

**FISCAL
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/A la Fiscal de la Superintendencia de Educación Superior le corresponde liderar, coordinar y supervisar, dentro de su competencia, la gestión jurídica del servicio, velando por la legalidad de las actuaciones administrativas y procedimientos de competencia de la Superintendencia, de acuerdo a la normativa que rige su funcionamiento.

1.2 REQUISITOS LEGALES

Título profesional de abogado y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente Legal: DFL Núm. 2, 14 de marzo de 2019, del Ministerio de Educación.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia en el ámbito judicial y corporativo, y/o ámbito judicial y regulatorio, en un nivel apropiado para las necesidades del cargo. Adicionalmente es deseable tener experiencia en el ejercicio profesional, en materias tales como:

- Derecho administrativo.
- Ámbito jurídico en Educación Superior.

Se valorará tener al menos 3 años de experiencia en cargos de jefatura, dirección y/o coordinación de equipos de trabajo en instituciones públicas o privadas.

1.4 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD	N° Personas que dependen directamente del cargo	5
	N° Personas que dependen indirectamente del cargo	2
	Presupuesto que administra	N/A

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

2.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Fiscal de la Superintendencia de Educación Superior, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar por la legalidad de los actos administrativos de la institución, efectuar el control de legalidad de los convenios, actos y contratos efectuados por la Superintendencia, y coordinar y supervisar a las distintas jefaturas y personal bajo su dependencia.
2. Supervisar o asumir cuando se le encargue la defensa judicial de la Superintendencia.
3. Participar en la elaboración y difusión de la normativa e instrucciones en los ámbitos de competencia de la Superintendencia.
4. Coordinar y supervisar la sustanciación de los distintos procedimientos sancionatorios de la Fiscalía, velando por su legalidad, proponiendo al/a la Superintendente/a la resolución de los recursos que se presenten.
5. Conocer, analizar y comprender el sentido y alcance de la información que proporcionen los entes fiscalizados relativa a sus socios, miembros de la asamblea general, y de quienes ejerzan funciones directivas; a los actos, convenciones y operaciones que celebren con personas relacionadas; a las donaciones que reciban asociadas a exenciones tributarias; y relativa a todo hecho esencial que afecte su situación financiera y patrimonial.
6. Asesorar al/a la Superintendente/a en la persecución judicial de la responsabilidad civil de los/as directores/as de instituciones de educación superior que hubieren aprobado operaciones celebradas con relacionados, en contravención a la ley.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del/de la Fiscal está compuesto por las siguientes áreas:

1. Departamento Normativo:
 - a. Abogado/a Jefe del Departamento Normativo.
 - b. Dos abogados/as.
2. Cuatro abogados/as bajo dependencia directa del Fiscal.

**Por tratarse de una denominación funcional estas pueden sufrir modificaciones a futuro.*

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/La Fiscal se relaciona principalmente con:

Clientes Internos:

1. Gabinete del/de la Superintendente/a, especialmente, respecto de la aplicación de la Ley N° 20.285, sobre Acceso a la Información Pública, para los efectos de la revisión y visación de los proyectos de oficio recaídos en las solicitudes a que se refiere este cuerpo normativo.
2. Jefe/a de División de Supervisión, Jefe/a del Departamento de Cumplimiento Normativo y Jefe/a del Departamento de Revisión Financiera, respecto de los procesos de fiscalización que impliquen eventuales procedimientos sancionatorios.
3. Otros/as Jefes/as de Divisiones y Jefes/as de Departamento, asesorando en aspectos jurídicos propios de sus competencias.
4. Jefe/a de la Unidad de Planificación y Control de Gestión, para la implementación de la planificación estratégica.
5. Jefe/a de la Unidad de Comunicaciones, para el contenido del sitio web y aspectos jurídicos relativos a esta área.

Clientes Institucionales:

1. Instituciones de educación superior.
2. 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.

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.

**2.4
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Formar, liderar y consolidar un equipo jurídico capaz de ejercer el control de legalidad de los procesos y actos de la Superintendencia.	1.1 Implementar un sistema de trabajo que permite asegurar el cumplimiento de estándar jurídico y que vele por la calidad de los actos y procesos. 1.2 Identificar y proponer oportunidades de mejora en base a la revisión de los procesos relativos a la Fiscalía".
2. Implementar y supervisar los diversos procesos administrativos y judiciales de la Superintendencia.	2.1 Supervisar la correcta sustanciación de los distintos procesos administrativos y judiciales que son llevados a cabo por la Superintendencia. 2.2 Diseñar e implementar procesos de estandarización para los distintos procesos administrativos que son llevados por la Superintendencia.
3. Diseñar y proponer la emisión e interpretación de normativa aplicable a las instituciones de educación superior.	3.1 Diseñar y proponer la normativa interna de la Superintendencia. 3.2 Diseñar y proponer la normativa e interpretaciones de las leyes aplicables a las Instituciones de Educación Superior.

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

C1. 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.

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. 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.

C4. 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.

C5. 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.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	50
Dotación de Planta	26
Dotación a Contrata	24
Personal a Honorarios	4
Presupuesto Anual (2019)	M\$1.876.364.-

4.2 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.

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los desafíos gubernamentales actuales para el Servicio son:

1. Crear el Ministerio de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación y la Superintendencia de Educación Superior, que fiscalice el cumplimiento de la legislación, asegure que las instituciones mantengan los requisitos de su reconocimiento oficial, sean viables y tengan un sistema de información transparente que impida la publicidad engañosa.
2. Reforzar el Sistema de Aseguramiento de la Calidad, conjugando la autorregulación de los procesos internos con la rendición de cuentas sobre los estándares de calidad y estableciendo la acreditación institucional como condición para acceder a fondos públicos.
3. Establecer un Consejo de Educación Superior que facilite la cooperación y coordinación institucional y mantenga la interlocución con las autoridades pertinentes. Dicho consejo estará integrado por los representantes de las principales instituciones del sector, incluyendo universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica, y los presidentes de Conicyt, el CNIC, el CNED y la CNA.

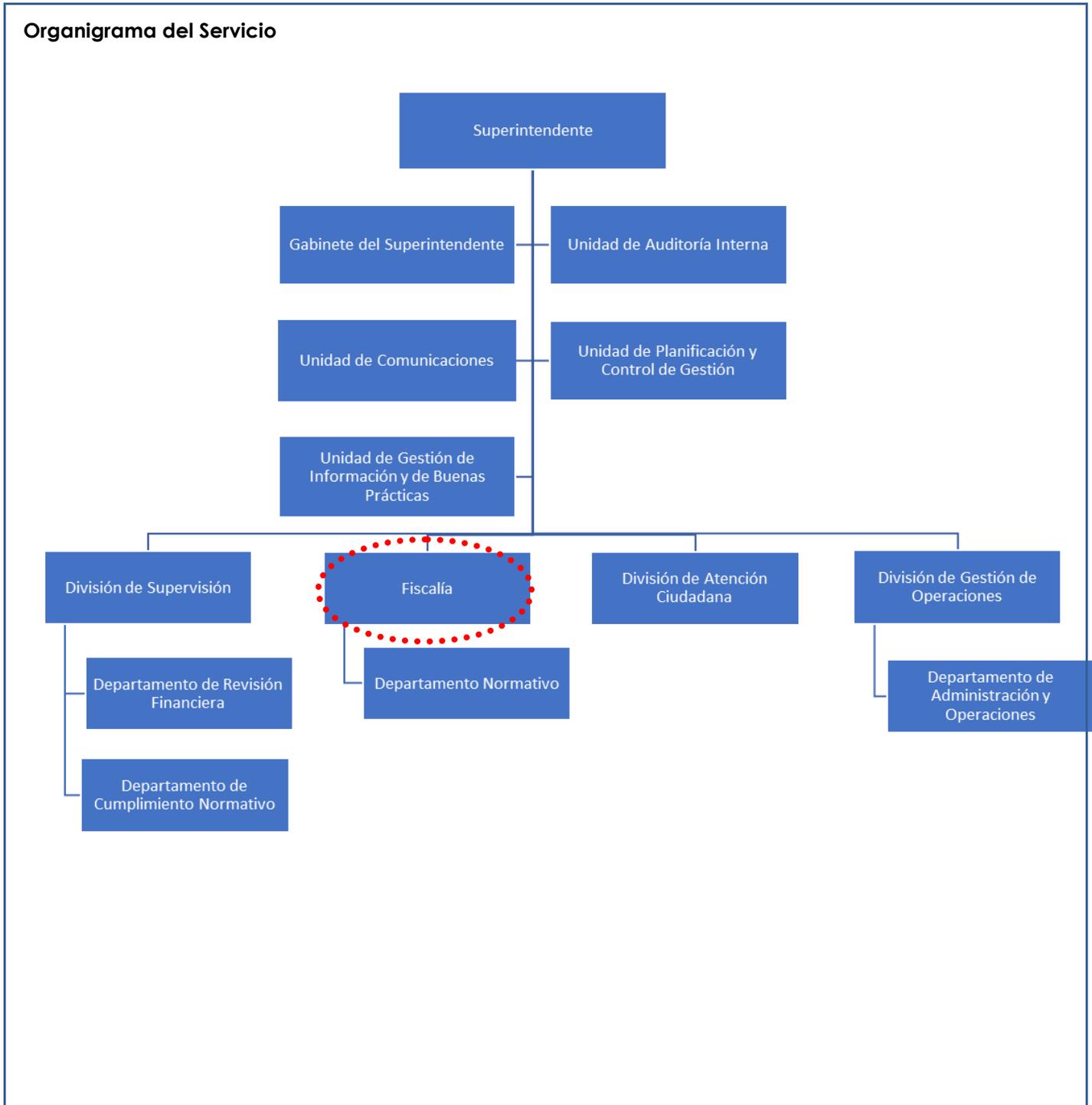
4.4 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

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

- Superintendente/a 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.

V. ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio



VI. 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 **\$5.828.000.-** 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.	\$7.183.961.-	\$71.840.-	\$7.255.801.-	\$5.596.233.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.377.806.-	\$83.778.-	\$8.461.584.-	\$6.379.993.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.857.000
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.169.940.-	\$71.699.-	\$7.241.639.-	\$5.587.029.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.269.591.-	\$82.696.-	\$8.352.287.-	\$6.308.949.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$5.828.000

***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.

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 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.

7.2 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 por 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.

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 aplicables al personal de la Superintendencia de Educación Superior.

Al personal de la Superintendencia le resulta aplicable los siguientes artículos de la ley 21.091, sobre Educación Superior:

Artículo 30.- Siempre que los documentos y antecedentes no tengan el carácter de públicos, el personal de la Superintendencia deberá guardar absoluta reserva y secreto de las informaciones de las que tome conocimiento en el cumplimiento de sus labores, y deberá abstenerse de utilizarlos en beneficio propio o de terceros, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deba proporcionar de conformidad a la ley.

La infracción a esta obligación será sancionada en la forma establecida en el inciso primero del artículo 247 del Código Penal, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa.

Artículo 31.- Las autoridades o funcionarios de la Superintendencia que correspondan a cargos de exclusiva confianza del Superintendente estarán sujetos a las mismas inhabilidades que pesen sobre éste, y cesarán también en el cargo por las mismas causas de inhabilidad sobreviniente.

Artículo 32.- El personal de la Superintendencia tendrá prohibición absoluta de prestar servicios a las entidades sujetas a su fiscalización, ya sea en forma directa o indirecta. Cualquier contravención 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.

Artículo 33.- El personal de la Superintendencia que ejerza cargos directivos y profesionales de los tres primeros niveles jerárquicos deberá desempeñarse con dedicación exclusiva, y no podrá ejercer labores docentes en conformidad al artículo 8 de la ley N° 19.863. Sin perjuicio de lo anterior, podrán ejercer los derechos que le atañen personalmente, percibir los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable y los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio.