

**JEFE/A DIVISIÓN DE COMUNICACIONES Y DENUNCIAS
SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

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

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

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------|
| N° Personas que dependen directamente del cargo | 4 |
| N° Personas que dependen indirectamente del cargo | 27 |
| Presupuesto que administra | \$106.000.000 gastos operacionales |

*Presupuesto referencial año 2022

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**.

| DESAFÍOS | LINEAMIENTOS |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, a través de la promoción de buenas prácticas y cumplimiento de la normativa educacional en los distintos niveles del sistema. | 1.1 Diseñar y gestionar estrategias de mediación como vía de resolución colaborativa de conflictos que afectan el normal desempeño de los estudiantes. 1.2 Generar y ejecutar un plan de capacitación y/o generación de capacidades en los establecimientos educacionales. 1.3 Incentivar, por medio de la aplicación de modelos basados en derechos y libertades fundamentales, la subsanación de las eventuales faltas que cometan los establecimientos educacionales y con ello motivar la mejora continua. |
| 2. Liderar la generación de capacidades en los equipos de trabajo, buscando fortalecer sus competencias técnicas y emocionales para dar respuesta a los desafíos presentes y futuros, y requerimientos del sistema educacional, con enfoque de género. | 2.1 Diseñar y ejecutar un plan de capacitación y apoyo continuo para las/os funcionarias/os del área. 2.2 Promover la aplicación de las políticas y procedimientos de los equipos de trabajo o en materia de personas, con enfoque de género. 2.3 Gestionar el desempeño de su equipo mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico, de respeto y buen trato por las personas. 2.4 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género al equipo de trabajo. |
| 3. Gestionar eficiente y oportunamente la atención de denuncias y reclamos, presentados por la ciudadanía y la comunidad educativa, con el fin de garantizar la calidad de atención. | 3.1 Diseñar y ejecutar el proceso vinculado a la atención ciudadana, garantizando la calidad de la atención de denuncias y reclamos, presenciales y virtuales hasta su respuesta definitiva. 3.2 Gestionar el conocimiento de la información, a partir de reportes regulares que surgen del tratamiento de los datos obtenidos del trabajo de la División. |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>4. Contribuir a posicionar, a la Superintendencia de Educación en la ciudadanía, como un canal efectivo para la atención y comunicación de sus derechos y deberes en el ámbito educativo, a través de estrategias efectivas de información.</p> | <p>4.1 Diseñar y ejecutar una estrategia de comunicación hacia la ciudadanía, enfocada en toda la comunidad educativa sobre los derechos y deberes asociados a la normativa educacional vigente.</p> <p>4.2 Diseñar y ejecutar una estrategia de comunicación sobre el rol de la Superintendencia y los procesos de consultas, reclamos y denuncias.</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 **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.451.000.-** 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) **\$6.189.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.973.000.-

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 *

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, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años en el sector público o privado. En el caso de poseer el grado académico de Magíster o Doctor los años de experiencia requeridos serán, a lo menos, de cinco años.

*Fuente legal: Artículo 2° del DFL N° 4, de 13 de marzo de 2012, del Ministerio de Educación, actualizado por ley 21.006 (art 8°).

**"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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en materias de gestión de denuncias de la ciudadanía y/o atención estudiantil y/o gestión de comunicaciones, en el ámbito educativo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

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

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

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

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

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 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p> |
| <p>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA</p> <p>Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.</p> |
| <p>C3. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p> |
| <p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p> |
| <p>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</p> <p>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.</p> |

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

| | |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Dotación Total (planta y contrata) | 855 autorizado por Ley de Presupuesto 2022 |
| Presupuesto Anual | \$32.224.452.000.- |

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)

- 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.

Contexto Externo del Servicio

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, 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 amplía el universo de establecimientos de educación parvularia que son objeto de fiscalización por parte de la Superintendencia de Educación.

PILARES ESTRATÉGICOS

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 la promoción, desarrollo, organización general y coordinación de la educación parvularia de calidad para la formación integral de niños y niñas, desde su nacimiento hasta su ingreso a la educación básica, velar por el desarrollo de la Educación Parvularia mediante el aseguramiento de la calidad en los procesos de aprendizaje y el mejoramiento equitativo de las condiciones de desempeño pedagógico, lo que se garantizará a través de la elaboración, coordinación, aplicación y evaluación de políticas y programas, que promoverán un sistema de educación inclusivo y equitativo para 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 trabajar 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.

Contexto Interno 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 sólo 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.

Cobertura Territorial

La Dirección Nacional de la Superintendencia de Educación se encuentra ubicada en Santiago. Sus Direcciones Regionales están emplazadas en las ciudades que a continuación se detallan:

- Dirección Regional, Arica y Parinacota, en la ciudad de Arica.
- Dirección Regional Tarapacá, en la ciudad de Iquique.
- Dirección Regional Antofagasta, en la ciudad de Antofagasta.
- Dirección Regional Atacama, en la ciudad de Copiapó.
- Dirección Regional Coquimbo, en la ciudad de La Serena.
- Dirección Regional Valparaíso, en la ciudad de Viña del Mar.
- Dirección Regional Metropolitana, en la ciudad de Santiago.
- Dirección Regional O’Higgins, en la ciudad de Rancagua.
- Dirección Regional Maule, en la ciudad de Talca.
- Dirección Regional Ñuble, en la ciudad de Chillán.
- Dirección Regional Biobío, en la ciudad de Concepción.
- Dirección Regional La Araucanía, en la ciudad de Temuco.
- Dirección Regional Los Ríos, en la ciudad de Valdivia.
- Dirección Regional Los Lagos, en la ciudad de Puerto Montt.
- Dirección Regional Aysén, en la ciudad de Coyhaique.
- Dirección Regional Magallanes, en la ciudad de Punta Arenas.

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

Breve descripción de los clientes internos y externos más importantes.

Clientes Internos:

- Superintendente de Educación
- Gabinete del Superintendente
- Fiscal
- Intendente de Educación Parvularia
- Jefe/a de División de Fiscalización
- Jefe/a de División de Administración General
- Jefes/a de Departamento
- Directores Regionales

Clientes Externos

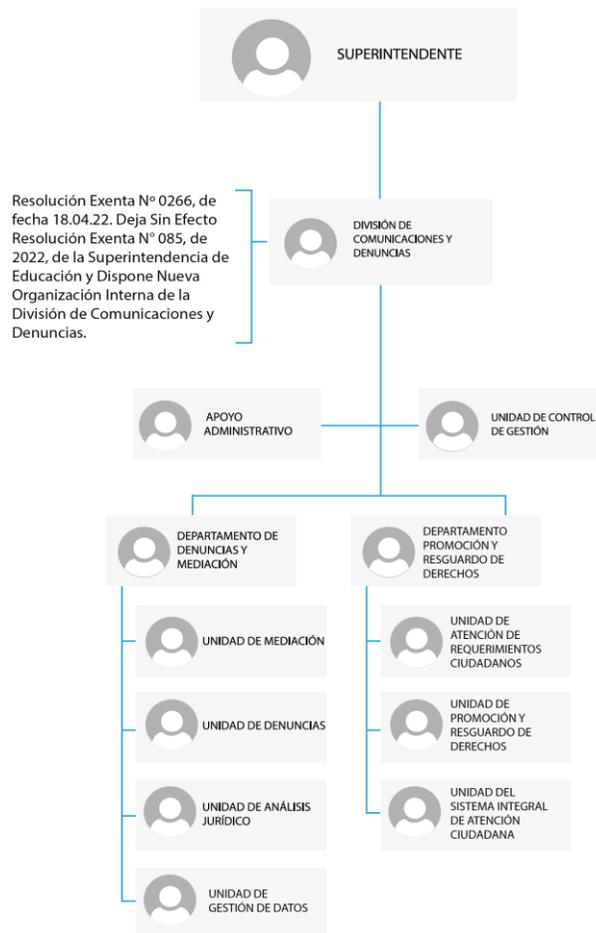
- Párvulos y Estudiantes de Establecimientos Educativos
- Sostenedores de Establecimientos Educativos
- Directores de Establecimientos Educativos
- Docentes y Asistentes de la Educación
- Establecimientos Educativos
- Instituciones partícipes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad
- Consejo de Defensa del Estado
- Fiscalía Nacional
- Junta Nacional de Jardines Infantiles
- Fundación Integra

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama de la División a cargo.



Listado de cargos adscritos al Sistema

- Superintendente de Educación
- Fiscal
- **Jefe/a de la División de Comunicaciones y Denuncias**
- Jefe/a de la División de Fiscalización
- Jefe/a de la División de Administración General
- Intendente de Educación Parvularia
- 16 Directores/as Regionales.

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.”

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

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

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

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

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

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

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones.

En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en

consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.

* CONDICIONES ESPECIALES ESTABLECIDAS EN LA LEY N° 20.529:

-El personal de la Superintendencia deberá guardar absoluta reserva y secreto de las informaciones de las cuales tome conocimiento en el cumplimiento de sus labores, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deba proporcionar de conformidad a la ley. Las infracciones a esta norma serán consideradas falta grave para efectos administrativos, lo que no obsta a las sanciones penales que procedan. (art. 105 de la Ley N° 20.529).

-El personal de la Superintendencia tendrá prohibición absoluta de prestar a las entidades sujetas a su fiscalización otros servicios que los señalados en la ley, ya sea en forma directa o indirecta. Cualquier infracción a esta norma será constitutiva de falta grave para los efectos de establecer su responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones que procedan de conformidad a la ley. (art. 106 de la Ley N° 20.529).