

**SUPERINTENDENTE/A<sup>1</sup>**  
**SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN**  
**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

A él/a 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 de la normativa educacional dentro del ámbito de su competencia, con el objeto de garantizar una regulación y fiscalización eficaz, que contribuya a asegurar una educación de calidad en sus niveles parvulario, básico y medio, en todo el territorio nacional.

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

1. Liderar y conducir a la institución para que en el rol que le asigna el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, vele por el cumplimiento de la normativa educacional en los ámbitos de su competencia, en niveles de educación Parvularia, Básica y Media, colaborando así en el aseguramiento de la calidad de la educación en conjunto con las demás instituciones que forman parte de este sistema.
2. Aplicar e interpretar administrativamente la normativa educacional cuyo cumplimiento le corresponde vigilar, impartiendo instrucciones fundadas de general aplicación al sector sujeto a su fiscalización.
3. Fiscalizar el cumplimiento de la normativa vinculada al Sistema Educacional en los distintos niveles definidos en la ley N°20.259; y, en especial, la legalidad del uso de los recursos de los establecimientos subvencionados y que reciban aporte estatal, estableciendo un mecanismo de rendición de cuentas.
4. Asegurar la existencia de canales de comunicación institucional, que le posibiliten 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.
5. 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.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-04-2026

<b>1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD</b>	<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	24
	<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	879
	<b>Presupuesto que administra</b>	M\$ 42.281.134

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

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Dirigir estratégicamente la institución para consolidar su rol como actor relevante del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC), ejerciendo la dirección superior, función interpretativa de aspectos administrativos de la norma y la supervigilancia del sistema educativo con un enfoque orientado a la generación de valor público.	<p>1.1. Conducir a la institución velando por el cumplimiento de la normativa educacional en todos sus niveles, promoviendo una fiscalización con enfoque preventivo y colaborativo que contribuya efectivamente a la mejora continua de las comunidades.</p> <p>1.2. Generar e implementar estrategias de articulación efectiva con el Ministerio de Educación, la Agencia de Calidad y el Consejo Nacional de Educación, asegurando que la acción coordinada elimine duplicidades y garantice que los recursos beneficien directamente al sistema escolar.</p> <p>1.3. Impartir instrucciones de general aplicación y criterios técnicos que entreguen certeza jurídica a los sostenedores, garantizando una respuesta oportuna a las necesidades del sistema y fomentando la transparencia.</p>
2. Optimizar la función fiscalizadora y la gestión interna, impulsando la transformación digital para erradicar las prácticas administrativas redundantes y reducir la carga documental de los establecimientos educacionales.	<p>2.1. Implementar un plan estratégico para la mejora de los procesos prioritarios de fiscalización, rendición de cuentas y requerimientos ciudadanos, incorporando tecnologías de información que aseguren la eficiencia y trazabilidad.</p> <p>2.2. Asegurar que la fiscalización se realice de manera ágil e inteligente,</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>permitiendo que directivos y docentes enfoquen su gestión en el aprendizaje y no en el cumplimiento de exigencias puramente documentales.</p> <p>2.3. Erradicar los procesos manuales y los procedimientos administrativos duplicados, garantizando que el esfuerzo institucional no se agote en labores internas, sino que responda con celeridad a la ciudadanía.</p>
<p>3. Resguardar el derecho a la educación y la libertad de enseñanza, garantizando que la acción institucional proteja el derecho preferente de las familias y/o apoderados a educar y respete la autonomía de los proyectos educativos.</p>	<p>3.1. Ejercer la función interpretativa y fiscalizadora reconociendo siempre a la familia como el primer espacio de formación, resguardando su autonomía formativa frente a la intervención estatal.</p> <p>3.2. Establecer un plan estratégico para enfrentar las brechas prioritarias en el cumplimiento normativo en los niveles parvulario y escolar, asegurando entornos seguros que protejan el derecho a la educación.</p> <p>3.3. Fomentar la resolución colaborativa y temprana de conflictos al interior de las comunidades educativas, fortaleciendo la autonomía de los establecimientos para gestionar y solucionar controversias a través de sus propios reglamentos internos, promoviendo que la intervención de la Superintendencia mediante reclamos o denuncias opere preferentemente una vez agotadas las instancias locales de diálogo y mediación.</p>
<p>4. Fortalecer la integridad y la ética pública en la gestión institucional, administrando el patrimonio y los recursos de manera eficiente y garantizando una atención ciudadana respetuosa y orientada a las personas.</p>	<p>4.1 Promover y ejecutar el sistema de integridad institucional y el Código de Ética, asegurando que la responsabilidad del funcionario público se traduzca en un servicio transparente y con vocación de servicio.</p> <p>4.2 Administrar el patrimonio y el presupuesto institucional con estricta disciplina financiera, asegurando que los recursos se destinen íntegramente al</p>

	<p>cumplimiento de los fines estratégicos del servicio.</p> <p>4.3 Establecer estándares nacionales para los procesos de atención ciudadana, garantizando altos niveles de respeto, equidad y oportunidad en cada punto de contacto con las comunidades educativas.</p>
<p>5. Garantizar el debido proceso y la rigurosidad técnica en el ejercicio de la potestad sancionatoria, resolviendo de manera expedita los recursos administrativos para otorgar certeza y protección a los actores del sistema.</p>	<p>5.1 Asegurar la legalidad y el rigor técnico en la instrucción de procesos administrativos, garantizando el cumplimiento de las etapas procesales y el resguardo de las garantías para todos los regulados.</p> <p>5.2 Optimizar los tiempos de resolución de los recursos administrativos, asegurando que las resoluciones sean proporcionales y fundadas.</p> <p>5.3 Coordinar la labor de las Direcciones Regionales para asegurar la unidad de criterio en la aplicación de sanciones y criterios jurídicos en todo el territorio nacional.</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, con un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$9.299.000.-** 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) **\$8.944.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$10.010.000.-**

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 podrá 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/A

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

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 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 2° del DFL N° 4, de 13 de marzo de 2012, del Ministerio de Educación.

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

Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

## 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/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 jefaturas o dirección en materias de normativa educacional escolar/parvularia, o en su fiscalización, o en el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación parvularia, básica y media, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. \*

Se valorará contar con conocimiento y/o experiencia en\*\*:

- Control y auditoría de recursos públicos.
- Gestión de presupuesto del sector público.
- Análisis, diseño, implementación y/o evaluación de políticas públicas en educación.
- Gestión y rendición de subvenciones.

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

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

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

#### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

#### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

#### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

### COMPETENCIAS

#### C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

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

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

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

#### C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

#### C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

## III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total (planta y contrata)</b>	903
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$ 42.281.134

### 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 las entidades sostenedoras que reciben aporte del Estado.

#### Objetivos Estratégicos institucionales

1. Concientizar, a través de distintos canales de información e instancias participativas, a quienes forman parte de la comunidad educativa para que conozcan y ejerzan en plenitud sus derechos educacionales, apliquen

correctamente la normativa educacional y hagan buen uso de recursos públicos, según corresponda.

2. 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.
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.

### **Bienes/Servicio Final**

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

### **Cobertura Territorial:**

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

- Dirección Regional de Arica y Parinacota, en la ciudad de Arica.
- Dirección Regional de Tarapacá, en la ciudad de Iquique.
- Dirección Regional de Antofagasta, en la ciudad de Antofagasta.
- Dirección Regional de Atacama, en la ciudad de Copiapó.
- Dirección Regional de Coquimbo, en la ciudad de La Serena.
- Dirección Regional de Valparaíso, en la ciudad de Viña del Mar.
- Dirección Regional Metropolitana, en la ciudad de Santiago.
- Dirección Regional de O'Higgins, en la ciudad de Rancagua.
- Dirección Regional del Maule, en la ciudad de Talca.
- Dirección Regional de Ñuble, en la ciudad de Chillán.
- Dirección Regional del Biobío, en la ciudad de Concepción.
- Dirección Regional de La Araucanía, en la ciudad de Temuco.
- Dirección Regional de Los Ríos, en la ciudad de Valdivia.
- Dirección Regional de Los Lagos, en la ciudad de Puerto Montt.
- Dirección Regional de Aysén, en la ciudad de Coyhaique.
- Dirección Regional de Magallanes, en la ciudad de Punta Arenas.

### **Contexto 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.

El objeto de la Superintendencia 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 solo 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.

En relación con el alcance del quehacer de la Superintendencia, en su ámbito de competencia, es importante señalar que el número total de establecimientos educacionales reconocidos oficialmente por el Estado corresponde a un total de **10.945 (funcionando y con matrícula asociada)**, de los cuales **355** son exclusivos de Educación Parvularia (no consideran jardines de JUNJI ni de Fundación Integra), **5.714** establecimientos educacionales tienen Educación Parvularia y/u otros niveles de enseñanza (**multinivel**), **2.242 establecimientos son exclusivos de niveles básica y/o media (Jóvenes)**, **1.774 establecimientos educacionales son exclusivos** de Educación Especial y **382 establecimientos** imparten únicamente educación de adultos; todos estos establecimientos se dividen, por dependencia administrativa:

- 595 particulares pagados.
- 5.379 particulares subvencionados.
- 3.194 municipales.
- 1.707 servicios locales de educación.
- 70 de administración delegada.

Respecto al número de alumnos matriculados, ascienden a un total nacional de a **3.541.790** estudiantes, donde **345.910** corresponden a establecimientos particulares pagados, **1.910.052** a particulares subvencionados, **790.189** a municipales, **451.100** a Servicios Locales de Educación y **44.539** a administración delegada.

Finalmente, la información oficial del año 2025 reportada a MINEDUC, indica que existe un total de **3.156 establecimientos JUNJI y 1.218 INTEGRA**.

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, ley 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.

Posteriormente, con la promulgación de la Ley N° 20.832 de MINEDUC, se amplían las competencias de la Superintendencia de Educación, respecto de los establecimientos de educación parvularia que son objeto de fiscalización por parte de la Institución.

**Pilares Estratégicos del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación:**

- **Ministerio de Educación:** su misión es velar por la educación integral de niñas, niños, adolescentes, jóvenes y personas adultas, reconociéndoles como sujetos de derecho, por medio de políticas basadas en los principios de justicia educativa, inclusión, confianza y participación, que potencien el protagonismo de las comunidades educativas y el desarrollo profesional de los equipos educativos.

Estas políticas están orientadas a favorecer las condiciones para el desarrollo de aprendizajes integrales y significativos y avanzar hacia la transformación del sistema educacional, promoviendo trayectorias educativas contextualizadas con un enfoque integral, sustentable, territorial, comunitario y de género, por medio del desarrollo de habilidades para el siglo XXI..

- **Subsecretaría de Educación Parvularia:** su misión es Velar por el desarrollo y la promoción de una política para el fortalecimiento del primer nivel educativo, a través de la elaboración, diseño e implementación de políticas y programas, y de la articulación de mecanismos de coordinación con la comunidad educativa, para promover y fomentar en los distintos sectores de la sociedad, en especial en el ámbito de las familias y la comunidad, el inicio temprano del proceso de aprendizaje y desarrollo pleno de un sistema de educación inclusivo, equitativo y de calidad de los niños y niñas del territorio entre 0 y 6 años.

- **Consejo Nacional de Educación:** su misión es orientar a las instituciones y a los responsables de las políticas educacionales de Chile, evaluando y retroalimentando su quehacer o sus propuestas, con el fin de asegurar a todos los estudiantes del país una experiencia educativa de calidad y que promueva el aprendizaje a lo largo de sus vidas.

- **Agencia de la Calidad de Educación:** su misión es evaluamos, informamos y orientamos los procesos y resultados de las comunidades educativas para contribuir al aseguramiento de altos estándares educativos para todos niños, niñas, adolescentes y adultos estudiantes del país, y también, movilizar hacia el mejoramiento de una educación integral, equitativa e inclusiva.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales **clientes internos, externos y otros actores clave** con los que se vincula el/la Superintendente/a de Educación son:

#### Clientes Internos:

- División de Fiscalización
- Fiscalía
- División de Protección de Derechos Educativos
- División de Administración General
- Intendencia de Educación Parvularia
- Direcciones Regionales
- Gabinete.
- Asociación de funcionarios ASUME N° de funcionarios
- Asociación de funcionarios ANFUSIE

#### Clientes Externos:

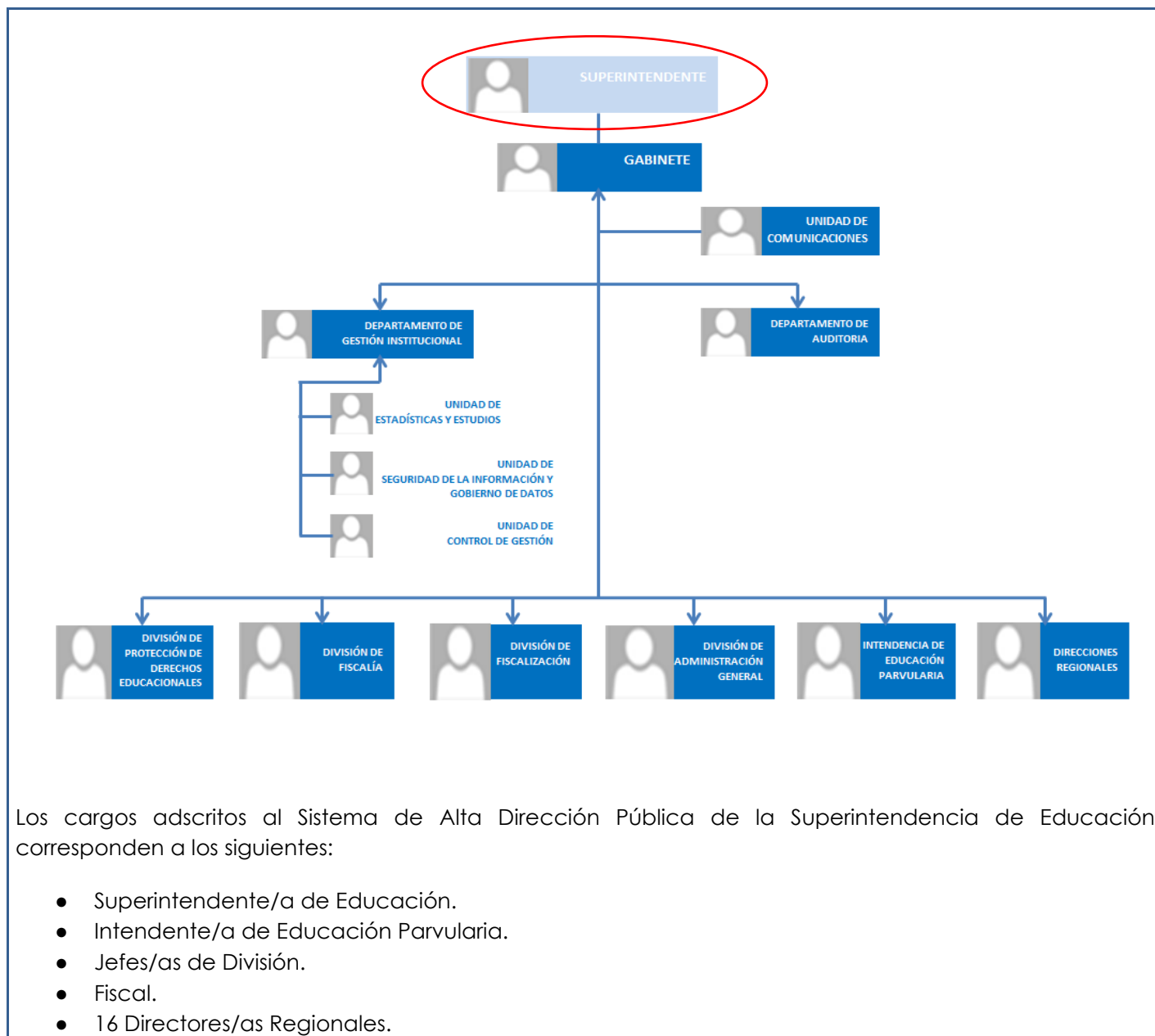
- Estudiantes de Establecimientos Educativos Escolares (incluye estimación matrícula Parvularia).
- Entidades Sostenedoras de Establecimientos Educativos.
- Directores de Establecimientos Educativos.
- Dirección de Educación Pública.

- Docentes y Asistentes de la Educación.
- Establecimientos Educativos.
- Instituciones participes 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.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- Fundación Integra.
- Dirección de Presupuestos
- Contraloría General de la República.
- Municipalidades

Otros Actores:

- Comunidad Educativa.
- Ciudadanía en general.

## 3.4 ORGANIGRAMA



## IV. 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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 ESTABLECIDAS EN 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).

-Condiciones establecidas en el artículo 20 bis del 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.

En todo caso quedan exceptuados de estas prohibiciones e inhabilidades el ejercicio de derechos que atañen personalmente al funcionario o que se refieran a la administración de su patrimonio, y la atención docente, labores de investigación o de cualquiera otra naturaleza no remuneradas o remuneradas en cualquier forma, prestadas a universidades o instituciones de enseñanza que no persigan fines de lucro.

Igualmente queda exceptuada la atención no remunerada prestada a sociedades de beneficencia, instituciones de carácter benéfico y, en general, a instituciones sin fines de lucro.

Con todo, para que operen estas excepciones, será necesario obtener autorización previa y expresa del jefe superior del servicio. Si estas autorizaciones se hicieren necesarias respecto del jefe superior, serán dadas por el Ministro respectivo

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).