

DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL, REGIÓN DE TARAPACÁ¹
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Tarapacá,
Iquique

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora Regional de la Región de Tarapacá de la Superintendencia de Educación, le corresponde dirigir y gestionar los recursos materiales, organizacionales y a las personas de la Dirección Regional, de acuerdo a los lineamientos e instrucciones que entregue el/la Superintendente/a de Educación, vigilando el cumplimiento de la normativa educacional dentro del ámbito de su competencia, con el objeto de garantizar una regulación y fiscalización eficiente, que contribuya a promover y asegurar una educación de calidad en sus niveles parvulario, básico y medio de acuerdo a las realidades propias de la Región.

Al asumir el cargo de Director/a Regional de la Superintendencia de Educación, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir y organizar el funcionamiento administrativo y operacional de la Dirección Regional de la Superintendencia de Educación, ejerciendo su competencia en los límites territoriales de su respectiva región, de acuerdo con la normativa vigente y a los lineamientos e instrucciones que entregue el Superintendente/a dentro del ámbito de sus atribuciones.
2. Cumplir las funciones que le encomienda el ordenamiento jurídico, especialmente lo establecido en la Ley N° 20.529, en la normativa educacional vigente y ejercer aquellas facultades que le delegue el/la Superintendente/a en virtud de la atribución establecida en el artículo 100, letra e) de la Ley N° 20.529.
3. Fiscalizar en su región, de conformidad a la Ley, que los/as sostenedores/as 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".
4. Fiscalizar en su región, la legalidad del uso de los recursos por los/as sostenedores/as de los establecimientos subvencionados y que reciban aporte estatal y, respecto a los/as sostenedores/as de los establecimientos particulares pagados, fiscalizará la referida legalidad solo en el caso de denuncia.
5. Velar por la promoción, información y educación a los integrantes de la comunidad educativa y ciudadanía para asegurar el resguardo del enfoque de derechos.
6. Ejecutar las políticas que emanen del Supremo Gobierno a través del nivel central de la Superintendencia, concretándolas y evaluándolas en el nivel regional.

7. Formular y presentar al/a la Superintendente/a los proyectos de presupuesto de la Dirección Regional y asegurar la correcta y oportuna ejecución del presupuesto asignado.
8. Proporcionar información, en el ámbito de su competencia, a las comunidades educativas y otros/as usuarios/as e interesados, y gestionar requerimientos de estos, aplicando las sanciones que en cada caso corresponda.
9. Liderar y coordinar la gestión interna de la Dirección Regional, velando por el desarrollo de las personas que conforman su equipo de trabajo y la generación de un clima laboral armónico y estimulante.
10. Otras tareas encargadas por el/la Superintendente/a de Educación.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	18
Presupuesto que administra	\$ 138.639.719.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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. Consolidar el rol de la Dirección Regional de la Superintendencia de Educación, en su condición de agente de la calidad educativa, con el fin de contribuir al correcto funcionamiento del Sistema de Aseguramiento de Calidad en la educación, en el marco de su rol de fiscalizador, de acuerdo al mandato legal.	1.1 Fortalecer la articulación de los distintos actores que componen el sistema de aseguramiento de la calidad, de acuerdo a los lineamientos centrales. 1.2 Implementar un plan regional que permita la articulación de la Superintendencia con las demás entidades que conforman el sistema de aseguramiento de la calidad, de acuerdo con los lineamientos entregados en el nivel central.
2. Fortalecer las Redes Territoriales con los demás actores del sistema de acuerdo a los lineamientos estratégicos de la Superintendencia a nivel regional, difundiendo su rol y la normativa asociada.	2.1 Difundir el rol de la Superintendencia, la normativa asociada y acciones para orientar el ejercicio de los derechos y deberes de los/as integrantes de la comunidad escolar. 2.2 Fortalecer la articulación con los distintos actores de las comunidades educativas.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>3. Consolidar, a nivel regional, mecanismos de mejoramiento continuo de procesos internos en relación al cumplimiento de la normativa del sistema educativo y al adecuado uso de los recursos fiscales contribuyendo a la mejora de los estándares de calidad del sistema.</p>	<p>3.1 Desarrollar capacidades del equipo interno para fomentar el cumplimiento de la normativa en las comunidades educativas y para aplicar estrategias de apoyo integral desde la perspectiva de enfoque de derecho.</p> <p>3.2 Mejorar la gestión de requerimiento ciudadanos en términos de oportunidad, pertinencia, y respuesta, en concordancia con las políticas y estándares establecidos por la Dirección Nacional de la Superintendencia.</p> <p>3.3 Ejecutar un plan regional de capacitación a sostenedores y equipos internos de los establecimientos educacionales, respecto del cumplimiento de la normativa del sistema educativo, la rendición de cuentas y el buen uso de recursos, y los procesos sancionatorios, de acuerdo con lineamientos centrales, con especial atención al programa de reactivación escolar.</p> <p>3.4 Ejecutar un plan de mejora de los procesos de fiscalización en terreno, su oportunidad y pertinencia de acuerdo con los lineamientos entregados por el nivel central, con altos estándares de probidad y transparencia.</p>
<p>4. Fortalecer la gestión interna de la Dirección Regional a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género³ en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>4.1 Gestionar el desempeño de su equipo mediante metas alineadas y desafiantes, promoviendo el clima laboral armónico con foco en el respeto por las personas.</p> <p>4.2 Incorporar la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de su equipo de trabajo incluyendo políticas y procedimientos.</p>

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **6°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye asignaciones, bonos de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.429.000.-** 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) **\$5.076.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.134.000.-

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 O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁵

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

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años en el sector público o privado. En el caso de poseer el grado académico de Magíster o Doctor, los años de experiencia requeridos serán, a lo menos, de cinco años⁴.

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

⁴Para 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.

⁵ 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/la mismo/a candidato/a**. 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.

2.2 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 dirección o jefatura en materias de administración y/o gestión en organizaciones del ámbito educacional relacionadas con el trabajo a nivel parvulario y/o escolar y/o educación superior o en organizaciones vinculadas al trabajo con niños, niñas y adolescentes, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener conocimiento y/o experiencia en Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, en el ámbito de la educación parvularia y/o escolar. Fiscalización y/o resguardo de derechos, en el ámbito de la educación parvularia y/o escolar.**

* 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, pudiendo identificar 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. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C4. 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.
C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	896 autorizado por Ley de Presupuesto 2024
Presupuesto Anual	\$38.173.368.000.-

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 los y las sostenedores/as que reciben aporte del Estado.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Implementar una estrategia de concientización y promoción, a través de distintos canales de información e instancias participativas, para que quienes forman parte de la comunidad educativa 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.
4. Implementar acciones de mejora a los procesos institucionales, por medio de una gestión colaborativa y con foco en las personas, para una adecuada entrega de servicios a las y los usuarios de la Superintendencia.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

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

Contexto Externo del Servicio

En el Diario Oficial del 27 de agosto de 2011, se publicó la ley N° 20.529, que aprueba la creación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media, cuyo objeto es propender a asegurar 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/a.

Posteriormente con la promulgación de la Ley N° 20.832 de MINEDUC, se amplía el universo de establecimientos de educación parvularia que son objeto de fiscalización por parte de la Superintendencia de Educación.

PILARES ESTRATÉGICOS

Ministerio de Educación: 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, pertinencia y participación, que potencien la confianza y 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 posicionar el rol coordinador de la SdEP, para así velar por el desarrollo y la articulación de las políticas educativas que permitan el fortalecimiento del nivel, mediante el trabajo colaborativo entre distintos actores relevantes, la gestión de datos e información para la toma de decisiones pertinentes y con contexto territorial, velando por avanzar equitativamente y reducir las diferencias estructurales existentes entre sostenedores. Además, reposicionar la importancia de asistir a la educación inicial, en el marco de la reactivación educativa, y promover un sistema de educación inclusivo, equitativo y con perspectiva de género, desde el ingreso a sala cuna, hasta el paso a la enseñanza básica.

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 evaluar e informamos y orientamos los procesos y resultados de las comunidades educativas para contribuir al aseguramiento de altos estándares educativos para niños, niñas, jóvenes y adultos del país, y también, movilizar hacia el mejoramiento de una educación integral, equitativa e inclusiva.

Contexto Interno 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. Su objeto será fiscalizar, de conformidad a la ley, que los sostenedores de establecimientos educacionales reconocidos oficialmente por el Estado se ajusten a las leyes, reglamentos e instrucciones que dicte la Superintendencia, en adelante "la normativa

educacional". Asimismo, fiscalizará la legalidad del uso de los recursos por los sostenedores de los establecimientos subvencionados y que reciban aporte estatal y, respecto de los sostenedores de los establecimientos particulares pagados, fiscalizará la referida legalidad sólo en caso de denuncia. 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, básica y media.

Cobertura Territorial

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

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

Dirección Regional de la Región de Tarapacá

En referencia a la situación escolar de la Región de Tarapacá, es importante señalar que el número total de establecimientos educacionales reconocidos oficialmente por el Estado corresponde 196, de los cuales 92 son exclusivamente

de educación parvularia y 174 tienen más de un nivel educacional en los que se encuentran la educación parvularia, básica, media y/o especial.
Según dependencia administrativa, las cantidades de establecimientos son las siguientes:

- 41 Municipales
- 28 Servicio Local de Educación Pública
- 113 Particulares Subvencionados
- 13 Particulares Pagados
- 1 Corp. De administración Delegada (DL 3166)
- 46 JUNJI (Adm. directa y VTF)
- 24 Fundación Integra (Adm. directa y delegada)

Respecto al número de estudiantes matriculados, ascienden a un total regional de 92.710 estudiantes, de los cuales 6.650 corresponden a establecimientos educacionales municipales, 19.470 a servicios locales de educación, 55.706 a particulares subvencionados, 577 a corp. De administración delegada (DL 3166), 3.833 a particulares pagados, 2.971 a JUNJI y 658 a Fundación Integra.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Director o la Directora Regional, se relaciona principalmente con usuarios, usuarias y actores claves tales como:

Actores Internos:

- Superintendente/a.
- Gabinete del Superintendente/a.
- Fiscal.
- Intendente/a de Educación Parvularia.
- Jefes/as de Divisiones.
- Jefes/as o encargados/as de departamentos y unidades.
- Otros/as Directores/as Regionales.

Usuarios Externos:

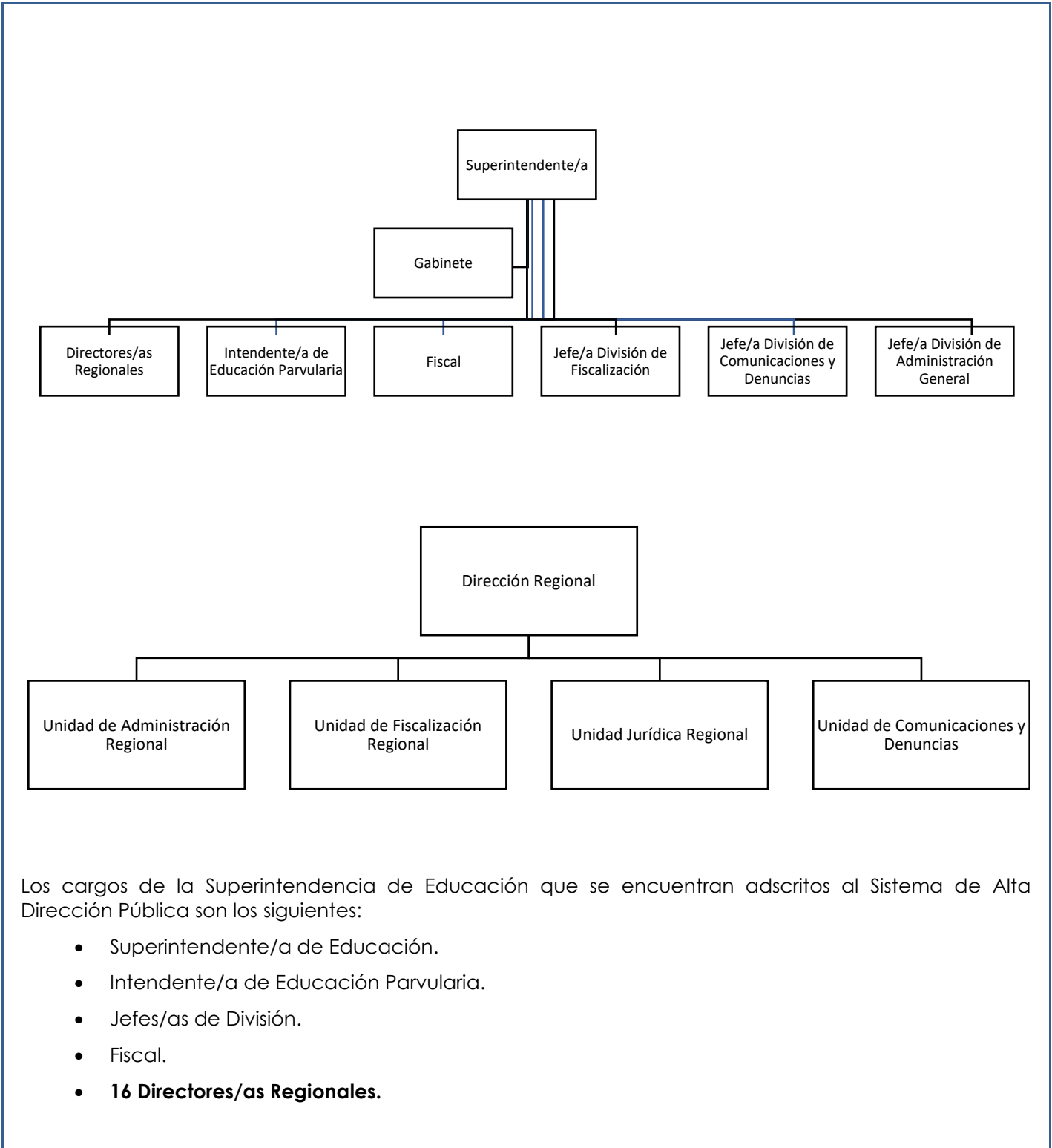
Los principales actores del entorno con que se vincula el Director o Directora Regional son los siguientes:

- Estudiantes y apoderados de establecimientos educacionales.
- Sostenedores/as de establecimientos educacionales.
- Directores/as de establecimientos educacionales.
- Docentes y Asistentes de la Educación.
- Establecimientos Educacionales.
- Instituciones partícipes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (Ministerio de Educación, Agencia de la Calidad, Consejo Nacional de Educación).
- Consejo de Defensa del Estado.
- Fiscalía Nacional.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- Fundación Integra.

Actores Claves:

- Instituciones partícipes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (Ministerio de Educación, Agencia de la Calidad, Consejo Nacional de Educación).
- Consejo de Defensa del Estado.
- Fiscalía Nacional.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- Fundación Integra.
- Secretarías Regionales Ministeriales de Educación.
- Departamentos Provinciales de Educación.
- Servicio Local de Educación Pública.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos de la Superintendencia de Educación que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Superintendente/a de Educación.
- Intendente/a de Educación Parvularia.
- Jefes/as de División.
- Fiscal.
- **16 Directores/as Regionales.**

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

El personal de la Superintendencia que ejerza cargos directivos y profesionales de los tres primeros niveles jerárquicos deberá desempeñarse con dedicación exclusiva. Sin perjuicio de lo anterior, podrá realizar labores docentes en los términos del artículo 8° de la ley N° 19.863, 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.(art 108 de la Ley N° 20.529)

- 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 aplicables al personal de la Superintendencia de Educación:

*Al personal de la Superintendencia le resulta aplicable los siguientes artículos de 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).

-El personal de la Superintendencia que ejerza cargos directivos y profesionales de los tres primeros niveles jerárquicos deberá desempeñarse con dedicación exclusiva. Sin perjuicio de lo anterior, podrá realizar labores docentes en los términos del artículo 8° de la ley N° 19.863, 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.

-Condiciones establecidas en el 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 inclusive, 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.

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).