora/a del Departamento Técnico Pedagógico deberá responder a las demandas, asociadas a los productos de la JUNJI, que estén relacionados al tema técnico. De esta manera, en el ámbito gubernamental, se relaciona con autoridades ministeriales (especialmente con el Ministerio de Educación, el Ministerio de Planificación, el Ministerio de Bienes Nacionales y el Ministerio de Vivienda), de servicios públicos (especialmente con la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas), Fundación Integra, Municipalidades y entidades sin fines de lucro.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

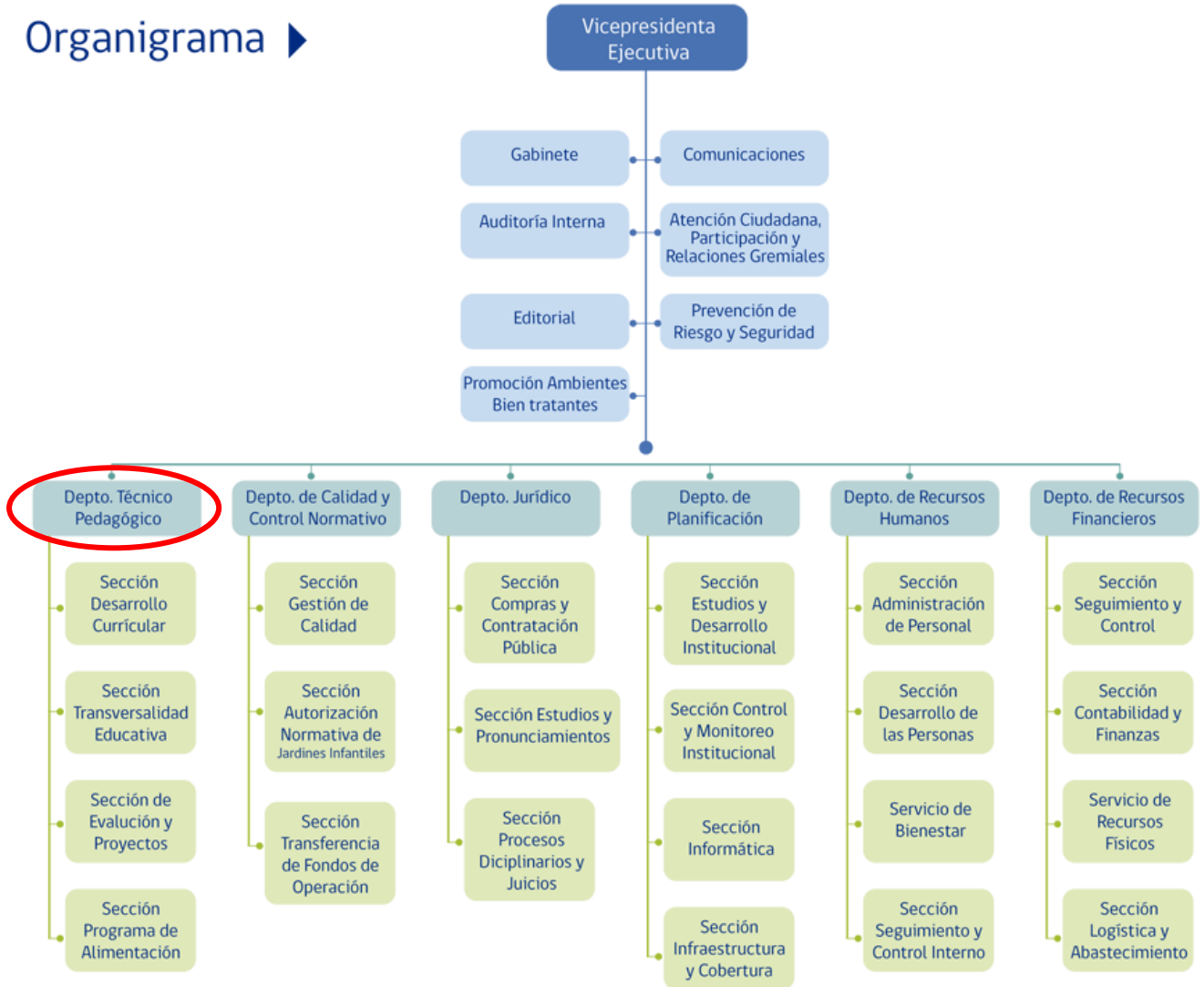
Nº Personas que dependen directamente del cargo	31
Dotación Total del Servicio	11.741*
Personal a Honorarios	1.410*
Presupuesto que administra	\$12.831.923.000
Presupuesto del Servicio	\$ 573.169.486.000.-**

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

### 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.-	\$ 3.044.626.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.448.820.-	\$2.069.292.-	\$5.518.112.-	\$ 4.463.666.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 3.518.000.-</b>
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.-	\$3.030.537.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.207.020.-	\$1.924.212.-	\$5.131.232.-	\$4.165.769.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.409.000.-</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 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.
- 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 período de nombramiento sin que este sea renovado.