

**JEFE/A DE DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN<sup>1</sup>**  
**SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN**  
**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Santiago

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al/La Jefe/a de División de Fiscalización le corresponderá liderar la División, planificando, controlando y dirigiendo los planes y programas de fiscalización realizados en los establecimientos educacionales, así como programar y disponer de los procesos declarativos de rendición de cuentas con el propósito de asegurar el cumplimiento de los requerimientos especificados en la normativa educacional, y la legalidad del uso de los recursos de los establecimientos subvencionados y que reciban aporte estatal, de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 20.529, la normativa legal y reglamentaria aplicable, y a las instrucciones de general aplicación que dicte en estas materias el Superintendente de Educación, contribuyendo a consolidar a la Superintendencia de Educación en su función de garante del derecho a la educación en los niveles parvulario, básico y medio.

Al asumir el cargo de Jefe/a de División de Fiscalización de la Superintendencia de Educación, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Planificar estratégicamente las acciones y objetivos de la División, a través de la definición y priorización de planes y procesos que deben diseñarse y programarse en un periodo.
2. Generar información y orientaciones para fomentar el conocimiento y la aplicación adecuada de la normativa y el buen uso de recursos por parte de la comunidad educativa.
3. Proporcionar los lineamientos generales que debe incluir el Plan Anual de Fiscalización, participando activamente en el diseño y elaboración del instrumento que planifica las acciones de fiscalización.
4. Controlar el cumplimiento de la ejecución de los programas de fiscalización y denuncias que deben ser fiscalizadas, velando para que las actividades de fiscalización se ejecuten de acuerdo a dicha planificación y a los protocolos y estándares definidos por el Superintendente.
5. Asegurar que, ante la detección de posibles incumplimientos normativos, como resultado de los programas de fiscalización o denuncias fiscalizadas, se instruyan los procesos administrativos pertinentes de manera oportuna, resguardando que las direcciones regionales tomen las acciones acordes para no superar los plazos de prescripción.

6. Organizar y proyectar de manera estratégica, los procesos declarativos relacionados con los sistemas de transparencia financiera que se determinen en función al cumplimiento que deben entregar los sostenedores de establecimientos educacionales que reciben aportes del Estado.
7. Velar por que la información relativa a los procesos declarativos de rendición de cuentas y rectificación se resguarde, se comunique y audite para resguardar el buen uso de los recursos. Asimismo, asegurar que la información relativa al objeto de la fiscalización, a las actas e informes asociados y al detalle de los procesos administrativos instruidos, estén a disposición de los involucrados con oportunidad.
8. Diseñar estrategias de capacitación y de formación, programando actividades de manera sistemática y continua en temáticas propias de las acciones que desarrolla la división de fiscalización dirigidas principalmente a los sostenedores, como por ejemplo: capacitación en procesos declarativos de rendición de cuentas y rectificación, acciones formativas, de acompañamiento y orientación en el cumplimiento normativo, buen uso de recursos, entre otros.
9. Asesorar y orientar a las autoridades de la Superintendencia y a las Unidades de fiscalización regional en materias de su competencia.
10. Gestionar a las personas de su división asegurando la disponibilidad e idoneidad del personal que la compone, generando estrategias que contribuyan a su motivación, desarrollo y permanencia.
11. Articularse con otras divisiones y/o unidades de la Superintendencia para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales.
12. Otras tareas encargadas por el/la Superintendente/a de Educación.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	5
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	43
<b>Presupuesto que administra</b>	\$43.000.000.

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

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a 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. Diseñar, implementar y controlar las actividades de levantamiento de información, declaración de uso de recursos y fiscalización, asegurando la transparencia de los procesos relacionados y destinados a fortalecer el desempeño de los establecimientos educacionales, desde el nivel central y a través de las direcciones regionales.</p>	<p>1.1 Proponer anualmente al Superintendente/a planes o acciones destinadas a desarrollar los procesos de levantamiento de información, declaración de uso de recursos y de fiscalización.</p> <p>1.2 Consolidar y mejorar continuamente el modelo de fiscalización con enfoque de derechos, destinado a optimizar la relación entre el uso de los recursos que se dispone y la calidad de los procesos respectivos.</p> <p>1.3 Desarrollar modalidades no presenciales y de vigilancia de los procesos de fiscalización, a través de la optimización del sistema y programas de explotación de datos.</p> <p>1.4 Diseñar y ejecutar una estrategia de entrega de información, apoyo, acompañamiento y capacitación a sostenedores y establecimientos educacionales, respecto del cumplimiento de la normativa del sistema educativo, la rendición de cuentas y el buen uso de recursos.</p> <p>1.5 Evaluar y proponer mejoras al proceso de fiscalización y rendición de cuentas de acuerdo con el marco normativo vigente con la utilización de sistemas de información actualizados.</p> <p>1.6 Promover la colaboración con Servicios que faciliten el acceso a información relevante para la fiscalización y el desarrollo óptimo de</p>

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

	<p>los procesos declarativos que organiza la División.</p>
<p>2. Contribuir a la gestión del cambio organizacional de acuerdo a los lineamientos entregados por la autoridad.</p>	<p>2.1 Diseñar planes y programas para operacionalizar los cambios en su división.</p> <p>2.2 Gestionar e implementar acciones que permitan dar cumplimiento a los compromisos institucionales y del Plan Estratégico que están relacionados las funciones de su división. Estas pueden estar vinculadas con los requerimientos ciudadanos, cumplimientos normativos, buen uso de recursos públicos por parte de las entidades sostenedoras, mejoras de procesos internos, estrategias de concientización y promoción, entre otros.</p>
<p>3. Liderar la generación de capacidades en los equipos de trabajo, buscando fortalecer sus competencias técnicas y habilidades interpersonales para dar respuesta a los desafíos presentes y futuros, y requerimientos del sistema educacional, con enfoque de género.<sup>3</sup></p>	<p>3.1 Promover la aplicación de las políticas y procedimientos de los equipos de trabajo o en materia de personas, con enfoque de género.</p> <p>3.2 Gestionar el desempeño de su equipo mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico, de respeto y buen trato por las personas.</p> <p>3.3 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género al equipo de trabajo.</p>

<sup>3</sup> **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

## 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.411.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$7.107.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.021.000.-**

Las asignaciones y bonos de estímulo se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES 4

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años en el sector público o privado. En el caso de poseer el grado académico de Magíster o Doctor los años de experiencia requeridos serán, a lo menos, de cinco años.

Fuente legal: Artículo 2° del DFL N° 4, de 13 de marzo de 2012, del Ministerio de Educación, actualizado por ley 21.006 (art 8°).

### 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/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en gestión en el rubro educacional en los niveles de educación parvularia y/o escolar, en un nivel apropiado para las necesidades del cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en Sistema de Aseguramiento de Calidad de la Educación, Fiscalización y normativa educacional, Financiamiento de la educación, Implementación de procesos de gestión de calidad en el ámbito educativo o en Gestión y automatización de procesos, gestión pública.\*\*

\*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.

4 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/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.3 VALORES  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<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>

**2.4  
COMPETENCIAS  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para 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.</p>
<p><b>C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b></p> <p>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.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	896 autorizado por Ley de Presupuesto 2024
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$38.173.368.-

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión Institucional**

Contribuir al aseguramiento de una educación parvularia y escolar de calidad, inclusiva y participativa resguardando los derechos de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y personas adultas como parte de la comunidad educativa, con un enfoque integral, territorial y de género, promoviendo el cumplimiento de la normativa educacional, y el buen uso de los recursos por parte de los y las sostenedores/as que reciben aporte del Estado.

##### **Objetivos Estratégicos institucionales**

1. Asegurar el presupuesto, dotación, tecnologías e infraestructura necesarias para el correcto desarrollo de los procesos y el logro de los objetivos estratégicos
2. Implementar acciones de mejora a los procesos institucionales, por medio de una gestión colaborativa y con foco en las personas, para una adecuada entrega de servicios a las y los usuarios de la Superintendencia.
3. Verificar el cumplimiento de la normativa vigente y el buen uso de recursos públicos por medio de la realización de fiscalizaciones con enfoque de derechos y la tramitación de procesos administrativos educacionales pertinentes.
4. Gestionar los requerimientos ciudadanos de forma efectiva y oportuna a través de los diferentes canales y sistemas de atención a la ciudadanía para asegurar el resguardo de los derechos educacionales.
5. Implementar una estrategia de concientización y promoción, a través de distintos canales de información e instancias participativas, para que quienes forman parte de la comunidad educativa conozcan y ejerzan en plenitud sus derechos educacionales, apliquen correctamente la normativa educacional y hagan buen uso de recursos públicos, según corresponda.

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

1. Acciones de fiscalización realizadas.
2. Procesos administrativos sancionatorios tramitados.
3. Requerimientos ciudadanos gestionados.
4. Actividades de concientización y promoción realizadas.

### **Contexto Externo del Servicio**

En el Diario Oficial del 27 de agosto de 2011, se publicó la ley N° 20.529, que aprueba la creación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media, cuyo objeto es propender a asegurar una educación de calidad en sus distintos niveles y la equidad, entendida como el que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad. Mediante esta Ley, específicamente en los artículos N° 47 y siguientes se crea y regula la Superintendencia de Educación.

La Superintendencia de Educación constituye una institución fiscalizadora afecta al Sistema de Alta Dirección Pública, que tiene domicilio en la ciudad de Santiago, y se desconcentra territorialmente mediante Direcciones Regionales, a cargo de un Director Regional quien dependerá jerárquicamente del Superintendente/a.

Posteriormente con la promulgación de la Ley N° 20.832 de MINEDUC, se amplía el universo de establecimientos de educación parvularia que son objeto de fiscalización por parte de la Superintendencia de Educación.

### **PILARES ESTRATÉGICOS**

Ministerio de Educación: Contribuir al aseguramiento de una educación parvularia y escolar de calidad, inclusiva y participativa resguardando los derechos de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y personas adultas como parte de la comunidad educativa, con un enfoque integral, territorial y de género, promoviendo el cumplimiento de la normativa educacional, y el buen uso de los recursos por parte de los y las sostenedores/as que reciben aporte del Estado.

Subsecretaría de Educación Parvularia: Su misión es la promoción, desarrollo, organización general y coordinación de la educación parvularia de calidad para la formación integral de niños y niñas, desde su nacimiento hasta su ingreso a la educación básica, velar por el desarrollo de la Educación Parvularia mediante el aseguramiento de la calidad en los procesos de aprendizaje y el mejoramiento equitativo de las condiciones de desempeño pedagógico, lo que se garantizará a través de la elaboración, coordinación, aplicación y evaluación de políticas y programas, que promoverán un sistema de educación inclusivo y equitativo para los niños y niñas del territorio entre 0 y 6 años.

Consejo Nacional de Educación: Su misión es cautelar y promover la calidad de la Educación Parvularia, básica, media y terciaria en el marco de los sistemas de aseguramiento de la calidad de la educación escolar y superior, a través de la evaluación de diversas propuestas educacionales de organismos públicos e instituciones de educación y la entrega oportuna de información a estudiantes y sus familias, tomadores de decisiones, académicos y la comunidad en general.

Agencia de la Calidad de Educación: Su misión es trabajar con las comunidades educativas evaluando, orientando e informando para lograr una educación integral de calidad con equidad que permita que en Chile todas y

todos puedan crecer y desarrollarse superando las brechas.

### **Contexto Interno del Servicio**

La Superintendencia de Educación es un Servicio Público funcionalmente descentralizado y territorialmente desconcentrado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relaciona con el Presidente de la República por intermedio del Ministerio de Educación. Su objeto será fiscalizar, de conformidad a la ley, que los sostenedores de establecimientos educacionales reconocidos oficialmente por el Estado se ajusten a las leyes, reglamentos e instrucciones que dicte la Superintendencia, en adelante “la normativa educacional”. Asimismo, fiscalizará la legalidad del uso de los recursos por los sostenedores de los establecimientos subvencionados y que reciban aporte estatal y, respecto de los sostenedores de los establecimientos particulares pagados, fiscalizará la referida legalidad sólo en caso de denuncia. Además, proporcionará información, en el ámbito de su competencia, a las comunidades educativas y otros usuarios e interesados, y atenderá las denuncias y reclamos de éstos, aplicando las sanciones que en cada caso corresponda.

Esta organización del quehacer de la Superintendencia, con ocasión de la ampliación de las facultades de fiscalización a la primera infancia, requiere una coordinación entre quienes desarrollan los procesos de gestión institucional, de manera de permearles de esta particularidad normativa y educacional, la cual permita a través de la fiscalización, alcanzar el aseguramiento de la calidad de la educación parvularia.

### **Cobertura Territorial**

La Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación se encuentra ubicada en Santiago. Sus Direcciones Regionales están emplazadas en las ciudades que a continuación se detallan:

- Dirección Regional, Arica y Parinacota, en la ciudad de Arica.
- Dirección Regional Tarapacá, en la ciudad de Iquique.
- Dirección Regional Antofagasta, en la ciudad de Antofagasta.
- Dirección Regional Atacama, en la ciudad de Copiapó.
- Dirección Regional Coquimbo, en la ciudad de La Serena.
- Dirección Regional Valparaíso, en la ciudad de Viña del Mar.
- Dirección Regional Metropolitana, en la ciudad de Santiago.
- Dirección Regional O’Higgins, en la ciudad de Rancagua.
- Dirección Regional Maule, en la ciudad de Talca.
- Dirección Regional Ñuble, en la ciudad de Chillán.
- Dirección Regional Biobío, en la ciudad de Concepción.
- Dirección Regional La Araucanía, en la ciudad de Temuco.

- Dirección Regional Los Ríos, en la ciudad de Valdivia.
- Dirección Regional Los Lagos, en la ciudad de Puerto Montt.
- Dirección Regional Aysén, en la ciudad de Coyhaique.
- Dirección Regional Magallanes, en la ciudad de Punta Arenas.

En referencia a la situación escolar a nivel nacional, es importante señalar que el número total de establecimientos educacionales funcionando reconocidos oficialmente por el Estado en el año 2023 corresponde a 12.077 y que imparten educación parvularia, básica, media, especial y de adultos.

Según dependencia administrativa, las cantidades de establecimientos son las siguientes:

- 4.511 Municipales
- 649 Servicios Locales de Educación
- 5.645 Particulares Subvencionados
- 1.202 Particulares Pagados
- 70 Corporación de Administración Delegada (DL 3166)

Respecto al número de estudiantes matriculados, ascienden a un total nacional de 3.631.025 estudiantes, de los cuales 1.112.784 corresponden a municipales, 174.287 a servicios locales de educación, 1.961.574 a particulares subvencionados, 338.213 a particulares pagados y 44.167 a corporación de administración delegada (DL 31066).

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales clientes internos de el/la Jefe/a de División de Fiscalización son:

#### **Usuarios Internos:**

- Gabinete del Superintendente.
- Fiscal.
- Intendente(a) de Educación Parvularia.
- Otras Jefaturas de Divisiones.
- Jefaturas o Encargados de Departamentos.
- Directores/as Regionales.

#### **Usuarios Externos:**

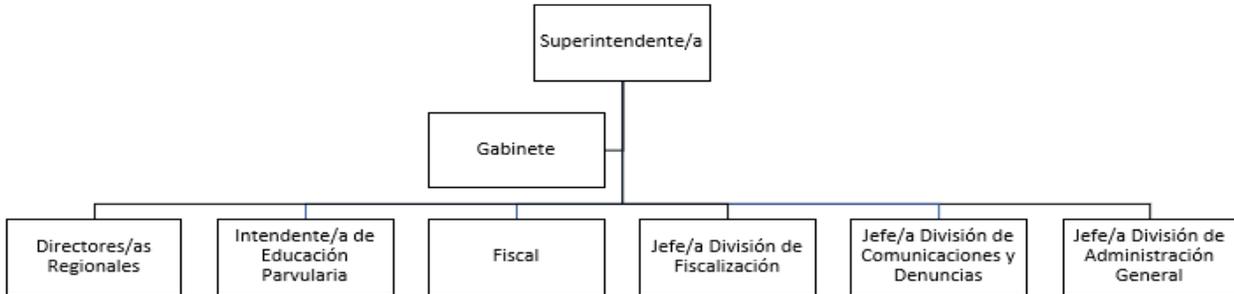
- Alumnas y alumnos de establecimientos educacionales.
- Entidades sostenedoras de establecimientos educacionales.
- Directores/as de establecimientos educacionales.
- Docentes y Asistentes de la Educación.
- Establecimientos Educacionales.

**Actores Claves:**

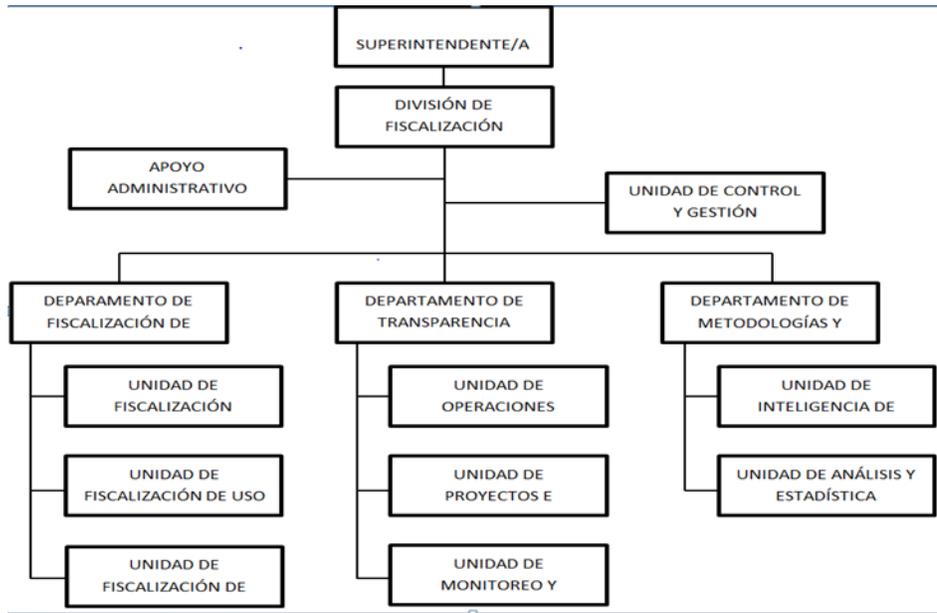
- Instituciones partícipes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (Ministerio de Educación, Agencia de la Calidad, Consejo Nacional de Educación).
- Dirección de Educación Pública.
- Contraloría General de la República.
- Consejo de Defensa del Estado.
- Fiscalía Nacional.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- Fundación Integra

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



#### Organigrama de la División



Los cargos de la Superintendencia de Educación que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Superintendente/a de Educación.
- Intendente/a de Educación Parvularia.
- **3 Jefes/as de División.**
- Fiscal.
- 16 Directores/as Regionales.

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

### - 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.

El personal de la Superintendencia que ejerza cargos directivos y profesionales de los tres primeros niveles jerárquicos deberá desempeñarse con dedicación exclusiva. Sin perjuicio de lo anterior, podrá realizar labores docentes en los términos del artículo 8° de la ley N° 19.863, ejercer los derechos que le atañen personalmente, percibir los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable y los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio.(art 108 de la Ley N° 20.529)

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.

-Condiciones especiales aplicables al personal de la Superintendencia de Educación:

Al personal de la Superintendencia le resulta aplicable los siguientes artículos de la Ley N° 20.529:

El personal de la Superintendencia deberá guardar absoluta reserva y secreto de las informaciones de las cuales tome conocimiento en el cumplimiento de sus labores, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deba proporcionar de conformidad a la ley. Las infracciones a esta norma serán

consideradas falta grave para efectos administrativos, lo que no obsta a las sanciones penales que procedan. (art. 105 de la Ley N° 20.529).

El personal de la Superintendencia tendrá prohibición absoluta de prestar a las entidades sujetas a su fiscalización otros servicios que los señalados en la ley, ya sea en forma directa o indirecta. Cualquier infracción a esta norma será constitutiva de falta grave para los efectos de establecer su responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones que procedan de conformidad a la ley. (art. 106 de la Ley N° 20.529).

El personal de la Superintendencia que ejerza cargos directivos y profesionales de los tres primeros niveles jerárquicos deberá desempeñarse con dedicación exclusiva. Sin perjuicio de lo anterior, podrá realizar labores docentes en los términos del artículo 8° de la ley N° 19.863, ejercer los derechos que le atañen personalmente, percibir los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable y los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio.

-Condiciones establecidas en el DL 3.551

Sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas en sus respectivos estatutos, prohíbese al personal de las instituciones fiscalizadoras a que se refiere este título, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o a entidades sometidas a la fiscalización de dichas instituciones o a los directivos, Jefes o empleados de ellas.

Ningún funcionario de institución fiscalizadora podrá intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tenga interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos del 1° a 4° grado inclusivos, o por afinidad de primero y segundo grado, o las personas ligadas con él por adopción.

Asimismo, les está prohibido actuar por sí o a través de sociedades de que formen parte, como agentes o gestores de terceras personas ante cualquier institución sometida a la fiscalización de las instituciones a que se refiere este título.

Del mismo modo son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios de una institución fiscalizadora que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a la fiscalización de ese organismo. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en funciones. (inciso final del artículo 56 de la Ley 18.575).