

**DIRECTOR/A REGIONAL, REGIÓN DE AYSÉN  
JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Aysén,  
Coyhaique

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al Director/a Regional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles le corresponderá liderar la región a su cargo, según la normativa vigente y los lineamientos Institucionales derivados a su vez desde el Ministerio de Educación, con el objeto de brindar educación parvularia inclusiva y de calidad, preferentemente para niños y niñas en situación de vulnerabilidad, a través de salas cunas y jardines infantiles de excelencia administrados en forma directa y por terceros, con el fin de garantizar su desarrollo en igualdad de oportunidades y constituirse en un apoyo para sus familias.

**1.2  
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.*

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Misión Institucional

Otorgar educación parvularia pública de calidad y bienestar integral a niños y niñas preferentemente menores de cuatro años, priorizando en aquellos que provienen de familias que requieren mayores aportes del Estado tendiendo a la universalización, a través de diversos programas educativos con una perspectiva de territorialidad; desde una visión de sociedad inclusiva y de niños y niñas como sujetos de derechos; y que reconoce las potencialidades educativas de sus contextos familiares, sociales y culturales incorporándolas para dar mayor pertinencia a sus aprendizajes.

#### Objetivos Estratégicos del Ministerio

1. Asegurar y promover la provisión de una educación de calidad, equitativa e inclusiva, concebida en tanto derecho social.
2. Fortalecer la educación pública, en sus diferentes niveles y a nivel de todo territorial.
3. Modernizar la institucionalidad del Ministerio y sus servicios, junto con crear nuevos organismos en miras al nuevo sistema de educación pública.
4. Aumentar la cobertura en el nivel parvulario y asegurar el acceso a salas cunas y jardines infantiles de jornada extendida (nivel medio) avanzando hacia la obligatoriedad, y mejorando el acceso a la jornada extendida en pre-kinder y kinder.
5. Avanzar en recuperar matrícula para la educación pública, a través de su mejora y fortalecimiento.
6. Desarrollar un sistema de evaluación integral de calidad educativa.
7. Desarrollar una Política Nacional Docente que abarque acciones de reforma y fortalecimiento de corto, mediano y largo plazo, para docentes, directivos, asistentes de la educación, educadores y técnicos de educación parvularia.

#### Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

**1. Educación Parvularia de Calidad:** Se entiende la Educación Parvularia de Calidad como un proceso educativo permanente y sistemático que implica el desarrollo de prácticas pedagógicas que promueven el aprendizaje significativo y recogen la experiencia acumulada de niñas y niños, considerando el juego, la exploración y el despliegue creativo como principal fuente de desarrollo y aprendizaje. Contempla un currículum que contiene los aprendizajes acumulados en el plano de la didáctica para el desarrollo de las funciones cognitivas, integra la dimensión socioemocional, la formación ciudadana y el desarrollo de habilidades para la vida, como elementos centrales del proceso educativo de los niños y las niñas. Así como también promueve la participación de la familia y la comunidad, intencionando una educación inicial situada en los distintos contextos y territorios a los que pertenecen los niños y las niñas. Para ello

JUNJI ofrece una diversidad de programas y modalidades educativas, orientados a satisfacer las diversas particularidades.

**2. Promoción del Buen trato y respeto a los derechos:** En JUNJI la promoción del buen trato y respeto de derechos se orienta a generar ambientes saludables para el desarrollo de los niños y niñas, y el desempeño de los funcionarios y funcionarias. Específicamente se orienta a generar espacios físicos, ambientes y relaciones de trabajo basados en el buen trato, el respeto, el cuidado mutuo y la dignidad de las personas. Algunas de sus acciones son: La promoción del buen trato hacia niños y niñas, Prevenir el maltrato infantil a través de estrategias de intervención educativas y/o sociales que eviten la vulneración de derechos de los niños y niñas. Incorporación de eje de Buen Trato en la selección del personal que trabaja directamente con los niños y niñas. Promoción de acciones de autocuidado en el personal de la JUNJI. Y jornadas de buen trato entre otras.

**3. Estudios, publicaciones: Bajo el marco orientador que la Reforma entrega, el producto se fundamenta en la necesidad de enriquecer y dotar de sentido técnico pedagógico la práctica educativa, y generar un conocimiento que impacte positivamente, y en consecuencia,** los procesos de enseñanza aprendizaje de los niños y niñas que asisten a los jardines infantiles y programas de JUNJI. Se desarrollarán estudios y publicaciones, y conocimiento en las temáticas propias del quehacer institucional: en el ámbito de la Educación Inicial y primera infancia. Los estudios y publicaciones contendrán la información y datos que emergen desde el quehacer educativo. Este producto contribuirá a calificar la tarea y focalizar la gestión de todas las unidades de soporte de nivel nacional y regional en torno al cumplimiento de la Misión institucional que se materializa en las unidades educativas, dando respuestas oportunas y pertinentes a los procesos de aprendizajes de los niños y niñas. Se generarán capacitaciones a terceros.

#### **Clientes Institucionales**

1. Párvulos atendidos por la JUNJI en forma directa (programa Jardín infantil Clásico, Programa Jardín Alternativo, programa Educativo para la Familia)
2. Familias de párvulos atendidos por la JUNJI en forma directa (programa Jardín infantil clásico, Programa Jardín Alternativo, programa Educativo para la Familia)
3. Párvulos atendidos por terceros con financiamiento JUNJI (Programa jardín Infantil VTF)
4. Familias de párvulos atendidos por terceros con financiamiento JUNJI (Programa jardín Infantil VTF)
5. Municipalidades, Corporaciones Municipales, Universidades y Entidades privadas sin fines de lucro en convenio con transferencia de fondos.
6. Funcionarios, funcionarias JUNJI (DIRNAC, Direcciones regionales, programas educativos y jardines infantiles).

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

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 establecimiento de estándares más exigentes para establecimientos de su dependencia directa e indirecta, principalmente a través de mejorar el coeficiente técnico, es decir, más profesionales y técnicos por niño.

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.

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).

**2.3  
CONTEXTO EXTERNO  
DEL SERVICIO**

El Contexto externo del servicio está compuesto por:

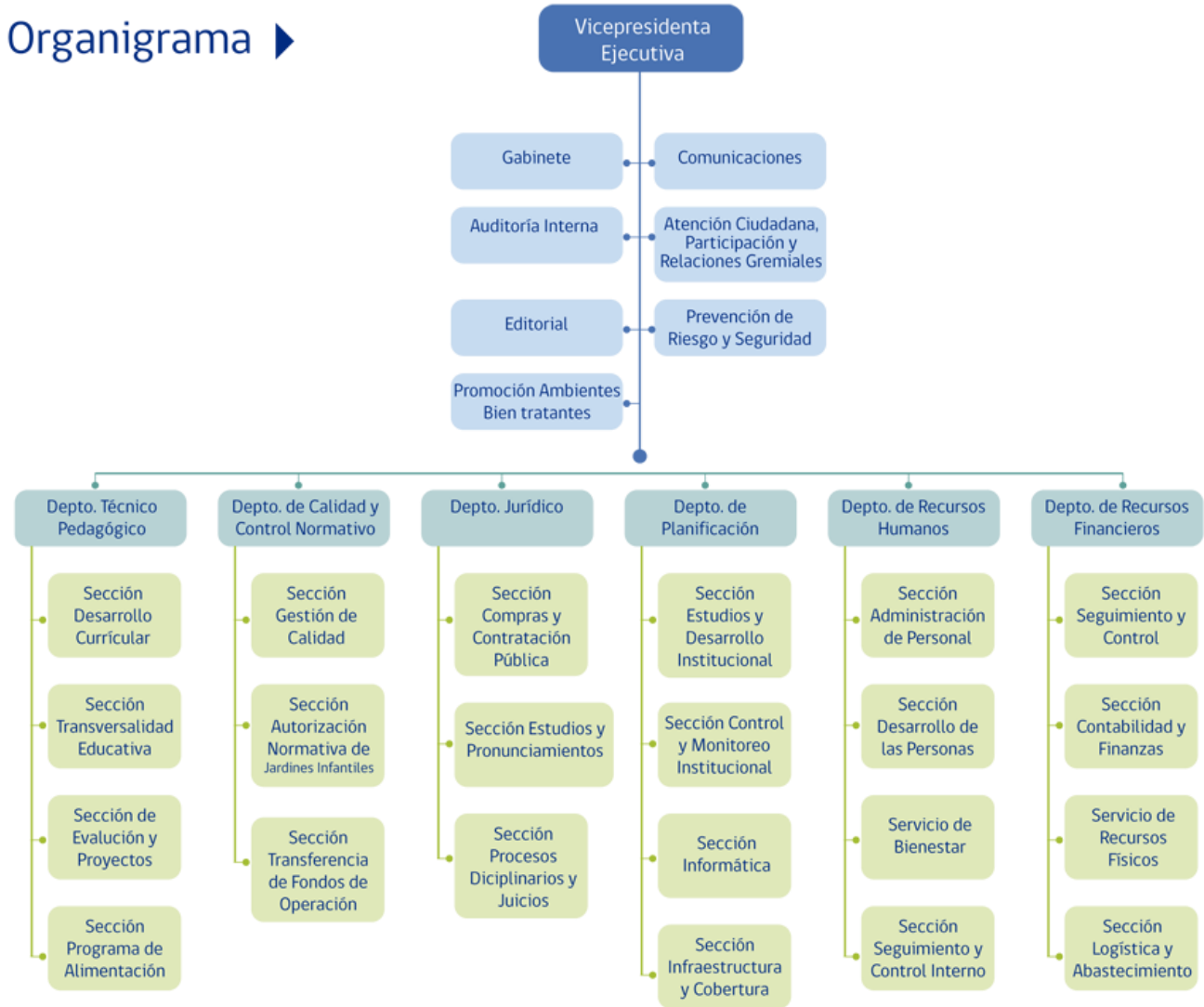
- Intendentes e integrantes del Gobierno Regional;
- Secretarías Regionales Ministeriales y Direcciones Regionales de servicios públicos para establecer distintos convenios entre servicios;
- Alcaldes de los municipios y sus respectivos concejos para implementar acuerdos intersectoriales;
- Organizaciones sociales y vecinales para trabajar directamente con la comunidad;
- Organismos no gubernamentales e instituciones privadas sin fines de lucro, para formar alianzas estratégicas relacionadas con la primera infancia.

**2.4  
CONTEXTO INTERNO  
DEL SERVICIO**

Algunos aspectos importantes de Desarrollo Organizacional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en el marco de la Reforma Educacional y desafíos institucionales, tienen relación directa con los cambios de dotación por concepto de la meta presidencial. De esta manera se presentan desafíos organizacionales como actualizar la Política de Desarrollo de Personas, el cumplimiento de compromisos institucionales a nivel nacional con la participación de cada dirección regional.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO

Los cargos que se relacionan directamente con el Director/a Regional de Aysén son los siguientes:



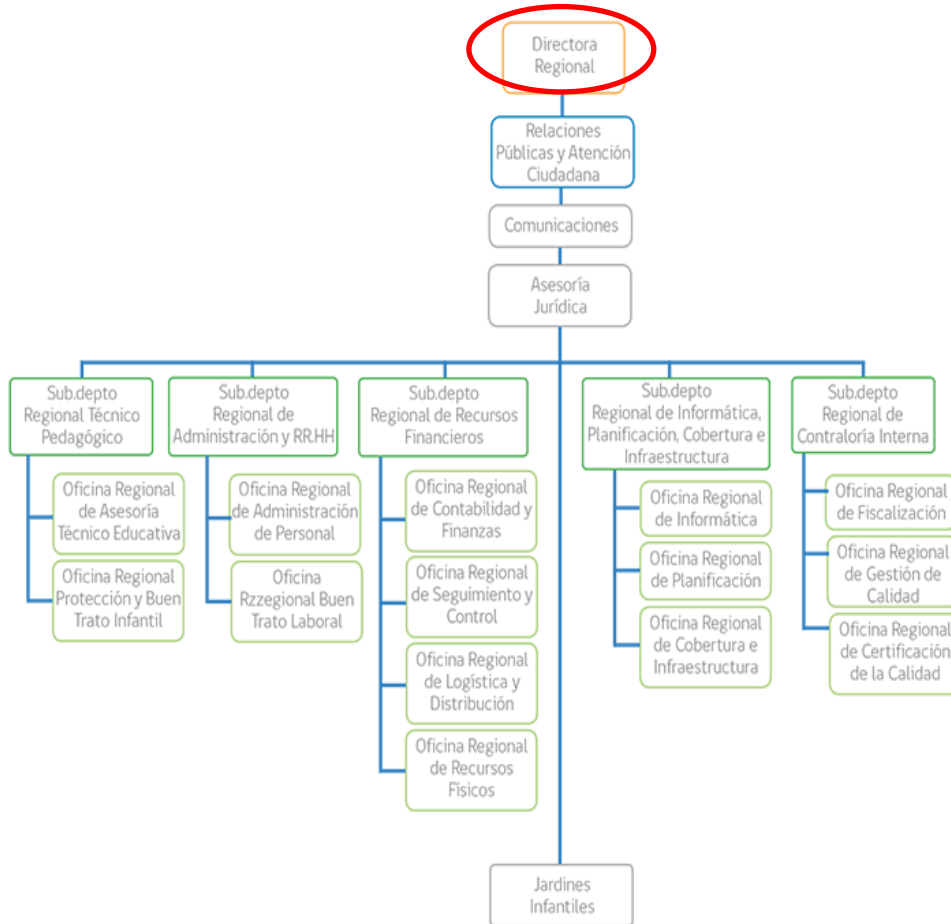
Los cargos que se relacionan directamente con el Director/a Regional de Aysén son los siguientes:

- Directores de Departamento, Cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública correspondientes a Segundo Nivel Jerárquico, responsables de distintas áreas estratégicas del servicio.

- Director/a Departamento de Jurídico: Le entrega asesoría y genera los medios y condiciones necesarias para velar por la juridicidad y publicidad de las actuaciones de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, conforme al ordenamiento jurídico vigente.
- Director/a Departamento Recursos Financieros: Se relacionan en la contabilidad general de la región, así como también gestiona y controla los procesos de logística y abastecimiento de acuerdo a lineamientos vigentes.
- Director/a Departamento Técnico Pedagógico: Le entrega las políticas, normativas y lineamientos técnicos pedagógicos para las distintas unidades educativas.
- Director/a Departamento Calidad y Control Normativo: Se relacionan en el Sistema de Gestión de

Calidad de la Institución, gestionando el diseño y rediseño de procedimientos y procesos según normas internacionales de calidad.

- - Unidades de Apoyo a la Gestión Institucional, Unidades de staff que asesoran directamente al Primer nivel jerárquico del servicio.



## 2.6 DIMENSIONES DEL SERVICIO

### 2.6.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	12.087.-
<b>Dotación de Planta</b>	338.-
<b>Dotación a Contrata</b>	11.749.-
<b>Personal a Honorarios</b>	1.813.-

### 2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$356.370.762.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$147.921.945.000.-

### 2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La JUNJI tiene presencia en todo el territorio nacional, con sus diversos programas educativos, desde Putre hasta la Antártida, incluyendo Isla de Pascua y Juan Fernández. Su estructura está organizada por un nivel central y por Direcciones Regionales que tienen como labor principal desarrollar las funciones que por ley le corresponde a la institución en cada región, representando a la Vicepresidenta Ejecutiva 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.

La distribución regional de jardines infantiles administrados por JUNJI y vía Transferencia de Fondos (VTF) es la siguiente:

Agosto 2015					
REGIÓN	LOCALES ADM. POR JUNJI	LOCALES ADM. POR VTF	TOTAL	% ADM. POR JUNJI	% ADM. POR VTF
1	17	25	42	40,48%	59,52%
2	17	34	51	33,33%	66,67%
3	18	25	43	41,86%	58,14%
4	32	92	124	25,81%	74,19%
5	41	177	218	18,81%	81,19%
6	11	103	114	9,65%	90,35%
7	25	155	180	13,89%	86,11%
8	39	272	311	12,54%	87,46%

9	19	192	211	9,00%	91,00%
10	14	114	128	10,94%	89,06%
11	8	12	20	40,00%	60,00%
12	11	10	21	52,38%	47,62%
13	166	428	594	27,95%	72,05%
14	3	69	72	4,17%	95,83%
15	14	14	28	50,00%	50,00%
TOTAL	435	1.722	2.157	20,17%	79,83%

Fuente: Elaboración propia Sección Estudios y Desarrollo Institucional en bases a Informe de Cobertura, Agosto 2015. Datos extraídos del Sistema de Gestión de Párvulos GESPARVU, JUNJI.

## 2.7 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

- Vicepresidente/a Ejecutivo/a
- Director/a Departamento de Jurídico
- Director/a Departamento Recursos Financieros
- Director/a Departamento Técnico Pedagógico
- Director/a Departamento Calidad y Control Normativo
- Directores/as Regionales (15)



### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Conducir y liderar al equipo de su región con el fin de asegurar el cumplimiento de las metas de la institución, en el marco de las políticas y líneas programáticas de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y de las definidas por el Ministerio de Educación y el Programa de Reforma Educacional.
2. Conducir a la Región en el proceso de ampliación de cobertura, especialmente para los niños y niñas menores de 4 años, aumentando la calidad, y según el marco institucional definido para esta tarea.
3. Implementar procesos educativos de calidad, que favorezcan a los párvulos en logros de aprendizajes significativos, en el marco de las bases curriculares del nivel.
4. Supervisar y controlar el sistema de recursos humanos, físicos y financieros de su región, asegurando la probidad, transparencia y cumplimiento cabal de la normativa vigente para la educación parvularia.
5. Implementar las directrices que contribuyan al bienestar integral y buen trato de los párvulos, a través de la aplicación de programas de alimentación, salud, protección y trabajo educativo con la familia de acuerdo a las políticas institucionales.
6. Establecer una estrecha coordinación con los actores públicos, privados y comunitarios, con el propósito de generar alianzas estratégicas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales en la región, comunicando e informando oportunamente a la comunidad de los proyectos y programas que la institución desarrolla.
7. Gestionar activa y eficientemente la participación en los fondos regionales concursables, tales como Fondo Nacional de Desarrollo Regional, Programa de Mejoramiento Urbano, entre otros, a fin de incrementar los recursos institucionales.
8. Promover ambientes laborales positivos entre el personal que labora en las diferentes dependencias de la dirección regional.
9. Garantizar el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos del Niño, con el objeto de promover el buen trato en los jardines infantiles de la región.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS  
DEL CARGO  
PARA EL  
PERIODO \***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Implementar las directrices que a nivel nacional se entreguen respecto de promover, a nivel regional, procesos educativos de calidad que favorezcan en los párvulos el logro de "aprendizajes significativos" en el marco de los énfasis de la política pública de educación.</p>	<p>1.1 Conducir, a nivel regional, el desarrollo de prácticas pedagógicas que promueven el aprendizaje significativo de niñas y niños, incorporando nuevas estrategias para el aprendizaje: el juego, la exploración y el despliegue creativo como principal fuente de desarrollo y aprendizaje.</p> <p>1.2 Promover la participación de la familia y la comunidad en los procesos educativos de los párvulos, implementando un quehacer en concordancia con los lineamientos técnicos nacionales para el trabajo con familias y, comunidad y territorios.</p> <p>1.3 Ofertar a nivel regional los programas y modalidades educativas definidos por JUNJI y que se orientan a satisfacer las diversas particularidades.</p> <p>1.4 Facilitar la inserción laboral de las madres o encargadas generando condiciones materiales para ofertar cupos de extensión horaria en la región.</p>
<p>2. Aumentar el número de establecimientos de administración directa y los de vía transferencia de fondos de la región, que obtengan reconocimiento oficial del Estado.</p>	<p>2.1 Establecer un plan de trabajo regional 2015 – 2019, con compromisos de avance anuales que considere las debidas estimaciones presupuestarias.</p> <p>2.2 Implementar estrategias, criterios, acciones y protocolos.</p> <p>2.3 Implementar apoyos y acompañamientos técnicos y presupuestarios.</p>
<p>3. Participar activamente en el proceso de reforma a la educación parvularia a nivel regional velando por el cumplimiento de las metas que en este sentido se fijen.</p>	<p>3.1. Establecer un plan de trabajo regional 2015 – 2019, con compromisos de avance anuales que considere las debidas estimaciones presupuestarias.</p> <p>3.2. Aumentar el número de cupos de salas cunas administradas directamente por JUNJI, en concordancia con lo que el Programa meta Presidencial fije para la región.</p> <p>3.3. Diseñar estrategias regionales para la promoción de la participación de los niños, niñas y familias en educación parvularia.</p>

<p>4. Mejorar la calidad de los ambientes laborales de su Dirección Regional.</p>	<p>4.1. Desarrollar e implementar planes de trabajo para aquellas unidades que presenten ambientes laborales desfavorables.</p>
<p>5. Promover, a nivel regional y en concordancia con los lineamientos nacionales, ambientes bien tratantes y favorables para el desarrollo integral de los niños y niñas; y el bienestar laboral de las funcionarias y funcionarios.</p>	<p>5.1. Implementar en los jardines clásicos que corresponda y según orientaciones de la DIRNAC, planes de mejora del clima laboral.</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

**4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable contar con experiencia en diseño e implementación de programas educativos y/o proyectos sociales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Se valorará contar con al menos 2 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizandando a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p><b>10%</b></p>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p><b>5%</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	42
<b>Presupuesto que administra</b>	\$402.224.000.-

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/La Directora/a Regional posee un equipo de trabajo compuesto por los/las siguientes subdirectores/as:

- **Subdirector/a Técnico Pedagógica:** tiene como objetivo implementar en la respectiva dirección regional, las políticas institucionales de educación parvularia integral de calidad, desde un modelo de gestión territorial, supervisando su cumplimiento en los programas educativos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en la región, fiscalizando el cumplimiento de la normativa vigente en los programas educativos de la educación parvularia externos de la región.
- **Subdirector/a Planificación y Control de Gestión:** tiene como objetivo implementar el proceso de planificación regional, gestionar y controlar la ejecución programática y presupuestaria de la dirección regional. Apoyar la implementación del plan informático en la región, e Implementar la política institucional de ampliación de la cobertura de oferta pública en la educación parvularia en la región.
- **Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros:** tiene como objetivo gestionar y controlar el uso de los recursos financieros y físicos disponibles, destinados a asegurar la provisión eficiente y oportuna de los bienes y servicios necesarios para el cumplimiento de la misión, objetivos y metas de la dirección regional.
- **Subdirector/a de Gestión de Personas:** tiene como objetivo implementar las políticas de gestión de los recursos humanos institucionales en la dirección regional, ejecutando los planes, programas y procedimientos referidos al ciclo de vida laboral del personal de la dirección regional, velando por el cumplimiento de la normativa y políticas gubernamentales en esa materia, teniendo en especial consideración el debido reconocimiento de las competencias y potencialidades de las personas.

El equipo de trabajo está conformado por 42 personas, con una permanencia promedio de 12 años en la institución, entre los cuales se encuentran profesionales del área de la educación, de administración, de la ingeniería, de las comunicaciones, asistentes sociales, psicólogos, profesores, entre otros. Administra territorialmente 8 Jardines Infantiles directamente y 12 vía transferencia.

**5.3  
CLIENTES  
INTERNOS ,  
EXTERNOS y  
OTROS ACTORES  
CLAVES**

Los principales **clientes internos** son los Directores de Departamento y Jefes de Unidad de la Dirección Nacional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. La relación con ellos está dada por la entrega de información respecto a la calidad y cobertura de la asistencia técnico-pedagógica y por la entrega de directrices en las diferentes áreas de acción y su difusión en la región.

Además, se relaciona con los directores regionales de las otras regiones del país; directoras jardines infantiles de administración directa de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en la región y funcionarios/as de la región.

El principal **cliente externo** es su población usuaria: los párvulos y sus familias que participan de los distintos programas de la institución.

Además se relaciona con padres, madres y apoderados de las unidades educativas pertenecientes a la región.

Asimismo, con el objetivo de dar cumplimiento a los planes, programas, políticas y metas establecidas por la institución, se coordina con los Intendentes e integrantes del gobierno regional; Secretarías Regionales Ministeriales y direcciones regionales de servicios públicos; alcaldes de los municipios y sus respectivos concejos; organizaciones sociales y vecinales; organismos no gubernamentales e instituciones privadas sin fines de lucro.

Dentro de los actores claves es importante indicar que en la Junta Nacional de Jardines Infantiles son dos las asociaciones de funcionarios existentes en esta región, donde una de ellas tiene presencia y representatividad significativa. La Asociación más representativa es AJUNJI con un total de 8.860 asociados y APROJUNJI con 1.892 asociados.

**5.4 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 **40%**. Incluye las asignaciones de modernización, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.625.000.-** 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 40%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.651.798.-	\$1.060.719.-	\$3.712.517.-	\$ 3.198.126.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.941.093.-	\$1.576.437.-	\$5.517.530.-	\$ 4.724.182.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 3.707.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.641.447.-	\$1.056.579.-	\$3.698.026.-	\$3.185.591.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.734.491.-	\$1.493.796.-	\$5.228.287.-	\$4.504.218.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.625.000.-</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.

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
  - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
  - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
  - Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

## 5.6 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.
- 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.
- Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.
- De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.