

**DIRECTOR/A DEPARTAMENTO DE RECURSOS FINANCIEROS
JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Ciudad de Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/A la Director/a del Departamento de Recursos Financieros de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, le corresponde gestionar, administrar y controlar a nivel nacional, el uso eficiente de recursos financieros y físicos disponibles en la institución, destinados a asegurar la provisión eficiente y oportuna de los bienes y servicios necesarios para el cumplimiento de la misión del Servicio, asegurando la probidad, transparencia y cumplimiento cabal de normativa vigente para tales fines.

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

1. Implementar y velar por el cumplimiento del sistema financiero contable de la institución, para el logro de las metas institucionales
2. Gestionar de manera eficiente y eficaz los procesos de compras y contrataciones de bienes y servicios que realiza la institución, velando por el cabal cumplimiento de la normativa vigente.
3. Elaborar las políticas de gestión y de control de inventarios y abastecimiento a nivel nacional y regional y supervisar su cumplimiento.
4. Implementar las políticas de gestión y de control de las unidades a su cargo, dirigiendo, coordinando y evaluando al personal bajo su dependencia funcional y jerárquica, guiándolos hacia el logro de los objetivos estratégicos y al cumplimiento de las metas de su departamento.
5. Asegurar el cumplimiento de las normativas, regulaciones y controles establecidos según los lineamientos de la autoridad superior del Servicio, referidas 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.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo*	43
Presupuesto que administra	\$ 24.457.876.683

*Adicionalmente reportan 16 personas de manera funcional desde las distintas direcciones regionales

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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Desarrollar procesos efectivos y eficaces de soporte que permitan mejorar la gestión y logro de metas de ejecución presupuestaria institucional, desde su ámbito de acción.	<p>1.1 Articular un trabajo que permita realizar diagnóstico, análisis y seguimiento de los procesos que inciden en la ejecución presupuestaria de la institución.</p> <p>1.2 Establecer planes de trabajo que permitan mejorar los procesos de su competencia.</p> <p>1.3 Asegurar el cumplimiento de las Normas Internacionales de Contabilidad para el Sector Público (NICSP).</p> <p>1.4 Optimizar los procesos que sean necesarios para responder oportuna y eficientemente a las necesidades institucionales, como los de compra, logística, distribución y abastecimiento de la provisión de insumos, equipamiento y material de enseñanza, tanto para jardines infantiles, direcciones regionales y Departamentos de la Dirección Nacional de JUNJI.</p>
2. Optimizar los procesos internos que permitan aumentar la descentralización de las direcciones regionales y jardines infantiles	2.1 Instalar las competencias necesarias en los equipos regionales y controlar los procesos de compra, para la descentralización efectiva de éstos, y para la adecuada operatividad de jardines infantiles y direcciones regionales.
3. Gestionar por el cumplimiento anual del plan de compras institucional.	<p>3.1 Asesorar a las unidades requirentes en las distintas modalidades del proceso de compras.</p> <p>3.2 Optimizar y eficientar el seguimiento y ejecución de compras de dirección nacional y direcciones regionales.</p>

<p>4. Velar porque la gestión del departamento se vincule y articule con todas las áreas de la institución, en el marco de una gestión integrada y ajustada a la misión y objetivos estratégicos para el período.</p>	<p>4.1 Realizar una gestión que permita a todas las áreas del servicio, conocer los procesos propios del departamento que intervienen en la consecución de los objetivos y metas trazados por la institución.</p> <p>4.2 Generar instancias de trabajo coordinado y colaborativo, interdepartamental e interregional, con el propósito de eficientar los procesos de soporte a la gestión institucional.</p>
<p>5. Fortalecer la gestión interna de su equipo de trabajo a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>5.1 Fomentar una visión de trabajo colaborativa y de equipo, en un espacio de respeto y de buen trato a funcionarios/as de su departamento y de los equipos regionales de su área.</p> <p>5.2 Cumplir con las normas generales de gestión y desarrollo de las personas en su ámbito de gestión, en concordancia al ordenamiento normativo vigente.</p> <p>5.3 Generar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.</p> <p>5.4 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de su equipo de trabajo incluyendo políticas y procedimientos.</p>

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 **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.339.000.-** 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) **\$3.856.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.306.000.-

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.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años.

Fuente: Artículo 1° del DFL N° 1 de 28 de agosto de 2009 del Ministerio de Educación.

*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.

2.2 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, en el área de administración financiera, contable y de compras en organizaciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará poseer conocimiento y/o experiencia en:

- Gestión financiera en organizaciones del ámbito educacional.
- Gestión de compras públicas.
- Gestión logística y abastecimiento a nivel nacional.

Es altamente deseable poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas en materias técnicas del cargo.

2.3. VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

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.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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.

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

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.

C4 MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para conformar equipos, 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	18.828
Presupuesto Anual	M\$ 687.664.591

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.

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

CUADRO: NÚMERO DE UNIDADES EDUCATIVAS POR REGIÓN Y PROGRAMA EDUCATIVO - MAYO 2022

N°	REGIÓN	N° UNIDADES EDUCATIVAS DE ADMINISTRACIÓN DIRECTA					N° JARDINES INFANTILES ADMINISTRADOS POR TERCEROS		Total
		Educativo para la Familia	Alternativos de atención del párvulo	Jardín Infantil Clásico	Subtotal	%	Jardín Infantil Clásico	%	
1	Tarapacá	0	12	22	34	59,60%	23	40,40%	57
2	Antofagasta	0	4	26	30	52,60%	27	47,40%	57
3	Atacama	1	15	27	43	61,40%	27	38,60%	70
4	Coquimbo	1	78	48	127	58,00%	92	42,00%	219
5	Valparaíso	2	53	71	126	41,90%	175	58,10%	301
6	O'Higgins	1	76	28	105	51,70%	98	48,30%	203
7	Maule	8	34	61	103	43,30%	135	56,70%	238
8	Bío Bío	10	57	76	143	45,10%	174	54,90%	317
9	La Araucanía	13	65	56	134	40,00%	201	60,00%	335
10	Los Lagos	7	48	44	99	48,80%	104	51,20%	203
11	Aysén	7	2	15	24	68,60%	11	31,40%	35
12	Magallanes	6	2	21	29	74,40%	10	25,60%	39
13	Metropolitana	0	43	214	257	37,40%	430	62,60%	687
14	Los Ríos	1	26	28	55	46,60%	63	53,40%	118
15	Arica y Parinacota	6	10	24	40	75,50%	13	24,50%	53
16	Ñuble	1	16	17	34	28,30%	86	71,70%	120
Total		64	541	778	1.383	45,30%	1.669	54,70%	3.052

Fuente: Datos extraídos desde Gesparvu web (mayo 2022).

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

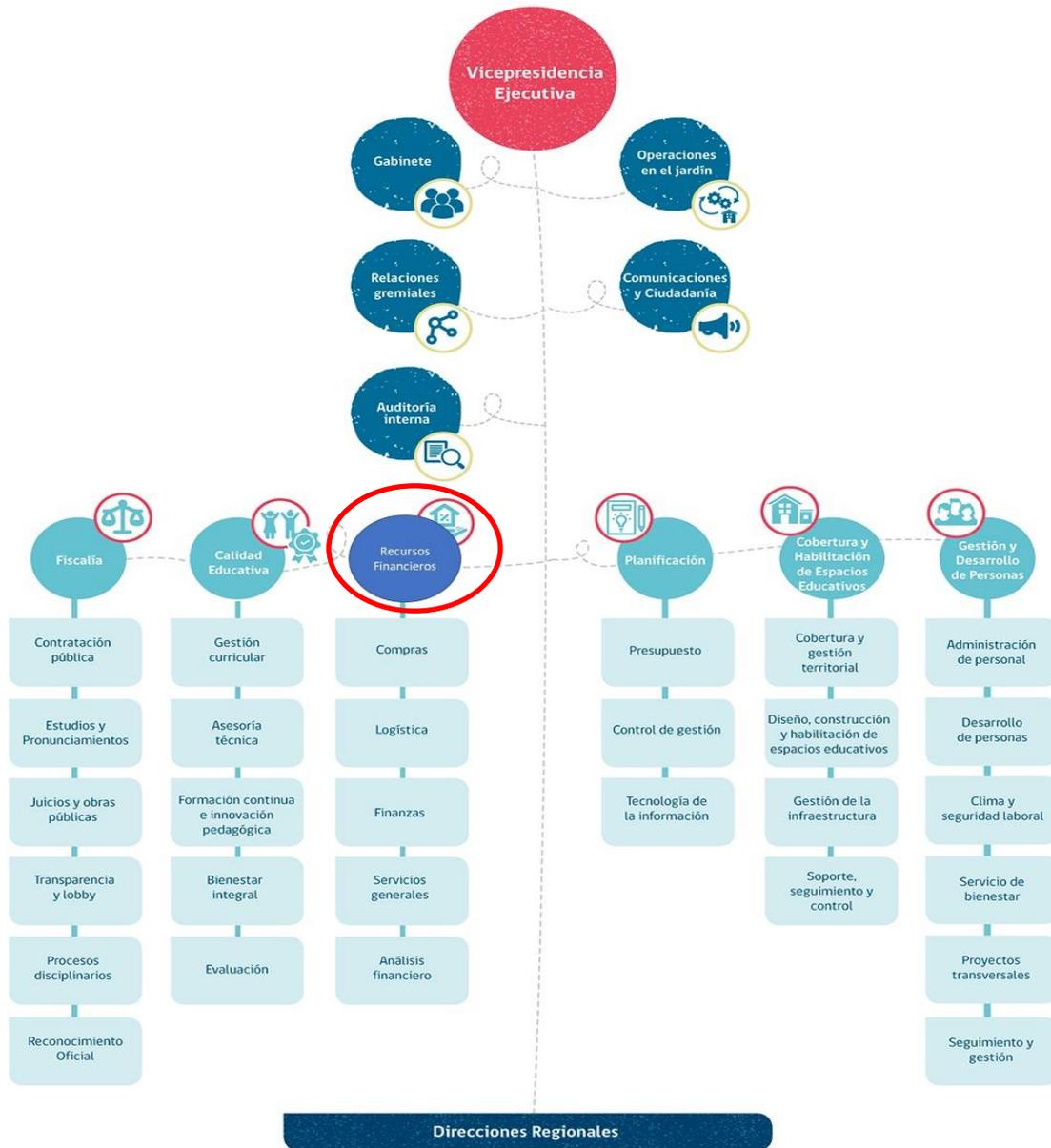
Los principales **clientes internos** son los Directores/as y Subdirectores/as Regionales, Directores/as de Departamento y Jefes/as de Unidad de la Dirección Nacional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. La relación con ellos está dada por la entrega de soporte en materias de gestión financiera, contable, compra, logística, distribución y abastecimiento.

Sus principales **clientes externos** son: la Dirección de Presupuesto, la Tesorería General de la República, la Contraloría General de la República y los proveedores inscritos en Mercado Público.

Asimismo, con el objetivo de dar cumplimiento a los planes, programas, políticas y metas establecidas por la institución, se coordina con la Dirección de Compras Públicas.

Dentro de los actores claves es importante indicar que en la Junta Nacional de Jardines Infantiles son dos las asociaciones de funcionarios existentes, donde una de ellas tiene presencia y representatividad significativa. La Asociación más representativa es AJUNJI con un total de 11.525 asociados y APROJUNJI con 6.248 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
- **Directores/as 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 1°, 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 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 2023, 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 periodo 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 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 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 afectos a la Ley N° 20.730 y

Director/a Departamento de Recursos Financieros - Junta Nacional de Jardines Infantiles
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.