

**DIRECTOR REGIONAL REGIÓN DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS<sup>1</sup>,  
JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región del Libertador  
General Bernardo O'Higgins,  
Ciudad de Rancagua

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

La persona que ejerza el cargo de Director Regional de la Región de O'Higgins será responsable de liderar la gestión institucional de la JUNJI en el territorio, de acuerdo con la normativa vigente, lineamientos ministeriales y aquellos propios del servicio, con el objeto de entregar educación parvularia pública, inclusiva y de calidad a las niñas y los niños entre los 0 y 6 años, promoviendo su desarrollo integral, bienestar, buen trato, aprendizaje, lenguaje, vínculos y participación de las familias y comunidades, priorizando especialmente a quienes viven en contextos de mayor vulnerabilidad socioeconómica.

Dada la complejidad de la Región de O'Higgins, deberá fortalecer una gestión territorial ordenada, basada en datos y orientada a resultados, haciendo un uso eficiente de los recursos públicos que garantice el acceso efectivo a la educación parvularia, así como la continuidad operacional de salas cunas, jardines infantiles y programas educativos, con especial énfasis en el seguimiento de jardines críticos.

A su vez, deberá promover el diálogo institucional con asociaciones de funcionarios y mantener una relación permanente con municipios y sostenedores, dando respuesta oportuna a requerimientos de autoridades y comunidades educativas.

Al asumir el cargo de Director Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar y asegurar la correcta implementación regional de las políticas públicas de educación parvularia, contribuyendo al desarrollo integral, bienestar, aprendizaje, buen trato y seguridad de niñas y niños, así como el apoyo y participación de sus familias.
2. Asegurar que los programas institucionales sean implementados de manera pertinente, oportuna y con estándares de calidad, considerando la diversidad territorial, social y comunal de la región.
3. Implementar las políticas de acceso efectivo, reactivación educativa, cobertura, asistencia, permanencia y expansión de la educación parvularia pública, fortaleciendo el uso adecuado de cupos disponibles y la valoración de la educación inicial por parte de las familias y comunidades.
4. Conducir la gestión de las salas cunas y jardines infantiles de la región, fortaleciendo la planificación, control de gestión, seguimiento de indicadores, trazabilidad de compromisos, continuidad operacional y toma de decisiones basada en datos.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-06-2026

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Carlos Ramírez Sánchez.

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Director Regional de Tarapacá.

5. Impulsar el avance regional en condiciones de calidad, seguridad, infraestructura, coeficientes técnicos y Reconocimiento Oficial, resguardando el funcionamiento regular de salas cuna, jardines infantiles y programas educativos.
6. Generar y mantener alianzas estratégicas con actores relevantes de la región, especialmente municipios, sostenedores VTF, autoridades regionales, servicios públicos, organizaciones sociales, familias y comunidades educativas, que permitan sustentar en el tiempo la entrega oportuna de los diferentes programas que provee el Servicio.
7. Liderar desde el buen trato al equipo humano de la Dirección Regional, promoviendo ambientes laborales sanos, relaciones de trabajo colaborativas, gestión oportuna de conflictos y desarrollo de capacidades en los equipos.
8. Asegurar la adecuada gestión de dotación, reemplazos, cargos críticos y continuidad del servicio, en coordinación con la Dirección Nacional y las unidades competentes, resguardando el funcionamiento regular de los establecimientos y programas educativos.
9. Garantizar la correcta implementación de los procesos, procedimientos, instrucciones y lineamientos enviados por la Dirección Nacional del Servicio desde sus distintas áreas, procurando coherencia, oportunidad y seguimiento en su aplicación regional.
10. Gestionar oportunamente situaciones críticas, contingencias operacionales, requerimientos de familias, alertas de buen trato, infraestructura, seguridad y funcionamiento de unidades educativas.
11. Otras funciones que sean requeridas por su jefatura directa.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	151
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	865
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>M\$19.455.594.-</b>

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fortalecer la calidad educativa, el bienestar integral y el buen trato en la red regional de educación parvularia.</p>	<p>1.1 Promover liderazgos pedagógicos y prácticas pedagógicas que favorezcan el aprendizaje, el lenguaje, el desarrollo integral y el bienestar niñas y niños.</p> <p>1.2 Fortalecer ambientes educativos seguros, bien tratantes, inclusivos y pertinentes a la realidad de las familias y comunidades de la Región de Tarapacá.</p> <p>1.3 Implementar planes de asesoría, acompañamiento y supervisión a las unidades educativas, resguardando la adecuada aplicación de las Bases Curriculares de Educación Parvularia y los lineamientos técnicos institucionales.</p> <p>1.4. Fortalecer el trabajo articulado con las instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, especialmente la Subsecretaría de Educación Parvularia, Superintendencia de Educación y Agencia de Calidad de la Educación.</p> <p>1.5 Gestionar el sistema de desarrollo profesional docente y el fortalecimiento de capacidades de los equipos educativos, con foco en la mejora de las prácticas pedagógicas y el bienestar de niñas y niños.</p>
<p>2. Asegurar el acceso efectivo y equitativo a la educación parvularia pública, fortaleciendo matrícula, asistencia, permanencia y uso adecuado de cupos disponibles.</p>	<p>2.1 Elaborar e implementar un plan regional de acceso efectivo que considere matrícula, asistencia, permanencia, lista de espera, cupos disponibles y características comunales y territoriales de la Región de Tarapacá.</p> <p>2.2 Desarrollar estrategias que promuevan la asistencia regular y permanencia de niñas y niños, en coordinación con familias, comunidades educativas, municipios y redes territoriales.</p> <p>2.3 Fortalecer la valoración de la educación parvularia pública por parte de las familias, promoviendo su</p>

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altos Directivos Públicos** se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	<p>participación activa en los procesos educativos.</p> <p>2.4 Fortalecer la utilización de los cupos disponibles en salas cuna, jardines infantiles y programas educativos, asegurando que la provisión pública de educación parvularia responda a las necesidades reales de los territorios, con criterios de equidad, pertinencia y responsabilidad institucional.</p>
<p>3. Fortalecer la continuidad operacional, infraestructura, seguridad y condiciones de funcionamiento de salas cuna, jardines infantiles y programas educativos.</p>	<p>3.1 Implementar y gestionar un sistema regional de seguimiento de alertas críticas asociadas a infraestructura, seguridad, mantención, dotación, funcionamiento y continuidad del servicio educativo.</p> <p>3.2 Impulsar el avance regional en Reconocimiento Oficial, resguardando condiciones de calidad, seguridad, infraestructura, coeficientes técnicos y cumplimiento normativo.</p> <p>3.3 Ejecutar y monitorear oportunamente los planes de mantención, mejoramiento, conservación, ampliación y regularización de establecimientos, según prioridades regionales e institucionales.</p>
<p>4. Consolidar una gestión regional moderna, ordenada, eficiente y basada en evidencia.</p>	<p>4.1 Fortalecer la planificación regional, el control de gestión, el seguimiento de indicadores y la trazabilidad de compromisos, considerando la magnitud y complejidad de la Región de Tarapacá.</p> <p>4.2 Fortalecer la toma de decisiones basada en información, con foco en resultados, mejora continua y respuesta oportuna a familias, equipos y comunidades educativas</p> <p>4.3 Asegurar la ejecución responsable y oportuna del presupuesto regional, promoviendo el uso eficiente de los recursos públicos y la priorización de necesidades críticas.</p> <p>4.4 Mejorar la coordinación entre subdirecciones regionales, unidades educativas y Dirección Nacional, resguardando oportunidad, coherencia y seguimiento en la implementación de lineamientos institucionales.</p>

<p>5. Fortalecer la gestión de personas, buen trato laboral y relaciones institucionales en una región de alta complejidad.</p>	<p>5.1 Promover una cultura de respeto, inclusión, no discriminación, responsabilidad funcionaria y compromiso con niñas, niños, familias y comunidades educativas.</p> <p>5.2 Liderar desde el buen trato, promoviendo ambientes laborales sanos, respetuosos, colaborativos y orientados al servicio público e implementando los lineamientos entregados desde el nivel central.</p> <p>5.3 Implementar planes de mejora de clima laboral en unidades educativas o equipos regionales priorizados, considerando situaciones de mayor criticidad.</p> <p>5.4 Gestionar oportunamente conflictos, requerimientos de equipos, alertas de sobrecarga y riesgos psicosociales, en coordinación con las áreas competentes.</p> <p>5.5 Fortalecer el diálogo institucional con asociaciones de funcionarios, resguardando relaciones laborales basadas en el respeto, la responsabilidad, la claridad de roles y la continuidad del servicio educativo.</p>
<p>6. Fortalecer la coordinación con sostenedores VTF, municipios y actores territoriales relevantes.</p>	<p>6.1 Generar y mantener alianzas estratégicas con municipios, sostenedores VTF, Servicios Locales de Educación Pública, autoridades regionales, servicios públicos, organizaciones sociales, familias y comunidades educativas.</p> <p>6.2 Fortalecer el acompañamiento técnico, administrativo y financiero a sostenedores VTF, priorizando aquellos con mayores alertas de gestión.</p> <p>6.3 Ejecutar oportunamente los procesos de transferencia de recursos a establecimientos VTF, resguardando su adecuada rendición y seguimiento.</p> <p>6.4 Promover una coordinación territorial efectiva que permita anticipar riesgos, resolver brechas y fortalecer la provisión de educación parvularia pública en la Región de O'Higgins.</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 7° de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **52%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.315.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.778.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.390.000.-**

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

Según lo establecido en la ley 20.213, en los meses de mayo, agosto y noviembre corresponde pago de un incentivo al desempeño conforme a la evaluación integral de la calidad de la educación parvularia y los recursos que determine la ley de presupuestos, de acuerdo a lo indicado en el reglamento respectivo.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>3</sup>

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 reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con 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.

<sup>3</sup> Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."  
Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882.

## 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura de equipos de trabajo en instituciones públicas o privadas en dirección y/o gestión en instituciones relacionadas con educación parvularia, escolar y/o primera infancia y/o garantía de derechos de la niñez y/o desarrollo social, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.\*

Adicionalmente se valorará poseer experiencia y/o conocimientos en: \*\*

- Análisis, diseño y/o implementación de políticas públicas relacionadas con infancia, educación parvularia, educación escolar, bienestar integral de niñas y niños, desarrollo social o garantía de derechos de la niñez.
- Gestión de programas proyectos o servicios vinculados a primera infancia, educación parvularia, educación escolar, desarrollo social y/o gestión territorial.
- Infraestructura educacional, condiciones de funcionamiento, seguridad, Reconocimiento Oficial y mejoramiento de establecimientos de educación parvularia.

\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

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

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

### 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 generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

**C2. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.

**C3. GESTIÓN DE REDES**

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

**C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.

**C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS**

Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>20.811</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>M\$796.043.320.-</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Junji tiene la **Misión** de entregar Educación Parvularia pública, inclusiva y de calidad a niñas y niños entre 0 y 6 años, promoviendo su desarrollo integral, bienestar, aprendizaje, buen trato y participación de sus familias y comunidades, con especial prioridad en quienes viven en contextos de mayor vulnerabilidad socioeconómica, a través de salas cuna, jardines infantiles y programas educativos pertinentes a las realidades territoriales.

Los **Ejes Estratégicos** institucionales son:

- Calidad Educativa y Bienestar Integral

Entregar Educación Parvularia pública de calidad, pertinente a las realidades de los territorios, que favorezca el aprendizaje, el desarrollo integral, el lenguaje, los vínculos, el bienestar y el buen trato de los niños y niñas. Para ello, se impulsan prácticas pedagógicas pertinentes, ambientes educativos seguros y procesos de acompañamiento técnico que fortalezcan el trabajo de los equipos educativos y la participación de las familias.

- Acceso efectivo y cobertura pertinente

Fortalecer el acceso efectivo a la educación parvularia pública, promoviendo la mejor utilización de los cupos disponibles en salas cuna, jardines infantiles y programas educativos, y asegurando que la provisión pública de educación parvularia responda a las necesidades reales de los territorios, con criterios de equidad, pertinencia y responsabilidad institucional.

- Condiciones de funcionamiento, infraestructura y Reconocimiento Oficial

Asegurar condiciones adecuadas de funcionamiento en salas cuna, jardines infantiles y programas educativos, avanzando en infraestructura, mantención, seguridad, coeficientes técnicos, continuidad del servicio educativo y Reconocimiento Oficial, de acuerdo con la normativa vigente y las prioridades institucionales.

- Personas, buen trato y cultura institucional

Contar con personas, equipo y liderazgos idóneos en los distintos niveles de la institución, promoviendo ambientes laborales sanos, bien tratantes, colaborativos y orientados al servicio público. Este eje busca fortalecer la responsabilidad funcionaria, el desarrollo de capacidades, el cuidado de los equipos y una cultura institucional centrada en niñas, niños, familias y comunidades educativas.

- Coordinación territorial y alianzas institucionales

Fortalecer la coordinación con actores relevantes del Sistema de Educación Parvularia y del territorio, incluyendo municipios, sostenedores VTF, Servicios Locales de Educación Pública, autoridades regionales, servicios públicos,

organizaciones sociales, familias y comunidades educativas, con el fin de anticipar riesgos, resolver brechas y fortalecer la educación parvularia pública.

- Modernización, orden en la gestión y uso responsable de recursos públicos

Fortalecer la gestión institucional mediante procesos claros, oportunos y trazables, promoviendo la planificación, el control de gestión, la toma de decisiones basada en información, la mejora continua y el uso responsable de los recursos públicos. Este eje busca instalar una gestión moderna, coordinada y orientada a resultados, tanto internamente como en la respuesta a niñas, niños, familias, equipos y comunidades educativas.

La JUNJI tiene presencia en todo el territorio nacional, con salas cunas, jardines infantiles y diversos programas educativos, desde Putre hasta la Antártida, incluyendo Isla de Pascua y Juan Fernández. Su estructura está organizada en un nivel central y en Direcciones Regionales, cuya labor principal es desarrollar en cada territorio las funciones que por ley le corresponde a la institución, representando a la Vicepresidencia Ejecutiva y asegurando el cumplimiento de los planes, programas, políticas, metas y lineamientos institucionales, coordinando con autoridades regionales, provinciales y comunales.

A la JUNJI de O'Higgins le corresponde administrar 109 Unidades Educativas en forma directa, además de 102 jardines con administración delegada o Vía Transferencia de fondos (VTF), lo que exige una conducción regional con foco en continuidad operacional, buen trato, calidad educativa, acceso efectivo, coordinación territorial, gestión de personas, sostenedores VTF, infraestructura y uso responsable de los recursos públicos.

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

N°	Región	N° UNIDADES EDUCATIVAS DE ADMINISTRACIÓN DIRECTA				N° JJI ADMINISTRADOS POR TERCEROS			Total General
		Educativo para la Familia	Jardín Infantil Alternativo	Jardín Infantil Clásico	Subtotal	%	Jardín Infantil Clásico Adm. por Terceros (VTF)	%	
1	Tarapacá	0	12	22	34	61%	22	39%	56
2	Antofagasta	0	4	29	33	53%	29	47%	62
3	Atacama	1	15	29	45	63%	27	38%	72
4	Coquimbo	1	72	56	129	58%	92	42%	221
5	Valparaíso	0	41	81	122	41%	173	59%	295
6	O'Higgins	1	75	33	109	52%	102	48%	211
7	Maule	8	33	66	107	42%	149	58%	256
8	Bío Bío	4	48	76	128	41%	186	59%	314
9	La Araucanía	0	60	61	121	38%	197	62%	318
10	Los Lagos	5	45	45	95	49%	100	51%	195
11	Aysén	7	1	15	23	68%	11	32%	34
12	Magallanes	1	2	20	23	72%	9	28%	32
13	Metropolitana	0	33	240	273	38%	443	62%	716
14	Los Ríos	0	24	33	57	48%	63	53%	120
15	Arica y Parinacota	3	9	25	37	74%	13	26%	50
16	Ñuble	1	16	17	34	28%	86	72%	120
	<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>490</b>	<b>848</b>	<b>1370</b>	<b>45%</b>	<b>1702</b>	<b>55%</b>	<b>3072</b>

**3.3**  
**USUARIOS y**  
**USUARIAS INTERNOS Y**  
**EXTERNOS**

Los principales **usuarios internos** son el Vicepresidente Ejecutivo, Jefe de Gabinete, los Directores de Departamento y Jefes de Unidad de la Dirección Nacional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles. La relación con ellos se vincula con la implementación de orientaciones político-estratégicas, la entrega de información oportuna para la toma de decisiones, el seguimiento de la calidad educativa, cobertura, continuidad operacional, gestión de personas, infraestructura, recursos y demás áreas de acción institucional en la región.

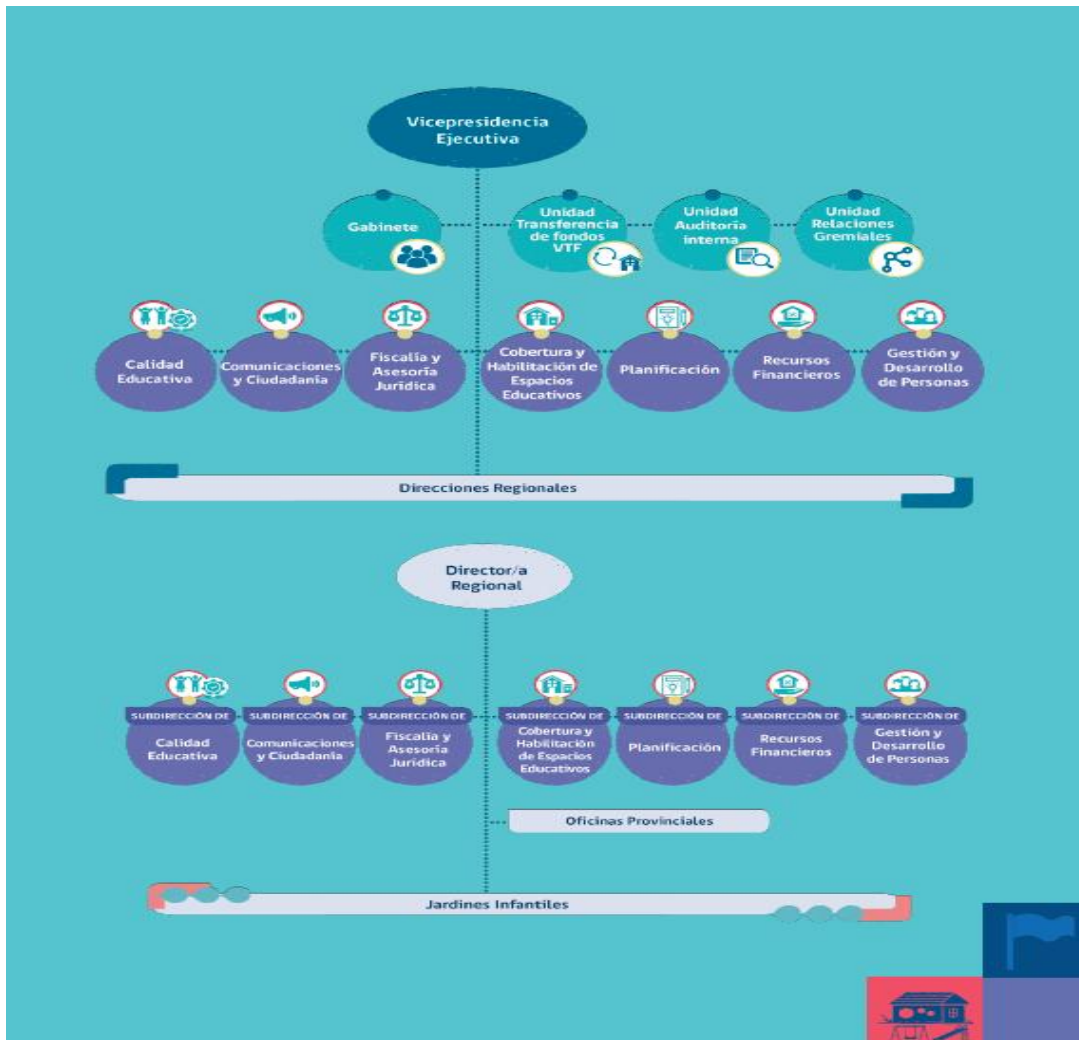
Complementariamente, se relaciona con Directores Regionales de las otras regiones del país; directoras jardines infantiles de administración directa, equipos regionales, funcionarias y funcionarios de la región, así como con los distintos equipos responsables de implementar los programas educativos y lineamientos institucionales en el territorio.

El **principal usuario externo** son las niñas y niños entre 0 y 6 años, sus familias y comunidades educativas, quienes reciben atención educativa a través de salas cuna, jardines infantiles y programas educativos administrados directamente por JUNJI o mediante terceros. En este marco, la gestión regional debe resguardar el acceso efectivo, la calidad educativa, el bienestar integral, el buen trato, la seguridad, la participación de las familias y la continuidad del servicio educativo.

Asimismo, para dar cumplimiento a los planes, programas, políticas, metas y lineamientos institucionales, la Dirección Regional se coordina con las entidades de la institucionalidad de educación parvularia y del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, el gobierno regional, Secretarías Regionales Ministeriales, direcciones regionales de servicios públicos, municipios y sus respectivos concejos, Servicios Locales de Educación Pública, sostenedores VTF, organizaciones sociales y comunitarias, organismos no gubernamentales e instituciones privadas sin fines de lucro.

Dentro de los actores claves, es importante indicar que en la Junta Nacional de Jardines Infantiles existen asociaciones de funcionarios/as con presencia regional, entre ellas AJUNJI y APROJUNJI, con quienes resulta necesario mantener espacios de diálogo institucional basados en el respeto, la responsabilidad y la colaboración, resguardando siempre el buen funcionamiento del servicio educativo y el bienestar de niñas, niños, familias y equipos.

### 3.4 ORGANIGRAMA



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

- Vicepresidente/a Ejecutivo/a
- Director Departamento de Fiscalía y Asesoría Jurídica
- Director Departamento de Calidad Educativa
- Director Departamento de Recursos Financieros
- **Directores Regionales (16)**

#### **IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

##### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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 y directivas públicas 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 con instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente porque las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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

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/as o consejeros/as, 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/a o consejero/a no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

## Director Regional Libertador General Bernardo O'Higgins - Junta Nacional de Jardines Infantiles

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 32 de la Ley N° 21.796 de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2026, 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 2027, 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/la alto/a 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.