

**SUPERINTENDENTE/A  
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

A él/a la Superintendente/a de Educación le corresponde liderar y gestionar los recursos materiales, humanos y organizacionales de la institución a su cargo, velando por el cumplimiento de la normativa educacional dentro del ámbito de su competencia, con el objeto de garantizar una regulación y fiscalización eficaz, que contribuya a asegurar una educación de calidad en sus niveles parvulario, básico y medio, en todo el territorio nacional.

Al asumir el cargo de Superintendente/a de Educación, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Liderar y conducir a la institución para que en el rol que le asigna el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, vele por el cumplimiento de la normativa educacional en los ámbitos de su competencia, en niveles de educación Parvularia, Básica y Media, colaborando así en el aseguramiento de la calidad de la educación en conjunto con las demás instituciones que forman parte de este sistema.
2. Aplicar e interpretar administrativamente la normativa educacional cuyo cumplimiento le corresponde vigilar, impartiendo instrucciones fundadas de general aplicación al sector sujeto a su fiscalización.
3. Fiscalizar el cumplimiento de la normativa vinculada al Sistema Educacional en los distintos niveles definidos en la ley N°20.259; y, en especial, la legalidad del uso de los recursos de los establecimientos subvencionados y que reciban aporte estatal, estableciendo un mecanismo de rendición de cuentas.
4. Asegurar la existencia de canales de comunicación institucional, que le posibiliten orientar e informar a la ciudadanía en los ámbitos de su competencia, de modo de poder responder y atender los reclamos y/o denuncias que la comunidad educativa presente, propiciando la resolución colaborativa de conflictos y aplicando las sanciones que pudieren corresponder.
5. Organizar, planificar, dirigir y controlar las labores de la Superintendencia, posibilitando que su gestión se enmarque dentro de los estándares normativos que rigen a la administración pública y fortaleciendo el desarrollo de las personas que se desempeñan en la institución.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	21
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	855
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 32.337.940.000.-

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Consolidar a la Superintendencia como agente relevante del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, de tal forma que contribuya activamente al correcto funcionamiento del sistema educativo.	<p>1.1 Generar e implementar una estrategia de articulación efectiva con las demás entidades que conforman el sistema de aseguramiento de la calidad (Ministerio de Educación, Agencia de la Calidad y Consejo Nacional de Educación) para una acción coordinada y coherente con las políticas educativas en su conjunto, tanto para la educación escolar como para la educación parvularia.</p> <p>1.2 Generar e implementar una estrategia de análisis de información entre las instituciones involucradas que permita una visión conjunta del funcionamiento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad y que determine brechas y oportunidades para asegurar la mejora continua del sistema, tanto para la educación parvularia como para la educación escolar</p>
2. Fortalecer el posicionamiento de la Superintendencia de Educación como garante del derecho a la educación de tal forma que contribuyan al correcto funcionamiento del sistema educativo.	<p>2.1 Mapear principales brechas de cumplimiento del derecho a la educación a nivel de educación parvularia y escolar.</p> <p>2.2 Generar plan estratégico para enfrentar las brechas prioritarias, en el marco de las funciones de la Superintendencia como la interpretación normativa, la fiscalización y la atención de denuncias.</p>
3. Mejorar la gestión interna de la institución en las funciones de fiscalización, rendición de cuentas, denuncias e información a las comunidades educativas que permitan un cumplimiento más efectivo de sus funciones y reduzca la carga administrativa de los	<p>3.1 Generar diagnóstico de funciones prioritarias a mejorar.</p> <p>3.2 Generar e implementar plan estratégico para la mejora de los procesos prioritarios para la gestión interna de las funciones de la institución considerando la utilización</p>

establecimientos educacionales.	de tecnologías de información. 3.3 Establecer estándares en los procesos de fiscalización para todo el territorio nacional, incorporando un enfoque de gestión de calidad en sus procesos críticos 3.4 Ampliar y potenciar la vinculación de la SIE con otros actores para crear condiciones que fomenten el cumplimiento de las funciones de la Superintendencia y la mejora continua de la calidad y equidad del sistema educativo
4. 4. Fortalecer capacidades en relación al resguardo de derechos, el cumplimiento normativo y el uso de recursos en la comunidad educativa de tal forma de fomentar el cumplimiento de la normativa educacional y el uso adecuado de los recursos recibidos y así contribuir a la calidad educativa del sistema educacional	4.1 Elaborar e implementar un plan estratégico comunicacional y de información ciudadana a nivel nacional, en materias de competencia de la Superintendencia, que potencie la entrega de información a la comunidad educativa para la mejora continua de la educación con enfoque de género. 4.2 Elaborar e implementar un plan estratégico de formación de actores claves de las comunidades educativas en las materias relacionadas a la Superintendencia.

#### 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 1° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, con un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.451.000.-** 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) **\$7.168.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.017.000.-**

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

**Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente 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 este 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 N° 2 del DFL N°4, de 13 de marzo de 2012, del Ministerio de Educación, actualizado por el artículo N°8 de la Ley N°21.006

\*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Es altamente deseable poseer experiencia en dirección y/o jefaturas en instituciones relacionadas con la fiscalización, interpretación y/o cumplimiento de normativa educacional escolar y/o parvularia, en un nivel apropiado a las necesidades específicas de este cargo.

Se valorará contar con conocimiento y/o experiencia en:

- Regulación de la educación.
- Gestión y/o administración en instituciones públicas
- Derecho regulatorio y/o administrativo
- Análisis, diseño, implementación y/o evaluación de políticas públicas en educación.

Se valorará poseer, a lo menos, 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefaturas, liderando equipos de trabajo en instituciones públicas o privadas.

**2.3 VALORES  
PARA EL  
EJERCICIO DEL  
CARGO**

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

**VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES**

**PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

**VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO**

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

**CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

## 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 conformar equipos, 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

#### C5. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para involucrar, construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total (planta y contrata)</b>	855
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>32.337.940</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión Institucional**

Existimos para contribuir al aseguramiento de una educación de calidad, resguardando derechos, promoviendo el cumplimiento de deberes y garantizando igualdad de oportunidades para todos los niños, niñas y jóvenes de Chile.

##### **Objetivos Estratégicos institucionales**

1. Fortalecer, facilitar y promover el conocimiento y ejercicio de los derechos y deberes de los distintos miembros de la comunidad educativa y de la ciudadanía, a través de la difusión de contenidos pertinentes, utilizando canales de información oportunos, efectivos e innovadores.
2. Promover en los establecimientos educacionales la instalación y fortalecimiento de capacidades y prácticas que permitan el cumplimiento de la normativa educacional y el uso adecuado de los recursos recibidos, con el propósito de contribuir a la calidad educativa, en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación.
3. Resguardar, a través de la eficiente gestión de denuncias, la fiscalización con enfoque de derechos y la instrucción de procesos administrativos sancionatorios pertinentes, el cumplimiento de la normativa educacional vigente y el uso de los recursos que reciben los establecimientos educacionales.

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

1. Fiscalización e Instrucción de Procesos Administrativos a establecimientos educacionales: Planificación, implementación y evaluación de los procesos de fiscalización que permitan monitorear el cumplimiento de la normativa educacional, el resguardo de derechos y deberes educacionales, el uso de los recursos por parte de los establecimientos educacionales, instrucción de procesos administrativos cuando se verifique un incumplimiento de la normativa, y formulación de cargos, respecto de una o más infracciones a la normativa, que culmina con un acto administrativo, que aplica sanción o bien sobresee total o parcialmente los cargos formulados
2. Gestión de Denuncias y Reclamos de la Comunidad Educativa: Recepción, investigación y resolución eficiente de las denuncias y reclamos formulados por algún miembro de la comunidad educativa
3. Formación y capacitación de sostenedores y actores de la comunidad educativa: Instalar y fortalecer conocimientos, capacidades y buenas prácticas en sostenedores y actores de la comunidad educativa mediante acciones tales como: capacitaciones, talleres, entre otras.
4. Información a la comunidad educativa y ciudadanía: Entrega de información relevante a los actores de la comunidad educativa y a la ciudadanía mediante distintos canales, en el ámbito de las competencias de la Superintendencia de Educación.

**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. 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 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.

El número total de establecimientos educacionales reconocidos oficialmente por el Estado corresponde a un total de 12.077, de los cuales 423 son exclusivos de Educación Parvularia (no consideran jardines de JUNJI ni de Fundación Integra), 5.513



establecimientos educacionales tienen Educación Parvularia y otros niveles de enseñanza, 3.466 establecimientos son exclusivos de niveles básica y/o media, 1.800 establecimientos educacionales son exclusivos de Educación Especial y 83 establecimientos educacionales cuentan con Educación Especial y otros niveles (básica y/o media), por último, hay 792 establecimientos educacionales que no tienen información de niveles de enseñanza; todos estos establecimientos se dividen en:

- 1.136 particulares pagados.
- 5.684 particulares subvencionados.
- 4528 municipales.
- 659 servicios locales de educación
- 70 de administración delegada.

Respecto al número de alumnos matriculados, ascienden a un total nacional de 3.626.427 estudiantes, donde 317.821 corresponden a establecimientos particulares pagados, 1.975.895 a particulares subvencionados, 1.112.581 a municipales, 174.847 a Servicios Locales de Educación y 45.283 a administración delegada.

Finalmente, la información oficial del año 2021 reportada a MINEDUC, indica que existe un total de 3.211 establecimientos de JUNJI y 1.225 establecimientos de la Fundación Integra.

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 asegurar un sistema educativo inclusivo y de calidad que contribuya a la formación integral y permanente de las personas y al desarrollo del país, mediante la formulación e implementación de políticas, normas y regulación, desde la educación parvularia hasta la educación superior.
- **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 Cautelar y promover la calidad de la educación parvularia, básica, media y terciaria en el marco de los sistemas de aseguramiento de la calidad de la educación escolar y superior, a través de la evaluación de diversas propuestas educacionales de organismos públicos e instituciones de educación y la entrega oportuna de información a estudiantes y sus familias, tomadores de decisiones, académicos y la comunidad en general.
- **Agencia de la Calidad de Educación:** su misión es Trabajamos con las comunidades educativas evaluando, orientando e informando, para lograr una educación integral de calidad con equidad, que permita que en Chile todas y todos puedan crecer y desarrollarse superando las brechas.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales **clientes internos, externos y otros actores clave** con los que se vincula el/la Superintendente/a de Educación son:

#### Cientes Internos:

- División de Fiscalización
- Fiscalía
- División de Comunicaciones y Denuncias
- División de Administración General
- Intendencia de Educación Parvularia
- Direcciones Regionales
- Gabinete.
- Asociación de funcionarios ASUME N° de funcionarios
- Asociación de funcionarios ANFUSE

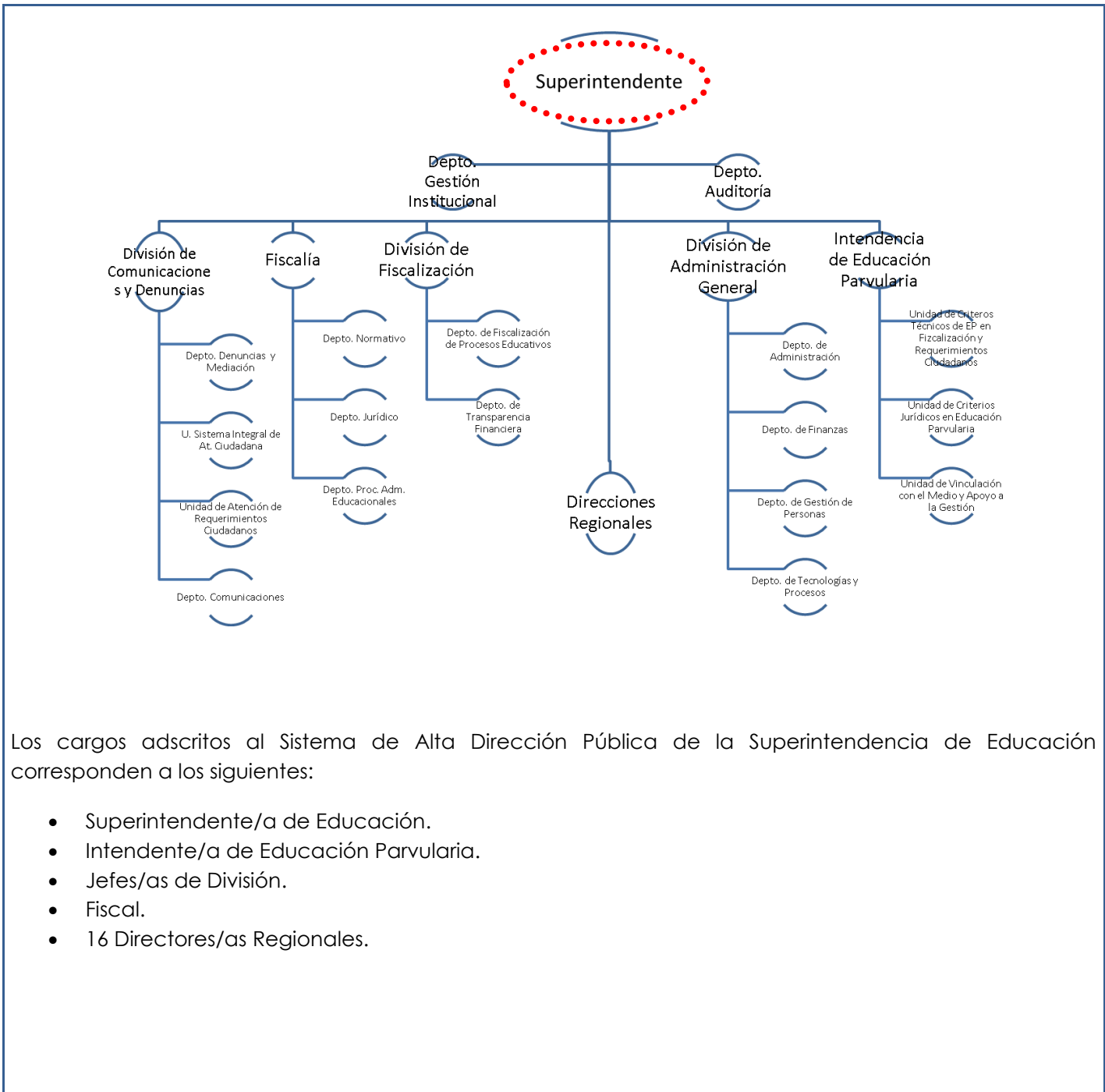
#### Cientes Externos:

- Estudiantes de Establecimientos Educacionales Escolares (incluye estimación matrícula Parvularia).
- Sostenedores de Establecimientos Educacionales.
- Directores de Establecimientos Educacionales.
- Dirección de Educación Pública.
- 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.
- DIPRES
- Contraloría General de la República.
- Municipalidades

#### Otros Actores:

- Comunidad Educativa.

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública de la Superintendencia de Educación corresponden a 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 ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### - Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

### - Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

### - Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

### - Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

### - Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.

- Condiciones especiales 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).