

**JEFE/A DE DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN<sup>1</sup>**  
**SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN**  
**MINISTERIO DE EDUCACIÓN**  
**NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al/La Jefe/a de la División de Fiscalización le corresponderá liderar estratégicamente la función fiscalizadora de la Superintendencia de Educación, planificando, dirigiendo y controlando los planes y programas de fiscalización aplicados a los establecimientos educacionales, así como diseñando y gestionando los procesos declarativos de rendición de cuentas.

Lo anterior, con el propósito de asegurar el cumplimiento de la normativa educacional vigente y la legalidad en el uso de los recursos públicos por parte de los establecimientos subvencionados y aquellos que reciben aporte estatal, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.529, la normativa legal y reglamentaria aplicable, y las instrucciones de carácter general que imparta el Superintendente de Educación.

El cargo deberá promover un modelo de fiscalización basado en riesgo, evidencia y enfoque territorial, resguardando el debido proceso, la proporcionalidad de las actuaciones y la coherencia institucional a nivel nacional, contribuyendo al fortalecimiento del sistema educativo y a la consolidación de la Superintendencia como garante del derecho a la educación en los niveles parvulario, básico y medio.

Al asumir el cargo de Jefe/a de División de Fiscalización de la Superintendencia de Educación, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Conducción estratégica de la fiscalización: Definir, planificar y conducir estratégicamente las acciones y objetivos de la División, mediante la priorización de planes y procesos de fiscalización, incorporando criterios de riesgo, evidencia y enfoque territorial, asegurando su coherencia con los lineamientos institucionales de la Superintendencia de Educación.
2. Diseño y gobernanza del Plan Anual de Fiscalización: Liderar la formulación del Plan Anual de Fiscalización, estableciendo lineamientos técnicos, criterios de priorización y estándares de ejecución, participando activamente en su diseño y asegurando su adecuada implementación a nivel nacional.
3. Control y aseguramiento de la ejecución: Supervisar y controlar el cumplimiento de los programas de fiscalización y la gestión de denuncias, resguardando su ejecución conforme a la planificación, protocolos y estándares definidos, promoviendo la oportunidad, calidad y consistencia de las actuaciones a nivel regional.
4. Gestión del cumplimiento normativo y debido proceso: Asegurar que, ante la detección de incumplimientos normativos, se instruyan oportunamente los

procesos administrativos correspondientes, resguardando el debido proceso, la proporcionalidad de las actuaciones y el cumplimiento de los plazos legales, en coordinación con las direcciones regionales.

5. Dirección de los sistemas de rendición de cuentas y transparencia financiera: Diseñar, organizar y proyectar estratégicamente los procesos declarativos de rendición de cuentas y transparencia financiera, asegurando la disponibilidad, integridad, trazabilidad y auditoría de la información, con el fin de resguardar el adecuado uso de los recursos públicos.
6. Generación de información y orientación al sistema: Impulsar la generación de información, criterios técnicos y orientaciones dirigidas a la comunidad educativa, que contribuyan al cumplimiento normativo, la correcta aplicación de la normativa vigente y capacitar sobre el buen uso de los recursos.
7. Fortalecimiento de capacidades del sistema educativo: Diseñar e implementar estrategias de capacitación, acompañamiento y orientación, dirigidas a sostenedores y actores relevantes, promoviendo el desarrollo de capacidades para el cumplimiento normativo y la mejora continua.
8. Asesoría técnica e incidencia institucional: Asesorar a las autoridades superiores y a las unidades regionales en materias de fiscalización, contribuyendo a la toma de decisiones estratégicas y a la mejora de los procesos institucionales.
9. Articulación y coordinación institucional: Coordinarse con otras divisiones y unidades de la Superintendencia, asegurando coherencia, integración y cumplimiento de los objetivos institucionales.
10. Liderazgo y gestión de personas: Dirigir y desarrollar al equipo de la División, asegurando la idoneidad, desempeño y compromiso de sus integrantes, promoviendo un entorno de trabajo colaborativo, orientado a resultados y al servicio público.
11. Gestión de escenarios complejos y resguardo institucional: Conducir la respuesta institucional frente a situaciones de alta complejidad técnica, jurídica o pública, resguardando la coherencia de las decisiones y la confianza en la institucionalidad.
12. Otras funciones: Ejecutar las demás funciones que le encomiende el/la Superintendente de Educación, en el ámbito de sus competencias.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	5
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	43
<b>Presupuesto que administra</b>	\$43.000.000

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

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/La Alto/a Directivo/a 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
<p>1. Diseñar, implementar y optimizar estratégicamente los procesos de levantamiento de información, declaración del uso de recursos y fiscalización, asegurando su coherencia, trazabilidad y transparencia a nivel nacional y regional, basado en el cumplimiento de la normativa y una simplificación de los procesos administrativos.</p>	<p>1.1 Proponer anualmente al Superintendente/a los planes y acciones estratégicas orientadas al desarrollo y mejora de los procesos de levantamiento de información, declaración de uso de recursos y fiscalización.</p> <p>1.2 Consolidar y perfeccionar continuamente el Plan Anual de Fiscalización con enfoque de derechos, optimizando la asignación y uso de recursos en función del impacto y la calidad de los procesos.</p> <p>1.3 Desarrollar e implementar modalidades de fiscalización, presenciales, no presenciales y mecanismos de monitoreo continuo, mediante el uso de sistemas de información y herramientas de análisis de datos que permitan fortalecer la vigilancia y oportunidad de las actuaciones.</p> <p>1.4 Diseñar e implementar una estrategia integral de información, orientación, acompañamiento y capacitación dirigida a sostenedores y establecimientos educacionales, promoviendo el cumplimiento normativo, la adecuada rendición de cuentas y el uso eficiente de los recursos.</p> <p>1.5 Evaluar sistemáticamente los procesos de fiscalización y rendición de cuentas, proponiendo mejoras continuas basadas en evidencia y en el uso de sistemas de información actualizados.</p> <p>1.6 Promover la articulación y colaboración con otros servicios públicos y actores relevantes, facilitando el acceso a información estratégica para fortalecer la fiscalización y optimizar los procesos declarativos.</p>
<p>2. Liderar e implementar procesos de gestión del cambio organizacional en la División, en coherencia con los lineamientos definidos por la autoridad, promoviendo la adopción de</p>	<p>2.1 Diseñar e implementar planes y programas que permitan operacionalizar los procesos de cambio en la División, asegurando su adecuada planificación, ejecución y</p>

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

<p>nuevas prácticas, la mejora continua de los procesos y el fortalecimiento de las capacidades institucionales.</p>	<p>seguimiento.</p> <p>2.2 Gestionar la implementación de acciones orientadas al cumplimiento de los compromisos institucionales y del Plan Estratégico, en el ámbito de la División, asegurando resultados en materias de atención a requerimientos ciudadanos, cumplimiento normativo, resguardo el uso de recursos públicos, mejora de procesos y fortalecimiento de la gestión interna.</p> <p>2.3 Promover la adaptabilidad y flexibilidad organizacional de la División, ajustando oportunamente sus planes, procesos y prioridades frente a cambios en el entorno normativo, institucional o del sistema educativo, resguardando la continuidad operacional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.</p> <p>2.4 Implementar acciones que permitan promover el cumplimiento estricto del principio de probidad.</p>
<p>3. Liderar el desarrollo de capacidades en los equipos de la División, fortaleciendo sus competencias técnicas y habilidades interpersonales, mediante estrategias sistemáticas de formación, acompañamiento y evaluación del desempeño, con el propósito de dar respuesta oportuna y de calidad a los desafíos presentes y futuros del sistema educativo.</p>	<p>3.1 Promover la aplicación consistente de las políticas y procedimientos institucionales en materia de gestión de personas, asegurando su adecuada implementación en los equipos de trabajo de la División.</p> <p>3.2 Gestionar el desempeño del equipo mediante la definición de metas alineadas a los objetivos estratégicos, exigentes y medibles, promoviendo un clima laboral basado en el respeto, la colaboración y el buen trato.</p> <p>3.3 Impulsar la implementación de buenas prácticas laborales que favorezcan el compromiso, la eficiencia y el desarrollo de los equipos, fortaleciendo el desempeño individual y colectivo.</p>

**1.4 RENTA DEL CARGO**

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto/a Directivo/a 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 **\$7.937.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$7.609.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.593.000.-**

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 O CANDIDATA**

**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/as que ley 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 este o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años en el sector público o privado. En el caso de poseer el grado académico de Magíster o Doctor los años de experiencia requeridos serán, a lo menos, de cinco años. \*

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

**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/as 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, jefatura y/o coordinación, en funciones vinculadas a la fiscalización y/o gestión en el ámbito educacional\*.

Se valorará contar con experiencia en uno o más de los siguientes ámbitos\*\*:

- Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación
- Financiamiento de la educación y uso de recursos públicos
- Implementación de sistemas o procesos de gestión de calidad en el ámbito educativo

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente**

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

<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 postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>	
	<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>                      Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
	<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>                      Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los 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><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>                      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>

**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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
	<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
	<p><b>C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.</p>
	<p><b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>
	<p><b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.</p>
	<p><b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>                      Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total*</b> (planta y contrata)	903
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$38.173.368.-

\*Autorizado por Ley de Presupuesto 2026

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

Contribuir al aseguramiento de una educación parvularia y escolar de calidad, inclusiva y participativa resguardando los derechos de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y personas adultas como parte de la comunidad educativa, con un enfoque integral, territorial y de género, promoviendo el cumplimiento de la normativa educacional, y el buen uso de los recursos por parte de las entidades sostenedoras que reciben aporte del Estado.

##### Objetivos Estratégicos institucionales

1. Concientizar, a través de distintos canales de información e instancias participativas, a quienes forman parte de la comunidad educativa para que conozcan y ejerzan en plenitud sus derechos educacionales, apliquen correctamente la normativa educacional y hagan buen uso de recursos públicos, según corresponda.
2. Gestionar los requerimientos ciudadanos de forma efectiva y oportuna a través de los diferentes canales y sistemas de atención a la ciudadanía para asegurar el resguardo de los derechos educacionales.
3. Verificar el cumplimiento de la normativa vigente y el buen uso de recursos públicos por medio de la realización de fiscalizaciones con enfoque de derechos y la tramitación de procesos administrativos educacionales pertinentes.

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

1. Acciones de fiscalización realizadas.
2. Procesos administrativos sancionatorios tramitados.
3. Requerimientos ciudadanos gestionados.
4. Actividades de concientización y promoción realizadas.

##### 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/a.

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.

Se hace presente con fecha 01 abril 2026 fue publicada la ley 21.809 sobre convivencia, buen trato y bienestar de las comunidades educativas con el objeto de erradicar y prevenir el acoso escolar, discriminación y todo tipo de violencia en los establecimientos educacionales con vigencia del 01 julio 2026.

### **PILARES ESTRATÉGICOS**

**Ministerio de Educación:** Contribuir al aseguramiento de una educación parvularia y escolar de calidad, inclusiva y participativa resguardando los derechos de los niños, niñas, adolescentes, jóvenes y personas adultas como parte de la comunidad educativa, con un enfoque integral, territorial y de género, promoviendo el cumplimiento de la normativa educacional, y el buen uso de los recursos por parte de los y las sostenedores/as que reciben aporte del Estado.

**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.

Respecto al alcance de la División, 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 10.945 (funcionando y con matrícula asociada), de los cuales 355 son exclusivos de Educación Parvularia (no consideran jardines de JUNJI ni de Fundación Integra), 5.714 establecimientos educacionales tienen Educación Parvularia y/u otros niveles de enseñanza (multinivel), 2.242 establecimientos son exclusivos de niveles básica y/o media (Jóvenes), 1.774 establecimientos educacionales son exclusivos de Educación Especial y 382 establecimientos imparten únicamente educación de adultos; todos estos establecimientos se dividen, por dependencia administrativa:

-595 particulares pagados.

-5.379 particulares subvencionados.

-3.194 municipales.

-1.707 servicios locales de educación.

- 70 de administración delegada.

Respecto a la cantidad de estudiantes matriculados, ascienden a un total nacional de 3.791.924, donde 790.189 corresponden a establecimientos municipales, 451.100 a servicios locales de educación, 1.910.052 a particulares subvencionados, 345.910 a particulares pagados, 44.539 a corporaciones de administración delegada (DL 3166), 169.826 a la JUNJI (Adm. directa y VTF) y 80.308 a la Fundación Integra (Adm. directa y delegada).

*\*\*Fuente: Directorio oficial de establecimientos educacionales, Mineduc 2025. Matrícula oficial de estudiantes, Mineduc 2025 y Matrícula oficial Educación Parvularia, Mineduc 2025.*

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales clientes internos de el/la Jefe/a de División de Fiscalización son:

#### **Usuarios Internos:**

- Gabinete del Superintendente.
- Fiscal.
- Intendente(a) de Educación Parvularia.
- Otras Jefaturas de Divisiones.
- Jefaturas o Encargados de Departamentos.
- Directores/as Regionales.

#### **Usuarios Externos:**

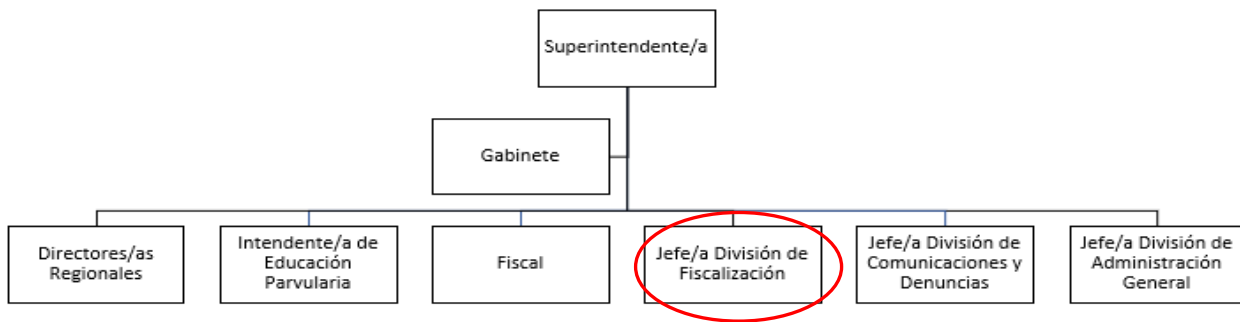
- Alumnas y alumnos de establecimientos educacionales.
- Entidades sostenedoras de establecimientos educacionales.
- Directores/as de establecimientos educacionales.
- Docentes y Asistentes de la Educación.
- Establecimientos Educacionales.

**Actores Claves:**

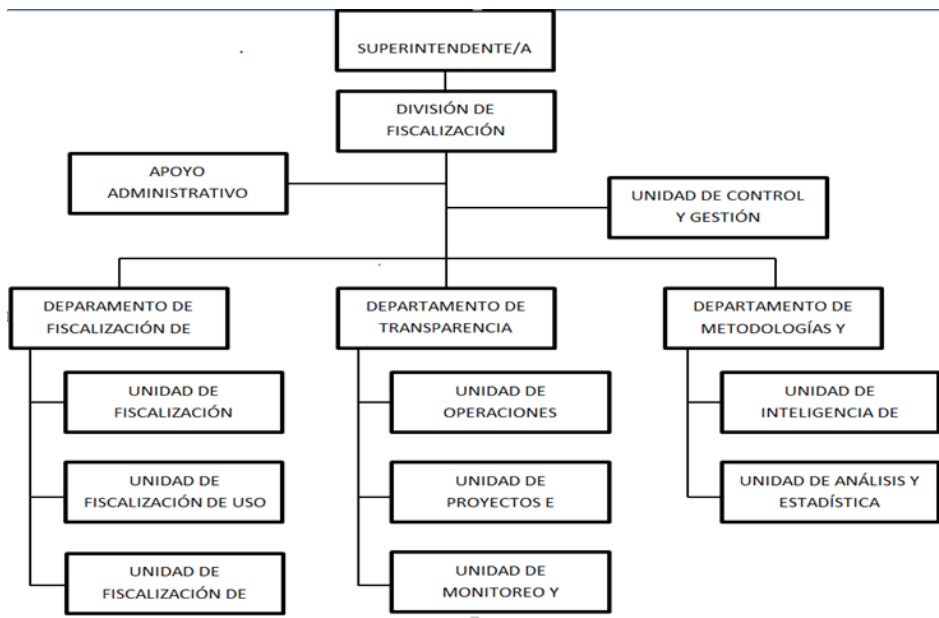
- Instituciones partícipes del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (Ministerio de Educación, Agencia de la Calidad, Consejo Nacional de Educación).
- Dirección de Educación Pública.
- Contraloría General de la República.
- Consejo de Defensa del Estado.
- Fiscalía Nacional.
- Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- Fundación Integra

**3.4 ORGANIGRAMA**

**Organigrama del Servicio.**



**Organigrama de la División**



Los cargos de la Superintendencia de Educación que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Superintendente/a de Educación.
- Intendente/a de Educación Parvularia.
- 3 Jefes/as de División.
- Fiscal.
- 16 Directores/as Regionales.

#### **IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

El personal de la Superintendencia que ejerza cargos directivos y profesionales de los tres primeros niveles jerárquicos deberá desempeñarse con dedicación exclusiva. Sin perjuicio de lo anterior, podrá realizar labores docentes en los términos del artículo 8° de la ley N° 19.863, 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.(art 108 de la Ley N° 20.529)

- 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:

Al personal de la Superintendencia le resulta aplicable los siguientes artículos de 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).

El personal de la Superintendencia que ejerza cargos directivos y profesionales de los tres primeros niveles jerárquicos deberá desempeñarse con dedicación exclusiva. Sin perjuicio de lo anterior, podrá realizar labores docentes en los términos del artículo 8° de la ley N° 19.863, 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.

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).