

## I. PERFIL DE SELECCIÓN

Fecha de Aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-04-2013

Representante del CADP: Carlos Briceño

### DIRECTOR/A REGIONAL DE ANTOFAGASTA SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN

#### 1. REQUISITOS LEGALES

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.

#### 2. FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión, e implementar métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

#### 3. ATRIBUTOS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

| DESCRIPCIÓN   | PONDERADOR |
|---|------------|
| A1. VISIÓN ESTRATÉGICA                              | 10 %       |
| A2. GESTIÓN Y LOGRO                                 | 20 %       |
| A3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES | 15 %       |
| A4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS                | 20 %       |
| A5. LIDERAZGO                                       | 15 %       |
| A6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD                       | 10%        |
| A7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS                          | 10 %       |

## DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

### 1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y políticas del entorno local y global, acerca del rol de la educación en el país, e incorporarlas de manera coherente, de acuerdo a la estrategia dirigida por el nivel central de la Superintendencia.

### 2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para orientarse al logro de los objetivos dentro del presupuesto asignado a la Dirección Regional de la Superintendencia respectiva y en los plazos señalados, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizándolo recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en la regulación y fiscalización del cumplimiento de la normativa educacional en los niveles parvularios, básico y medio, de acuerdo a las directrices que dicte en estas materias el Superintendente de Educación. Se valorará positivamente poseer experiencia en funciones directivas o de jefaturas.

### 3. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES

Capacidad para identificar a los actores involucrados (*stakeholders*) y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones, de acuerdo a las realidades propias de la Región donde se encuentra ubicada la Dirección Regional de la Superintendencia.

### 4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional y afrontar, de ser necesario, situaciones críticas.

### 5. LIDERAZGO

Capacidad para generar compromiso de los funcionarios/as, respaldo de las autoridades superiores para el logro de los desafíos de la Institución y credibilidad en la ciudadanía. Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar el talento, lograr y mantener un clima organizacional armónico y desafiante.

### 6. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD

Capacidad para transformar en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporar en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas prácticas tomando riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.

### 7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Deseable poseer conocimientos y/o experiencia en el ámbito de la regulación y fiscalización, y/o administración o gestión pública o privada en materia educacional, y/o afines en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

## II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

|                    |                                |
|--------------------|--------------------------------|
| Nivel Jerárquico   | II Nivel Jerárquico            |
| Servicio           | Superintendencia de Educación  |
| Dependencia        | Superintendente/a de Educación |
| Ministerio         | Ministerio de Educación        |
| Lugar de Desempeño | Antofagasta                    |

### 2. PROPÓSITO DEL CARGO

#### MISIÓN

A el/la Directora/a Regional Región de Antofagasta de la Superintendencia de Educación le corresponde liderar y gestionar los recursos materiales, humanos y organizacionales de la Dirección Regional respectiva, de acuerdo a las instrucciones que dicte el Superintendente en esta materias, velando por el cumplimiento de la normativa educacional dentro del ámbito de su competencia, con el objeto de garantizar una regulación y fiscalización eficaz, que contribuya a asegurar una educación de calidad en sus niveles parvulario, básico y medio de acuerdo a las realidades propias de la Región donde se encuentra ubicada la Dirección Regional de la Superintendencia respectiva.

#### FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

1. Dirigir y organizar a la Dirección Regional de la Superintendencia, de acuerdo a las directrices que dicte el Superintendente, asegurando:
  - 1.1 El cumplimiento de la normativa educacional en los ámbitos de su competencia y el aseguramiento de la calidad de la educación en la Región.
  - 1.2 El buen funcionamiento administrativo y operativo de la Dirección Regional de la Superintendencia que se encuentre a su cargo.
  - 1.3 El cumplimiento de las leyes encomendadas a la Dirección Regional
2. Formular y presentar al Superintendente los proyectos de presupuesto de su Dirección Regional y velar por la correcta ejecución del presupuesto asignado.
3. Desempeñar las demás funciones que le encomienden la Ley N° 20.529, las leyes y especialmente, aquellas facultades que le delegue el Superintendente, en virtud de la atribución establecida en el artículo 100, letra e) de la ley N° 20.529.

## DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a Regional deberá asumir los siguientes desafíos:

1. Instalar y poner en marcha la Dirección Regional de la Superintendencia de Educación, proponiendo, ajustando e implementando las políticas y planes institucionales necesarios para fortalecer su gestión a nivel regional, de acuerdo a las instrucciones que dicte el Superintendente.
2. Participar en la implementación desarrollo y consolidación, a nivel regional, del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su Fiscalización a nivel regional.
3. Perfeccionar el modelo de regulación y fiscalización regional, a fin de asegurar una educación de calidad de la región.
4. Promover la participación de la ciudadanía en sus derechos, deberes y garantías establecidas en la legislación vigente y en el ámbito de competencia de la Dirección Regional de la Superintendencia, mediante el establecimiento de procedimientos transparentes, explícitos, informados y detallados, de acuerdo a las instrucciones que dicte en estas materias el Superintendente.
5. Establecer y consolidar, a nivel regional, el proceso de modernización y mejoramiento continuo de la Superintendencia.
6. 6. Presentar al nivel central el desarrollo e implementación de acciones de mejoras concretas a partir de aprendizajes en su jurisdicción.

## 3. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

### CONTEXTO DEL CARGO

El 27 de agosto de 2011 se publicó en el Diario Oficial, la ley N° 20.529, que aprueba la creación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media, compuesto por el Ministerio de Educación y por dos nuevas instituciones: la Agencia de Calidad de la Educación y la Superintendencia de Educación. De acuerdo a lo normado en la mencionada ley, el Sistema tendrá por objeto propender a asegurar la equidad, entendida como el que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad.

En este contexto, la Superintendencia se constituye como 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. La Superintendencia constituye una institución fiscalizadora en los términos del decreto

ley N° 3.551, de 1981, y estará afecta al Sistema de Alta Dirección Pública. 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 y de acuerdo a lo establecido en el artículo 48 de la Ley N° 20.529. 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.

En referencia a la situación escolar de la Región de Antofagasta, es importante señalar que el número total de establecimientos educacionales de la región, es de 236, los que se dividen en:

- 27 particulares pagados
- 85 particulares subvencionados
- 124 municipales.

Los establecimientos municipales constituyen el 52,5% del total de la región, y dentro de éstos, sólo 19 corresponden al sector rural. Respecto al número de alumnos matriculados, 9.452 corresponden a establecimientos particulares, 43.028 a subvencionados y 74.712 a municipales, lo cual equivale a un total regional de 127.192 matrículas.

La mayor parte de la población de la región (40%) ha cursado sólo hasta la educación media. Sin embargo, el 9,5% ha accedido a formación técnica, un porcentaje mayor que el de cualquier otra región. Esta es una de las dos regiones del país que poseen el menor porcentaje (1,3%) de personas que nunca han asistido al sistema escolar.

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

- Superintendente/a de Educación
- 4 Jefes/as de División
- 15 Directores/as Regionales

## **BIENES Y/O SERVICIOS**

Los principales productos y servicios entregados por la Dirección Regional son:

1. Fiscalización del cumplimiento de la normativa educacional en todos los establecimientos de educación parvularia, básica y media, dentro del ámbito de su competencia.

2. Fiscalización de la legalidad del uso de recursos por los sostenedores que reciban aporte estatal (y a privados sólo en caso de denuncia).
3. Instrucción de los procesos administrativos relativos a incumplimientos de la normativa educacional, sancionando en los casos pertinentes y dentro del ámbito de su competencia.
4. Atención y solución, ya sea directamente o a través de derivaciones a otros organismos, denuncias y reclamos por parte de la comunidad escolar relativas al cumplimiento de la normativa educacional.
5. Proporcionar información a la comunidad acerca del cumplimiento de la normativa educacional por parte de los establecimientos.

#### **EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo del Director/a Regional de Antofagasta está compuesto, además de su equipo asesor directo, por los Encargados de las Unidades Regionales que se indican a continuación:

1. Unidad de Fiscalización: Le corresponde fiscalizar, que los establecimientos educacionales reconocidos oficialmente y sus sostenedores cumplan con la normativa educacional y el uso legal de los recursos entregados por el Estado por parte de los sostenedores, dentro del ámbito de su competencia y en los términos establecidos en la ley N° 20.529.
2. Unidad Jurídica (Fiscalía): le corresponde la tramitación y sustanciación de los procesos administrativos generados a partir de la fiscalización o denuncias en el ámbito de competencia de la Dirección Regional de la Superintendencia y asesorar al Director Regional en todas las materias jurídicas que le correspondan de acuerdo a la normativa vigente.
3. Unidad de Administración y Denuncias: le corresponde proveer y mantener los recursos de personas, financieros, tecnológicos y de administración, entre otros, a objeto de optimizar y maximizar el desempeño de la Dirección Regional, y además, deberá asesorar en materias comunicacionales al Director Regional y recibir y tramitar las denuncias que ingresen por parte de la comunidad escolar que sean materias de competencia de la Dirección Regional, de acuerdo a las directrices que dicte el Superintendente de Educación en estas materias.

**CLIENTES INTERNOS**

Superintendente.  
 Asesor/a Superintendente.  
 Jefes/as de Divisiones, de Departamentos y Coordinadores Nacionales, de las Divisiones de: Fiscalización, Jurídica, Administración General y Comunicación y Denuncias.

**CLIENTES EXTERNOS**

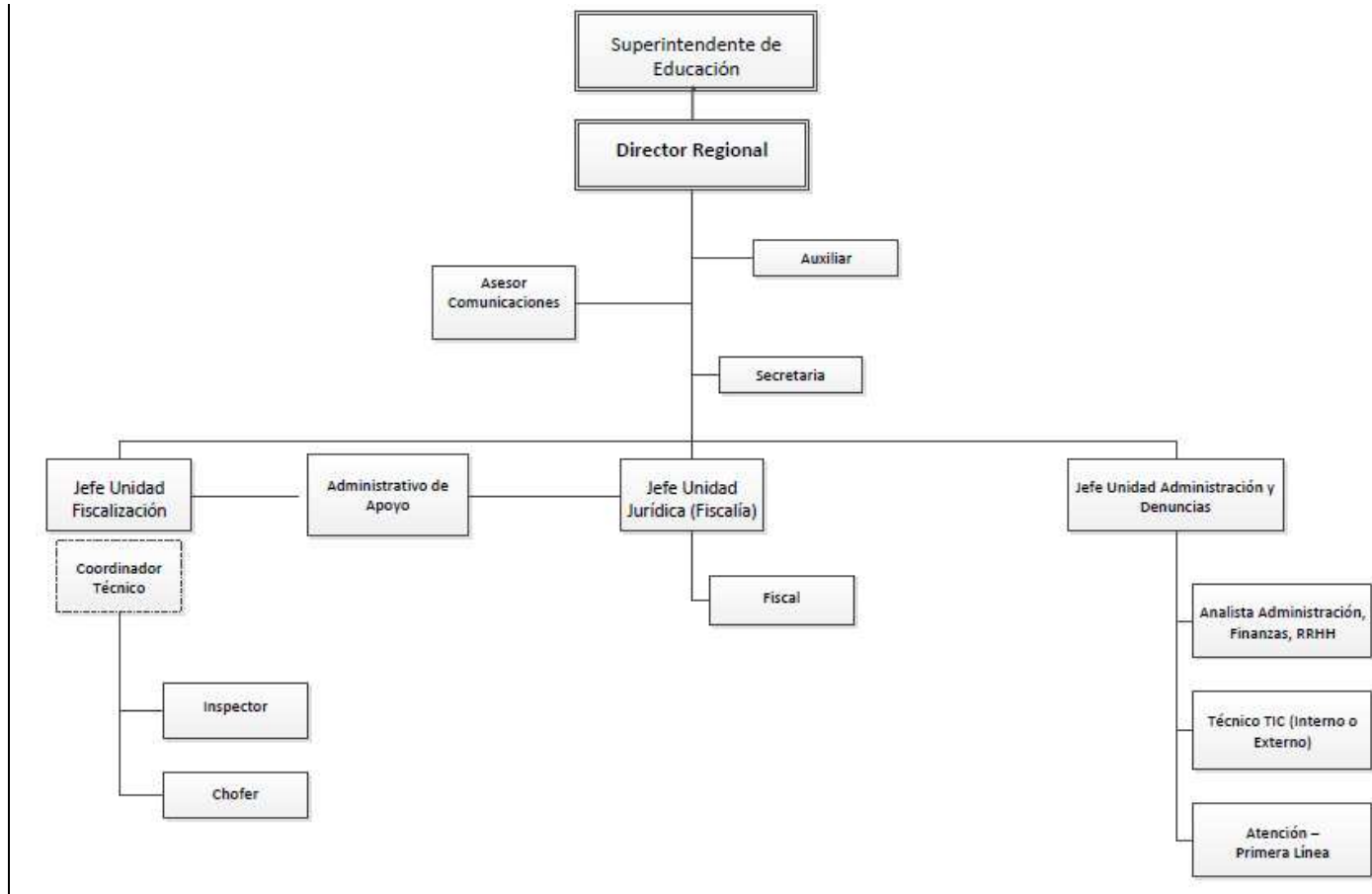
Los principales clientes externos con que se vincula el/la Director/a Regional son los siguientes:

- Secretarías Regionales Ministeriales de Educación, para coordinaciones administrativas y difusión de normativas.
- Oficinas Macrozonas Regionales de la Agencia de Calidad de la Educación, para compartir información, coordinar acciones y cumplir con el plan de aseguramiento de calidad de la educación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° de la Ley N° 20.529.
- Intendencias y gobernaciones.
- Demás entes públicos y privados de carácter local, regional y nacional necesarios para el cumplimiento de las finalidades u objetivos de la Superintendencia.

**DIMENSIONES DEL CARGO**

|  |                  |
|--|------------------|
| Nº de Personas que dependen del cargo  | 17               |
| Dotación del Servicio a Nivel Nacional | 519              |
| Presupuesto del Servicio año 2013      | \$15.058.114.000 |

## ORGANIGRAMA





**RENTA**

El cargo corresponde a un grado 6° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye asignaciones, bonos de estímulo, zona y bonificación especial para zonas extremas. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$3.269.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

| Procedencia   | Detalle Meses  | Sub Total Renta Bruta | Asignación Alta Dirección Pública 1% | Total Renta Bruta | Total Remuneración Líquida Aproximada |
|---|--|-----------------------|--------------------------------------|-------------------|---------------------------------------|
| Funcionarios del Servicio*  | Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$3.608.339.-         | \$36.083.-                           | \$3.644.422.-     | \$ 3.061.010.-                        |
|   | Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.                            | \$4.494.939.-         | \$44.949.-                           | \$4.539.888.-     | \$ 3.750.519.-                        |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>    |  |                       |                                      |                   | <b>\$ 3.291.000.-</b>                 |
| No Funcionarios**   | Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre. | \$3.598.668.-         | \$35.987.-                           | \$3.634.655.-     | \$3.053.488.-                         |
|   | Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.                            | \$4.429.668.-         | \$44.297.-                           | \$4.473.965.-     | \$3.699.757.-                         |
| <b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b> |  |                       |                                      |                   | <b>\$ 3.269.000.-</b>                 |

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

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

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

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública

#### **4. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS**

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los altos directivos públicos nombrados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- El alto directivo público nombrado contará con un plazo máximo de tres meses desde su nombramiento para suscribir un convenio de desempeño con el jefe superior del servicio. El convenio será propuesto por dicha autoridad dentro de los cinco días siguientes al nombramiento.
- El alto directivo público deberá informar anualmente a su superior jerárquico, del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio. El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del directivo en el año de gestión siguiente.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.
- 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, con un máximo de seis.
- 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.