

**DIRECTORA O DIRECTOR REGIONAL REGIÓN DE ATACAMA<sup>1</sup>**  
**JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES**  
**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Atacama

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

A la Directora o al Director Regional le corresponderá liderar la región a su cargo, según la normativa vigente y los lineamientos ministeriales, con el objeto de brindar educación parvularia inclusiva, con condiciones de calidad y bienestar integral, para las niñas y los niños, entre los 0 y 4 años, preferentemente en situación de vulnerabilidad, a través de salas cunas, jardines infantiles y otros programas pertinentes a los contextos territoriales, administrados en forma directa y por terceros, con el fin de garantizar su desarrollo integral y constituirse en un apoyo para sus familias.

Al asumir el cargo de Directora o Director Regional de Atacama de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar y asegurar la correcta Implementación en su Dirección Regional de las políticas públicas relacionadas con las niñas y los niños de educación parvularia, en condición de vulnerabilidad, contribuyendo así a su desarrollo y bienestar integral, trabajando colaborativamente con sus familias.
2. Asegurar que los programas de la institución sean implementados en su Dirección Regional de manera con pertinencia territorial y con estándares de calidad acorde a las necesidades de las y los niños, prioritariamente a aquellos en condición de vulnerabilidad.
3. Generar y mantener alianzas estratégicas con actores relevantes de la región, del ámbito público y privado, que permitan sustentar en el tiempo la entrega oportuna de los diferentes programas que provee el Servicio.
4. Implementar en su Dirección Regional las políticas de reactivación educativa y aumento de expansión de cobertura.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-10-2023  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Magdalena Rojas

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	34
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	531
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$7.209.548

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

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. Conducir y liderar la Dirección Regional, de manera de asegurar el cumplimiento de las metas institucionales, en el marco de las políticas, líneas programáticas y el plan estratégico de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y de las definidas por el Ministerio de Educación y el Programa de Gobierno.	<p>1.1 Elaborar e implementar un plan de trabajo con compromisos e indicadores de avance anuales, que considere criterios de equidad territorial y atención a zonas más vulnerables, entre otros.</p> <p>1.2 Conducir a su equipo en el marco de las políticas de gestión y desarrollo de personas para el logro de las metas de la Dirección Regional.</p> <p>1.3 Liderar la implementación de estrategias, criterios, acciones y protocolos en las unidades educativas considerando los apoyos y acompañamientos técnicos y presupuestarios.</p>
2. Apoyar activamente en el fortalecimiento de la Educación Pública y de Calidad, reforzando los estándares de atención en la red de establecimientos de este nivel en la región.	<p>2.1 Mejorar las condiciones de funcionamiento y gestión pedagógica, sumado a un plan para la obtención del Certificado de Reconocimiento Oficial de los establecimientos públicos del MINEDUC.</p> <p>2.2 Fortalecer el trabajo articulado con instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (Superintendencia de Educación, Agencia de Calidad de la Educación y Subsecretaría de Educación Parvularia).</p> <p>2.3 Ejecutar el proceso de transferencia de los establecimientos de la modalidad Vía Transferencia de Fondos al sistema público.</p> <p>2.4 Implementar nuevos planes de asesoría y supervisión para las unidades educativas, así como las bases curriculares en educación parvularia y sus respectivos programas.</p>

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	2.5 Gestionar el sistema de desarrollo profesional docente.
3. Conducir al Servicio en el proceso de ampliación de cobertura, fortaleciendo las trayectorias educativas y asegurando los espacios de calidad y propicios para el aprendizaje, especialmente para las niñas y los niños menores de 4 años, aumentando la calidad integral y con un marco institucional consistente con esta tarea.	3.1 Ejecutar el programa regional de expansión, de mejoras estructurales y ampliación de salas. 3.2 Elaborar e implementar un plan de aumento de cobertura de matrícula que considere las características particulares de la región. 3.3 Desarrollar estrategias articuladas con distintos actores claves para promover las trayectorias educativas que mejoren los niveles de asistencia y permanencia.
4. Generar directrices que contribuyan al bienestar integral y buen trato de niñas y niños a través de la aplicación de programas de alimentación, salud, protección y trabajo educativo con la familia, de acuerdo a las políticas gubernamentales.	4.1 Promover liderazgos pedagógicos que faciliten el aprendizaje y desarrollo integral de niñas y niños. 4.2 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. 4.3 Incorporar el enfoque de género impulsado por la institución considerando las diferencias entre niñas y niños, como un recurso de participación y apoyo para el juego, el aprendizaje, la relación, el desarrollo y el despliegue de valores y potencialidades.
5. Promover, a nivel regional y en concordancia con los lineamientos nacionales, ambientes bien tratantes y favorables para el desarrollo integral de niñas y niños, y el bienestar laboral de funcionarias y funcionarios.	5.1 Implementar planes de mejora del clima laboral con enfoque de género <sup>3</sup> en los jardines infantiles en el marco de las políticas institucionales. 5.2 Desarrollar e implementar planes de trabajo con enfoque de género que favorezcan la integración del equipo de la región. 5.3 Promover la calidad de vida, clima laboral y salud mental de los equipos de la región con el fin de favorecer los espacios bien tratantes.

<sup>3</sup> **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

## 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 **46%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.165.000.-** para un/a no funcionario/a, 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) **\$3.692.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.112.000.-**

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 <sup>4</sup>

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.

<sup>4</sup> 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/la mismo/a candidato/a**. 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.

**2.2 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.

Se requiere contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura de equipos de trabajo en instituciones públicas o privadas en dirección y/o gestión en instituciones relacionadas con garantía de derechos de la niñez y/o educación parvularia o escolar y/o desarrollo social, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.\*

Adicionalmente se valorará poseer experiencia en:\*\*

- Análisis, diseño y/o implementación de políticas públicas relacionadas con infancia, garantía de derechos de la niñez y/o Educación Parvularia.
- Gestión de programas en Primera Infancia.
- Gestión de relaciones laborales (gremios y/o sindicatos)

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

**\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

**2.3 VALORES  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

**VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES**

**PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

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.

**VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO**

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.

**CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

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.

**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.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.</p>
<p><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.</p>
<p><b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b></p> <p>Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>19.435</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$ 681.872.372</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Junji tiene la **Misión** de entregar Educación Parvularia de calidad y bienestar integral a niñas y niños 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 **Ejes Estratégicos** institucionales son:

- Calidad Educativa

Entregar Educación Parvularia de calidad, pertinente a las realidades de los territorios y que garantice el logro de aprendizajes y el desarrollo integral de los niños y niñas a través de una oferta flexible y confiable para las familias y la comunidad. Para ello, se favorecen procesos eficientes desde un enfoque sostenible, innovador e inclusivo, ajustados a estándares de calidad pertinentes a las características de cada programa y modalidad.

- Cobertura

Disponer de cobertura en Educación Parvularia para todos los niños y niñas del país, a través del mejoramiento, mantenimiento y construcción de una infraestructura de calidad, permitiendo que las comunidades de todos los territorios en donde exista demanda, puedan acceder a una oferta educativa programática pertinente a sus necesidades particulares.

- Personas y Cultura

Contar con personas, equipos y liderazgos idóneos para los cargos de los diferentes niveles de la organización (directivos, educadores y educadoras de párvulos, técnicos, entre otros y otras), en una institución que promueve la calidad de vida y salud mental y en donde la cultura es promovida tanto en oficinas administrativas como en unidades educativas, siendo un fiel reflejo de los valores institucionales.

- Alianzas Estratégicas

Impulsar la generación de redes o alianzas estratégicas con diferentes actores del Sistema de Educación Parvularia y/u otros sectores, con el fin de identificar potenciales sinergias y trabajar colaborativamente para la consecución de objetivos comunes.

- Modernización Institucional

Fortalecer la gestión institucional apuntando a procesos eficientes y respuestas oportunas tanto internamente como de cara a la ciudadanía, instalando una orgánica institucional que fortalezca nuestra coordinación y acompañe los desafíos institucionales actuales y futuros, además de promover la toma de decisiones en base a datos disponibles en tiempo y forma.

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 la región de Atacama le corresponde administrar 43 Unidades Educativas en forma directa, además 27 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:

REGIÓN	N° DE UNIDADES EDUCATIVAS DE ADMINISTRACIÓN DIRECTA					N° DE JARDINES INFANTILES ADMINISTRADOS POR TERCEROS		Total
	Educativo para la Familia	Alternativos de atención de párvulo	Jardín Infantil Clásico	Subtotal	%	Jardín Infantil Clásico	%	
Tarapacá	0	12	22	34	59,65%	23	40,35%	57
Antofagasta	0	4	27	31	52,54%	28	47,46%	59
Atacama	1	16	26	43	61,43%	27	38,57%	70
Coquimbo	1	78	49	128	58,18%	92	41,82%	220
Valparaíso	2	53	72	127	42,05%	175	57,95%	302
O'Higgins	1	76	28	105	51,47%	99	48,53%	204
Maule	8	34	61	103	42,21%	141	57,79%	244
Biobío	10	57	77	144	44,86%	177	55,14%	321
La Araucanía	13	65	56	134	40,00%	201	60,00%	335
Los Lagos	7	48	43	98	48,51%	104	51,49%	202
Aysén	7	2	15	24	68,57%	11	31,43%	35
Magallanes	7	2	21	30	75,00%	10	25,00%	40
Metropolitana	0	41	217	258	37,39%	432	62,61%	690
Los Ríos	1	26	29	56	47,06%	63	52,94%	119
Arica y Parinacota	6	10	24	40	75,47%	13	24,53%	53
Ñuble	10	16	17	43	33,33%	86	66,67%	129
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>540</b>	<b>784</b>	<b>1.398</b>	<b>45,39%</b>	<b>1.682</b>	<b>54,61%</b>	<b>3.080</b>

Fuente: Unidad de Operaciones de JUNJI, datos a septiembre 2022.

**3.3**  
**USUARIOS**  
**INTERNOS Y**  
**EXTERNOS**

Los/as principales **clientes/as internos/as** son el/la Vicepresidente/a Ejecutiva/o, Jefa/e de Gabinete, a través de las orientaciones político estratégicas de la gestión institucional en la región y los/as Directores/as de Departamento y Jefes/as 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.

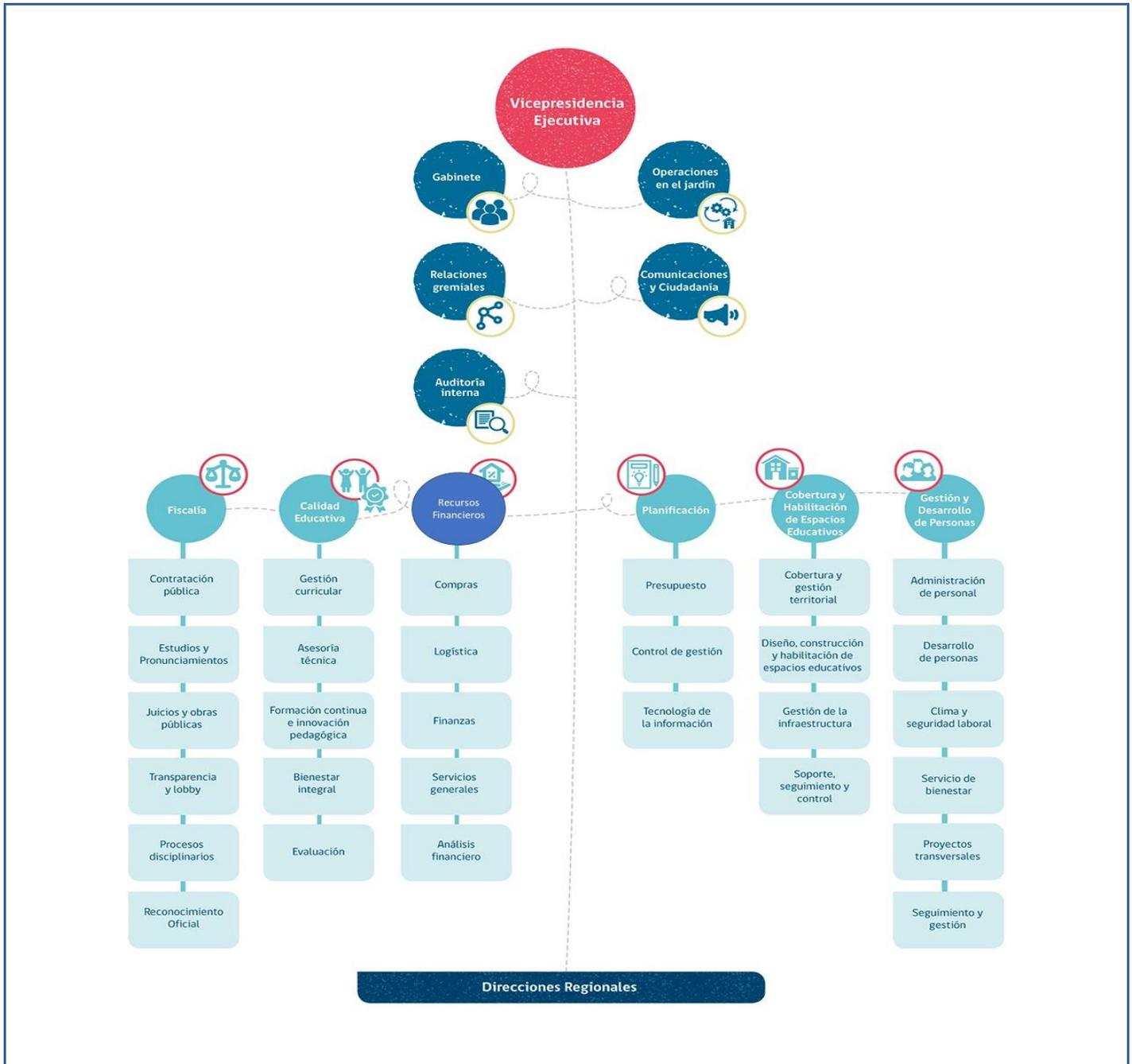
Complementariamente, se relaciona con Directoras y Directores Regionales de las otras regiones del país; directoras jardines infantiles de administración directa de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en la región y funcionarias y funcionarios de la región.

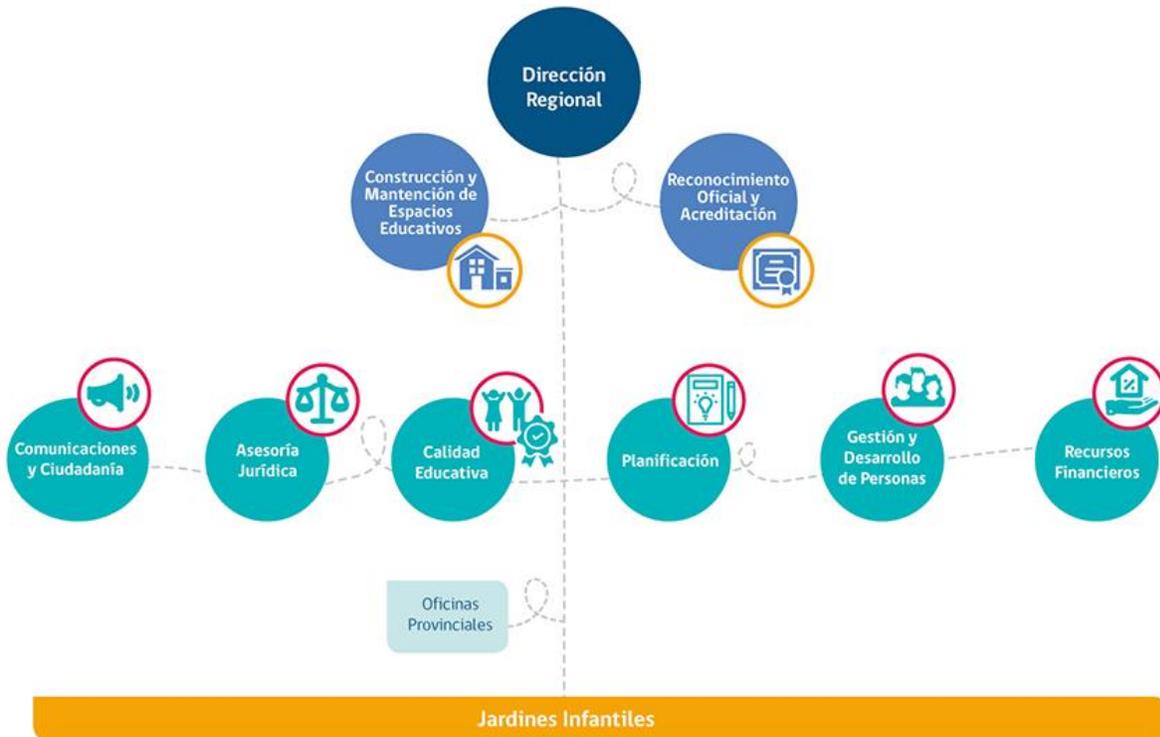
El/la **principal cliente/a** es la población de niñas y niños entre 0 y 4 años y sus familias, padres, madres y apoderados, usuarias y usuarios de la atención entregada por la Junta Nacional de Jardines Infantiles, ya sea en forma directa o a través de terceros.

Asimismo, con el objetivo de dar cumplimiento a los planes, programas, políticas y metas establecidas por la institución, se coordina con las entidades de la institucionalidad de educación, 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. La Asociación más representativa es AJUNJI con un total de 294 asociadas y asociados y APROJUNJI con 231 asociadas y 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 de Fiscalía y Asesoría Jurídica
- Director/a Departamento de Calidad Educativa
- Director/a Departamento de Recursos Financieros
- **Directoras o Directores Regionales (16)**

#### **IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas 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.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución

fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

\*Limitación a la norma establecida en el artículo 1º, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

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 tercero 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.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8º 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 la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones.

En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectados a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.