

**JEFE O JEFA DE DIVISIÓN DE SUPERVISIÓN<sup>1</sup>**  
**SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**  
**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana  
Ciudad de Santiago

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO



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

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de la División de Supervisión le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

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

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 06-06-2023

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	14
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	0
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra

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

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/La 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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Liderar el diseño de un modelo integral de supervisión y fiscalización que asegure el cumplimiento normativo y la sostenibilidad y sustentabilidad financiera de las instituciones de educación superior.	1.1 Diseñar un modelo de fiscalización basado en riesgo, estableciendo indicadores que permitan detectar situaciones de riesgo y oportunidades de mejora en las instituciones de educación superior, para así focalizar la acción fiscalizadora de la Superintendencia de Educación Superior.
2. Desarrollar e implementar procesos de supervisión y fiscalización creados en base al modelo anteriormente señalado y con un enfoque basado en riesgo en conformidad con lo establecido en la Ley 21.091.	2.1 Elaborar los planes e iniciativas de fiscalización que serán aplicadas en las instituciones fiscalizadas, con un enfoque basado en riesgos. Asimismo, coordinar su ejecución, y hacer seguimiento a la efectividad de dichos planes y acciones para mitigar los riesgos de incumplimiento a la normativa.  2.2 Supervisar a los equipos bajo su supervisión, desarrollando estándares de medición de carga de trabajo y de seguimiento de cumplimiento de objetivos en los procesos de fiscalización, para que estos sean eficaces, eficientes y oportunos.  2.3 Elaborar, documentar y actualizar los procesos de fiscalización, permitiendo a la División y a los Departamentos que la componen, contar con criterios y acciones comunes para supervigilar el cumplimiento de la normativa del sector.

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

<p>3. Verificar el cumplimiento de la normativa sectorial.</p>	<p>3.1 Diseñar e implementar el plan estratégico y los flujos de trabajo y procesos que le den soporte a las funciones de los Departamentos de Cumplimiento Normativo y de Revisión Financiera.</p> <p>3.2 Definir las metas de desempeño y métricas de control de cumplimiento de ambos departamentos.</p>
<p>4. Liderar, formar, y consolidar el equipo a su cargo, estableciendo metas claras y velando por un adecuado desempeño de los miembros de su equipo.</p>	<p>4.1 Generar prácticas que fortalezcan la colaboración, la comunicación y la sinergia entre los equipos multidisciplinares bajo su dependencia, facilitando el logro de los objetivos de la División.</p> <p>4.2 Gestionar el desempeño de los funcionarios a su cargo mediante la retroalimentación continua y constructiva, y el desarrollo de competencias que sean críticas en el cumplimiento de los objetivos de la División.</p> <p>4.3 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género<sup>3</sup> que integren a todas las personas que se desempeñan en la institución.</p>

<sup>3</sup> **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 **la o el Alto Directivo Público**, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.661.000.-** 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) **\$6.400.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.185.000.-**

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

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES 4

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

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente Legal: Artículo 2°, del DFL N° 2, de fecha 14 de marzo de 2019 del Ministerio de Educación.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias relacionadas con gestión asociada a la supervisión, auditoría, certificación o cumplimiento normativo del sector de educación superior, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener formación especializada en políticas públicas en educación superior\*\*

\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.

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

4 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.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>	
<b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>	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/as hacia el cumplimiento de estándares éticos.
<b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>	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 y las 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.
<b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>	Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otras personas. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores y trabajadoras 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 anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

#### C2. 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. 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.

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

#### C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

## III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	63
<b>Presupuesto Anual</b>	\$3.345.136.000

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Misión Institucional:

Fiscalizar y supervigilar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias que regulan a las instituciones de educación superior en el ámbito de su competencia. Le corresponderá también fiscalizar que las instituciones de educación superior destinen sus recursos a los fines que les son propios de acuerdo a la ley y sus estatutos.

#### Objetivos Estratégicos institucionales:

1. Velar por el cumplimiento normativo y la sustentabilidad financiera de las instituciones de educación superior, cautelando asimismo que destinen sus

recursos a los fines que le son propios, según lo definido en la ley y en sus estatutos, a través de acciones de fiscalización, supervisión y análisis de información recabada.

2. Atender y gestionar de manera eficiente y oportuna las denuncias, reclamos y solicitudes de información de los distintos actores del sistema de educación superior, por medio de la implementación de un sistema de atención presencial y/o virtual, que permita registrar y dar seguimiento a dichas denuncias, reclamos y solicitudes de información.

3. Incrementar los niveles de transparencia en el sistema de educación superior, entregando información pertinente y oportuna a los diversos actores del mismo.

4. Promover en las instituciones de educación superior la instalación y fortalecimiento de capacidades y prácticas que permitan el cumplimiento de la normativa que le es aplicable, con el propósito de contribuir a la calidad educativa, en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

**Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios):**

1. Fiscalización, supervisión y ejercicio de las facultades de supervigilancia y sancionatorias por parte de la Superintendencia.

2. Gestión de Denuncias y Reclamos de los usuarios del Sistema de Educación Superior.

3. Transparencia y acceso a la información del Sistema de Educación Superior.

4. Fortalecimiento en la capacidad de autorregulación de las instituciones de educación superior.

**Cobertura territorial:**

La Superintendencia de Educación Superior se encuentra ubicada en Santiago. Su cobertura es 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	2	4	10
Atacama	4	3	2	9
Coquimbo	2	3	7	12
Valparaíso	6	10	7	23
Metropolitana	13	20	25	58
Lib. B. O'Higgins	3	5	3	11

Maule	2	2	3	7
Ñuble	2	5	8	15
Biobío	1	5	7	13
La Araucanía	3	7	9	19
Los Ríos	4	3	4	11
Los Lagos	2	3	1	6
Aysén Del G. C. Ibañez	3	3	4	10
Magallanes y La Antártica	1	2	1	4

**Fuente: SIES. Información a  
septiembre de 2022.**



**3.3  
USUARIOS INTERNOS  
Y EXTERNOS**

**Usuarios Internos:**

1. Gabinete del Superintendente y otros Jefes/as de Divisiones y Jefes/as de Departamento, para coordinar la interacción con los diversos usuarios del sistema de educación superior.
2. Fiscal, para el adecuado ejercicio de las facultades de mediación que la ley entrega a la Superintendencia de Educación Superior.
3. Jefe/a de la Unidad de Comunicaciones, para coordinar las respuestas a demandas de información pública que se reciban de parte de medios de comunicación en forma transversal.
4. Jefe/a de la Unidad de Planificación y Control de Gestión, para la implementación de la planificación estratégica.

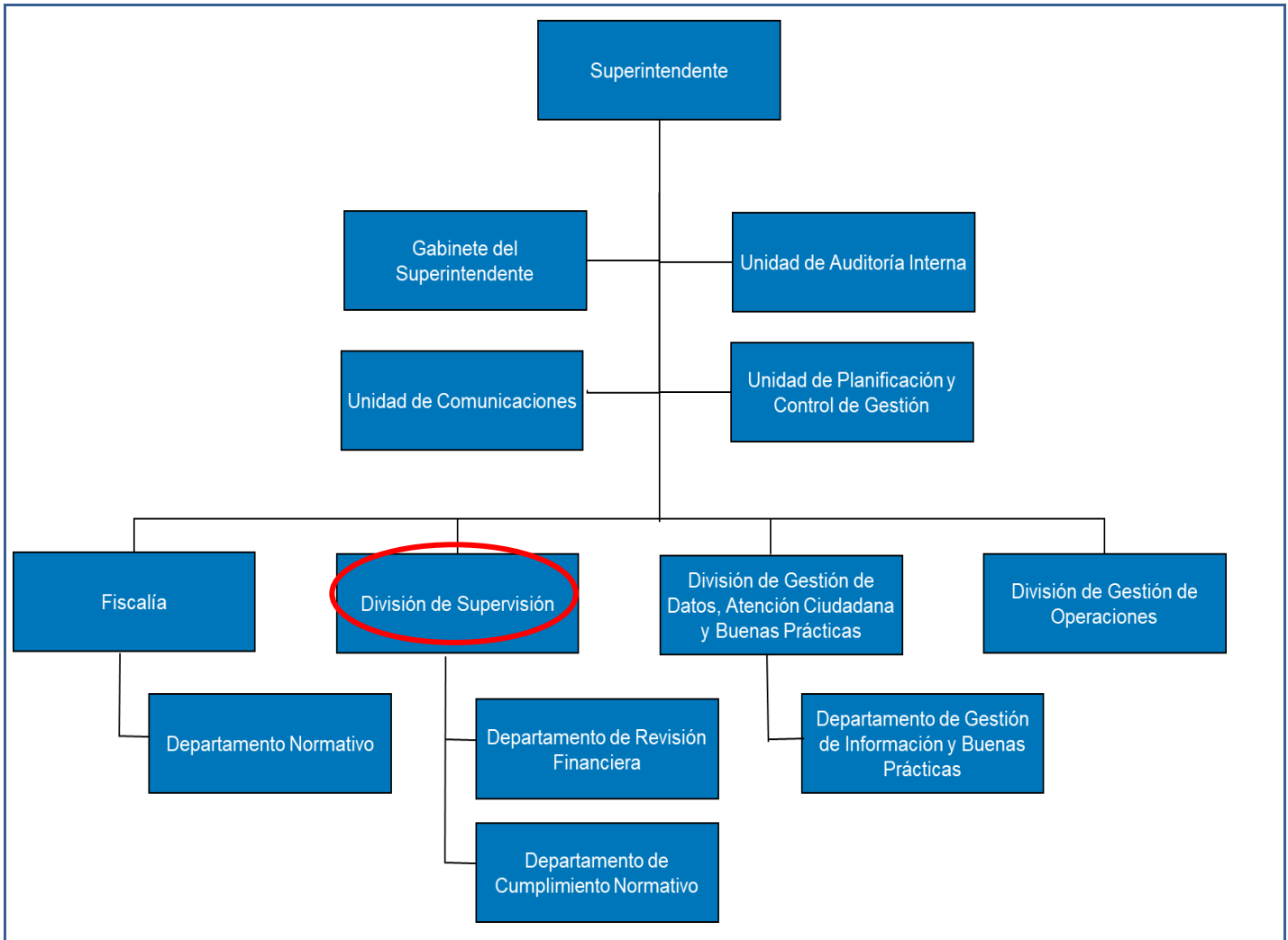
**Usuarios Institucionales:**

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

**Actores Claves:**

1. Ministerio de Educación.
2. Subsecretaría de Educación Superior.
3. Consejo Nacional de Educación.
4. Comisión Nacional de Acreditación.
5. Consejo de Rectores de Universidades Chilenas.
6. Asociaciones o agrupaciones de instituciones de educación superior.
7. Contraloría General de la República.
8. Tribunales de Justicia.
9. Fiscalía Nacional.
10. Consejo de Defensa del Estado.
11. Servicio Nacional del Consumidor.
12. Dirección del Trabajo.
13. Consejo para la Transparencia.

### 3.4 ORGANIGRAMA



#### Listado de cargos adscritos al Sistema

- Superintendente o Superintendente
- Fiscal
- Jefe o Jefa de División de Gestión de Operaciones
- Jefe o Jefa de División de Gestión de Datos, Atención Ciudadana y Buenas Prácticas
- Jefe o Jefa de División de Supervisión

## 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, 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. (artículo 33 de la Ley N° 21.091)

- 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 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.

\*Serán inhábiles para desempeñar el cargo de Jefe de División:

a) Los miembros de la asamblea o asociados, propietarios, socios o fundadores de una institución de educación superior, o quienes lo hayan sido dentro de los doce meses anteriores a la postulación al cargo.

b) Los integrantes del órgano de administración superior de una institución de educación superior, o quienes lo hayan sido dentro de los doce meses anteriores a la postulación al cargo.

c) Los rectores de una institución de educación superior, o quienes lo hayan sido dentro de los doce meses anteriores a la postulación al cargo.

d) Los cónyuges, convivientes civiles y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de las personas señaladas en las letras anteriores. e) Quienes ejerzan labores docentes en alguna de las instituciones de educación superior sujetas a sufiscalización.

Asimismo, son incompatibles las actividades de las exautoridades o exfuncionarios de la Superintendencia en la misma forma, plazo y condiciones que sean aplicables a las instituciones fiscalizadoras, en conformidad a la ley. (art 25 de la Ley N° 21.091)

\*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.

Se repite en el art 32

Ningún funcionario de institución fiscalizadora podrá intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tenga interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos del 1° a 4° grado inclusivos, o por afinidad de primero y segundo grado, o las personas ligadas con él por adopción.

Asimismo, les está prohibido actuar por sí o a través de sociedades de que formen parte, como agentes o gestores de terceras personas ante cualquier institución sometida a la fiscalización de las instituciones a que se refiere este título.

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).

