

**SUPERINTENDENTE/A<sup>1</sup>**  
**SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**  
**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 el/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 por parte de las instituciones de educación superior de las normas legales y reglamentarias que les son aplicables dentro del ámbito de su competencia, con el objeto de garantizar una regulación y fiscalización eficaz, actuando en coordinación con los demás organismos que forman parte del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. Además, le corresponderá ejercer las siguientes funciones:

1. Liderar y conducir a la institución para que en el rol que le asigna la ley N°21.091 vele por el cumplimiento de la normativa de la educación superior en los ámbitos de su competencia, colaborando así en el aseguramiento de la calidad de la educación superior en conjunto con las demás instituciones que forman parte de este sistema.
2. Implementar los procedimientos administrativos sancionatorios que substanciará la Superintendencia para velar por el cumplimiento normativo del sistema de educación superior, resguardando que estos cumplan con adecuados estándares de calidad y con el principio del debido proceso.
3. Fiscalizar el mantenimiento de los requisitos o condiciones que dieron lugar al reconocimiento oficial de las instituciones de educación superior, así como que éstas destinen sus recursos para los fines que le son propios según la ley y sus propios estatutos.
4. Aplicar e interpretar administrativamente la normativa cuyo cumplimiento le corresponde vigilar, impartiendo instrucciones fundadas de general aplicación al sector sujeto a su fiscalización.
5. Establecer 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.
6. 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.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-04-2022

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	9
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	62
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$3.333.775

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

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 el posicionamiento de la Superintendencia, para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, asegurando la correcta gestión institucional.	<p>1.1 Liderar y consolidar el equipo a su cargo, en virtud su reciente creación, estableciendo metas y gestionando el desempeño para la mejora continua de la institución y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.</p> <p>1.2 Diseñar y gestionar, de manera eficiente y eficaz, los planes estratégicos institucionales y las áreas internas que componen la Superintendencia, permitiendo el correcto funcionamiento de la Institución.</p>
2. Liderar el posicionamiento del servicio en su función de supervigilancia de las instituciones de educación superior, a fin de resguardar el cumplimiento normativo y el adecuado uso de los recursos de éstas.	<p>2.1 Diseñar e implementar un modelo de fiscalización eficiente, que combine la supervisión del cumplimiento de la normativa y el buen uso de recursos públicos.</p> <p>2.2 Diseñar e implementar los procedimientos administrativos sancionatorios que substanciará la Superintendencia para velar por el cumplimiento normativo del sistema de educación superior, resguardando que estos cumplan con adecuados estándares de calidad y con el principio del debido proceso.</p> <p>2.3 Promover en las instituciones de educación superior la instalación y fortalecimiento de capacidades y prácticas que permitan el mejoramiento continuo.</p>
3. Establecer canales de comunicación con las comunidades educativas, que permitan canalizar los reclamos y denuncias en el resguardo de los deberes y	3.1 Liderar el fortalecimiento y rediseño de procesos y modelos de atención ciudadana para la interacción con los diversos usuarios del sistema de educación superior.

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

<p>garantías establecidas en la legislación vigente.</p>	<p>3.2 Entregar orientaciones a las comunidades educativas, respecto de resultados de fiscalizaciones efectuadas.</p> <p>3.3 Informar y orientar a las comunidades educativas sobre los procesos relevantes que lidera la superintendencia de educación superior.</p>
<p>4. Contribuir a la consolidación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.</p>	<p>4.1 Participar y colaborar en el ámbito de su competencia, en el proceso de establecimiento del plan de coordinación para el mejoramiento de la calidad de la educación superior.</p> <p>4.2 Rediseñar e implementar sistemas eficientes para que la Superintendencia entregue información relevante de las casas de estudios al Sistema de Información de la Educación Superior (SIES), dependiente de la Subsecretaría de Educación Superior.</p> <p>4.3 Diseñar e implementar sistemas eficientes para que la Superintendencia entregue información relevante de las casas de estudios a los diferentes actores del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior (Subsecretaría de Educación Superior, Consejo Nacional de Educación y Comisión Nacional de Acreditación).</p>

#### 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 **0%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.423.000.-** 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) **\$7.143.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.983.000.-**

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<sup>3</sup>

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 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 2º, 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.

Es altamente deseable tener experiencia en la gestión y/o dirección institucional en el ámbito de educación superior, y experiencia en materias relacionadas al aseguramiento de la calidad en el mismo ámbito, en un nivel apropiado a las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener:

- Experiencia en el análisis, diseño y/o implementación de políticas públicas en materia de financiamiento.
- Experiencia en el análisis, diseño y/o implementación de políticas públicas en materia de regulación de la educación superior.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura en instituciones públicas o privadas, en materias relacionadas.

### 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.

<sup>3</sup> 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 1º, la ley N° 20.955.

## 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)	<b>62</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$3.333.775.000</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **Misión Institucional:**

Contribuir a la estabilidad y desarrollo del sistema de educación superior, velando porque los centros de formación técnica, los institutos profesionales y las universidades del país sean sustentables, cumplan con la normativa que les es aplicable y destinen sus recursos a los fines que les son propios. Lo anterior, con el propósito de incrementar la confianza y de resguardar la fe pública depositada por los estudiantes, sus familias y el resto de la comunidad en el sistema.

##### **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. Acompañamiento y capacitación de Instituciones de Educación Superior.

REGIÓN	Centros de Formación Técnica	Institutos Profesionales	Universidades	Total
Región de Arica y Parinacota	2		1	3
Región de Tarapacá	1		1	2
Región de Antofagasta	2		2	4
Región de Atacama	1		1	2
Región de Coquimbo	3		1	4
Región de Valparaíso	5	2	5	12
Región Metropolitana	23	27	34	84
Región del Lib. B. O'Higgins	1		1	2
Región de La Araucanía	3		3	6
Región del Maule	3		2	5
Región de Ñuble		1	1	2
Región del Biobío	3	4	3	10
Región de Los Lagos	3	2	1	6
Región de Los Ríos	2		1	3
Región de Aysén del G. C. Ibañez	1		1	2
Región de Magallanes y la Antártica	1		1	2
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>36</b>	<b>59</b>	<b>149</b>

Tabla 1: Distribución de las Casas Centrales de las Instituciones de Educación Superior. **Fuente: SIES. Información a abril 2022.**

**Cobertura territorial:**

La Superintendencia de Educación Superior se encuentra ubicada en Santiago. Su cobertura será nacional respecto de todas las instituciones de educación superior que le corresponda supervigilar y fiscalizar en el ámbito de su competencia.

**3.3  
USUARIOS INTERNOS  
Y EXTERNOS****Usuarios Internos:**

1. Gabinete del Superintendente/a.
2. Fiscal.
3. Jefe/a de la División de Gestión de Datos, Atención Ciudadana y Buenas Prácticas.
4. Jefe/a de la División de Supervisión.
5. Jefe/a de la División de Gestión de Operaciones.

**Usuarios Institucionales:**

1. Instituciones de educación superior.
2. Estudiantes y ex estudiantes de instituciones de educación superior.
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.
6. Instituciones integrantes del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SINACES).
7. Ciudadanía y público general.

**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

#### ORGANIGRAMA DE LA SES



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

- Superintendente/a de Educación Superior.
- Fiscal.
- Jefe/a de la División de Supervisión.
- Jefe/a de la División de Gestión de Datos, Atención Ciudadana y Buenas Prácticas.
- Jefe/a de la División de Gestión de Operaciones.

## 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.

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.

#### - 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:

\*Serán inhábiles para desempeñar el cargo de Superintendente/a:

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 su fiscalización.

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)

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 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.

**- 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).