

**VICEPRESIDENTE/A EJECUTIVO/A  
JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

A el/a la Vicepresidente/a Ejecutivo/a le corresponderá liderar la institución a su cargo, según la normativa vigente y los lineamientos ministeriales, con el objeto de brindar educación parvularia inclusiva y de calidad, preferentemente para niños y niñas, entre los 0 y 4 años, 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 en igualdad de oportunidades y constituirse en un apoyo para sus familias.

Al asumir el cargo Vicepresidente/a Ejecutivo/a de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar y participar activamente en la correcta implementación de las políticas públicas relacionadas con los niños y niñas de enseñanza parvularia, en condición de vulnerabilidad, contribuyendo así a su desarrollo integral y al apoyo de sus familias
2. Asegurar que los programas de la institución sean implementados de manera pertinente y con estándares de calidad acorde a las necesidades de las y los niños en condición de vulnerabilidad del país.
3. Implementar las políticas de aumento de expansión de cobertura principalmente a través de mejoras estructurales en los establecimientos de educación parvularia.
4. Participar activamente en el diseño de una nueva Carrera Directiva en salas cunas y jardines infantiles públicos asociado a un sistema de evaluación, formación continua y beneficios salariales.
5. Generar y mantener alianzas estratégicas con actores relevantes del ámbito público y privado, que permitan sustentar en el tiempo la entrega oportuna de los diferentes programas que provee el Servicio.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	29
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	22.368
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 250.036.412 (Subt.21 en \$MM)

**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. Conducir y liderar la institución, de manera de asegurar el cumplimiento de las metas institucionales, en el marco de las políticas y líneas programáticas de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y de las definidas por el Ministerio de Educación y el Programa de Gobierno.	<p>1.1 Elaborar un plan de trabajo con compromisos e indicadores de avance anuales, que considere criterios de equidad territorial y atención a zonas más vulnerables.</p> <p>1.2 Conducir un equipo que lidere las distintas líneas programáticas para el logro de la meta, retroalimentándolo periódicamente de sus resultados.</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.	<p>2.1 Mejorar las condiciones de funcionamiento y la calidad pedagógica, sumado a un plan para la obtención del Reconocimiento Oficial de los establecimientos públicos.</p> <p>2.2 Apoyar el proceso de transferencia de los establecimientos de la modalidad Vía Transferencia de Fondos al sistema público.</p> <p>2.3 Diseñar e implementar nuevos planes de asesoría y supervisión de los establecimientos parvularios públicos.</p>
3. Conducir al Servicio en el proceso de ampliación de cobertura, especialmente para los niños y niñas menores de 4 años, aumentando la calidad y con un marco institucional consistente con esta tarea.	<p>3.1 Implementar un programa de expansión, a través del financiamiento de mejoras estructurales y ampliación de salas.</p> <p>3.2 Diseñar un Plan Estratégico de Universalización en el nivel de transición mayor (kínder) de mediano plazo.</p>

<p>4. Generar directrices que contribuyan al bienestar integral y buen trato de las niñas y los niños a través de la aplicación de programas de alimentación, salud, protección y trabajo educativo con la familia, de acuerdo a las políticas gubernamentales.</p>	<p>4.1 Elaborar un Plan de Fortalecimiento de las Técnicas de Párvulos, que incluya el fortalecimiento de su formación inicial y la equidad de las condiciones laborales en la red pública</p> <p>4.2 Incorporar el enfoque de género impulsado por la institución considerando las diferencias entre niños y niñas, como un recurso de participación y apoyo para el juego, el aprendizaje, la relación, el desarrollo y el despliegue de valores y potencialidades.</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 **2°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **75%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.823.000.-** 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) **\$5.233.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.002.000.-**

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 reconocidos por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a siete 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 dirección y/o gestión en instituciones relacionadas con garantía de derechos de la niñez y/o educación escolar o parvularia, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente se valorará poseer experiencia y/o conocimiento en alguna de las siguientes materias:

- Análisis, diseño y/o implementación de políticas públicas relacionadas con infancia, garantía de derechos de la niñez y/o Educación Parvularia.
- Gestión de programas de gran envergadura.
- Cambio organizacional y cultura organizacional
- Enfoque de género.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura de equipos de trabajo en instituciones públicas o privadas, en materias relacionadas.

\*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**

**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. GESTIÓN DE REDES**

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.

**C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS**

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.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	22.368
<b>Presupuesto Anual</b>	\$ 705.227.759 (en \$MM)

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Junta Nacional de Jardines Infantiles 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.

Sus objetivos estratégicos se proponen alcanzar:

- **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 Junta Nacional de Jardines Infantiles se encuentra ubicada, desde la comuna de Putre (Región de Arica y Parinacota) hasta la Antártica (Región de Magallanes y Antártica Chilena), incluyendo la Isla de Pascua y el archipiélago Juan Fernández, alcanzando una cobertura del 95,1% del total comunas de todo el país. Con una capacidad de atención de 201.972 niños y niñas de todos los niveles de educación Parvularia, actualmente 191.137 están matriculados, en los diversos programas que la institución ofrece tanto de administración directa como administración delegada.

Su estructura está organizada por un nivel central, encabezada por la Vicepresidencia Ejecutiva y por Direcciones Regionales que tienen como labor principal desarrollar las funciones que por Ley le corresponde a la institución en cada región, representando al/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a 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, respectivas.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales clientes internos son instituciones del Estado, en especial, a través del Ministerio de Educación.

1. **Consejo Nacional de la Infancia**, es un órgano presidencial que, asesora e integra los esfuerzos de diversos organismos públicos, coordinando y dirigiendo sus acciones hacia el diseño y establecimiento de un sistema integral de garantías de los derechos de la infancia y la adolescencia, donde el Estado cumpla el rol de garante. El Consejo tiene la misión de asesorar al Presidente de la República en la identificación, formulación y ejecución de políticas, planes, programas, medidas y actividades relativas a respetar, promover y proteger el ejercicio de los derechos de los niños, niñas y adolescentes a nivel nacional, regional y local, y servir de instancia de coordinación entre los organismos con competencias asociadas a dichas materias.
2. **Sistema de Protección Integral a la Infancia Chile Crece Contigo**, cuya misión es acompañar, proteger y apoyar integralmente, a todos los niños, niñas y sus familias, a través de acciones y servicios de carácter universal, así como focalizando apoyos especiales a aquellos que presentan alguna vulnerabilidad mayor.
3. **Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB)**, alimentación preescolar, corporación autónoma vinculada con el Ejecutivo a través del Ministerio de Educación.
4. **Fundación INTEGRA**, entidad privada, parte de la Red de Fundaciones de la Presidencia de la República.
5. **Plan Nacional de Fomento de la Lectura**, perteneciente al Consejo Nacional de la Cultura.
6. **Coordinación Nacional de Subvenciones**, dependiente del Ministerio de Educación y que regula la política sobre subvenciones, en especial, en materias técnicas y operativas.
7. **Centro de Recursos para el Aprendizaje**, dependiente del Ministerio de Educación, responsable de apoyar la implementación del currículum educativo y generar instancias de aprendizaje, en un espacio adecuado y que contenga todos los recursos de aprendizaje del establecimiento.

Finalmente es importante mencionar, otros organismos que se crearan en virtud de la Reforma Educacional, **Subsecretaría e Intendencia de Educación Parvularia**.

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

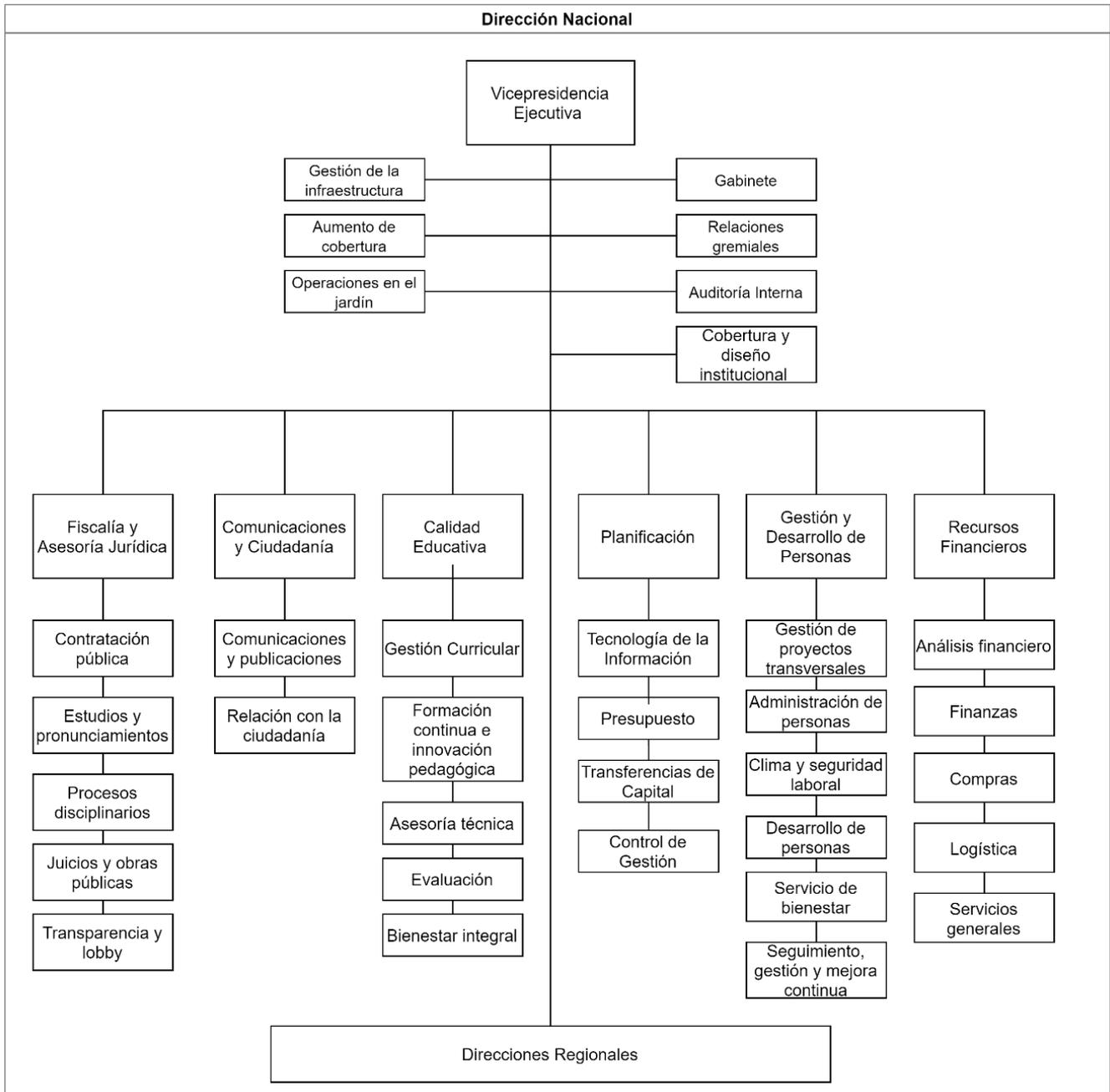
Asimismo, se relaciona con las Municipalidades, Corporaciones Municipales, Universidades y entidades privadas sin fines de lucro, en convenio de transferencia de fondos.

Igualmente, se relaciona con aquellos jardines infantiles particulares sin financiamiento de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (hasta que no entre en vigencia la ley que crea nueva institucionalidad de la Educación Parvularia)

Finalmente, se relaciona directamente con las siguientes asociaciones de funcionario/as:

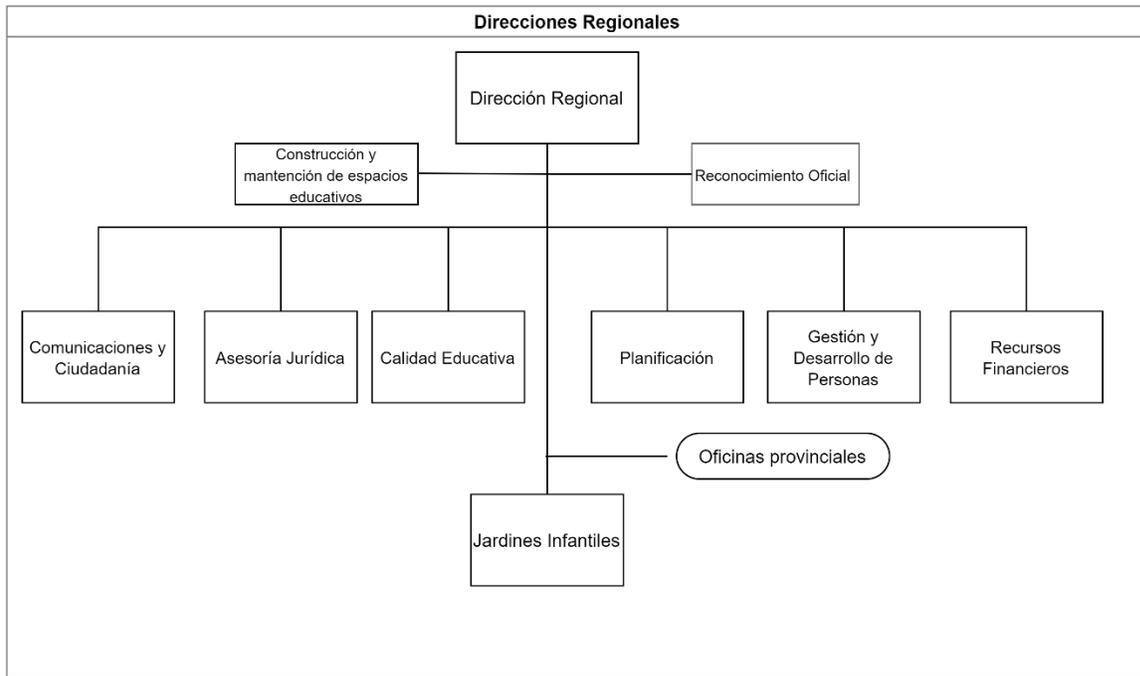
Asociación de Administrativos, Auxiliares, Técnicos y Profesionales de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, a la que están afiliados 5.897 funcionarios

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a son los jefes/as de los 6 departamentos: Fiscalía y Asesoría Jurídica, Comunicaciones y Ciudadanía, Calidad Educativa, Planificación, Gestión y Desarrollo de Personas y Recursos Financieros.

La institución también cuenta con Directores/as Regionales (16), los cuales tienen relación directa con el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a, ya que son la representación de la autoridad en cada una de las regiones del país. Organigrama regional.



Los cargos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Vicepresidente/a Ejecutivo/a
- Director/a Departamento de Fiscalía y Asesoría Jurídica
- Director/a Departamento Recursos Financieros
- Director/a Departamento Calidad Educativa
- 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° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, 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 2022, 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 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.