

JEFE DIVISIÓN COMUNICACIONES Y DENUNCIAS ¹
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN
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 de la División de Comunicaciones y Denuncias de la Superintendencia de Educación le corresponderá, informar a la comunidad educativa sobre materias relativas al ámbito de acción de la Superintendencia de Educación, ya sea por requerimientos de la ciudadanía o en virtud de necesidades del Servicio, y liderar la gestión de denuncias y requerimientos formulados por la comunidad educativa, que denoten eventuales irregularidades producidas en los establecimientos educacionales o por sus sostenedores, en el contexto de la política educacional.

1. Dirigir las acciones y objetivos de la División de Comunicaciones y Denuncias, en conjunto con las jefaturas de departamento y/o encargados de unidad, para el logro de los objetivos, estableciendo políticas, normas y procedimientos para un óptimo flujo de trabajo.
2. Acompañar, orientar e informar de manera continua a las comunidades educativas, organizaciones públicas o privadas y ciudadanía en general, respecto a la normativa educacional y los derechos y deberes de sus miembros en el ámbito educativo mediante instancias participativas y formativas.
3. Promover el desarrollo de prácticas y procedimientos al interior de las comunidades educativas, que promuevan y resguarden el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de deberes, de acuerdo con la normativa educacional vigente.
4. Planificar, organizar y supervisar la ejecución de estrategias, políticas y procedimientos relativos a la efectiva implementación y mejora permanente de los procesos en materias de denuncias y gestión colaborativa de conflictos, promoción, atención ciudadana y gestión.
5. Efectuar seguimiento a las metas establecidas y supervisar los planes de acción que resulten necesarios para asegurar el buen funcionamiento de la División.
6. Asesorar a las autoridades de la Superintendencia y a las Direcciones Regionales en materias de su competencia, controlando su cumplimiento a nivel nacional.
7. Administrar los equipos de trabajo de su División, asegurando la disponibilidad e idoneidad del personal que la compone, generando estrategias que contribuyan a su motivación, desarrollo y permanencia.
8. Todas las otras tareas que le encargue el Superintendente de Educación.

¹Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: xx-xx-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Eduardo Saavedra Parra

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	4
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	27
Presupuesto que administra	\$45.483.656

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. Contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, a través de la promoción de buenas prácticas y cumplimiento de la normativa educacional en los distintos niveles del sistema.	1.1 Diseñar e implementar estrategias de gestión colaborativa de conflictos, orientada a la resolución de situaciones que afecten el adecuado desarrollo y desempeño de las y los estudiantes. 1.2 Generar y ejecutar planes de acompañamiento, capacitación y/o generación de capacidades en las comunidades educativas. 1.3 Implementar modelos de intervención para promover la subsanación oportuna y efectiva de las eventuales faltas en que incurran los establecimientos educacionales que han sido objeto de denuncias, mediante la implementación de modelos de intervención basados en el enfoque de derechos fundamentales y garantías constitucionales, con el propósito de fortalecer la gestión institucional y asegurar procesos de mejora continua.
2. Liderar la generación de capacidades en los equipos de trabajo, buscando fortalecer sus competencias técnicas y emocionales para dar respuesta a los desafíos presentes y futuros, y requerimientos del sistema educacional.	2.1 Promover la aplicación de las políticas y procedimientos institucionales en los equipos de trabajo en materia de personas, con enfoque de género, gestionando el desempeño de su equipo mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico, de respeto y buen trato por las personas. 2.2 Promover mecanismos y políticas institucionales de buenas prácticas laborales con enfoque de género al equipo de trabajo.

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

3. Gestionar eficiente y oportunamente la atención de requerimientos ciudadanos y la comunidad educativa, con el fin de garantizar la calidad de atención.	3.1 Fortalecer y ejecutar el proceso vinculado a la atención ciudadana, garantizando la calidad de la atención de denuncias y reclamos, presenciales y virtuales hasta su respuesta definitiva. 3.2 Gestionar el conocimiento de la información, a partir de reportes regulares que surgen del tratamiento de los datos obtenidos del trabajo de la División.
4. Fortalecer el reconocimiento a la Superintendencia de Educación como un canal de orientación, acompañamiento y atención ciudadana, en materias de derechos y deberes en el ámbito educativo, a través de estrategias efectivas de información.	4.1 Liderar el diseño y la implementación de una estrategia de comunicación hacia la ciudadanía, enfocada en toda la comunidad educativa sobre los derechos y deberes asociados a la normativa educacional vigente. 4.2 Diseñar y ejecutar una estrategia de comunicación sobre el rol de la Superintendencia y los procesos de atención a requerimientos ciudadanos.

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 **2º** 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 **\$8.065.000.-** 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) **\$7.732.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.730.000.-

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 LEGALES³

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 años.

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°).

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 gestión de denuncias de la ciudadanía y/o atención a miembros de las comunidades educativas en materias de normativa educacional y/o gestión de comunicaciones, en el ámbito educativo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento en alguna de estas materias: **

- Aseguramiento de Calidad de la Educación.
- Fiscalización en áreas relacionadas a la educación.
- Implementación de procesos de gestión de calidad de servicio en el ámbito de la educación.

***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.**

³Para 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."

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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

C3. 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.

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 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	903
Presupuesto Anual	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 corresponde a 15.125, los que se desagregan de la siguiente manera según dependencia administrativa:

- 3.194 municipales.
- 1.707 servicios locales de educación.
- 5.379 particulares subvencionados.

- 595 particulares pagados.
- 70 de corp. administración delegada (DL 3166).
- 3.040 de la JUNJI (Adm. directa y VTF).
- 1.140 de Fundación Integra (Adm. directa y delegada).

Respecto al número de estudiantes matriculados, ascienden a un total nacional de 3.791.924, donde 790.189 corresponden a establecimientos municipales, 451.100 a servicios locales de educación, 1.910.052 a particulares subvencionados, 345.910 a particulares pagados, 44.539 a corp. administración delegada (DL 3166), 169.826 a la JUNJI (Adm. directa y VTF) y 80.308 a la Fundación Integra (Adm. directa y delegada). (Fuente: Directorio oficial de establecimientos educacionales, Mineduc 2025. Matrícula oficial de estudiantes, Mineduc 2025 y Matrícula oficial Educación Parvularia, Mineduc 2025).

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 evaluar, informar y orientar 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 y USUARIAS 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

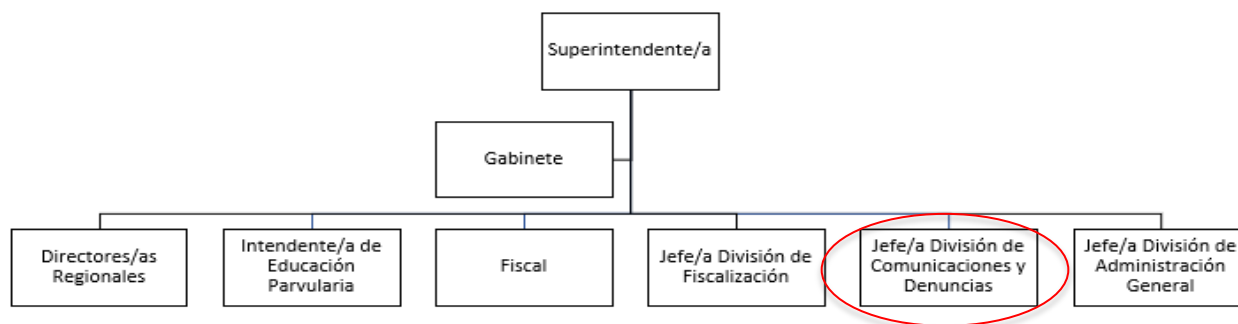
Clientes Externos:

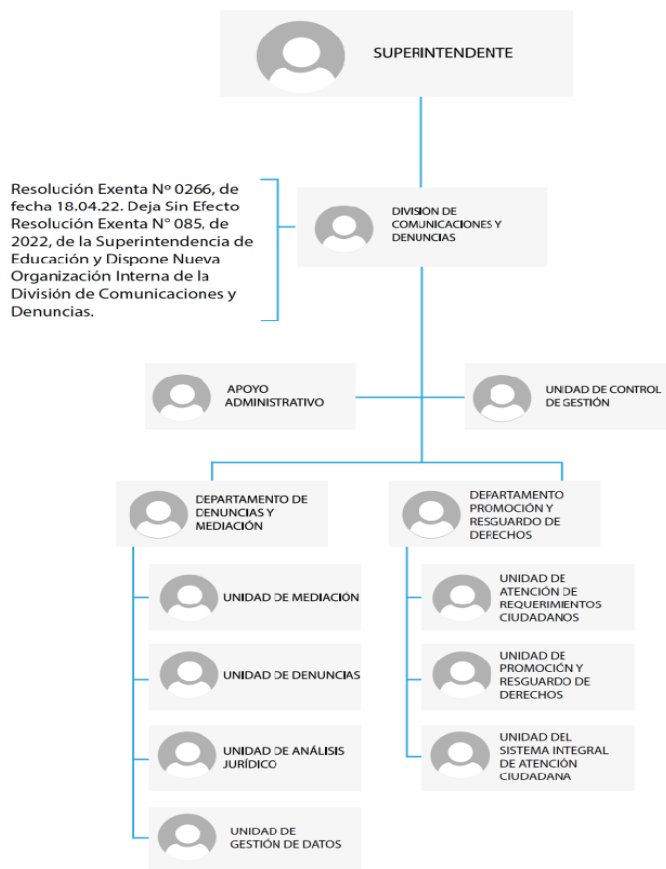
- Estudiantes de Establecimientos Educativos Escolares (incluye estimación matrícula Parvularia).
- Entidades Sostenedoras de Establecimientos Educativos.
- Directores de Establecimientos Educativos.
- Dirección de Educación Pública.
- Docentes y Asistentes de la Educación.
- Establecimientos Educativos.
- Instituciones participantes 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





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

- Superintendente de Educación.
- Intendente de Educación Parvularia.
- Jefes de División.
- Fiscal.
- 16 Directores Regionales.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- 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.

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.

- 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).

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).