

**JEFA O JEFE DIVISIÓN DE EVALUACIÓN Y ORIENTACIÓN DE DESEMPEÑO
AGENCIA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Ciudad de Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

A la Jefatura de la División de Evaluación y Orientación de Desempeño de la Agencia de Calidad de la Educación le corresponderá liderar el diseño e implementación del sistema de evaluación y orientación del desempeño de los establecimientos educacionales, dentro del cual se encuentra el sistema de visitas y de orientación a estos establecimientos. Conforme a lo anterior, participará de instancias de colaboración con las demás instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, como, por ejemplo, mesas técnicas del Ministerio de Educación.

Al asumir el cargo de Jefa o Jefe de la División de Evaluación y Orientación de Desempeño, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Liderar técnicamente la implementación del sistema de evaluación y orientación del desempeño a los Establecimientos Educacionales y sus sostenedores, asegurando la calidad y efectividad de los procesos, a través de las oficinas macrozonales y sus equipos de evaluadores.
2. Coordinar el diseño de las metodologías, instrumentos y productos utilizados en la evaluación y orientación externa de los establecimientos educacionales y sus sostenedores.
3. Coordinar los procesos para orientar a los establecimientos educacionales y al sistema educativo, para propender al mejoramiento educativo, el desarrollo de capacidades institucionales, y de autoevaluación.
4. Diseñar e implementar un Sistema de Formación Continua para fortalecer el desempeño de las y los evaluadores de todas las macrozonas, de acuerdo a los perfiles vigentes de evaluadores y sus respectivos niveles de competencias.
5. Liderar el diseño y administración de la planificación nacional de visitas y otros dispositivos de orientación, otorgando el soporte logístico necesario para el desarrollo de éstos.
6. Asegurar la incorporación de medidas para la seguridad de la información y ciberseguridad en la operación de la División, mediante la adopción y cumplimiento de las políticas, manuales y procedimientos respectivos.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-05-2023
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Carlos Briceño

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

7. Liderar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de la División, propiciando un buen clima laboral.
8. Planificar y gestionar al personal y los recursos financieros asociados a las líneas de trabajo y al presupuesto de la División.
9. Asesorar al Jefe de Servicio en el ámbito de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	52
Presupuesto que administra	\$ 2.328.120.000

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. Implementar el Sistema de Evaluación y Orientación de la gestión educativa de los establecimientos de nivel parvulario, básico y medio y sus sostenedores, optimizando procesos e incorporando tecnologías que faciliten la sistematización de información y usabilidad por parte de los diversos actores para sus propios procesos de mejora institucional.	1.1. Planificar e implementar de manera oportuna y pertinente los dispositivos de evaluación y orientación de la gestión educativa, a través de procesos que aseguren su pertinencia reconociendo las características de los territorios, articulación con el SAC y potenciando el rol de las Macrozonas. 1.2. Realizar la revisión, diseño e implementación de los procesos de la división para incorporar innovaciones y tecnologías que propicien su desarrollo digital, potenciando la eficiencia, el seguimiento y sistematización de la información de las visitas y principalmente mejoras en la interacción con usuarios.
2. Desarrollar y potenciar mecanismos de Autoevaluación de procesos de gestión educativa y de prácticas en los establecimientos educacionales, a través de un sistema de acompañamiento con un fuerte componente tecnológico y de orientación efectiva, en coordinación con los equipos técnicos del Ministerio de Educación (nacionales, regionales y provinciales), que favorezcan los procesos de mejora educativa.	2.1. Desarrollar una propuesta, articulada con los organismos del Sistema de Aseguramiento de Calidad de la Educación, de diseño, desarrollo y disposición de instrumentos o metodologías para la autoevaluación de las comunidades educativas, mediante sistemas o plataformas y orientaciones que favorezcan espacios autónomos de reflexión y de planificación para la mejora educativa y de planificación para la mejora continua en educación parvularia, básica y media.

	<p>2.2. Elaborar y disponer, en coordinación con el Mineduc, instrumentos o dispositivos para la observación directa de los procesos pedagógicos desarrollados en las salas de clases, autoaplicados por las comunidades educativas, por medio de una plataforma y set de orientaciones que permita a las comunidades educativas la reflexión y reconocer elementos de mejora en sus procesos pedagógicos.</p>
<p>3. Potenciar la difusión y despliegue territorial de los dispositivos de evaluación y orientación de la gestión educativa que desarrolla la Agencia de manera pertinente y efectiva, potenciando la participación y rol de los equipos macrozonales y generando información orientativa útil para diversos actores del sistema educativo y la política pública (establecimientos, sostenedores, SAC, otros)</p>	<p>3.1. Asegurar y mejorar la coordinación y asistencia técnica de los equipos macrozonales, incorporando instancias de trabajo colaborativo y participación de estos en los procesos que ejecuta la División para el desarrollo del sistema de evaluación y orientación de la gestión educativa.</p> <p>3.2. Utilizar la información recabada en la implementación de los diversos dispositivos de evaluación y orientación de la gestión educativa y generar acciones, estrategias o productos de orientación dirigidos a diversos actores del sistema educativo, involucrando en su desarrollo a otros equipos de la Agencia (Macrozonas, DIEST, DIAC, otros), bajo el marco de orientación institucional.</p>
<p>4. Participar en el desarrollo de una estrategia de gobernanza de datos de las evaluaciones que realiza la Agencia, siguiendo las políticas de seguridad de la información institucional y contribuyendo al Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación que permitan la mejora continua de los repositorios institucionales de datos e información.</p>	<p>4.1. Colaborar activamente en la elaboración e implementación de un sistema seguro de gestión de datos de las evaluaciones de la gestión educativa de los establecimientos educacionales, en conjunto con las distintas Divisiones de la Agencia.</p> <p>4.2. Gestionar acciones de colaboración con otras instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación en materia de gestión y gobernanza de datos.</p>
<p>5. Fortalecer la gestión interna de la División, promoviendo el cuidado y buen trato de las personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>5.1. Diseñar e implementar un plan de clima laboral de la División que permita fortalecer el trabajo colaborativo y en equipo de acuerdo a los lineamientos institucionales.</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 Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.654.000.-** 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 asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.873.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.215.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe 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.

Estar en posesión de:

a) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos 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.

b) 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 siete 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 seis años.

Fuente legal: Artículo 2° del DFL N° 3, de 13 de marzo de 2012, del Ministerio de Educación.

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

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 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en temas de gestión educativa en el ámbito de la educación escolar o parvularia, tales como: técnico pedagógico; convivencia escolar, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia o conocimiento en **:

- Sistemas de gestión orientados a la mejora escolar.
- Diseño o evaluación de Política Pública Educativa.
- Gestión Pública.

*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

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

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.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	438
Presupuesto Anual	\$ 35.021.848.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media se crea y regula mediante la Ley N° 20.529 promulgada en agosto de 2011. Entendiendo que es deber del Estado asegurar una educación de calidad en sus distintos niveles, el Sistema tendrá por objetivo, asimismo, propender a asegurar la equidad, entendida como que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad.

En el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, la Agencia de Calidad de la Educación tendrá por objetivo evaluar y orientar el sistema educativo para que éste propenda al mejoramiento de la calidad y equidad de las oportunidades educativas que ofrece a los estudiantes en los distintos niveles y modalidades educativas.

En el marco de los desafíos que enfrenta el sistema educativo, la Agencia de Calidad de la Educación, además de lo establecido en la Ley N° 20.529, deberá cumplir las siguientes funciones:

1. Gestionar sus recursos materiales, financieros y administrativos y a las personas que trabajan en esta, cumpliendo la normativa vigente y asegurando la implementación adecuada de las políticas públicas educacionales a su cargo.
2. Contribuir en la construcción de un sistema de acompañamiento que promueva la mejora continua de las comunidades educativas de nivel parvulario y escolar, a través del desarrollo de capacidades de las y los actores en distintos niveles del sistema, que apoye el desarrollo de aprendizajes integrales centrados en las y los estudiantes.
3. Fortalecer el Diagnóstico Integral de Aprendizaje (DIA), promoviendo la importancia de los aprendizajes integrales y significativos en el ámbito académico y socioemocional, y el adecuado uso pedagógico de los resultados al interior de las comunidades educativas.
4. Fortalecer el Sistema de Evaluación y Orientación del Desempeño con foco en la gestión pedagógica, el liderazgo educativo, la convivencia escolar y el apoyo al desarrollo integral de las y los estudiantes, propendiendo al desarrollo de capacidades y de condiciones para el aprendizaje.
5. Identificar las brechas de aprendizaje producidas por la pandemia, para informar al sistema educativo, orientando la adopción de medidas que mitiguen el impacto de la crisis socioeducativa provocada por la alerta sanitaria.
6. Entregar información a las comunidades educativas y sus sostenedores, relativa a las materias de su competencia, de manera transparente, oportuna y pertinente, con la finalidad de promover el mejoramiento y la justicia en el sistema educativo tanto a nivel de educación parvularia

como a nivel escolar.

7. Contribuir al trabajo articulado de las diversas instituciones que componen el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación y otras como la Dirección de Educación Pública y Subsecretaría de Educación Parvularia, aportando en materias propias de su competencia.
8. Fortalecer su despliegue territorial para una adecuada vinculación con las instituciones ligadas al sector educativo, público y privado, a nivel regional y provincial, con foco en el aporte que puede hacer al fortalecimiento de la educación pública.

Contexto Externo

La Agencia participa junto al Consejo Nacional de Educación, a la Superintendencia de Educación y al Ministerio de Educación, como órgano rector, en el ámbito de sus respectivas competencias, en la administración del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, cuyo propósito último es asegurar el acceso a una educación de calidad y equidad para todos los estudiantes del país, mediante la evaluación integral, la fiscalización pertinente, y el apoyo y orientación constante a los establecimientos educacionales.

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación pretende abordar el problema de la calidad educativa desde una perspectiva sistémica que busca un equilibrio entre la autonomía, el apoyo, la evaluación y la rendición de cuentas. En este sentido la Agencia debe mantener comunicación constante y fluida con todos los servicios que componen el Sistema Educativo de manera de generar un accionar articulado situando siempre a los establecimientos educacionales en el centro.

Contexto Interno

La Agencia de Calidad de la Educación es un servicio compuesto por una dotación de 432 personas considerando su Consejo, el nivel central y las cinco oficinas macrozonales. En el nivel central, por su parte, las funcionarias y funcionarios se organizan a través la Secretaría Ejecutiva y cinco Divisiones, detalladas en el organigrama que se presenta más adelante.

El Servicio maneja un presupuesto de \$ 30.584.024.000 y, adicionalmente a todas las funciones y atribuciones establecidas en la Ley N° 20.529, le corresponde elaborar y administrar el Plan de Evaluaciones Nacionales e Internacionales, el Plan Anual de Visitas Evaluativas y el Programa Anual de Trabajo del Servicio.

Cobertura Territorial

La Agencia de Calidad de la Educación es un servicio público funcionalmente descentralizado con presencia regional. Su domicilio es la ciudad de Santiago (nivel central) y tiene las siguientes Oficinas Regionales Macrozonales:

- **Macrozona Norte:** Con sede en la ciudad de Iquique y desde ahí se abarcan las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama.
- **Macrozona Centro Norte:** Con sede en la ciudad de Santiago y desde ahí se abarcan las regiones de Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana y O'Higgins.
- **Macrozona Centro Sur:** Con sede en la ciudad de Concepción y desde ahí se abarcan las regiones del Maule, Biobío, Ñuble y Araucanía.
- **Macrozona Sur:** Con sede en la ciudad de Puerto Montt y desde ahí se abarcan las regiones de Los Lagos y Los Ríos.

- **Macrozona Austral:** Con sede en la ciudad de Punta Arenas y desde ahí se abarcan las regiones de Aysén y Magallanes.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Las principales **contrapartes internas** del Jefe o Jefa de la División de Evaluación y Orientación de Desempeño son:

1. **Secretario Ejecutivo**, a quién deberá reportar periódicamente sobre los procesos y resultados de la División.
2. **Consejo de la Agencia**, que canalizará sus requerimientos a través del Secretario Ejecutivo.
3. **Jefatura de la División Información a la Comunidad**, con quien deberá coordinar la difusión de dispositivos de orientación, campañas informativas, entre otras temáticas relativas a la orientación al sistema educativo.
4. **Jefatura de la División de Estudios**, con quien deberá intercambiar datos e información para los procesos de ordenación y/o priorización de establecimientos que recibirán apoyo, realización conjunta de estudios y otras líneas de trabajo.
5. **Jefatura de la División Administración General**, a quién solicitará recursos y rendirá cuentas sobre la ejecución presupuestaria de la División.
6. **Jefatura de la División de Evaluación de Logros de Aprendizaje**, quien deberá facilitar datos e información para contribuir a la implementación del Sistema de Evaluación y Orientación del Desempeño (visitas), entre otras coordinaciones logísticas.
7. **Jefatura del Departamento Jurídico**, quién revisará y visará la legalidad de los actos y procesos de la División.
8. **Jefatura del Departamento de Auditoría**, quién solicitará información en el marco del sistema de control interno y auditoría institucional.
9. **Jefatura de la Unidad de Planificación**, quién efectuará el control de gestión del plan de trabajo de la División y el monitoreo de las metas y compromisos.
10. **Jefatura de la Unidad de Mejoramiento**, quién velará por el cumplimiento de los compromisos de la División en el desarrollo de las políticas de género del Servicio.
11. **Jefaturas de las Oficinas Macrozonales**, con quienes coordinará la implementación del sistema de evaluación y orientación del desempeño de los establecimientos educacionales, y entregar asesoría técnica para contribuir en la difusión de los productos de la División en el territorio.

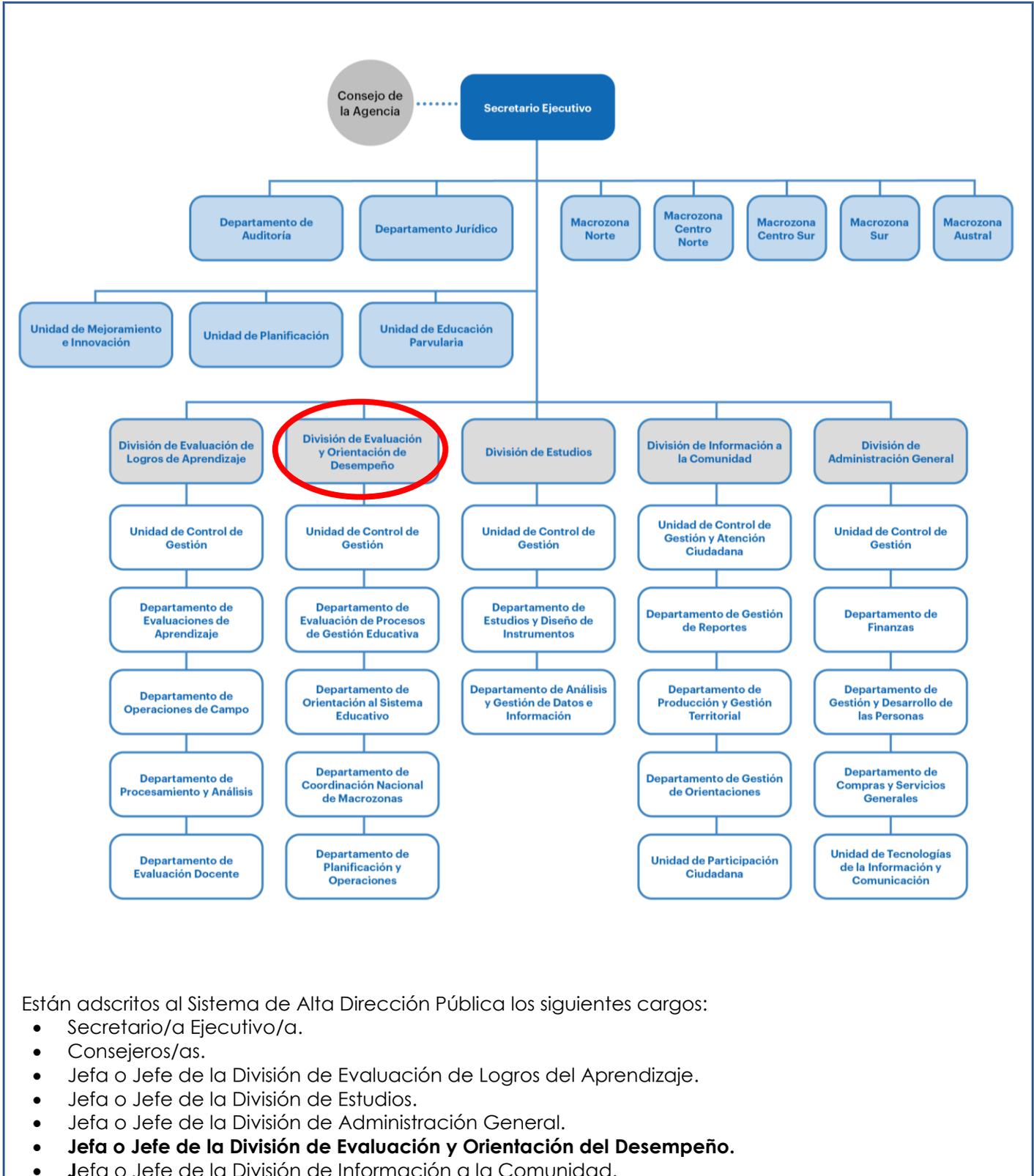
Los principales **actores externos** con que se vincula la Jefatura de División de Evaluación y Orientación de Desempeño son:

1. **Ministerio de Educación**, como órgano rector del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, con el fin de alinear las directrices estratégicas definidas por el Ministerio y coordinar actividades de interés común, entrega de datos e información, particularmente, con la División de Educación General (DEG), Departamentos Provinciales de Educación (Deprov), Dirección de Educación Pública (DEP), Servicios Locales de Educación Pública (SLEP) u otros.
2. **Universidades o instituciones dedicadas a investigaciones educativas**,

con las cuales podrá colaborar en materias propias de la Agencia y respetando la normativa vigente.

3. **Otras instituciones del sector educacional**, como establecimientos educacionales y sus sostenedores.
4. **Demás entes públicos y privados**, necesarios para el cumplimiento de las finalidades u objetivos de la División y la Agencia.

3.4 ORGANIGRAMA



IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, 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° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, 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 período 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

Conforme así lo dispone el inciso final del artículo 37 de la Ley N° 20.529, las inhabilidades que contempla este artículo, así como las incompatibilidades señaladas en el artículo 36, serán aplicables a todos los funcionarios de la Agencia de Calidad de la Educación.

En consecuencia, el cargo de Jefe/a de División de Evaluación y Orientación de Desempeño de la Agencia de Calidad de la Educación será incompatible con las siguientes situaciones:

- Tener participación en la propiedad o ser representante legal, gerente o administrador de la entidad sostenedora de algún establecimiento educacional que imparta enseñanza en los niveles parvulario, básico y medio o de alguna asociación de sostenedores.
- Ser Senador o Diputado; Ministro de Estado, Subsecretario, Intendente o Gobernador; Secretario Regional Ministerial de Educación o Jefe de Departamento Provincial de Educación; Alcalde o Concejal; Consejero Regional; miembro del Escalafón Primario del Poder Judicial; Secretario o Relator del Tribunal Constitucional; Fiscal del Ministerio Público; miembro del Tribunal Calificador de Elecciones o su Secretario-Relator; miembro de los Tribunales Electorales Regionales, Suplente o Secretario-Relator, y miembro de los demás Tribunales creados por ley.
- Estar inscrito como persona natural o como representante legal o administrador de una entidad a las que se refiere el artículo 16 de la Ley N° 20.529.
- Formar parte del registro de administradores provisionales a cargo de la Superintendencia de Educación.
- Formar parte de la directiva de asociaciones gremiales que tengan un vínculo patrimonial o laboral con establecimientos de educación parvularia, básica y media. (Fuente: Artículo 36 de la ley N° 20529).

De igual modo el artículo 37 de la Ley N° 20.529, establece inhabilidades para intervenir en determinados asuntos. En el caso del cargo de Jefe/a de División de Evaluación y Orientación de Desempeño de la Agencia de Calidad de la Educación no podrá intervenir en asuntos que afecten a:

- Establecimientos de educación parvularia, básica o media con que tengan un vínculo patrimonial o laboral.
- Establecimientos de educación parvularia, básica o media en que se desempeñen como asesor o consultor, a cualquier título.
- Instituciones de asistencia técnica en que participen como propietarios o dependientes o en que tengan otra clase de intereses patrimoniales.
- Establecimientos de educación parvularia, básica o media en que se desempeñen como docente.

(Fuente: Artículo 37 de la ley N° 20529)

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores y de las incompatibilidades y prohibiciones especiales que les puedan afectar, los altos directivos públicos estarán sometidos a las normas legales generales que regulan la probidad administrativa.

En consecuencia, el /la profesional que sea nombrado/a en el cargo, no podrá:

- Tener vínculos patrimoniales o laborales con establecimientos de educación parvularia, básica o media.
- Desempeñarse como asesor o consultor, a cualquier título, en establecimientos de educación parvularia, básica o media.
- Participar como propietario, dependiente o tener intereses patrimoniales en instituciones de asistencia técnica.

El Jefe/a de División de Evaluación y Orientación de Desempeño de la Agencia de Calidad de la Educación, se encuentra afecto al deber de reserva y secreto absoluto, previsto en el artículo 44 de la Ley N° 20.529, que señala:

- El personal de la Agencia 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.
- Asimismo, tendrá prohibición absoluta de prestar a las entidades sujetas a su evaluación otros servicios que los señalados en la ley, ya sea en forma directa o indirecta.
- Las infracciones a esta norma serán consideradas falta grave para efectos de exigir responsabilidad administrativa, la que se exigirá con independencia de la responsabilidad civil o penal que pudiera configurarse.