

**SUPERINTENDENTE
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana, Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO¹

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

A el/la Superintendente/a de Educación le corresponde liderar y gestionar los recursos materiales, humanos y organizacionales de la institución a su cargo, velando por el cumplimiento por parte de las instituciones de educación superior de las normas legales y reglamentarias que les son aplicables dentro del ámbito de su competencia, con el objeto de garantizar una regulación y fiscalización eficaz, actuando en coordinación con los demás organismos que forman parte del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Además, le corresponderá ejercer las siguientes funciones:

1. Liderar y conducir a la institución para que en el rol que le asigna la ley N°21.091 vele por el cumplimiento de la normativa de la educación superior en los ámbitos de su competencia, colaborando así en el aseguramiento de la calidad de la educación superior en conjunto con las demás instituciones que forman parte de este sistema.

2. Implementar los procedimientos administrativos sancionatorios que substanciará la Superintendencia para velar por el cumplimiento normativo del sistema de educación superior, resguardando que estos cumplan con adecuados estándares de calidad y con el principio del debido proceso.

3. Fiscalizar el mantenimiento de los requisitos o condiciones que dieron lugar al reconocimiento oficial de las instituciones de educación superior, así como que éstas destinen sus recursos para los fines que le son propios según la ley y sus propios estatutos.

4. Aplicar e interpretar administrativamente la normativa cuyo cumplimiento le corresponde vigilar, impartiendo instrucciones fundadas de general aplicación al sector sujeto a su fiscalización.

5. Establecer canales de comunicación institucional, que le permitan orientar e informar a la ciudadanía en los ámbitos de su competencia, de modo de poder responder y atender los reclamos y/o denuncias que la comunidad educativa presente, propiciando la resolución colaborativa de conflictos y aplicando las sanciones que pudieren corresponder.

6. Organizar, planificar, dirigir y controlar las labores de la Superintendencia, posibilitando que su gestión se enmarque dentro de los estándares normativos que rigen a la administración pública y fortaleciendo el desarrollo de las personas que se desempeñan en la institución.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	9
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	55
Presupuesto que administra	M\$2.921.453

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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
1. Liderar el proceso de instalación de la Superintendencia, asegurando la correcta gestión institucional.	1.1 Formar, liderar y consolidar el equipo a su cargo, estableciendo metas y gestionando el desempeño. 1.2 Diseñar y gestionar, de manera eficiente y eficaz, los planes estratégicos institucionales y las áreas internas que componen la Superintendencia, permitiendo el correcto funcionamiento de la Institución.
2. Liderar el posicionamiento del servicio en su función de supervigilancia de las instituciones de educación superior, a fin de resguardar el cumplimiento normativo y el adecuado uso de los recursos de éstas.	2.1 Diseñar e implementar un modelo de fiscalización eficiente, que combine la supervisión del cumplimiento normativo y financiero. 2.2 Diseñar e implementar los procedimientos administrativos sancionatorios que substanciará la Superintendencia para velar por el cumplimiento normativo del sistema de educación superior, resguardando que estos cumplan con adecuados estándares de calidad y con el principio del debido proceso. 2.3 Promover en las instituciones de educación superior la instalación y fortalecimiento de capacidades y prácticas que permitan el mejoramiento continuo.
3. Establecer canales de comunicación con las comunidades educativas, que permitan canalizar los reclamos y denuncias en el resguardo de los deberes y garantías establecidas en la legislación vigente.	3.1 Liderar la creación y fortalecimiento de procesos y modelos de atención ciudadana para la interacción con los diversos usuarios del sistema de educación superior. 3.2 Entregar orientaciones a las comunidades educativas, respecto de resultados de fiscalizaciones efectuadas.

<p>4. Contribuir a la implementación y consolidación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.</p>	<p>4.1 Participar y colaborar en el ámbito de su competencia, en el proceso de establecimiento del plan de coordinación para el mejoramiento de la calidad de la educación superior.</p> <p>4.2 Diseñar e implementar sistemas eficientes para que la Superintendencia entregue información relevante de las casas de estudios al Sistema de Información de la Educación Superior (SIES), dependiente de la Subsecretaría de Educación Superior.</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 1° 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 **\$6.986.000.-** 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, 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) **\$6.719.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.519.000.-

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

Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES²

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, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y, acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente Legal: DFL Núm. 2, de 2019, del Ministerio de Educación.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial**.

Es altamente deseable tener experiencia en el diseño o implementación de políticas públicas en el ámbito de educación o en procesos de fiscalización y administrativos sancionatorios en el ámbito de educación, en entidades públicas o privadas, en un nivel apropiado a las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Participación en la implementación de entidades públicas o privadas
- Procesos normativos relativos a Educación Superior
- Revisión y análisis de contratos de alta complejidad

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura y/o coordinación de equipos de trabajo en instituciones públicas o privadas.

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.

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 Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

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 anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C4. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	56
Presupuesto Anual	\$2.921.453.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

Fiscalizar y supervigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan a las instituciones de educación superior en el ámbito de su competencia. Le corresponderá también fiscalizar que las instituciones de educación superior destinen sus recursos a los fines que les son propios de acuerdo a la ley y sus estatutos.

Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Velar por el cumplimiento normativo y la sustentabilidad financiera de las instituciones de educación superior, cautelando asimismo que destinen sus recursos a los fines que le son propios, según lo definido en la ley y en sus estatutos, a través de acciones de fiscalización, supervisión y análisis de información recabada.
2. Atender y gestionar de manera eficiente y oportuna las denuncias, reclamos y solicitudes de información de los distintos actores del sistema de educación superior, por medio de la implementación de un sistema de atención presencial y/o virtual, que permita registrar y dar seguimiento a dichas denuncias, reclamos y solicitudes de información.
3. Incrementar los niveles de transparencia en el sistema de educación superior, entregando información pertinente y oportuna a los diversos actores del mismo.
4. Promover en las instituciones de educación superior la instalación y fortalecimiento de capacidades y prácticas que permitan el cumplimiento de la normativa que le es aplicable, con el propósito de contribuir a la calidad educativa, en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):

1. Fiscalización, supervisión y ejercicio de las facultades de supervigilancia y sancionatorias por parte de la Superintendencia.
2. Gestión de Denuncias y Reclamos de los usuarios del Sistema de Educación Superior.
3. Transparencia y acceso a la información del Sistema de Educación Superior.
4. Fortalecimiento en la capacidad de autorregulación de las instituciones de educación superior.

Cobertura territorial:

La Superintendencia de Educación Superior se encuentra ubicada en Santiago. Su cobertura será nacional respecto de todas las instituciones de educación superior que le corresponda supervigilar y fiscalizar en el ámbito de su competencia.

REGIÓN	Centros de Formación Técnica	Institutos Profesionales	Universidades	Total
Arica y Parinacota	3	2	5	10
Tarapacá	3	2	5	10
Antofagasta	4	3	9	16
Atacama	3	3	3	9
Coquimbo	6	6	9	21
Valparaíso	9	16	11	36

Metropolitana	21	30	38	89
Lib. B. O'Higgins	3	7	7	17
Maule	7	7	7	21
Ñuble	2	6	8	16
Biobío	7	13	13	33
La Araucanía	7	8	10	25
Los Ríos	5	4	5	14
Los Lagos	4	6	6	16
Aysén Del G. C. Ibañez	2	3	4	9
Magallanes y La Antártica	2	2	2	6

**Fuente: SIES. Información a abril
2019.**

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos:

1. Gabinete del Superintendente.
2. Fiscal
3. Jefe de la División de Atención Ciudadana.
4. Jefe de la División de Supervisión
5. Jefe de la División de Gestión de Operaciones

Usuarios Institucionales:

1. Instituciones de educación superior.
2. Estudiantes y ex estudiantes de instituciones de educación superior.
3. Académicos de instituciones de educación superior.
4. Personal administrativo y de colaboración de instituciones de educación superior.
5. Controladores y sostenedores de instituciones de educación superior.
6. Instituciones integrantes del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SINACES)

Actores Claves:

1. Ministerio de Educación.
2. Subsecretaría de Educación Superior.

3. Consejo Nacional de Educación.
4. Comisión Nacional de Acreditación.
5. Consejo de Rectores de Universidades Chilenas.
6. Asociaciones o agrupaciones de instituciones de educación superior.
7. Contraloría General de la República.
8. Tribunales de Justicia.
9. Fiscalía Nacional.
10. Consejo de Defensa del Estado.
11. Servicio Nacional del Consumidor.
12. Dirección del Trabajo.
13. Consejo para la Transparencia.

3.4 ORGANIGRAMA

