

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Magallanes,  
Ciudad de Magallanes

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/a la Director/a Regional de Magallanes de la Junta Nacional de Jardines Infantiles le corresponderá liderar la región a su cargo, según la normativa y los lineamientos Institucionales derivados desde el Ministerio de Educación, con el objeto de brindar educación parvularia inclusiva, de calidad y bienestar integral, 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.

Al asumir el cargo de Director/a Regional de Magallanes 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, promoviendo ambientes laborales positivos entre el personal que labora en las diferentes dependencias de la dirección regional y de Jardines Infantiles.
2. Implementar procesos educativos de calidad y directrices que contribuyan al bienestar integral y buen trato de los párvulos, que favorezcan logros de aprendizajes significativos, en el marco de las bases curriculares del nivel.
3. 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.
4. Supervisar y controlar el sistema de recursos humanos, físicos y financieros de su región, velando por la probidad, transparencia y cumplimiento cabal de la normativa vinculada con la educación parvularia.
5. Establecer una estrecha coordinación con los actores públicos, privados y comunidades educativas, con el propósito de generar alianzas estratégicas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales en la región.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-10-2020  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sebastián Figueroa

\* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	26
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	513
<b>Presupuesto que administra</b>	\$5.995.548.369

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Implementar en la región los 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.	1.1 Promover liderazgos pedagógicos que faciliten el aprendizaje y desarrollo integral de niñas y niños. 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. 1.3 Implementar las nuevas bases curriculares en educación parvularia y sus respectivos programas pedagógicos. 1.4 Gestionar el sistema de desarrollo profesional docente.
2. Asegurar que el número de establecimientos de administración directa y los de vía transferencia de fondos de la región, obtengan reconocimiento oficial del Estado.	2.1 Liderar la implementación de estrategias, criterios, acciones y protocolos en los establecimientos parvularios considerando los apoyos y acompañamientos técnicos y presupuestarios.
3. Liderar el proceso de instalación del Sistema de Aseguramiento de la Calidad a nivel Regional.	3.1 Implementar los cambios en la estructura organizacional en su región. 3.2 Fortalecer el trabajo articulado con instituciones Sistema de Aseguramiento de la Calidad (Superintendencia de Educación, Agencia de Calidad de la Educación y Subsecretaría de Educación Parvularia).
4. 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.	4.1 Implementar en los jardines infantiles que corresponda y según orientaciones de la Institución, planes de mejora del clima laboral. 4.2 Desarrollar e implementar planes de trabajo que favorezcan la integración del equipo de la región.

## 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

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 **\$3.716.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.220.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.709.000.-**

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

Según lo establecido en la ley 20.213, 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 que determine la ley de presupuestos, de acuerdo a lo indicado en el reglamento respectivo.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

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.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y/o administración pública y/o privada, en el rubro de educación, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Primera Infancia.

Es altamente deseable poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura (o coordinación de equipos) en instituciones públicas o privadas.

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b> Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b> Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b> Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la etapa III que corresponde a la Evaluación por Competencias. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b> Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p><b>C4. GESTIÓN DE REDES</b> Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.</p>
<p><b>C5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p><b>C6. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b> Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	19.989
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>651.666.184.001</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Junji tiene la **Misión** de entregar Educación Parvularia de calidad y bienestar integral a niños y niñas preferentemente entre 0 y 4 años de edad, priorizando a las familias con mayor vulnerabilidad socioeconómica, a través de una oferta programática diversa y pertinente a los contextos territoriales.

Los **Objetivos Estratégicos** institucionales son:

Calidad Educativa y Bienestar Integral

Entregar educación parvularia de CALIDAD que favorezca el BIENESTAR y DESARROLLO INTEGRAL de niños y niñas, en ambientes educativos intencionados y significativos, mediante equipos pedagógicos de excelencia y en estrecho vínculo con las familias.

Cobertura Pertinente

Avanzar en la COBERTURA de educación parvularia para todos los niños y niñas, ampliando la oferta educativa programática, optimizando eficientemente la oferta existente en todo el territorio y garantizando el acceso a un servicio educativo PERTINENTE.

Institucionalidad Moderna

Potenciar el desarrollo de una gestión articulada con la nueva INSTITUCIONALIDAD en educación parvularia, junto a la MODERNIZACIÓN de la gestión interna, con el fin de dar respuestas efectivas a los nuevos desafíos y lograr que el servicio prestado esté en concordancia con el sistema de aseguramiento de la calidad.

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.

A la JUNJI de Magallanes le corresponde administrar 30 Unidades Educativas en forma directa además de 11 Jardines con administración delegada o vía Transferencia de Fondos (VTF).

La distribución regional de jardines infantiles a nivel nacional administrados por JUNJI y VTF es la siguiente:

**CUADRO: NÚMERO UNIDADES EDUCATIVAS POR REGIÓN Y PROGRAMA EDUCATIVO - MARZO 2020**

Nº	REGIÓN	Nº UNIDADES EDUCATIVAS DE ADMINISTRACIÓN DIRECTA					Nº JARDINES ADMINISTRADOS POR TERCEROS		TOTAL
		Educativo para la Familia	Alternativos de atención del párvulo	Jardín Infantil Clásico	Subtotal	%	Jardín Infantil Clásico	%	
1	Tarapacá	0	11	23	34	59,65%	23	40,35%	57
2	Antofagasta	0	8	23	31	51,67%	29	48,33%	60
3	Atacama	1	17	26	44	61,97%	27	38,03%	71
4	Coquimbo	1	80	46	127	57,99%	92	42,01%	219
5	Valparaíso	2	55	63	120	40,68%	175	59,32%	295
6	O'Higgins	0	68	24	92	47,67%	101	52,33%	193
7	Maule	8	40	60	108	40,60%	158	59,40%	266
8	Bío Bío	1	59	72	132	40,74%	192	59,26%	324
9	La Araucanía	0	70	48	118	36,88%	202	63,13%	320
10	Los Lagos	1	47	43	91	46,91%	103	53,09%	194
11	Aysén	7	3	14	24	68,57%	11	31,43%	35
12	Magallanes	10	2	18	30	73,17%	11	26,83%	41
13	Metropolitana	12	47	220	279	39,30%	431	60,70%	710
14	Los Ríos	2	26	25	53	45,30%	64	54,70%	117
15	Arica y Parinacota	6	12	24	42	76,36%	13	23,64%	55
16	Ñuble	1	16	12	29	25,22%	86	74,78%	115
	<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>561</b>	<b>741</b>	<b>1.354</b>	<b>44,08%</b>	<b>1.718</b>	<b>55,92%</b>	<b>3.072</b>

Fuente: Elaboración propia, con bases extraídas desde GESPARVU (marzo 2020), Sección de Estudios y Estadísticas, Unidad de Estadísticas, JUNJI.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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.

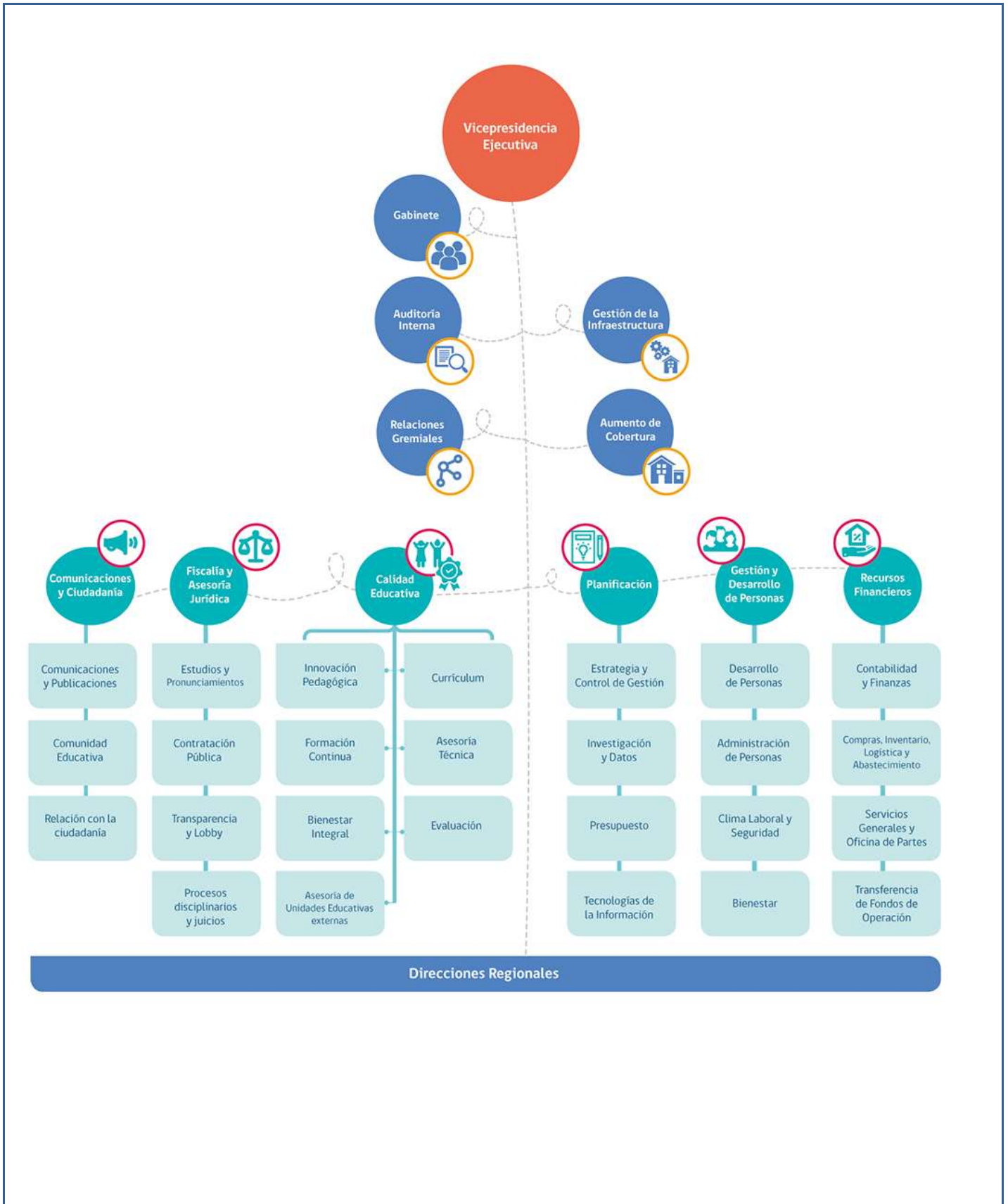
Además, se relaciona con padres, madres y apoderados de las unidades educativas pertenecientes a la región.

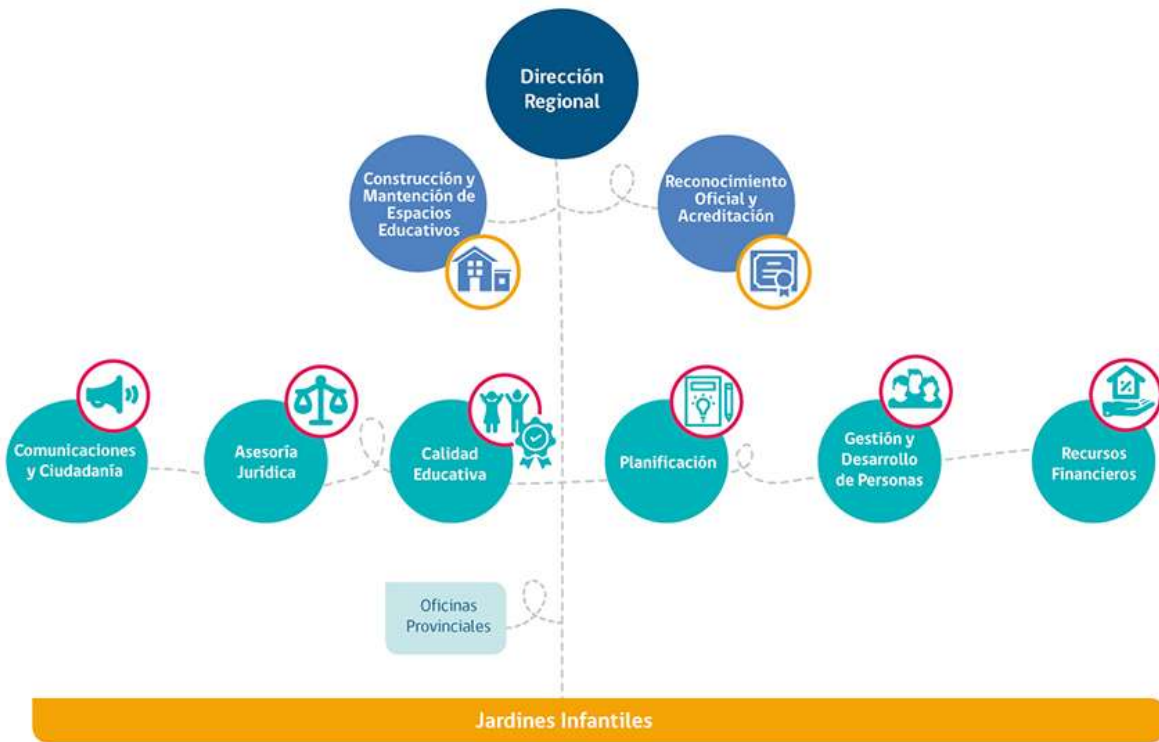
Asimismo, con el objetivo de dar cumplimiento a los planes, programas, políticas y metas establecidas por la institución, se coordina con los Intendentes e integrantes del gobierno regional; Secretarías Regionales Ministeriales y direcciones regionales de servicios públicos; alcaldes de los municipios 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 que entre ambos suman a más de 400 asociados.



### 3.4 ORGANIGRAMA





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

- 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 (16)