

**JEFE/A DIVISIÓN DE SUPERVISIÓN
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe/a de la División de Supervisión de la Superintendencia de Educación Superior le corresponde el desarrollo de las actividades de supervisión y fiscalización de las instituciones de educación superior y de aquellas personas que la ley establece, con el propósito de asegurar el cumplimiento de las leyes y normas que le son aplicables, así como el uso de los recursos para los fines que le son propios de acuerdo a la ley y a sus estatutos. Asimismo, le corresponde revisar la sostenibilidad y sustentabilidad financiera de las instituciones de educación superior, de manera que éstas cuenten con los recursos económicos, financieros y físicos necesarios para ofrecer él o los grados académicos y él o los títulos profesionales que pretenda otorgar.

Además, le corresponderán las siguientes funciones:

1. Planificar estratégicamente las acciones y objetivos de la División de Supervisión.
2. Dirigir, controlar y coordinar las actividades referidas a la fiscalización de las actuaciones de las instituciones de educación superior fiscalizadas.
3. Informar al Superintendente/a respecto de todos aquellos casos en los que existan indicios de infracciones a la normativa sujeta a la fiscalización de la Superintendencia, ya sea por una institución de educación superior fiscalizada o las personas naturales que la ley contempla. Asimismo, informar al Superintendente respecto de las instituciones de educación superior que presentan riesgo financiero.
4. Definir indicadores y metas de gestión de la División de Supervisión, controlando y evaluando el avance de éstas y asegurando su cumplimiento.
5. Promover la acción coordinada de los Departamentos bajo su dependencia, fomentando el mejoramiento continuo de los procesos y productos vinculados a su área de responsabilidad, de acuerdo con los lineamientos estratégicos del Servicio.
6. Administrar y priorizar el uso de recursos financieros, materiales, tecnológicos y humanos asignados a la División de Supervisión.
7. Velar por el fortalecimiento y la mejora continua de los procesos a través de los cuales se cumplen las funciones de la División.

**1.2 ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

| | |
|--|----------------------|
| Nº Personas que dependen directamente del cargo | 2 |
| Nº Personas que dependen indirectamente del cargo | 12 |
| Presupuesto que administra | No administra |

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-06-2020

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sra. Beatriz Corbo

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

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 |
|--|--|
| <p>1. Liderar el diseño de un modelo integral de supervisión y fiscalización que asegure el cumplimiento normativo y la sostenibilidad y sustentabilidad financiera de las instituciones de educación superior.</p> | <p>1.1 Diseñar un modelo de fiscalización basado en riesgo.</p> <p>1.2 Establecer indicadores que permitan detectar situaciones de riesgo y oportunidades de mejora en las instituciones de educación superior.</p> <p>1.3 Permitir y focalizar la acción fiscalizadora de la Superintendencia de Educación Superior.</p> |
| <p>2. Desarrollar e implementar procesos de fiscalización basados en Riesgo de conformidad con lo establecido en la Ley 21.091, con el objeto de dar cumplimiento al mandato legal del Servicio en forma eficiente, eficaz y oportuna.</p> | <p>2.1 Elaborar, coordinar, ejecutar y evaluar los planes e iniciativas de Fiscalización que serán aplicadas en las instituciones, con un enfoque basado en riesgos.</p> <p>2.2 Supervisar a los equipos, desarrollando estándares de medición de carga de trabajo y de seguimiento de cumplimiento de objetivos en los procesos de fiscalización, para que estos sean eficaces, eficientes y oportunos.</p> <p>2.3 Elaborar, documentar y actualizar los procesos de fiscalización, permitiendo a la División y a los Departamentos que la componen, contar con criterios y acciones comunes para supervigilar el cumplimiento de la normativa educacional.</p> |
| <p>3. Liderar el proceso de implementación de los Departamentos de Cumplimiento Normativo y de Revisión Financiera, sujetos a su dependencia.</p> | <p>3.1 Administrar los flujos de trabajo y diseñar e implementar el Plan Estratégico y los procesos que le den soporte a las funciones de los Departamentos de Cumplimiento Normativo y de Revisión Financiera.</p> <p>3.2 Definir las metas de desempeño y métricas de control de cumplimiento de ambos departamentos.</p> |
| <p>4. Liderar, formar, y consolidar el equipo a su cargo, estableciendo metas claras y velando por un adecuado desempeño de los miembros de su equipo.</p> | <p>4.1 Generar prácticas que fortalezcan la colaboración, la comunicación y la sinergia entre los equipos multidisciplinarios bajo su dependencia, facilitando el logro de los objetivos de la División.</p> <p>4.2 Gestionar el desempeño de los funcionarios a su cargo mediante la retroalimentación continua y constructiva, y el desarrollo de competencias que sean críticas en el cumplimiento de los objetivos de la División.</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 **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.979.000.-** 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) **\$5.733.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.471.000.-

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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

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, 14 de marzo de 2019, del Ministerio de Educación

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable tener experiencia en análisis, evaluación y control financiero en el área de educación y/o en procesos de fiscalización normativa y/o financiera, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener:

- Experiencia en análisis de operaciones de alta complejidad.
- Experiencia en gestión directiva en instituciones de educación superior y/o conocimiento del marco normativo del sistema de educación superior.
- Experiencia en procesos de auditoría contable y/o legal.

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

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**.

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.

*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. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C3. 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.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

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. Ibáñez | 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 y otros Jefes/as de Divisiones y Jefes/as de Departamento, para coordinar la interacción con los diversos usuarios del sistema de educación superior.
2. Jefe/a de la División de Supervisión, para los casos en que se requiera realizar supervisión en una materia específica a las instituciones de educación superior.
3. Fiscal, para el adecuado ejercicio de las facultades de mediación que la ley entrega a la Superintendencia de Educación Superior.
4. Jefe/a de la Unidad de Comunicaciones, para coordinar las respuestas a demandas de información pública que se reciban de parte de medios de comunicación en forma transversal.
5. Jefe/a de la Unidad de Planificación y Control de Gestión, para la implementación de la planificación estratégica.

Usuarios Institucionales:

1. Instituciones de educación superior.
2. Estudiantes y ex estudiantes de instituciones de educación superior y sus familias.
3. Académicos de instituciones de educación superior.
4. Personal administrativo y de colaboración de instituciones de educación

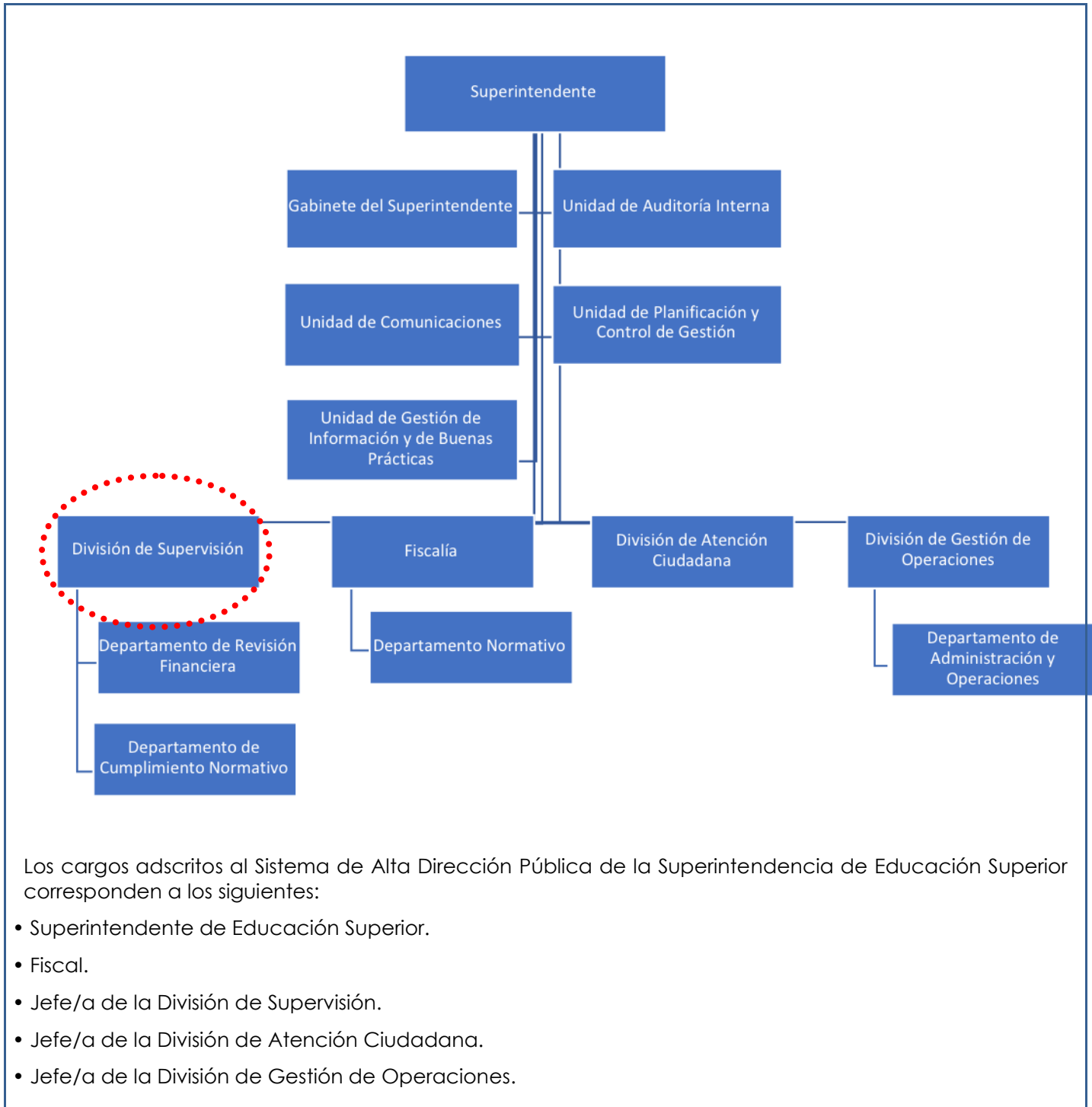
superior.

5. Controladores y sostenedores de instituciones de educación superior.

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



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Superintendencia de Educación Superior corresponden a los siguientes:

- Superintendente de Educación Superior.
- Fiscal.
- Jefe/a de la División de Supervisión.
- Jefe/a de la División de Atención Ciudadana.
- Jefe/a de la División de Gestión de Operaciones.