

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
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.

**1.2 REQUISITOS
LEGALES**

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: 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

**1.3 EXPERIENCIA Y
CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable poseer experiencia en el análisis, diseño y/o implementación de políticas públicas, en un nivel apropiado a las necesidades específicas de este cargo.

Se valorará contar con conocimiento en materias asociadas a la gestión y administración institucional en general.

Se valorará poseer, a lo menos, 3 años de experiencia en cargos de gerencia, jefatura y/o coordinación de equipos de trabajo en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 08-08-2019

*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.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	29
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	860
Presupuesto que administra	M\$ 32.087.972

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

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.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo está compuesto por colaboradores de diversas áreas de conocimiento y especialización, estructurados en:

- 1.- División de Fiscalización
- 2.- Fiscalía
- 3.- División de Comunicaciones y Denuncias
- 4.- División de Administración General
- 5.- Intendencia de Educación Parvularia
- 6.- Directores/as Regionales de la Superintendencia
- 7.- Gabinete y asesores directos

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

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 Otra N° de funcionarios

Cientes Externos:

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

Otros Actores:

- Comunidad Educativa.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Optimizar la función fiscalizadora de la institución para contribuir al cumplimiento de la normativa educacional en los ámbitos de su competencia.	1.1 Implementar un modelo de fiscalización eficiente, que combine supervisión basada en riesgos y supervisión basada en normas. 1.2 Establecer estándares en los procesos de fiscalización para todo el territorio nacional, incorporando un enfoque de gestión de calidad en sus procesos críticos.
2. Posicionar a la institución, en su función fiscalizadora, en los establecimientos de educación Parvularia del país, a fin de orientar el aseguramiento de la calidad de la educación en dicho segmento.	2.1 Establecer un plan estratégico para la función fiscalizadora en los establecimientos de educación Parvularia, en sintonía con las orientaciones que entregue la Subsecretaría de Educación Parvularia del Ministerio de Educación. 2.2 Fortalecer la entrega de las orientaciones que determine la Intendencia de Educación Parvularia hacia la comunidad educativa, respecto de resultados de fiscalizaciones efectuadas.
3. Consolidar el rol asignado por el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, entregando sus productos y servicios en forma eficiente y eficaz, a los actores del Sistema y la Comunidad Educativa.	3.1 Diseñar e implementar procesos de desarrollo institucional orientado a la generación de políticas de gestión de personas para fortalecer las capacidades del Servicio y de los funcionarios. 3.2 Direccionar y asegurar el desarrollo de plataformas tecnológicas para la gestión de la información, simplificando los procesos administrativos y optimización de procesos institucionales. 3.3 Elaborar mecanismos de medición de satisfacción por parte de la comunidad educativa, respecto de los productos y servicios prestados por la Superintendencia.
4. Ampliar canales de comunicación con la comunidad educativa, que permitan encauzar las denuncias y solicitudes desde la ciudadanía; y desde la Superintendencia, las orientaciones necesarias para apoyar el proceso de aseguramiento en la calidad de la educación.	4.1 Elaborar un plan estratégico comunicacional y de información ciudadana a nivel nacional, en materias de competencia de la Superintendencia, que potencie la entrega oportuna de la información a la comunidad educativa. 4.2 Implementar una estrategia para ampliar los canales de denuncias y requerimientos de información por parte de la comunidad educativa, en todo el territorio nacional.

<p>5. Contribuir desde su ámbito de competencia al adecuado funcionamiento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad.</p>	<p>5.1 Evaluar la gestión del desempeño de los establecimientos y fiscalizar el cumplimiento normativo, manera integral y complementaria con la Agencia de Calidad de la Educación para consolidar el funcionamiento sistémico del SAC.</p> <p>5.2 Establecer una estrategia de uso de la información y de los resultados de los análisis realizados por los actores del Sistema, para la mejora continua de los procesos y productos de la Superintendencia y del SAC.</p>
--	---

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento”.

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

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

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

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

C1. 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.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizando 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.

C5. 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.

C6. 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.

C7. 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.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	890
Dotación de Planta	420
Dotación a Contrata	470
Personal a Honorarios	49
Presupuesto Anual Fuente: Ley de Presupuestos Sector Público año 2019	M\$ 32.089.972

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Contexto

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.

Respecto al alcance de la Superintendencia de Educación, en su ámbito de competencia, es importante señalar que el número total de establecimientos educacionales reconocidos oficialmente por el Estado corresponde a un total de 11.749 establecimientos educacionales de niveles básica y media, y 7.501 de educación parvularia; los que se dividen en:

- 617 particulares pagados.
- 5.866 particulares subvencionados.
- 5.196 municipales.
- 70 de administración delegada.
- 3.153 JUNJI.
- 4.348 Fundación Integra.

Respecto al número de alumnos matriculados, ascienden a un total nacional de 3.829.158 estudiantes, donde 296.735 corresponden a establecimientos particulares pagados, 1.943.412 a particulares subvencionados, 1.272.392 a municipales, 45.603 a administración delegada, 185.426 de JUNJI y 85.590 de 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.

**Fuente: Estadísticas de la Educación 2017 y publicada en diciembre 2018, Ministerio de Educación.

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.

Con ocasión de la puesta en marcha de la Ley N° 21.040, que crea el Sistema de Educación Pública, entraron en funcionamiento el Servicio Local en la Región Metropolitana, el cual comprende las comunas de Lo Prado, Pudahuel y Cerro Navia; el Servicio Local en la región de Coquimbo, el cual comprende las comunas de Coquimbo y Andacollo; el Servicio Local en la región de Atacama, el cual comprende las comunas de Vallenar, Alto del Carmen, Freirina y Huasco; y el Servicio Local de la región de La Araucanía, el cual comprende las comunas de Nueva Imperial, Carahue, Toltén, Teodoro Schmidt y Saavedra.

Asimismo, entraron en funcionamiento hasta el 30 de junio de 2019 el Servicio Local en la Región de Arica y Parinacota; un Servicio Local de la Región Metropolitana y un Servicio Local en la Región del Biobío.

Entrarán en funcionamiento entre el 01 de enero y el 30 de junio de 2020 un Servicio Local en la Región de Valparaíso; un Servicio Local de la Región de Los Lagos, un Servicio Local de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins y un Servicio Local de la Región de Atacama.

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

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.

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.

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)

- 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
- 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
- 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.
- 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.

Clientes:

- Estudiantes de Establecimientos Educacionales Escolares (incluye estimación matrícula Parvularia).
- Sostenedores de Establecimientos Educacionales.
- Directores de Establecimientos Educacionales.
- Docentes y Asistentes de la Educación.
- Establecimientos Educacionales.
- Instituciones partícipes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (Ministerio de Educación, Agencia de la Calidad, Consejo Nacional de Educación).
- Consejo de Defensa del Estado.
- Fiscalía Nacional.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- Fundación Integra.

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.

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

El gobierno del Presidente Sebastián Piñera considera a las familias como núcleo de la vida social. Y, en ese sentido, mejorar la calidad de la educación Parvularia, básica y secundaria es clave para que nuestros niños, niñas y jóvenes puedan desarrollar talentos, desplegar sus capacidades y acceder a aquella igualdad de oportunidades propia de una sociedad justa y solidaria.

De esta manera, recuperar la confianza en nuestro sistema educacional y resguardar la libertad de las familias de elegir y participar en la educación de sus hijos, sin duda se convierte en un aspecto esencial para lograr una educación de calidad al interior de la sala de clases, combinando mérito con inclusión.

Es por esto que, para crear más igualdad de oportunidades y enfrentar exitosamente los desafíos de la sociedad del conocimiento y de la información, es necesario mejorar la educación en la sala de clases, considerando que esta es la clave del progreso, tanto personal como social, y el principal instrumento para crear una sociedad de oportunidades para todos. Es la herramienta más potente para combatir la pobreza, disminuir la vulnerabilidad, promover la movilidad social, contribuir a la formación ciudadana y reducir las desigualdades.

Sin duda que una educación de calidad abre un mundo de oportunidades, frente a la falta de calidad en la educación que reproduce un mundo de frustraciones. Por ello, nada expresa con mayor fuerza los objetivos de progreso, justicia y solidaridad, que la apuesta por una educación de calidad accesible para todos nuestros niños, niñas y jóvenes.

De este modo, el sello de la Superintendencia de Educación en esta nueva etapa, está puesto en una educación de calidad para todos los niños, niñas y adolescentes del país, dirigiendo su esfuerzo y la mirada de cada una de sus unidades organizacionales, a la optimización de los procesos que permitan un mejor desarrollo de los proyectos educativos de los establecimientos educacionales. Lo anterior implica que ese valor, esencial y permanente, desde la sala cuna hasta el término de la enseñanza media, cruza todo el accionar

institucional; y, por tanto, está presente en los procesos de fiscalización, de rendición de cuentas, de gestión de mediaciones, consultas y denuncias, y de provisión de información.

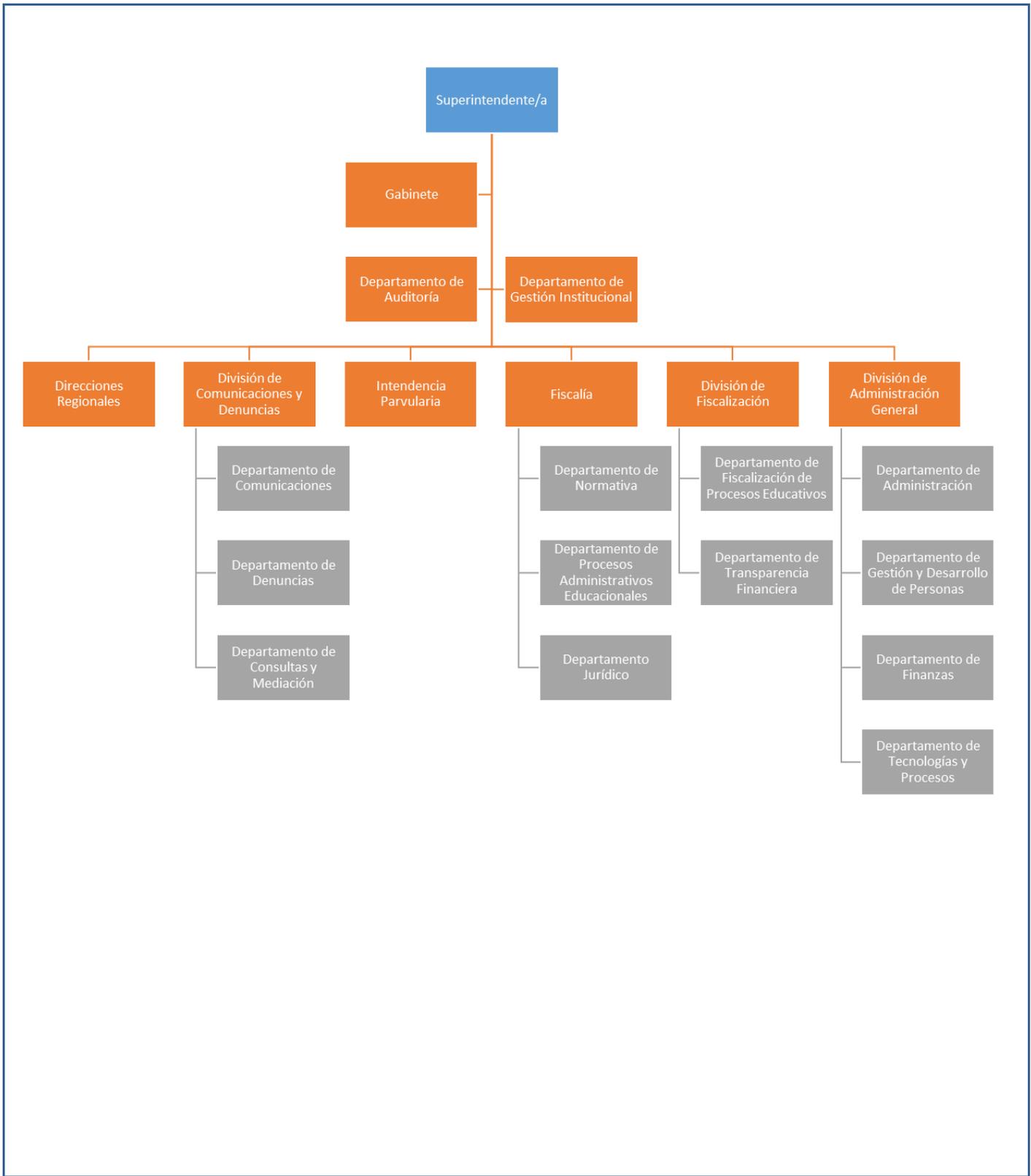
En este sentido, el rol de la Superintendencia de Educación se orienta al servicio del desarrollo de los espacios necesarios que permitan a cada establecimiento otorgar una educación de calidad, mediante un proceso fiscalizador, que resguarde la calidad, que vele por el cumplimiento de la normativa y que permita distinguir el uso adecuado de los recursos en pro de ese objetivo, garantizando la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes de nuestro país, la autonomía de los establecimientos y la libertad de los padres a elegir la educación que estimen conveniente para sus hijos e hijas.

**4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

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.

5. ORGANIGRAMA



6. RENTA

El cargo corresponde a un grado 1° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.823.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$8.672.615.-	\$86.726.-	\$8.759.341.-*	\$6.571.141.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$9.966.747.-	\$99.667.-	\$10.066.414.-*	\$7.420.739.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$6.854.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$8.658.302.-	\$86.583.-	\$8.744.885.-*	\$6.561.745.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$9.850.280.-	\$98.503.-	\$9.948.783.-*	\$7.344.279.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$6.823.000.-

*Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán 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).

*Funcionarios del Servicio: Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

**No Funcionario: Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

7.2 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

Nombramiento

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

Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

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

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

Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente

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

Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee

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

Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción

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

Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente 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).