

**INTENDENTE/A DE EDUCACIÓN PARVULARIA  
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN  
MINISTERIO DE EDUCACION  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al/A la Intendente/a de Educación Parvularia le corresponderá liderar la Intendencia, planificando, controlando y dirigiendo las acciones necesarias para la elaboración y entrega oportuna de criterios técnicos, que permitan orientar el ejercicio de las atribuciones y funciones que debe cumplir la Superintendencia respecto de establecimientos educacionales que impartan Educación Parvularia y que cuenten con reconocimiento oficial del Estado o la autorización de éste, en su caso; contribuyendo a consolidar a la Superintendencia de Educación en su función de garante del derecho a la educación en sus niveles parvulario, básico y medio.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES<sup>1</sup>**

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

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 16-05-2017  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Contreras.

<sup>1</sup> 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: parte final del inciso tercero del artículo cuadragésimo de la ley N° 19.882.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### **Misión Institucional:**

Contribuir al aseguramiento de la calidad y el ejercicio del derecho a la educación, parvularia y escolar, mediante la fiscalización del cumplimiento de la normativa; la rendición de cuentas; la gestión de denuncias y la provisión de información con un sentido de eficiencia, eficacia, transparencia y participación.

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

1. Fortalecer, facilitar y promover el conocimiento y ejercicio de los derechos de los distintos miembros de la comunidad educativa y de la ciudadanía, a través de la difusión de contenidos pertinentes, utilizando canales de información efectivos e innovadores.
2. Promover en los establecimientos educacionales la instalación de capacidades y prácticas que permitan el cumplimiento de la normativa educacional, con el propósito de contribuir a la calidad educativa, en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación.
3. Resguardar, a través de la gestión de denuncias, la fiscalización y la instrucción de procesos administrativos sancionatorios, el cumplimiento de la normativa educacional vigente y el uso de los recursos que reciben los establecimientos educacionales.

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

- Fiscalización e Instrucción de Procesos Administrativos a establecimientos educacionales.
- Gestión de Denuncias y Reclamos.
- Formación y capacitación de sostenedores y actores de la comunidad educativa.
- Información a la comunidad educativa y ciudadanía.

#### **Clientes/Usuarios:**

- Alumnos/as de establecimientos educacionales.
- Padres, Madres y apoderados/as de establecimientos educacionales.
- Sostenedores/as de establecimientos educacionales.
- Directores/as de establecimientos educacionales.
- Docentes y Asistentes de la Educación.
- Establecimientos Educacionales.
- Instituciones partícipes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (Ministerio de Educación, Agencia de la Calidad, Consejo Nacional de Educación).
- Consejo de Defensa del Estado.
- Fiscalía Nacional.

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

El programa de gobierno de la Presidenta Bachelet plantea que la gran deuda hoy es mejorar transversalmente la calidad de la educación, entendida integralmente y no sólo como el resultado de pruebas estandarizadas. Así también, se proyecta reposicionar a la educación pública en todos los niveles. Para entregar una mejor educación resulta imprescindible contar con un sistema más integrado y equitativo, que no deje, como hoy, rezagados y excluidos. Del mismo modo, señala que el Estado, a través de la educación pública, desarrollará un rol fundamental en cada nivel educacional. El Estado debe garantizar el ejercicio del derecho a una educación de calidad, fortaleciendo la educación pública, entregando garantías explícitas y exigibles a ciudadanos y ciudadanas.

En tal sentido, la definición de un concepto integral de calidad educativa, se constituye en un elemento esencial para el proceso de reforma estructural comprometido para el presente período presidencial, razón por la cual se plantea como un desafío de orden estratégico sintonizar el rol de las diferentes instituciones que operan en el sistema educativo y en particular, aquellas que forman parte del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, cuyo objeto es precisamente generar las condiciones, los apoyos y controles necesarios para cautelar la provisión de educación de calidad, con independencia de origen socioeconómico de los estudiantes y de las familias de donde provienen.

En este contexto, aparecen como desafíos de gobierno para el Servicio:

- Cumplir mandato que la Ley 20.529 le asigna a la Superintendencia de Educación en el ámbito de la fiscalización del uso de recursos públicos a sostenedores públicos y privados; informar a la comunidad sobre derechos educativos y promover la instalación de capacidades y prácticas que permitan el cumplimiento de la normativa educacional.
- Implementar las normativas asociadas a la reforma educacional en lo que concierne al rol de la Superintendencia de Educación: Ley N° 20.845 de Inclusión, Ley 20.832 que crea la autorización de funcionamiento de establecimientos de Educación Parvularia, y la Ley 20.835 que crea la Subsecretaría y la Intendencia de Educación Parvularia; que busca fortalecer el sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación para el nivel parvulario, reforzado por los lineamientos de la Presidenta de la República, en relación al aumento de la cobertura, la actualización del diseño curricular y la fiscalización integral de dicho nivel.
- Implementar un modelo de fiscalización con enfoque de derechos.
- Participar activamente en el desarrollo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación y en la implementación del Plan de Aseguramiento de la Calidad de la Educación generado por el Sistema.

**2.3  
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 la equidad, entendida como el que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad. Asimismo, se promulgó la ley N° 20.835 que amplía el universo de establecimientos que son objeto de fiscalización de la Superintendencia de Educación.

Este sistema está compuesto por los siguientes organismos, con los cuales debe relacionarse de forma explícita:

**Ministerio de Educación:** Su misión es asegurar un sistema educativo inclusivo y de calidad que contribuya a la formación integral y permanente de las personas y al desarrollo del país, mediante la formulación e implementación de políticas, normas y regulación, desde la Educación Parvularia hasta la educación superior.

**Subsecretaría de Educación:** Su misión es velar por el permanente desarrollo y mejora, así como por la regulación y el adecuado funcionamiento del sistema educacional chileno en todos sus niveles y ámbitos. Ello bajo criterios de calidad, equidad, inclusión, diversidad, pertinencia, formación integral y permanente de las personas y aporte al desarrollo del país. En ese marco, trabaja para i) garantizar que la educación de calidad sea un derecho al cual puedan acceder todos los niños, niñas, jóvenes y adultos de Chile según corresponda; y ii) velar y emprender acciones para que la educación pública se desarrolle y fortalezca en tanto eje fundamental del sistema educativo nacional y de garantía del cumplimiento de los criterios antes señalados, en el contexto de un sistema de provisión mixta.

**Subsecretaría de Educación Parvularia:** Es el órgano que colabora directamente con el Ministro de Educación en 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.

**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, 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.

**2.4  
CONTEXTO INTERNO  
DEL SERVICIO**

Con la Intendencia de Educación Parvularia, que se crea a partir de la Ley 20.835, se amplía el universo y alcance de las facultades fiscalizadoras de la Superintendencia, en tanto se agregan alrededor de 6.000 nuevos "puntos de fiscalización", en un nivel que exige un replanteamiento organizacional.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado y para dar cumplimiento a lo dispuesto, la creación de la Intendencia implicará un aumento de dotación en los distintos procesos que lleva a cabo la institución, especialmente en el nivel regional, con el aumento de Profesionales de Atención de Primera Línea, Fiscalizadores y Fiscales Regionales.

Además de lo anterior, se crea la figura del "Coordinador Regional de Educación Parvularia", un equipo central y orgánicamente una estructura del mismo nivel que las Divisiones actualmente existe.

**Definiciones Jurídicas:**

La Superintendencia se constituye como 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.

Es una institución fiscalizadora en los términos del decreto ley N° 3.551, de 1981, y estará afecta al Sistema de Alta Dirección Pública. 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 y de acuerdo a lo establecido en el artículo 48° de la Ley N° 20.529. 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.

**Definiciones Estratégicas:**

En el contexto de la misión y los objetivos institucionales, la Superintendencia de Educación ha definido 5 ejes estratégicos de acción:

- Implementación, en el marco que se le asigna, de la nueva normativa educacional (Ley N° 20.835 y Ley N° 20.836, entre otras).
- Elaboración y aplicación de un Modelo de Fiscalización con Enfoque de Derechos Educativos.
- Difusión de derechos educacionales y procesos de mediación en la comunidad escolar y la ciudadanía.
- Participación como agente activo en el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, con foco en la escuela y en estrecha coordinación institucional.
- Reparación organizacional y funcional interna para la implementación eficiente de los nuevos desafíos.

**Intendencia Educación Parvularia:**

La ley N° 20.835 que crea la Subsecretaría de Educación Parvularia, establece que la organización interna de la Superintendencia “considerará una Intendencia de Educación Parvularia, cuya función será elaborar los criterios técnicos que permitan orientar el ejercicio de las atribuciones de aquella respecto de establecimientos educacionales que impartan Educación Parvularia y que cuenten con reconocimiento oficial del Estado o la autorización, en su caso.”

Corresponde además a la Intendencia, especialmente:

1. Elaborar y proponer los criterios técnicos, de acuerdo con la alta especialidad del nivel de Educación Parvularia, que orienten la función fiscalizadora de la Superintendencia respecto de los establecimientos que la imparten.
2. Proponer al/a la Superintendente/a la interpretación administrativa de la normativa educacional aplicable a los establecimientos que imparten Educación Parvularia.
3. Proponer al/a la Superintendente/a instrucciones de general aplicación al sector sujeto a su competencia.
4. Elaborar índices, estadísticas y estudios relativos al sistema de Educación Parvularia.
5. Las demás que le encomienden las leyes o reglamentos.

La incorporación de la Intendencia Parvularia a la Superintendencia de Educación implica, asimismo, la ampliación de la cobertura de establecimientos sujetos a fiscalización de normativa y de recursos. A su vez, implica que el Modelo de Fiscalización con Enfoque de Derechos considere las particularidades del nivel parvulario. Además, significa modificaciones en la dotación de personal y en el organigrama central y la estructura de gestión regional.

Una estimación del universo potencial de establecimientos de Educación Parvularia a fiscalizar es la siguiente(\*):

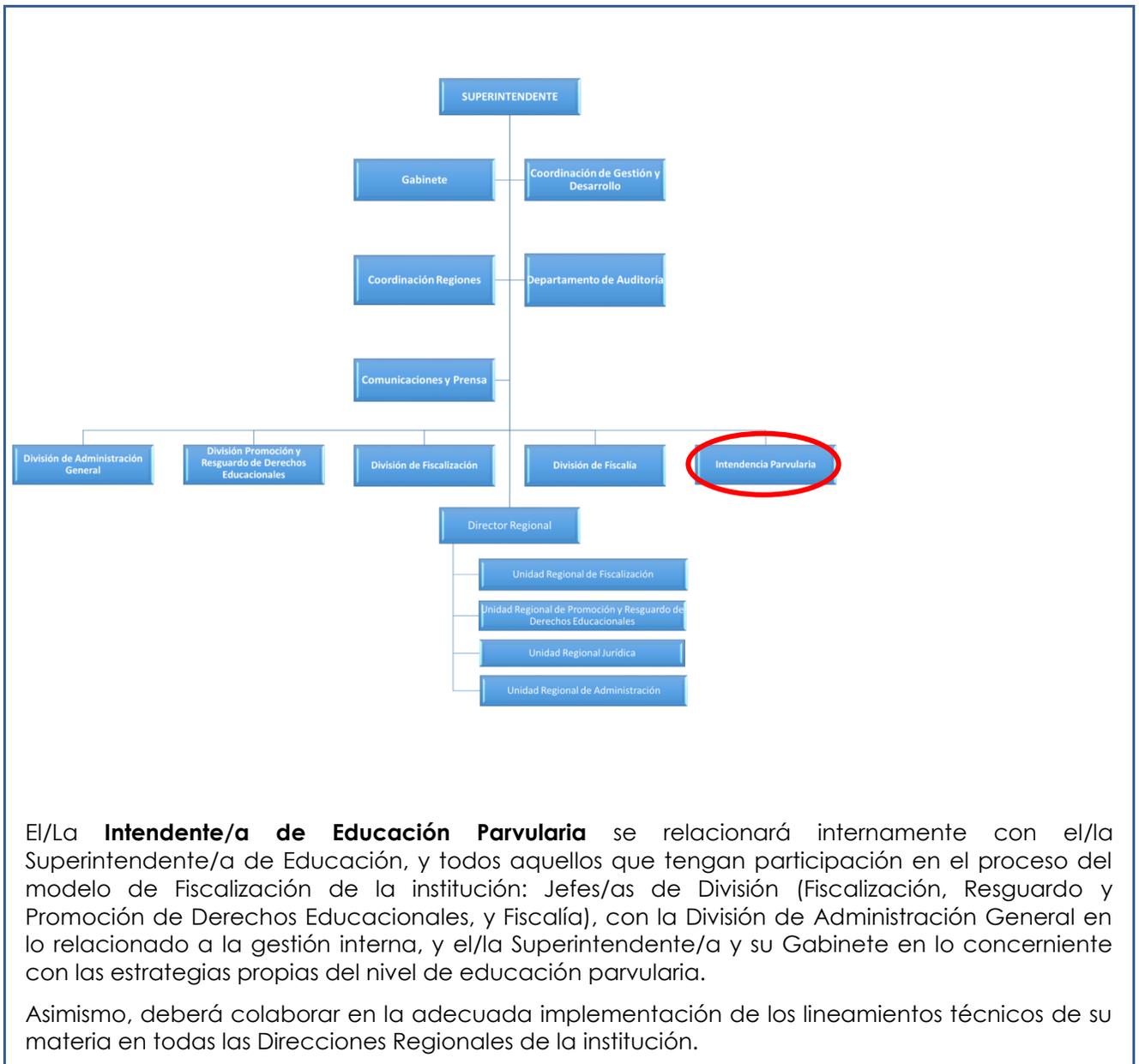
|                                      |     |
|--------------------------------------|-----|
| <b><u>JUNJI</u></b>                  |     |
| Clásicos                             | 441 |
| Alternativos                         | 572 |
| No Convencionales                    | 175 |
| <b><u>INTEGRA</u></b>                |     |
| Clásicos                             | 936 |
| Programas No Convencionales          | 110 |
| Convenios de Administración Delegada | 51  |

Perfil Intendente/a de Educación Parvularia - Superintendencia de Educación

|   |       |
|---|-------|
| <b><u>Particulares</u></b>                    |       |
| Certificados por JUNJI                        | 825   |
| No Certificados por JUNJI                     | 1.165 |
| <b><u>Vía Transferencia de Fondos</u></b>     |       |
| (Administrados por terceros con fondos JUNJI) | 1.758 |

(\*) No incluye a salas cunas que funcionan al interior de espacios de trabajo, así como tampoco establecimientos que cuentan con RBD y sólo con nivel NT1 y NT2.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



El/La **Intendente/a de Educación Parvularia** se relacionará internamente con el/la Superintendente/a de Educación, y todos aquellos que tengan participación en el proceso del modelo de Fiscalización de la institución: Jefes/as de División (Fiscalización, Resguardo y Promoción de Derechos Educativos, y Fiscalía), con la División de Administración General en lo relacionado a la gestión interna, y el/la Superintendente/a y su Gabinete en lo concerniente con las estrategias propias del nivel de educación parvularia.

Asimismo, deberá colaborar en la adecuada implementación de los lineamientos técnicos de su materia en todas las Direcciones Regionales de la institución.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

|  |            |
|--|------------|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | <b>886</b> |
| <b>Dotación de Planta</b>                    | <b>54</b>  |
| <b>Dotación a Contrata</b>                   | <b>832</b> |
| <b>Personal a Honorarios</b>                 | <b>24</b>  |

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

|                                 |                            |
|---------------------------------|----------------------------|
| <b>Presupuesto Corriente</b>    | <b>\$ 27.291.150.000.-</b> |
| <b>Presupuesto de Inversión</b> | <b>\$ 2.012.066.000.-</b>  |

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

La Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación se encuentra ubicada en Santiago. Sus Direcciones Regionales están emplazadas en las ciudades capitales de cada región:

- 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 Bío-Bío, en la ciudad de Concepción.
- Dirección Regional La Araucanía, en la ciudad de Temuco.
- Dirección Regional Los Ríos, en la ciudad de Valdivia.
- 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.

**2.7  
CARGOS DEL  
SERVICIO  
ADSCRITOS AL  
SISTEMA DE ADP**

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.
- 15 Directores/as Regionales.

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

**3.1  
FUNCIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
CARGO**

Al asumir el cargo de Intendente/a de Educación Parvularia, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Asesorar, recomendar y entregar al/a la Superintendente/a lineamientos técnicos para la generación de estrategias, políticas, procedimientos y acciones en los ámbitos del quehacer de la Superintendencia que tengan relación con el sistema de Educación Parvularia.
2. Elaborar y proponer los criterios técnicos, de acuerdo con la alta especialidad del nivel de Educación Parvularia, que orienten la función fiscalizadora de la institución respecto de los establecimientos que la imparten.
3. Proponer al/a la Superintendente/a la interpretación administrativa de la normativa de educación aplicable a los establecimientos que imparten Educación Parvularia.
4. Proponer al/a la Superintendente/a instrucciones de general aplicación al sector sujeto a su competencia.
5. Liderar la elaboración de índices, estadísticas y estudios relativos al sistema de Educación Parvularia, asegurando su permanente disponibilidad para la toma de decisiones.
6. Gestionar los recursos humanos de la Intendencia, asegurando la disponibilidad e idoneidad del personal que la compone, generando estrategias que contribuyan a su motivación y desarrollo.
7. Informar al/a la Superintendente/a de forma permanente y bajo los mecanismos establecidos, los resultados y avances de la gestión de la Intendencia.
8. Las demás que le encomienden las leyes, reglamentos y el/la Superintendente/a.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO**

| <b>DESAFÍOS</b>   | <b>LINEAMIENTOS</b>   |
|---|---|
| <p>1. Completar la Instalación y puesta en marcha de la Intendencia de Educación Parvularia a nivel nacional, proponiendo las políticas y planes necesarios para fortalecer la gestión institucional en esta materia.</p> | <p>1.1 Conducir la ejecución de un plan y programa de trabajo orientado a la instalación de modos y formas específicas de trabajo, de acuerdo a los lineamientos estratégicos que entregue el/la Superintendente/a.</p> <p>1.2 Reportar al/a la Superintendente/a en forma periódica, los avances en relación al programa de trabajo definido y aprobado por el/la Superintendente/a.</p> <p>1.3 Liderar la inserción del equipo de trabajo en la Superintendencia.</p> <p>1.4 Implementar, en conjunto con los/as Jefes/as de División que corresponda, un programa de trabajo específico para la apropiación de los aspectos referidos al nivel parvulario en las funciones fiscalizadoras, sancionatorias y de difusión y resguardo de derechos de la Superintendencia, que considere la transición desde las antiguas funciones de supervigilancia a las establecidas en la nueva normativa, respetando los plazos que establece la ley.</p> <p>1.5 Realizar seguimiento y reporte a la etapa de transición, generando las alertas que sean necesarias para el cumplimiento de los plazos establecidos.</p> |
| <p>2. Instalar una capacidad dentro de la Superintendencia, que lo convierta en un referente técnico a nivel de la educación parvularia.</p>  | <p>2.1 Promover, dentro de su equipo de trabajo, la instalación de nuevas capacidades respecto de las materias que se encuentran dentro de competencias de la Intendencia a su cargo.</p> <p>2.2 Desarrollar la capacidad institucional de gestión del conocimiento a través la generación, mantención y difusión de información relativa a la fiscalización de establecimientos que prestan servicios en el nivel.</p>   |

Perfil Intendente/a de Educación Parvularia - Superintendencia de Educación

|   |   |
|---|---|
| <p>3. Asesorar y participar en la estrategia de inserción de la Superintendencia en materias de fiscalización de la educación parvularia en la red de actores sociales y en las instituciones involucradas en el nivel.</p> | <p>3.1 Establecimiento de relaciones con otras instituciones del sector de educación.</p> <p>3.2 Asesorar al/a la Jefe/a Superior del Servicio en acciones comunicacionales relacionadas con la educación parvularia.</p> |
|---|---|

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### **PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

##### **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>1</sup>**

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

##### **CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

| ATRIBUTOS   | PONDERADOR  |
|---|-------------|
| <p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b><br/>                     Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional por la Dirección Nacional de la Superintendencia</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>   | <b>15%</b>  |
| <p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b><br/>                     Es altamente deseable poseer experiencia en gestión educacional en el nivel parvulario, en un grado apropiado para las necesidades del cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener conocimiento y/o experiencia en el ámbito de la fiscalización, y/o políticas públicas, y/o aseguramiento de la calidad de educación.</p> <p>Se valorará poseer a lo menos 2 años de experiencia en cargos directivos, de jefatura y/o gerenciales.</p>  | <b>15%</b>  |
| <p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b><br/>                     Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizando a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para diseñar, monitorear, controlar y evaluar procesos, aportando en la mejora continua de la organización.</p> <p>Habilidad para orientarse al logro de los objetivos definidos por la Superintendencia, cumpliendo con los plazos señalados, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizando recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad de acuerdo a las directrices que dicte en estas materias el/la Superintendente/a de Educación.</p> | <b>20 %</b> |
| <p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b><br/>                     Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>  | <b>15 %</b> |
| <p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b><br/>                     Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público, incorporando en su gestión variables de impacto organizacional, de acuerdo a las prioridades de la institución y los objetivos estratégicos.</p>   | <b>10 %</b> |
| <p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b><br/>                     Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional.<br/>                     Capacidad para transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Capacidad para asegurar que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>   | <b>10 %</b> |
| <p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b><br/>                     Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>  | <b>15 %</b> |
| <p><b>TOTAL</b></p>   | <b>100%</b> |

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

|                                    |                                |
|------------------------------------|--------------------------------|
| Nº Personas que dependen del cargo | 20                             |
| Presupuesto que administra         | No aplica para el año en curso |

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Para el desarrollo de su labor, la Intendencia de Educación Parvularia de la Superintendencia contará inicialmente con una dotación de aproximadamente 20 personas, compuesta por:

- 1. Equipo Asesor Directo (4);** quienes apoyarán en la elaboración de los lineamientos técnicos del nivel parvulario.
- 2. Coordinadores Regionales de Educación Parvularia (15),** uno en cada Dirección Regional, quienes contextualizarán en el ámbito regional los lineamientos en materias de fiscalización del nivel parvulario.
- 3. Apoyo Administrativo (1)**

### 5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/La Intendente/a de Educación Parvularia se relaciona principalmente con los siguientes clientes y actores claves:

#### Cientes Internos:

- Gabinete del/de la Superintendente/a; a quienes deberá proveer de información para las comunicaciones y definiciones estratégicas de su ámbito de competencia.
- Jefes/as de Divisiones; con quienes deberá articular las acciones que le correspondan a cada División en el ámbito de la educación parvularia.
- Fiscal; colaborando en la entrega de lineamientos para la interpretación de la normativa de educación aplicable a los establecimientos que imparten Educación Parvularia.
- Jefes/as de Departamentos; en lo relacionado a las áreas de gestión interna (Tecnología, Gestión de Personas, Administración y Finanzas, entre otros).
- Directores/as Regionales; en la adecuada contextualización e implementación de los lineamientos del nivel parvulario en cada región.

#### Cientes Externos:

Los principales actores del entorno con que se vincula el/la Intendente/a de Educación Parvularia son los siguientes:

- Ministerio de Educación, quien es el órgano rector del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación en sus niveles parvulario,

básico y medio, con el fin de alinear las directrices estratégicas definidas por el Ministerio y coordinar actividades de interés comunes, entrega de datos y retroalimentación.

- Subsecretaría de Educación Parvularia; órgano de colaboración directa del Ministro de Educación en 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.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles; promover y supervigilar, en jardines infantiles del ámbito público y privado, el cumplimiento de la normativa emanada de la Junta Nacional de Jardines Infantiles o de otras entidades vinculadas al sector, garantizando la existencia de las condiciones necesarias para la atención a los niños y niñas, mediante la certificación del cumplimiento de normativas legales, y requerimientos técnicos que rigen el funcionamiento de los jardines infantiles.
- Fundación Integra; institución de derecho privado sin fines de lucro, uno de los principales prestadores de Educación Parvularia en Chile, cuya misión es lograr el desarrollo pleno y aprendizajes significativos de niños y niñas entre tres meses y cuatro años de edad a través de un proyecto educativo de calidad.
- La Agencia de Calidad de la Educación; para compartir información, coordinar acciones y cumplir con el plan de aseguramiento de calidad de la educación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la Ley N° 20.529.
- Consejo Nacional de Educación, para coordinar acciones relativas al precitado plan de Aseguramiento de la Calidad de la Educación.
- Comunidades educativas, en la medida que las acciones tomadas por la Superintendencia repercuten en la comunidad.
- Demás entes públicos y privados de carácter local, regional y nacional necesarios para el cumplimiento de las finalidades u objetivos de la Superintendencia.
- Sostenedores y/o Dueños de establecimientos de Educación Parvularia.

Otros actores claves:

- Asociación de Funcionarios, con quienes se relacionará de forma ocasional, en caso de que sea necesaria su intervención técnica.

**5.4**

**RENTA**

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 las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.509.000.-** para un no funcionario, 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, que se detalla a continuación:

| Procedencia   | Detalle Meses  | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 1% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|--------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio*  | Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$6.771.731.-         | \$67.717.-                           | \$6.839.448.-     | \$5.290.850.-                         |
|   | Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.                            | \$7.897.072.-         | \$78.971.-                           | \$7.976.043.-     | \$6.029.636.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>    |  |                       |                                      |                   | <b>\$5.537.000.-</b>                  |
|   |  |                       |                                      |                   |                                       |
| No Funcionarios**   | Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$6.758.515.-         | \$67.585.-                           | \$6.826.100.-     | \$5.282.174.-                         |
|   | Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.                            | \$7.795.066.-         | \$77.951.-                           | \$7.873.017.-     | \$5.962.669.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b> |  |                       |                                      |                   | <b>\$5.509.000.-</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. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

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

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

## 5.5 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, deberá 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.

## 5.6 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.

#### CONDICIONES ESPECIALES:

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).