

**DIRECTOR/A DEPARTAMENTO TÉCNICO PEDAGÓGICO  
JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES – JUNJI  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Metropolitana, Santiago

## **I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al/la Director/a del Departamento Técnico Pedagógico de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, le corresponde liderar la elaboración y ejecución de las políticas, normas y lineamientos técnicos pedagógicos para las distintas etapas del proceso educativo, asegurando la implementación y cumplimiento de los programas educativos a nivel nacional, promoviendo hábitos de vida saludable, el buen trato e inclusión, con el fin de entregar un servicio educativo de calidad a los niños/as, sus familias y comunidad.

### **1.2 REQUISITOS LEGALES**

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.

### **1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable poseer experiencia en diseño e implementación de 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 alguna de estas materias:  
- Experiencia en materias de capacitación de educadoras de párvulos y técnicos en educación parvularia

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura (o coordinación de equipos) en instituciones públicas o privadas.

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Gloria Carranza D.

\*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.

<b>1.4 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD</b>	<b>N° Personas que dependen del cargo</b>	<b>33</b>
	<b>Presupuesto que administra</b>	<b>M\$16.137.902</b>

## II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

### 2.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Director/a del Departamento Técnico Pedagógico de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones: (en función a lo establecido en la resolución exenta 40 del 2017)

1. Asesorar a la Vicepresidencia Ejecutiva en materias de Primera infancia y Educación Parvularia.
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 concreten en el aula y en las unidades educativas en beneficio de la calidad del servicio educativo a los niños/as, sus familias y comunidad.
3. Establecer los criterios técnicos pedagógicos orientados a la definición y elaboración de las bases técnicas para la prestación de servicios, la adquisición de material educativo y el equipamiento de las unidades educativas conforme a la normativa establecida.
4. Establecer los criterios técnicos pedagógicos orientados a la definición y elaboración de las bases técnicas para el desarrollo de las actividades de capacitación de los Equipos Técnicos, resguardando la calidad del proceso educativo integral e inclusivo.
5. Proponer áreas de estudio en el ámbito técnico pedagógico, educativo y social, para favorecer y optimizar la mejora de las prácticas pedagógicas, la calidad del servicio y las competencias de todos los agentes que participen del proceso.
6. Gestionar e implementar, dentro de su ámbito de competencia, la aplicación de la normativa vigente en materia de gestión de personas.

### 2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/la Directora/a del Departamento Técnico Pedagógico posee un equipo de trabajo compuesto por 33 personas, las que se encuentran distribuidas en cuatro secciones:

1. Sección Desarrollo Curricular
2. Sección de Evaluación y Proyectos
3. Sección Transversalidad Educativa
4. Sección Programa de Alimentación

**2.3  
CLIENTES INTERNOS,  
EXTERNOS y OTROS  
ACTORES CLAVES**

Los principales **clientes internos** son Directores/as de Departamentos, Jefes/as de Unidad de la Dirección Nacional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, Directores/as Regionales, Subdirectores/as Técnicos/as, 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.

El principal **cliente externo** es su población usuaria: los párvulos y sus familias que participan de los distintos programas de la institución. Asimismo, el/la Directora/a del Departamento Técnico Pedagógico deberá responder a las demandas, asociadas a los productos de la JUNJI que estén relacionados al tema técnico. De esta manera, en el ámbito gubernamental, se relaciona con autoridades ministeriales (especialmente con el Ministerio de Educación, el Ministerio de Planificación, el Ministerio de Bienes Nacionales y el Ministerio de Vivienda), de servicios públicos (especialmente con la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas), Fundación Integra, Municipalidades 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.

**2.4  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO \***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Contribuir y participar activamente en el proceso de fortalecimiento de la educación parvularia velando por el cumplimiento de las metas que en este sentido se fijan a la institución.</p>	<p>1.1. Desarrollar y elaborar políticas tendientes al mejoramiento de la calidad de las prácticas pedagógicas relativas a la primera infancia.</p> <p>1.2. Colaborar en la implementación del sistema de aseguramiento de la calidad para el nivel de educación parvularia.</p> <p>1.3. Diseño e implementación de un plan orientado a los estándares definidos por el Marco para la Buena Enseñanza y su aplicación para la entrada en vigencia de la carrera docente.</p>
<p>2. Revisar y actualizar el diseño, implementación y evaluación de los procesos técnico – pedagógicos y en función de ello retroalimentar a los jardines infantiles de la JUNJI, los jardines en convenio y programas alternativos.</p>	<p>2.1. Conducir, a nivel Nacional, el desarrollo de prácticas pedagógicas que promueven 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 nacionales para el trabajo con</p>

	familias y, comunidad y territorios. 2.3. Cautelar y velar por la pertinencia del material educativo y didáctico.
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.	3.1. Fortalecer la calidad de los procesos educativos que se despliegan en los distintos programas institucionales. 3.2. Garantizar el cumplimiento de las normativas del sistema educacional de su competencia.

\*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

### III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

#### 3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA<sup>1</sup>

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

### 3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO\*

	<b>CRÍTICA / COMPLEMENTARIA<sup>2</sup></b>
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> 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>	<b>CRÍTICA</b>
<p><b>A2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b> 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.</p>	<b>COMPLEMENTARIA</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b> Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandorecursos 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>	<b>CRÍTICA</b>
<p><b>A4. GESTIÓN DE REDES</b> 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>	<b>COMPLEMENTARIA</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> 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.</p>	<b>COMPLEMENTARIA</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b> 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>	<b>COMPLEMENTARIA</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b> 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>	<b>CRÍTICA</b>

<sup>2</sup> Competencias Críticas: Son aquellas capacidades o competencias clave para el desempeño exitoso del cargo, y que no son susceptibles de desarrollar en el corto plazo.

Competencias Complementarias: Son aquellas capacidades o competencias que aun siendo esenciales para el desempeño del cargo, estas podrían alcanzar el nivel de desarrollo deseado en el ejercicio de sus funciones en el corto-mediano plazo.

\* De las 7 competencias requeridas, se definen 3 competencias críticas y 4 competencias complementarias que impactarán en las ponderaciones de la evaluación del candidato. En algunos casos se podrán definir 2 competencias críticas y 5 complementarios según se defina para cada concurso.

## IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 4.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	23.102
<b>Dotación de Planta</b>	2.164
<b>Dotación a Contrata</b>	20.938
<b>Personal a Honorarios</b>	1.580
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$650.492.461

### 4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

<p><b>Misión Institucional</b></p> <p>Otorgar educación parvularia pública, gratuita y de calidad, y bienestar integral a niños y niñas preferentemente menores de cuatro años, priorizando en aquellos que provienen de familias que requieren mayores aportes del Estado tendiendo a la universalización, a través de diversos programas educativos con una perspectiva de territorialidad; desde una visión de sociedad inclusiva y de niños y niñas como sujetos de derechos; y que reconoce las potencialidades educativas de sus contextos familiares, sociales y culturales incorporándolas para dar mayor pertinencia a sus aprendizajes.</p> <p><b>Objetivos Estratégicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Desarrollar 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, a través de la provisión de servicio educativo, diseño e implementación de programas educativos, trabajo con familia, supervisiones, asesorías, capacitaciones, entre otros.</li> <li>2. Promover ambientes bien tratantes que favorezcan el ejercicio de los derechos de niños y niñas, sus aprendizajes, bienestar y desarrollo integral, en un contexto donde el bienestar de funcionarias y funcionarios se constituye en un elemento esencial en la generación de estos ambientes y en la entrega de una educación parvularia de calidad.</li> <li>3. Desarrollar una gestión técnica y administrativa integrada (a nivel nacional, regional y territorial) que pone en el centro las necesidades y demandas de los programas y jardines infantiles, orientada a procesos y resultados sostenibles en el tiempo.</li> <li>4. Avanzar en el acceso universal hacia una educación inicial de calidad para todos los niños y niñas, en espacios educativos enriquecidos y que respondan a las particularidades y necesidades de las familias, párvulos y territorios, a través de la ampliación de cobertura y construcción de nuevas salas cuna y niveles medios.</li> <li>5. Potenciar el liderazgo educativo de los equipos directivos y pedagógicos, a partir de la experiencia y saber institucional acumulados, contribuyendo al fortalecimiento de la educación inicial pública y de calidad, generando estudios,</li> </ol>
--

publicaciones, conocimientos y capacitaciones a terceros.

### **Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)**

1. Educación Parvularia de Calidad: Se entiende la Educación Parvularia de Calidad como un proceso educativo permanente y sistemático que implica el desarrollo de prácticas pedagógicas que promueven el aprendizaje significativo y recogen la experiencia acumulada de niñas y niños, considerando el juego, la exploración y el despliegue creativo como principal fuente desarrollo y aprendizaje. Contempla un currículum que contiene los aprendizajes acumulados en el plano de la didáctica para el desarrollo de las funciones cognitivas, integra la dimensión socioemocional, la formación ciudadana y el desarrollo de habilidades para la vida, como elementos centrales del proceso educativo de los niños y las niñas. Así como también promueve la participación de la familia y la comunidad, intencionando una educación inicial situada en los distintos contextos y territorios a los que pertenecen los niños y las niñas. Para ello JUNJI ofrece una diversidad de programas y modalidades educativas, orientados a satisfacer las diversas particularidades.

2. Promoción del Buen trato y respeto a los derechos: En JUNJI la promoción del buen trato y respeto de derechos se orienta a generar ambientes saludables para el desarrollo de los niños y niñas, y el desempeño de los funcionarios y funcionarias. Específicamente se orienta a generar espacios físicos, ambientes y relaciones de trabajo basados en el buen trato, el respeto, el cuidado mutuo y la dignidad de las personas. Algunas de sus acciones son: La promoción del buen trato hacia niños y niñas, prevenir el maltrato infantil a través de estrategias de intervención educativas y/o sociales que eviten la vulneración de derechos de los niños y niñas, incorporación de eje de Buen Trato en la selección del personal que trabaja directamente con los niños y niñas, promoción de acciones de autocuidado en el personal de la JUNJI y jornadas de buen trato, entre otras.

3. Estudios, publicaciones: Bajo el marco orientador que la Reforma entrega, el producto se fundamenta en la necesidad de enriquecer y dotar de sentido técnico pedagógico la práctica educativa, y generar un conocimiento que impacte positivamente, y en consecuencia, los procesos de enseñanza-aprendizaje de los niños y niñas que asisten a los jardines infantiles y programas de JUNJI. Se desarrollarán estudios y publicaciones, y conocimiento en las temáticas propias del quehacer institucional: en el ámbito de la Educación Inicial y primera infancia. Los estudios y publicaciones contendrán la información y datos que emergen desde el quehacer educativo. Este producto contribuirá a calificar la tarea y focalizar la gestión de todas las unidades de soporte de nivel nacional y regional en torno al cumplimiento de la Misión institucional que se materializa en las unidades educativas, dando respuestas oportunas y pertinentes a los procesos de aprendizajes de los niños y niñas. Se generarán capacitaciones a terceros.

### **Clientes**

1. Párvulos atendidos por la JUNJI en forma directa (programa Jardín infantil Clásico, Programa Jardín Alternativo, programa Educativo para la Familia).
2. Familias de párvulos atendidos por la JUNJI en forma directa (programa Jardín infantil clásico, Programa Jardín Alternativo, programa Educativo para la Familia).
3. Párvulos atendidos por terceros con financiamiento JUNJI (Programa jardín Infantil VTF)
4. Familias de párvulos atendidos por terceros con financiamiento JUNJI (Programa jardín Infantil VTF).

5. Municipalidades, Corporaciones Municipales, Universidades y Entidades privadas sin fines de lucro en convenio con transferencia de fondos.

6. Funcionarios, funcionarias JUNJI (DIRNAC, Direcciones regionales, programas educativos y jardines infantiles).

Asimismo, deberá relacionarse con la Subsecretaría de Educación Parvularia, organismo rector del sector que tiene la misión de diseñar, coordinar y gestionar las políticas públicas para el ciclo de 0 a 6 años, asegurando el buen funcionamiento de la Educación Parvularia.

La JUNJI tiene presencia en todo el territorio nacional, con sus diversos programas educativos, desde Putre hasta la Antártica, 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 administrados por JUNJI y vía Transferencia de Fondos (VTF) es la siguiente:

N°	REGIÓN	N° UNIDADES EDUCATIVAS DE ADMINISTRACIÓN DIRECTA					N° JARDINES ADMINISTRADOS POR TERCEROS		TOTAL
		Educ. para la Familia	Alternativos de atención del párvulo	Jardín Infantil Clásico	Subtotal	%	Jardín Infantil Clásico	%	
1	Tarapacá	0	12	20	32	58,2%	23	41,8%	55
2	Antofagasta	0	8	22	30	48,4%	32	51,6%	62
3	Atacama	1	17	25	43	58,9%	30	41,1%	73
4	Coquimbo	5	79	45	129	57,8%	94	42,2%	223
5	Valparaíso	1	66	51	118	40,1%	176	59,9%	294
6	O'Higgins	1	81	17	99	49,0%	103	51,0%	202
7	Maule	9	46	43	98	38,1%	159	61,9%	257
8	Biobío	3	51	63	117	37,7%	193	62,3%	310
9	Araucanía	2	72	45	119	37,1%	202	62,9%	321
10	Los Lagos	8	43	37	88	45,6%	105	54,4%	193
11	Aysén	7	5	12	24	68,6%	11	31,4%	35
12	Magallanes	9	2	16	27	71,1%	11	28,9%	38
13	Metropolitana	15	51	199	265	38,1%	431	61,9%	696
14	Los Ríos	4	31	17	52	44,8%	64	55,2%	116
15	Arica Parinacota	5	12	18	35	70,0%	15	30,0%	50
16	Ñuble	3	14	11	28	24,6%	86	75,4%	114
<b>TOTAL</b>		<b>73</b>	<b>590</b>	<b>641</b>	<b>1304</b>	<b>42,9%</b>	<b>1.735</b>	<b>57,1%</b>	<b>3039</b>

Fuente: Elaboración propia Sección Estudios y Desarrollo Institucional en bases extraídas desde Gesparvu. Base de datos de Jardines (B2), GESPAPVU, Abril 2018, JUNJI.



**4.3  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

Implementar proceso de modernización de la institución tanto a nivel central como a nivel Regional, impulsando procesos de mejora en el sistema de administración y la calidad del servicio prestado a los párvulos. Esto implicará, en el marco de una nueva institucionalidad que busca robustecerla y empoderarla como entidad pública en el marco del fortalecimiento del Estado para adquirir un protagonismo activo en la provisión directa del servicio. Tendrá el desafío apoyar la gestión y el desarrollo técnico y pedagógico de los jardines infantiles a nivel nacional.

En este contexto se deberá avanzar en los próximos años, hacia una nueva institucionalidad cuyo objetivo central sea modernizar y ordenar el Servicio, separando las funciones de diseño, política, fiscalización, evaluación y provisión del servicio. Por ejemplo, con la creación de la Intendencia de Educación Parvularia, como parte del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, la JUNJI deja su rol de fiscalizadora del uso de sus recursos para centrar sus esfuerzos en la provisión del servicio y que este servicio sea de calidad.

Impulsar, desde el Servicio, la correcta entrada en funcionamiento del Sistema de Desarrollo Profesional Docente para las educadoras de párvulos especialmente en el tramo de 0 a 4 años. Para el año 2020 se proyecta el ingreso de educadoras de párvulos de establecimientos de la Junji administrados directamente o por transferencia de fondos, a la carrera docente.

**4.4  
CARGOS DEL  
SERVICIO ADSCRITOS  
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

**I nivel**

Vicepresidente/a Ejecutivo/a.

**II nivel**

Director/a Departamento de Jurídico.

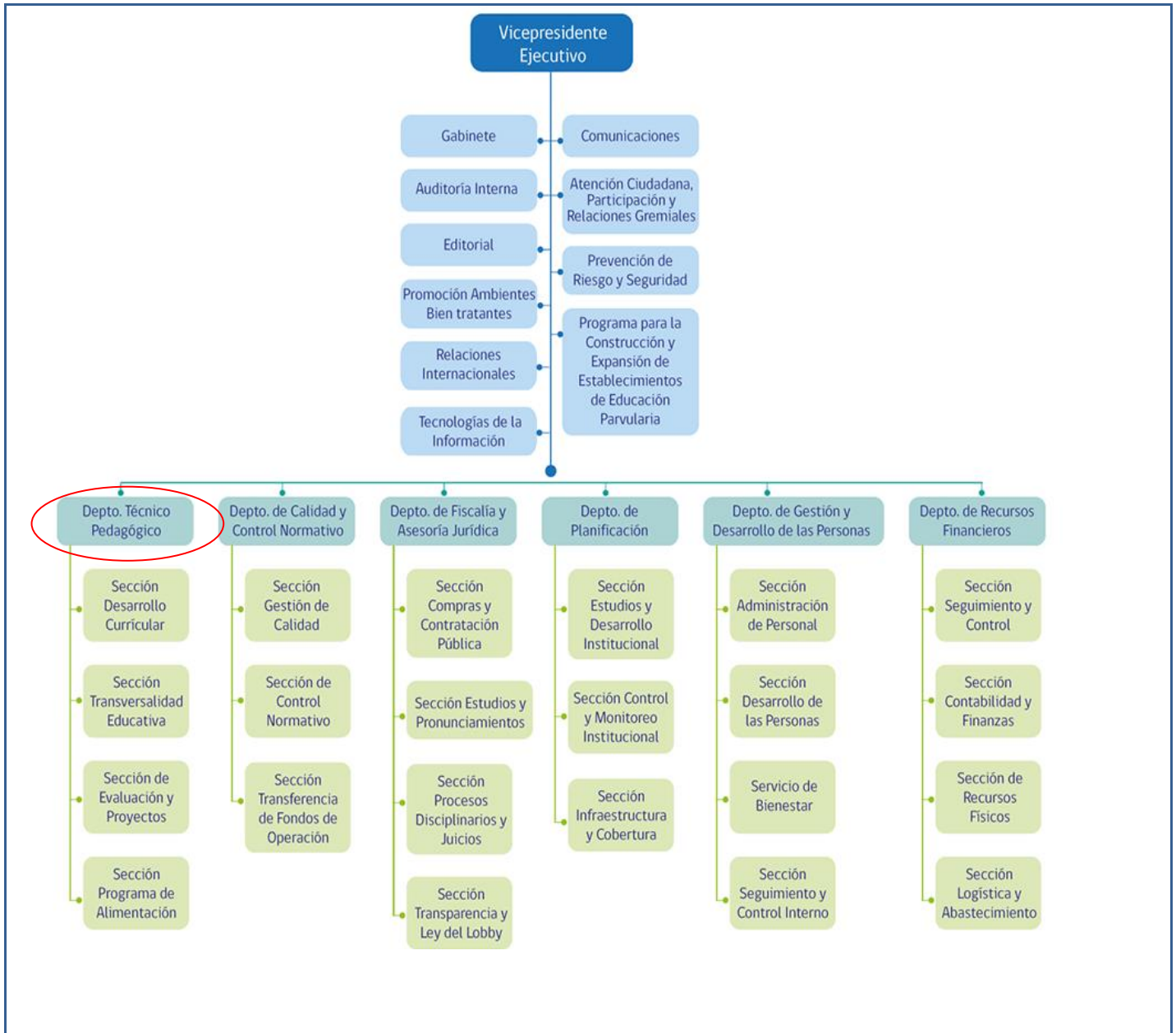
Director/a Departamento Recursos Financieros.

Director/a Departamento Técnico Pedagógico.

Director/a Departamento Calidad y Control Normativo.

Directores/as Regionales (16).

#### 4.5 ORGANIGRAMA



#### 4.6 RENTA

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 **\$3.747.000.-** 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 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.529.389.-	\$1.517.633.-	\$4.047.022.-	\$3.345.945.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.797.737.-	\$2.278.642.-	\$6.076.379.-	\$4.908.550.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.867.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.516.796.-	\$1.510.078.-	\$4.026.874.-	\$3.330.431.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$3.531.475.-	\$2.118.885.-	\$5.650.360.-	\$4.580.515.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$3.747.000.-</b>

\***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.

## V. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### 5.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

- Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del Término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberán elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.

b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.

c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## 5.2 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.”

- 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.

Finalmente, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.