

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-10-2012
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Briceño

DIRECTOR/A DEPARTAMENTO TÉCNICO JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES

1. REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título 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 seis años.

Fuente: D.F.L. N° 1 del Ministerio de Educación de noviembre del 2009.

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	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.

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.

Capacidad de mejorar la calidad de los productos institucionales, propendiendo a aumentar la satisfacción de los usuarios.

Deseable poseer al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura en las áreas de Educación Inicial.

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 agregan 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 trabajar en equipo y asegurar una adecuada conducción de personas, orientando al equipo a las metas institucionales, desarrollando el talento y manteniendo un clima organizacional armónico y estimulante en su área de trabajo.

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

Poseer conocimiento y/o experiencia en el ámbito de la educación inicial, administración y gestión. Se valorará poseer conocimientos y/o experiencia en diseño e implementación de proyectos sociales y/o programas educativos, 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	Vicepresidenta/e Ejecutiva/o
Ministerio	Ministerio de Educación
Lugar de Desempeño	Santiago

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Al/la Directora/a del Departamento Técnico 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 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 Vicepresidenta 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. Definir y dirigir el proceso de mantención y adquisición del material educativo para los jardines infantiles de administración directa.
9. Promover ambientes laborales positivos entre el personal que labore en las distintas unidades del departamento.
10. Asegurar 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 del Departamento Técnico, deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Mejorar el servicio educativo prestado en los jardines de administración directa, administrados por terceros y programas alternativos, ajustándose a los estándares de cumplimiento acordados con su jefatura.
2. Revisar y actualizar el diseño e implementación de los sistemas de 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.
3. Controlar el cumplimiento de las normativas y políticas relativas a la promoción del Buen Trato Infantil y prevención del maltrato a párvulos en los jardines infantiles de administración directa, en convenio y en programas alternativos.

4. 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. 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 2012:

- 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.

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. Asimismo, la Institución se encuentra en una etapa de fortalecimiento de los procesos asociados al buen trato infantil y a la supervisión y fiscalización de los procesos educativos.

Cabe señalar que, además del/la Directora/a del Departamento Técnico 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 Contraloría Interna
- 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 169 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 de año en una jornada de atención de lunes a viernes de 8:30 a 16:30 hrs. 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 del Departamento Técnico posee un equipo de trabajo compuesto por:

- Sección Desarrollo Curricular: elabora normativa en ámbitos referidos a la gestión técnico – pedagógico. Compuesta por un jefe y 15 funcionarios entre profesionales, técnicos, administrativos.
- Sección de Protección, Salud y Buen Trato Infantil: elabora e implementa normativa y procesos para asegurar la promoción del Buen Trato Infantil y prevención del maltrato en párvulos de las unidades educativas directas y en convenio. Compuesta por un jefe y tres funcionarios entre profesionales, técnicos.

CLIENTES INTERNOS

Los principales clientes internos son Directores/as de Departamentos y Jefes/as de Unidades Asesoras de Vicepresidencia, y 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 169 días hasta 6 años en condiciones de vulnerabilidad social y sus familias.

Asimismo, el/la Directora/a del Departamento Técnico 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.

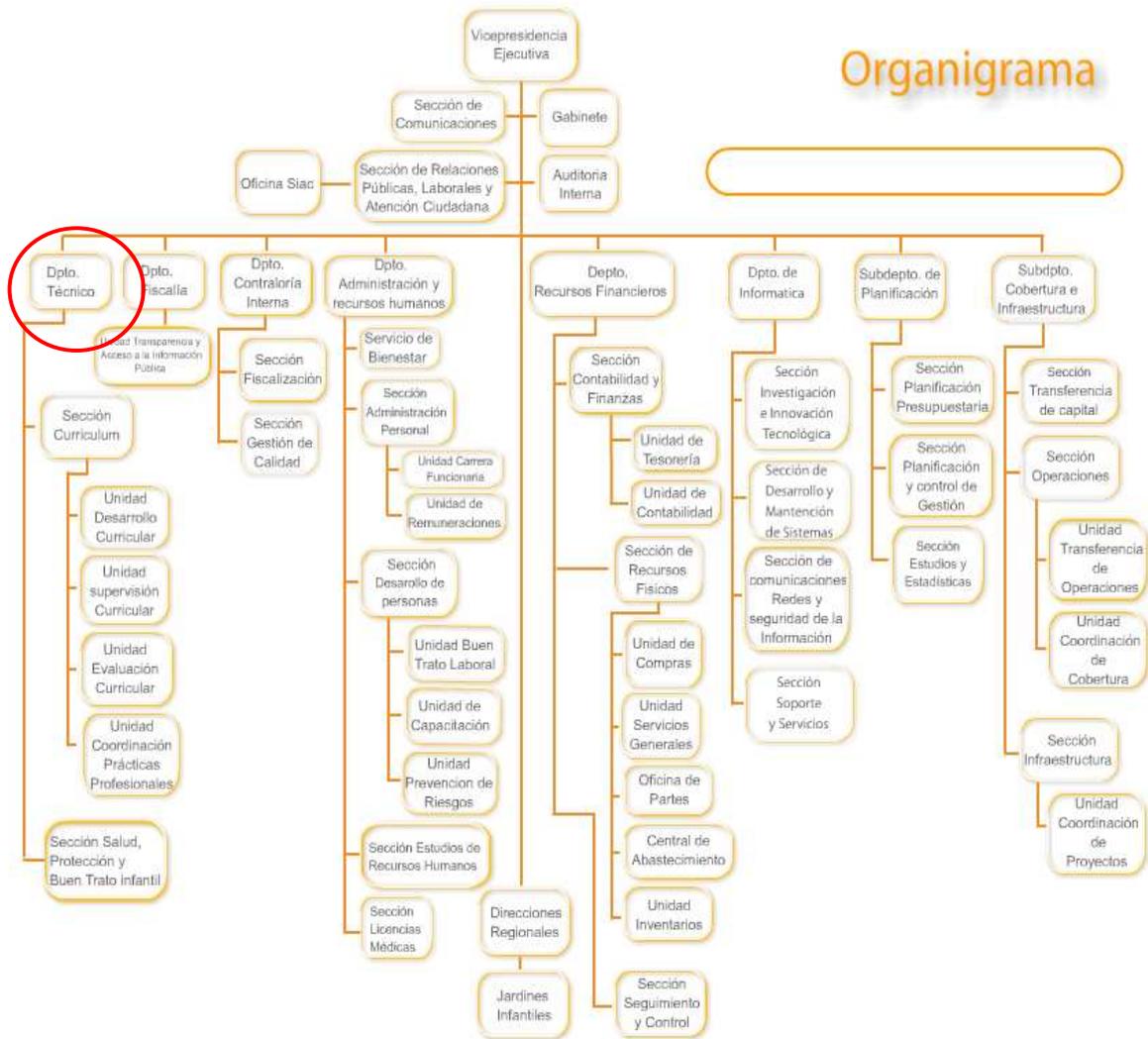
DIMENSIONES DEL CARGO

Nº Personas que dependen directamente del cargo	21
Dotación Total del Servicio	11.181
Personal a Honorarios	1526 *
Presupuesto que administra	\$ 3.764.170.000*
Presupuesto del Servicio	\$ 245.084.164 M\$ **

*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 **\$2.668.000.-** 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.	\$1.965.514.-	\$923.792.-	\$2.889.306.-	\$ 2.389.132.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.901.831.-	\$1.363.861.-	\$4.265.692.-	\$ 3.476.248.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$ 2.752.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$1.955.729.-	\$919.193.-	\$2.874.922.-	\$2.376.905.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$2.694.927.-	\$1.266.615.-	\$3.961.542.-	\$3.251.013.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$2.668.000.-

***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).

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 periodo de nombramiento sin que este sea renovado.