

I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-09-2014
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Héctor Pérez

DIRECTOR/A REGIONAL REGIÓN DE LOS LAGOS JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES - JUNJI

1. REQUISITOS LEGALES

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

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

2. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

| DESCRIPCIÓN | PONDERADOR |
|--|-------------------|
| A1. VISIÓN ESTRATÉGICA | 15 % |
| A2. GESTIÓN Y LOGRO | 20 % |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 20 % |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS | 10 % |
| A5. LIDERAZGO | 15 % |
| A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD | 5 % |
| A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS | 15 % |

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global e incorporarlas de manera coherente a la estrategia institucional y al desempeño regional, de acuerdo a las necesidades objetivas de la región, de manera de poder asegurar la entrega de una educación de calidad oportuna y pertinente que propicie aprendizaje relevante y significativo en función de la relevancia y trascendencia de la educación inicial para el desarrollo futuro de los niños y niñas y sus familias.

2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizandorecursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización. Capacidad de mejorar la calidad de los servicios, propendiendo a aumentar la satisfacción de los usuarios y ampliar el acceso a los distintos programas.

Se valorará contar con al menos 3 años de experiencia en cargos directivos o de jefatura.

3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) y generar las alianzas estratégicas con distintas instituciones pertenecientes al ámbito público o privado, necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones, considerando aquellos aspectos sociales y culturales propios de la región. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional, fortalecer y/o desarrollar los equipos territoriales y afrontar situaciones críticas que se presenten en el ejercicio del cargo.

4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos y, al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.

5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as y el respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la institución. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Se valorará contar con conocimiento y/o experiencia en materia de gestión, administración, planificación y presupuesto. Deseable poseer conocimiento y/o experiencia en diseño e implementación de proyectos sociales y/o programas educativos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

| | |
|--------------------|---------------------------------------|
| Nivel Jerárquico | II Nivel Jerárquico |
| Servicio | Junta Nacional de Jardines Infantiles |
| Dependencia | Vicepresidente/a Ejecutivo/a |
| Ministerio | Ministerio de Educación |
| Lugar de Desempeño | Puerto Montt |

2. PROPÓSITO DEL CARGO

MISSION

Al Director/a Regional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles le corresponderá liderar la región a su cargo, según la normativa vigente y los lineamientos Institucionales derivados a su vez desde el Ministerio de Educación, con el objeto de brindar educación parvularia inclusiva y de calidad, preferentemente para niños y niñas en situación de vulnerabilidad, a través de salas cunas y jardines infantiles de excelencia administrados en forma directa y por terceros, con el fin de garantizar su desarrollo en igualdad de oportunidades y constituirse en un apoyo para sus familias.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Conducir y liderar al equipo de su región con el fin de asegurar el cumplimiento de las metas de la institución, 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 Reforma Educacional.
2. Conducir a la Región en el proceso de ampliación de cobertura, especialmente para los niños y niñas menores de 4 años, aumentando la calidad, y según el marco institucional definido para esta tarea.
3. Implementar procesos educativos de calidad, que favorezcan a los párvulos en logros de aprendizajes significativos, en el marco de las bases curriculares del nivel.
4. Supervisar y controlar el sistema de recursos humanos, físicos y financieros de su región, asegurando la probidad, transparencia y cumplimiento cabal de la normativa vigente para la educación parvularia.
5. Implementar las directrices que contribuyan al bienestar integral y buen trato de los párvulos, a través de la aplicación de programas de alimentación, salud, protección y trabajo educativo con la familia de acuerdo a las políticas institucionales.
6. Establecer una estrecha coordinación con los actores

públicos, privados y comunitarios, con el propósito de generar alianzas estratégicas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales en la región, comunicando e informando oportunamente a la comunidad de los proyectos y programas que la institución desarrolla.

7. Gestionar activa y eficientemente la participación en los fondos regionales concursables, tales como Fondo Nacional de Desarrollo Regional, Programa de Mejoramiento Urbano, entre otros, a fin de incrementar los recursos institucionales.
8. Promover ambientes laborales positivos entre el personal que labora en las diferentes dependencias de la dirección regional.
9. Garantizar el cumplimiento de la Convención sobre los Derechos del Niño, con el objeto de promover el buen trato en los jardines infantiles de la región.

DESAFÍOS DEL CARGO Y LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO

| DESAFIOS DEL CARGO | LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO |
|---|---|
| <p>1. Implementar las directrices que a nivel nacional se entreguen respecto de promover, a nivel regional, procesos educativos de calidad que favorezcan en los párvulos el logro de "aprendizajes significativos" en el marco de los énfasis de la política pública de educación.</p> | <p>1.1 Conducir, a nivel regional, el desarrollo de prácticas pedagógicas que promueven el aprendizaje significativo de niñas y niños, incorporando nuevas estrategias para el aprendizaje: el juego, la exploración y el despliegue creativo como principal fuente de desarrollo y aprendizaje.</p> <p>1.2 Promover la participación de la familia y la comunidad en los procesos educativos de los párvulos, implementando un quehacer en concordancia con los lineamientos técnicos nacionales para el trabajo con familias y, comunidad y territorios.</p> <p>1.3 Ofertar a nivel regional los programas y modalidades educativas definidos por JUNJI y que se orientan a satisfacer las diversas particularidades.</p> <p>1.4 Facilitar la inserción laboral de las madres o encargadas generando condiciones materiales para ofertar cupos de extensión horaria en la región.</p> |
| <p>2. Aumentar el número de establecimientos de administración directa y los de vía transferencia de</p> | <p>2.1 Establecer un plan de trabajo regional 2015 – 2019, con compromisos de avance anuales que considere las debidas</p> |

| | |
|--|---|
| <p>fondos de la región, que obtengan reconocimiento oficial del Estado.</p> | <p>estimaciones presupuestarias. 2.2 Implementar estrategias, criterios, acciones y protocolos. 2.3 Implementar apoyos y acompañamientos técnicos y presupuestarios.</p> |
| <p>3. Participar activamente en el proceso de reforma a la educación parvularia a nivel regional velando por el cumplimiento de las metas que en este sentido se fijen.</p> | <p>3.1. Establecer un plan de trabajo regional 2015 – 2019, con compromisos de avance anuales que considere las debidas estimaciones presupuestarias. 3.2. Aumentar el número de cupos de salas cunas administradas directamente por JUNJI, en concordancia con lo que el Programa meta Presidencial fije para la región. 3.3. Diseñar estrategias regionales para la promoción de la participación de los niños, niñas y familias en educación parvularia.</p> |
| <p>4. Mejorar la calidad de los ambientes laborales de su Dirección Regional.</p> | <p>4.1. Desarrollar e implementar planes de trabajo para aquellas unidades que presenten ambientes laborales desfavorables.</p> |
| <p>5. Promover, a nivel regional y en concordancia con los lineamientos nacionales, ambientes bien tratantes y favorables para el desarrollo integral de los niños y niñas; y el bienestar laboral de las funcionarias y funcionarios.</p> | <p>5.1. Implementar en los jardines clásicos que corresponda y según orientaciones de la DIRNAC, planes de mejora del clima laboral.</p> |

3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

La Junta Nacional de Jardines Infantiles -JUNJI- es una corporación autónoma que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio de Educación, funcionalmente descentralizada y creada en 1970 por la Ley N° 17.301. Su misión consiste en brindar educación inicial de calidad a niños y niñas menores de seis años, en situación de vulnerabilidad, garantizando su desarrollo en igualdad de oportunidades, a través de la creación, promoción, supervisión y certificación de salas cuna y jardines infantiles administrados directamente o por terceros.

Históricamente, la Junta Nacional de Jardines Infantiles ha tenido bajo su responsabilidad la calidad en la educación inicial a través de:

- 1) La gestión directa de los establecimientos a su cargo.
- 2) La transferencia de recursos a terceros para la gestión de establecimientos.
- 3) la autorización normativa de salas cuna y jardines infantiles particulares.

La Junta Nacional de Jardines Infantiles trabaja en todo el territorio nacional, con sus diversos programas educativos, 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. 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.

La Junta Nacional de Jardines Infantiles entrega una atención a los niños y niñas mediante una variedad de programas que han sido creados según sus necesidades particulares y las de sus familias. En forma permanente, los equipos profesionales interdisciplinarios cautelan el buen funcionamiento de los jardines infantiles y la implementación de cada uno de los programas educativos.

En el marco de la Reforma Educacional la Junta Nacional de Jardines Infantiles tiene como tarea fundamental extender la garantía de acceso gratuito a sala cuna y jardín infantil, especialmente a los niños y niñas menores de 4 años. También se debe poner énfasis en el mejoramiento de la calidad de los procesos educativos, mediante el establecimiento de estándares más exigentes para este nivel educacional, principalmente a través de mejorar el coeficiente técnico, es decir, más profesionales y técnicos por niño. Adicionalmente, instalar un sistema de acreditación y de aseguramiento de la calidad educativa para todos los establecimientos de educación parvularia.

Es importante considerar que la Junta Nacional de Jardines Infantiles debe enfrentar durante este gobierno la más grande transformación, tras la aprobación de los proyectos de ley de la nueva

institucionalidad de la educación parvularia, dejando de ejercer sus tradicionales facultades normativas y de supervigilancia de jardines infantiles y salas cuna, para centrarse en su rol de proveedor de educación parvularia, pública y de más alta calidad, por lo que a el/la Directora/a Regional le corresponderá gestionar eficientemente esta transformación y modernización interna en su Dirección Regional.

En otro orden, es útil considerar que el artículo 15 transitorio de la ley N° 20.529 estableció un plazo perentorio de 8 años contados desde su entrada en vigencia, para que los establecimientos que imparten educación parvularia obtengan el reconocimiento oficial, lo que de no cumplirse implica que no podrá recibir recursos del estado. Por ende, al año 2019 tales establecimientos deberán contar con dicho reconocimiento, esto es, con el acto administrativo en virtud del cual el estado le confiere a un establecimiento educacional la facultad de certificar válida y autónomamente la aprobación de cada uno de los ciclos y niveles que conforman la educación regular, y de ejercer los demás derechos que le confiere la ley (cumpliendo previamente los requisitos de infraestructura, calidad, personal y demás condiciones que fije la normativa vigente).

Es importante señalar, que los siguientes cargos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Vicepresidente/a Ejecutivo/a
- Director/a Departamento de Fiscalía
- Director/a Departamento Recursos Financieros
- Director/a Departamento Técnico
- Director/a Departamento Contraloría Interna
- Directores/as Regionales (15)

BIENES Y/O SERVICIOS

Los principales bienes y servicios prestados por la Junta Nacional de Jardines son:

1. Programa Jardín Infantil: se implementa en establecimientos educativos, atiende párvulos de 0 a 4 años. Integra a niños y niñas con necesidades especiales. Es administrado directamente por JUNJI o bajo la modalidad de traspaso de fondos a municipios o entidades sin fines de lucro. Se encuentran ubicados en zonas urbanas y semiurbanas. Funciona once meses del año en jornada completa y ofrece el servicio gratuito de alimentación.
2. Programas Alternativos de atención: de carácter presencial, bajo la responsabilidad de un/a técnico en educación parvularia. Atiende diariamente a niños y niñas desde los dos años hasta su ingreso a la educación básica. Ofrece atención integral gratuita, que comprende educación, alimentación y atención social considera a la familia como actor clave en el proceso educativo y se localiza preferentemente en sectores rurales y semi urbanos.

- Jardín Infantil Familiar: Funciona en media jornada, a cargo de una técnico que trabaja diariamente con las familias de los niños y niñas.
 - Jardín Laboral: Está destinado a niños cuyas madres trabajan y se organiza de acuerdo a sus necesidades, ofreciendo según el caso, extensión horaria y alimentación.
 - Jardín Estacional: Destinado a hijos de madres que realizan trabajos temporales preferentemente en áreas productivas de la fruticultura, agroindustria, pesca y turismo. Funciona durante tres o cuatro meses del año en verano.
 - Jardín Infantil Intercultural (Programa Nacional de Educación Intercultural): Diseñado para niños entre 2 y 5 años de edad pertenecientes a los pueblos originarios Aymara, Atacameño, Colla, Rapanuí, Mapuche, Pehuenche, Huilliche, Kawashkar y Yámana. Se aplica un currículum intercultural, correspondiente a cada etnia.
3. Programa de Mejoramiento de Atención a la Infancia (PMI): Destinado a niños en situación de vulnerabilidad. Funciona en espacios comunitarios con la participación de las familias y agentes culturales, quienes, con apoyo de profesionales JUNJI, les brindan, solidariamente, educación y cuidado.
 4. Programa de Centros Educativos Culturales de Infancia (CECI): El programa CECI desarrolla una propuesta pedagógica innovadora, que busca potenciar el desarrollo y el aprendizaje de niños y niñas a través de la expresión creativa, siendo el arte, el rescate y la valoración de la cultura.
 5. Programa Educativo para la Familia: Se caracteriza fundamentalmente porque la familia, en su propio hogar, es la protagonista del proceso educativo de sus hijos. Los hogares de los párvulos se convierten en espacios educativos, pues los padres o familiares cercanos son quienes guían los procesos de aprendizaje con la asesoría de educadoras de párvulos y materiales de apoyo.
 6. Programa Comunicacional: Dirigido a niños que no asisten a programas formales de educación parvularia. Se desarrolla a través de transmisiones radiales, que son complementadas con guías educativas para las familias.
 7. Programa Conozca a su Hijo (CASH): Capacita a madres de sectores rurales como educadoras de sus hijos menores de 6 años, que por vivir en áreas de alta dispersión geográfica, no tiene acceso a otros programas educativos.

Autorización normativa de Salas Cuna y Jardines Infantiles Particulares sin financiamiento de la Junta Nacional de Jardines Infantiles: Esta función se mantiene sólo mientras no se apruebe el proyecto de ley de la nueva institucionalidad de educación parvularia.

Distribución regional de jardines infantiles administrados por JUNJI y Vía Transferencia de Fondos (VTF)

| MARZO 2014 | | | | | |
|------------|------------------------|----------------------|-------|------------------|----------------|
| REGION | LOCALES ADM. POR JUNJI | LOCALES ADM. POR VTF | TOTAL | % ADM. POR JUNJI | % ADM. POR VTF |
| I | 17 | 26 | 43 | 39,53% | 60,47% |
| II | 15 | 34 | 49 | 30,61% | 69,39% |
| III | 20 | 27 | 47 | 42,55% | 57,45% |
| IV | 30 | 91 | 121 | 24,79% | 75,21% |
| V | 41 | 175 | 216 | 18,98% | 81,02% |
| VI | 12 | 99 | 111 | 10,81% | 89,19% |
| VII | 28 | 148 | 176 | 15,91% | 84,09% |
| VIII | 37 | 257 | 294 | 12,59% | 87,41% |
| IX | 15 | 189 | 204 | 7,35% | 92,65% |
| X | 14 | 115 | 129 | 10,85% | 89,15% |
| XI | 8 | 12 | 20 | 40,00% | 60,00% |
| XII | 11 | 9 | 20 | 55,00% | 45,00% |
| XIII | 166 | 419 | 585 | 28,38% | 71,62% |
| XIV | 2 | 70 | 72 | 2,78% | 97,22% |
| XV | 14 | 14 | 28 | 50,00% | 50,00% |
| TOTAL | 430 | 1.685 | 2.115 | 20,33% | 79,67% |

Fuente: Junta Nacional de Jardines Infantiles

EQUIPO DE TRABAJO

El/La Directora/a Regional posee un equipo de trabajo compuesto por los/las siguientes subdirectores/as:

- **Subdirector/a Técnico Pedagógica:** tiene como objetivo implementar en la respectiva dirección regional, las políticas institucionales de educación parvularia integral de calidad, desde un modelo de gestión territorial, supervisando su cumplimiento en los programas educativos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en la región, fiscalizando el cumplimiento de la normativa vigente en los programas educativos preescolares externos de la región.
- **Subdirector/a Planificación y Control de Gestión:** tiene como objetivo implementar el proceso de planificación regional, gestionar y controlar la ejecución programática y presupuestaria de la dirección regional. Apoyar la implementación del plan informático en la región, e Implementar la política institucional de ampliación de la cobertura de oferta pública en la educación parvularia en la región.
- **Subdirector/a de Recursos Físicos y Financieros:** tiene como objetivo gestionar y controlar el uso de los recursos financieros y físicos disponibles, destinados a asegurar la provisión eficiente y oportuna de los bienes y servicios necesarios para el cumplimiento de la misión, objetivos y metas de la dirección regional.
- **Subdirector/a de Gestión de Personas:** tiene como objetivo implementar las políticas de gestión de los recursos humanos

institucionales en la dirección regional, ejecutando los planes, programas y procedimientos referidos al ciclo de vida laboral del personal de la dirección regional, velando por el cumplimiento de la normativa y políticas gubernamentales en esa materia, teniendo en especial consideración el debido reconocimiento de las competencias y potencialidades de las personas.

El equipo de trabajo está conformado por 95 personas, con una permanencia promedio de 12 años en la institución, entre los cuales se encuentran profesionales del área de la educación, de administración, de la ingeniería, de las comunicaciones, asistentes sociales, psicólogos, profesores, entre otros. Administra territorialmente 14 Jardines Infantiles directamente y 115 vía transferencia.

CLIENTES INTERNOS

Los principales clientes internos son los directores de departamento y jefes de unidad de la Dirección Nacional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. La relación con ellos está dada por la entrega de información respecto a la calidad y cobertura de la asistencia técnico-pedagógica y por la entrega de directrices en las diferentes áreas de acción y su difusión en la región.

Además, se relaciona con los directores regionales de las otras regiones del país; directoras jardines infantiles de administración directa de la Junta Nacional de Jardines Infantiles en la región y funcionarios/as de la región.

CLIENTES EXTERNOS

El principal cliente es su población usuaria: los párvulos y sus familias que participan de los distintos programas de la institución.

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

Asimismo, con el objetivo de dar cumplimiento a los planes, programas, políticas y metas establecidas por la institución, se coordina con los Intendentes e integrantes del gobierno regional; Secretarías Regionales Ministeriales y direcciones regionales de servicios públicos; alcaldes de los municipios y sus respectivos concejos; organizaciones sociales y vecinales; organismos no gubernamentales e instituciones privadas sin fines de lucro.

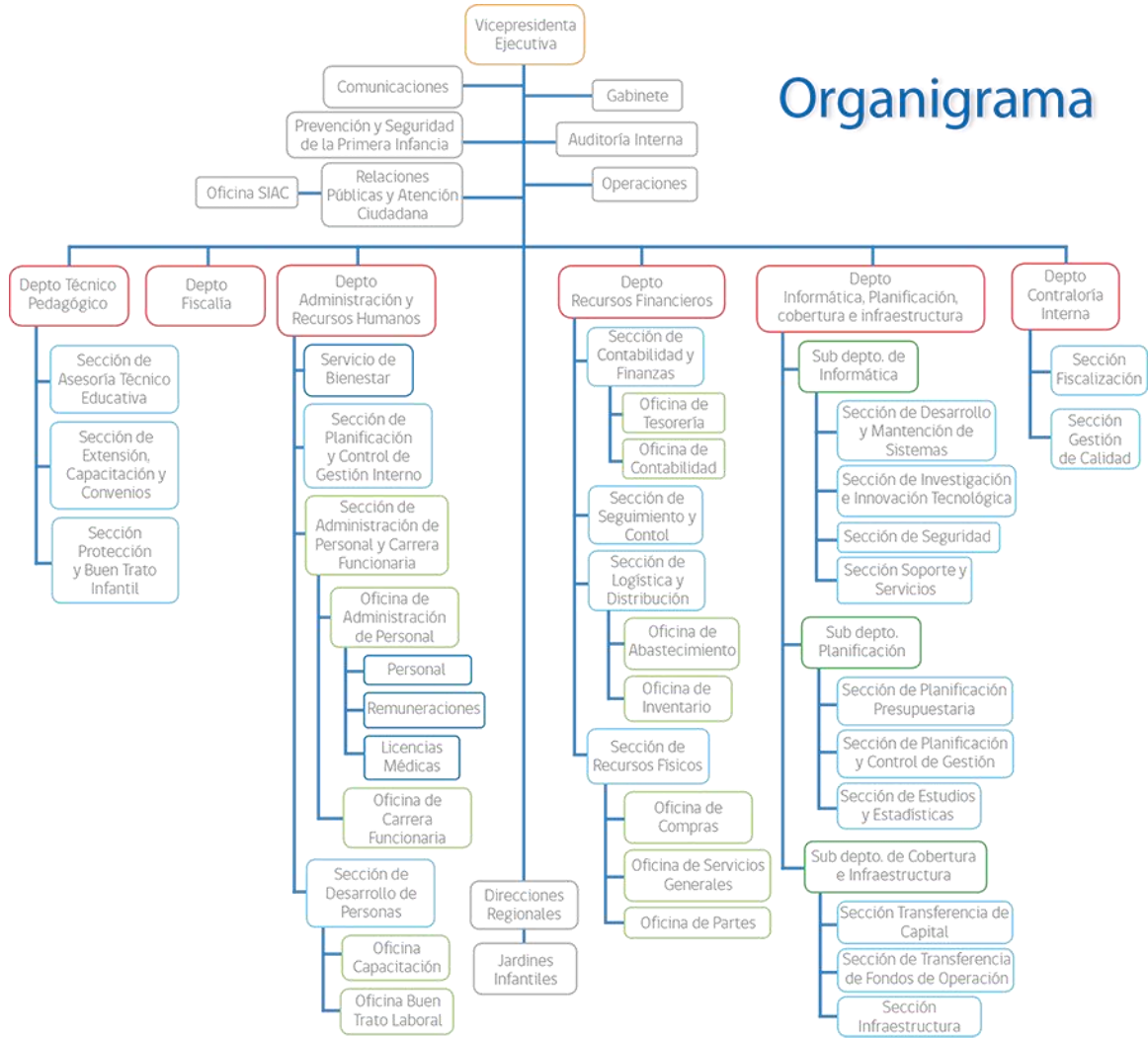
DIMENSIONES DEL CARGO

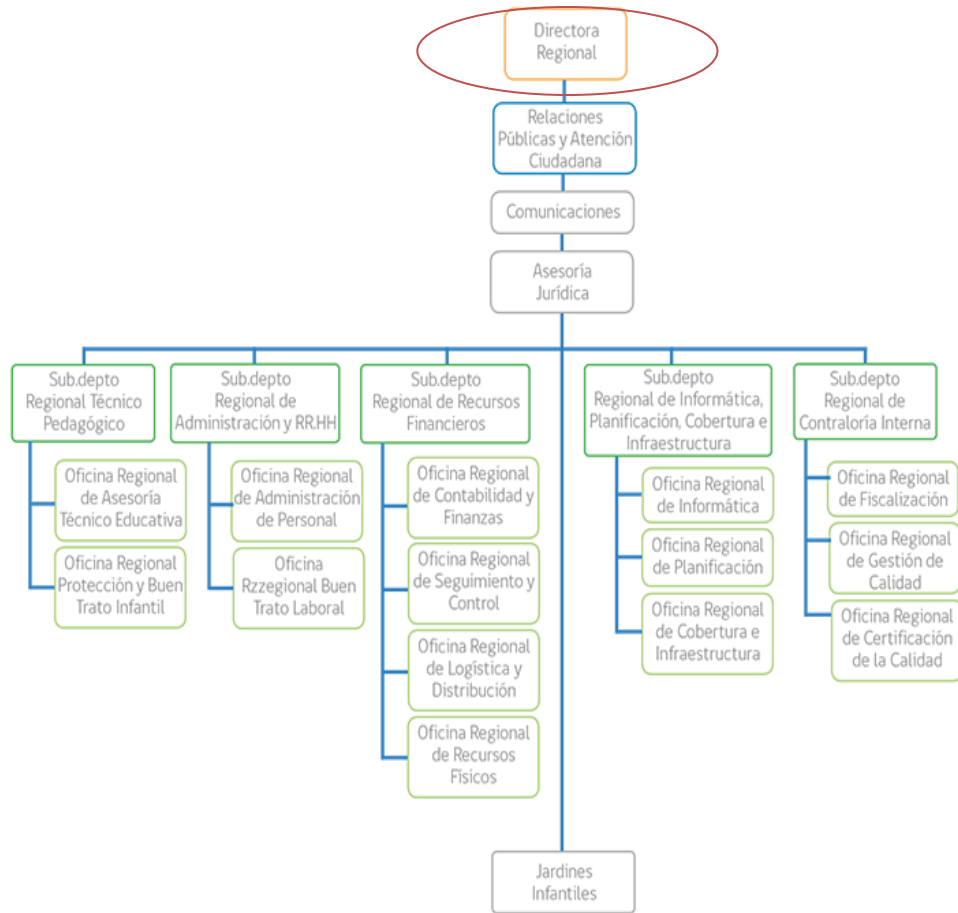
| | |
|---|------------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 95 |
| Dotación Total del Servicio | 11.688 |
| Dotación a honorarios a nivel nacional | 1020* |
| Presupuesto que administra | \$ 11.378.547.436.- |
| Presupuesto del Servicio | \$ 339.527.966.000.-** |

FUENTE: *Junta Nacional de Jardines Infantiles

**El presupuesto señalado está compuesto de \$327.613.970.000.- correspondiente al presupuesto de la Junta Nacional de Jardines Infantiles y \$11.913.996.000.-correspondiente al "Programas Alternativos de Enseñanza Pre-escolar. Fuente DIPRES.

ORGANIGRAMA





RENTA

El cargo corresponde a un grado **8°** 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 **\$2.330.000.-** 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, que se detalla a continuación:

| Procedencia | Detalle Meses | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 46% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|---------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio* | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$1.711.393.- | \$787.241.- | \$2.498.634.- | \$ 2.067.522.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$2.516.957.- | \$1.157.800.- | \$3.674.757.- | \$ 3.091.828.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio | | | | | \$ 2.409.000.- |
| No Funcionarios** | Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$1.702.708.- | \$783.245.- | \$2.485.953.- | \$2.055.857.- |
| | Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre. | \$2.347.159.- | \$1.079.693.- | \$3.426.852.- | \$2.878.785.- |
| Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio | | | | | \$2.330.000.- |

*Funcionarios del Servicio: Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

**No Funcionario: Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

***La asignación de modernización constituye una bonificación que considera un 10% de componente base, hasta un 6% por desempeño institucional y hasta un 4% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (Ley 19.553).

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 presupuestarios disponibles (Ley 20.213).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- Conforme a lo establecido por el inciso final del artículo quincuagésimo séptimo de la ley N°19.882, las personas que son designadas como titulares en cargos de alta dirección pública cesan en los cargos de planta que posean en propiedad en los servicios públicos. Por el contrario, los directivos que se desempeñen como transitorios y provisionales, conforme a lo establecido en el artículo quincuagésimo noveno de la misma ley, conservarán sus cargos de planta en tanto se desempeñen en esa temporal calidad.
- 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 segundo 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.