

**DIRECTOR/A DEPARTAMENTO DE CALIDAD EDUCATIVA  
JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
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 Calidad Educativa de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, le corresponde promover y asegurar una Educación Parvularia de calidad en contextos de bienestar integral para todos los niños y niñas de los programas Educativos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

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

1. Definir orientaciones y estrategias para el fortalecimiento del bienestar integral de los niños y niñas de acuerdo con el marco curricular vigente, con énfasis en la promoción de buenos tratos, la prevención y abordaje pertinente del maltrato infantil y la promoción de estilos de vida saludable. Realizar seguimiento a indicadores del bienestar integral infantil.
2. Coordinar la gestión educativa institucional con las distintas regiones del país, a fin de lograr que las políticas educativas, normas y lineamientos técnicos institucionales se implementen en las Unidades Educativas, desde una gestión pedagógica integral.
3. Establecer los criterios técnicos pedagógicos orientados a la definición y elaboración de las bases técnicas para la prestación de servicios y desarrollo de actividades formativas, la adquisición de material educativo y el equipamiento de las unidades educativas conforme a la normativa establecida, favoreciendo y optimizando la mejora de las prácticas pedagógicas con enfoque integral e inclusivo, la calidad del servicio y las competencias de todos los agentes que participen del proceso.
4. Diseñar colaborativamente orientaciones y estrategias para fortalecer la participación de las familias en el proceso educativo.
5. Asesorar a la Vicepresidencia Ejecutiva en materias de Primera infancia y Educación Parvularia.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-01-2023  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Gloria Carranza

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

**1.2.AMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	5
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo*</b>	31
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 4.929.278.000

\*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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Liderar, el proceso de fortalecimiento de la educación parvularia en JUNJI, velando por el cumplimiento de las metas que en este sentido se fijan a la institución, en el marco de la nueva política de reactivación educativa integral y que contemple perspectiva de género y no discriminación.	<p>1.1. Diseñar e implementar políticas tendientes al mejoramiento de la calidad de las prácticas pedagógicas relativas a la primera infancia, en el marco del Sistema de Aseguramiento de la calidad para la educación parvularia.</p> <p>1.2. Implementar la nueva política de reactivación educativa integral, promoviendo alianzas con la institucionalidad y generando planes de trabajo para el apoyo y el acompañamiento técnico pedagógico a las direcciones regionales, con el fin de cumplir las metas institucionales vinculadas principalmente a matrícula, asistencia y aprendizajes.</p> <p>1.3. Generar planes de forma colaborativa que permitan realizar de manera adecuada los traspasos de los jardines VTF a los SLEP.</p>
2. Liderar el proceso de diseño, implementación y evaluación de los procesos técnico-pedagógicos generando planes de retroalimentación que impacten a los jardines infantiles de la JUNJI, los jardines en convenio y programas alternativos.	<p>2.1. Conducir, a nivel Nacional, el desarrollo de la formación continua e innovación pedagógica, que promueva el Desarrollo de buenas prácticas y el aprendizaje significativo e inclusión de niñas y niños, enfatizando los principios pedagógicos definidos en las nuevas bases curriculares de educación parvularia.</p> <p>2.2. Entregar los lineamientos técnicos para el trabajo con familias, comunidad y territorios.</p> <p>2.3. Definir las orientaciones técnicas del material educativo y didáctico que resguarden la pertinencia territorial, de contexto u otros.</p>

<p>3. Implementar con criterio de eficiencia y eficacia, el proceso de supervisión de los jardines infantiles de administración directa, en convenio y en programas alternativos.</p>	<p>3.1. Fortalecer la calidad de los procesos educativos que se despliegan en los distintos programas institucionales.</p> <p>3.2. Garantizar el cumplimiento de las normativas del sistema educacional de su competencia.</p> <p>3.3. Gestionar los procesos vinculados al reconocimiento oficial y la participación.</p>
<p>4. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género y no discriminación.</p>	<p>4.1. Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en su equipo de trabajo, en el marco de las políticas de gestión de personas de JUNJI.</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.

<p>El cargo corresponde a un grado <b>5°</b> de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un <b>60%</b>. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a <b>\$4.846.000.-</b> 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) <b>\$4.305.000.-</b></p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) <b>\$5.928.000.-</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>
---

## 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 legal: 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.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en diseño e implementación o gestión de políticas, programas o proyectos educativos; y materias técnico pedagógicas en primera infancia, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Capacitación de educadoras de párvulos y técnicos en educación parvularia.
- Asesoría y apoyo en materias técnico pedagógicas en educación parvularia.

**Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

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

\*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**

**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 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>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>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>C3. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>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>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></p> <p>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>
<p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b></p> <p>Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	19.435
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$ 662.065.509

#### 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:

N°	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	%	
1	Tarapacá	0	12	22	34	59,65%	23	40,35%	57
2	Antofagasta	0	4	27	31	52,54%	28	47,46%	59
3	Atacama	1	16	26	43	61,43%	27	38,57%	70
4	Coquimbo	1	78	48	127	57,99%	92	42,01%	219
5	Valparaíso	2	53	72	127	42,05%	175	57,95%	302
6	O'Higgins	1	76	28	105	51,47%	99	48,53%	204
7	Maule	8	34	61	103	42,74%	138	57,26%	241
8	Bío Bío	10	57	77	144	44,72%	178	55,28%	322
9	La Araucanía	13	66	56	135	40,18%	201	59,82%	336
10	Los Lagos	7	48	43	98	48,51%	104	51,49%	202
11	Aysén	7	2	15	24	68,57%	11	31,43%	35
12	Magallanes	7	2	21	30	75,00%	10	25,00%	40
13	Metropolitana	0	42	216	258	37,39%	432	62,61%	690
14	Los Ríos	1	26	29	56	47,06%	63	52,94%	119
15	Arica y Parinacota	6	10	24	40	75,47%	13	24,53%	53
16	Ñuble	10	16	17	43	33,33%	86	66,67%	129
<b>Total</b>		<b>74</b>	<b>542</b>	<b>782</b>	<b>1.398</b>	<b>45,42%</b>	<b>1.680</b>	<b>54,58%</b>	<b>3.078</b>



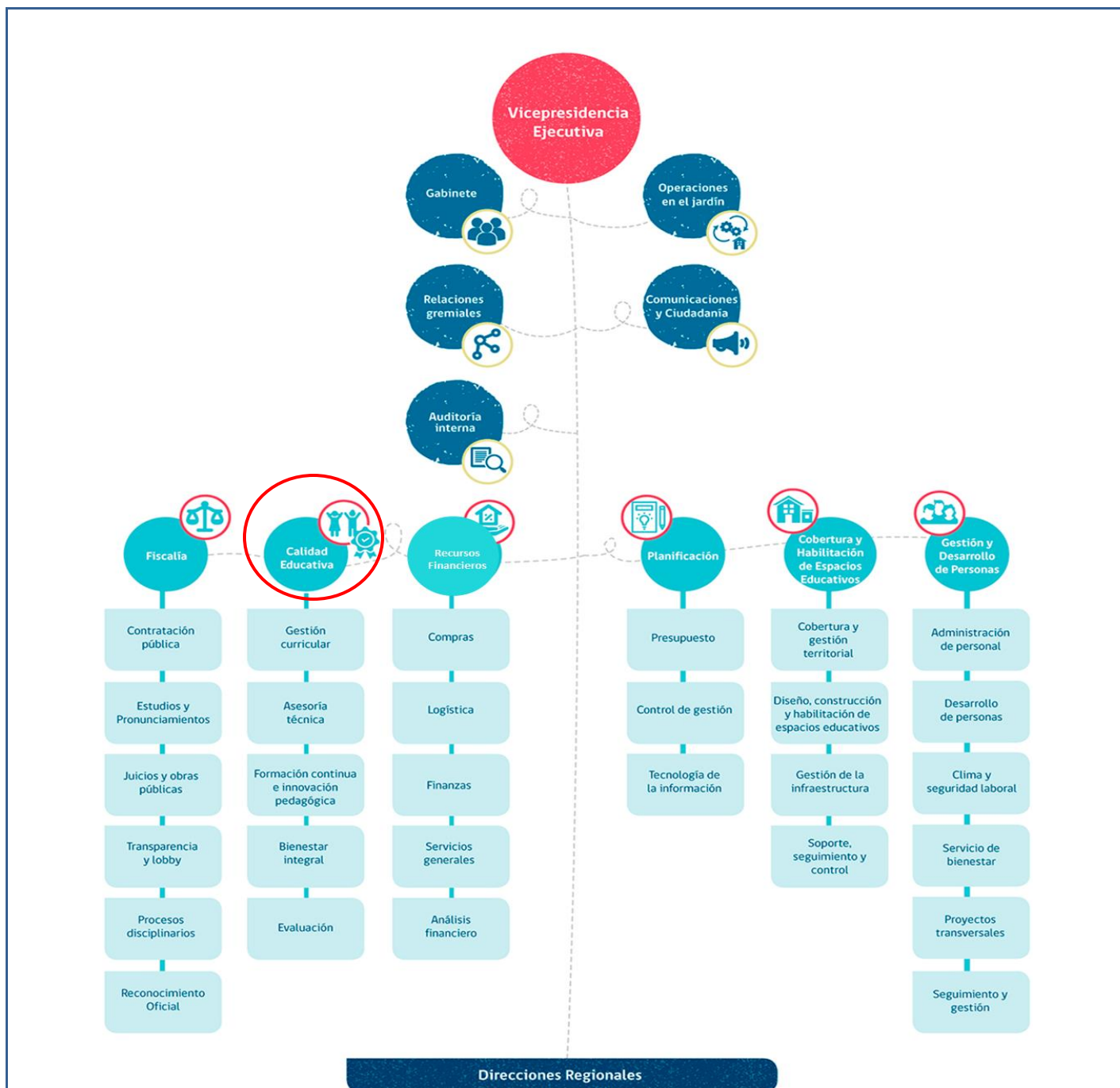
### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

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, Coordinadores de los programas VTF y programas alternativos con el propósito de entregar asesoría y Orientaciones Técnico – Pedagógicas para las distintas modalidades de atención de los párvulos.

Sus principales clientes externos son: los párvulos y las familias, que participan de los distintos programas educativos de la institución. Asimismo, deberá responder a las demandas de entidades sectoriales (Ministerio de Educación, Subsecretaría de Educación Parvularia, Agencia de la Calidad, Superintendencia de Educación, CPEIP, JUNAEB) y otras entidades gubernamentales de las áreas de Planificación, Vivienda, Justicia, Municipalidades, Fundación Integra y entidades 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/as existentes, la AJUNJI y la APROJUNJI. 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 educativas 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° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, 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 anualizará 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 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.

