

**JEFE/A DE DIVISIÓN DE INFORMACIÓN A LA COMUNIDAD  
AGENCIA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Metropolitana, Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES  
DEL CARGO**

Al/la Jefe/a de División de Información a la Comunidad le corresponderá generar, diseñar, coordinar e implementar estrategias de información a la comunidad educativa, en base a la información que resulte de los procesos de evaluación y orientación que lleva a cabo la Agencia, velando porque todos los miembros de la Comunidad Educativa puedan tomar decisiones adecuadas en base a evidencia para que todos los estudiantes de Chile reciban una educación integral de calidad.

Al asumir el cargo de Jefe/a de División de Información a la Comunidad, le corresponderá asumir las siguientes funciones estratégicas:

1. Liderar iniciativas que promuevan la valoración y la comprensión general de los procesos, resultados y hallazgos de las evaluaciones que lleva a cabo la Agencia, y su aporte concreto a la calidad de la educación y al sistema educativo. Asimismo, deberá proporcionar información en materia de su competencia a la comunidad educativa, en especial en lo referente a la calidad y otros aspectos relevantes del quehacer escolar, y llevar a cabo un proceso de monitoreo, evaluación y seguimiento permanente de los productos que la Agencia entrega a las comunidades educativas.
2. Liderar la elaboración, implementación y evaluación del plan estratégico de la División y el plan de productos comunicacionales de la Agencia, que involucra el rediseño de procesos, los planes comunicacionales de la ordenación, de la entrega de resultados de las pruebas estandarizadas, de las visitas evaluativas, de los estándares de aprendizaje, de los otros indicadores de calidad, de los estándares indicativos de desempeño y de las investigaciones y estudios.
3. Intervenir en el proceso de toma de decisiones de la Agencia de Calidad de la Educación, recomendando e implementando estrategias, políticas, procedimientos y acciones en los ámbitos de su quehacer.
4. Participar en la elaboración del presupuesto de la Agencia y velar por una correcta ejecución del presupuesto de su división.
5. Preparar y elaborar respuestas en relación a las solicitudes de Información correspondientes a la Ley N° 20.285, que sean requeridas por la Unidad de Transparencia del Departamento Jurídico.
6. Cumplir y hacer cumplir la normativa de seguridad de la información conforme lo establecido en la Política General de Seguridad de Información y Ciberseguridad de la Institución, así como los controles asociados, entre los cuales se establece el formar parte del Comité del Sistema de Gestión de Seguridad de Información y Ciberseguridad (SGSIC).

7. Será parte del cargo, ejercer como Propietario o Dueño de los Activos de Información que fluyen por los procesos que se encuentran bajo su gestión, según lo estipulado en la Estructura Funcional del Sistema de Gestión de Seguridad de Información y Ciberseguridad (SGSIC).

### 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>4</b>
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>31</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>\$ 998.671.000</b>

### 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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Mejorar y/o desarrollar mecanismos y canales de información y orientación destinados a los distintos actores de la comunidad educativa, con el objetivo de facilitar el proceso de comprensión de la información, promoviendo la usabilidad de la misma (entendiendo por ella el uso de los datos y la información para la mejora), con apoyo eficiente de herramientas digitales.	<p>1.1. Fortalecer la ordenación como estrategia que permita entregar información integral, consistente y oportuna hacia los distintos actores de la comunidad educativa, promoviendo acciones para la mejora y orientando la toma de decisiones de directivos, sostenedores, profesores, padres y apoderados, y de todos los actores del sistema.</p> <p>1.2. Unificar sistemas y plataformas que permitan mejorar la entrega de información a los distintos actores del sistema educativo.</p> <p>1.3. Potenciar los mecanismos y canales de información y orientación para padres y apoderados, buscando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• innovar en la generación de estrategias apoyadas en tecnologías avanzadas,</li> <li>• favorecer su involucramiento en los procesos de aprendizaje de sus hijos o pupilos, y</li> <li>• facilitar la toma de decisiones estratégicas.</li> </ul>

<p>2. Generar estrategias de participación de la comunidad educativa y comunidad en general, destinadas a obtener retroalimentación sobre el desempeño de la agencia en pos de la mejora continua de sus procesos, instrumentos y estrategias de comunicación, etc.</p>	<p>2.1. Generar mecanismos e instancias de participación ciudadana que faciliten la retroalimentación periódica de los distintos actores del sistema educativo, sobre las estrategias y prácticas de comunicación por parte de la agencia.</p>
<p>3. Fortalecer el funcionamiento y organización de la DIAC en base a sus procesos, potenciando el trabajo colaborativo interno de la División así como otras instancias de la institución.</p>	<p>3.1. Revisar y evaluar los procesos de trabajo internos de la división y en vinculación con otras divisiones e instancias, a objeto de efectuar mejoras sustantivas en su eficiencia, eficacia y control.</p> <p>3.2. Potenciar los procesos de comunicación y coordinación con las otras divisiones y la macrozonas, siendo un colaborador efectivo en el despliegue comunicacional de los diversos productos comunicacionales de la Agencia.</p> <p>3.3. Implementar un plan de comunicaciones internas, con foco en la mejora de las comunicaciones institucionales y variables que promuevan el buen clima laboral.</p>
<p>4. Fortalecer mecanismos de información y orientación a otras instituciones que componen el SAC (Sistema de Aseguramiento de la Calidad), o instituciones relevantes en materia educacional, identificando usuarios específicos y desarrollando dispositivos para su integración en la estrategia comunicacional de la Agencia.</p>	<p>4.1. Desarrollar mecanismos y productos orientados a los diferentes actores del SAC, aprovechando todas las modalidades pertinentes, incluyendo las plataformas digitales.</p> <p>4.2. Ser parte de los esfuerzos en la generación de alianzas con actores claves del sistema educativo, para fortalecer el Sistema de Aseguramiento de la Calidad y el cumplimiento de sus objetivos.</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 **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **55%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.631.000.-** para un no funcionario, 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) **\$3.962.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.969.000.-**

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 \*1

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.

f

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

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

Es altamente deseable poseer experiencia en diseño, implementación y ejecución de estrategias comunicacionales en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en cualquiera de los siguientes dos puntos:

- Asesoría y apoyo a establecimientos educacionales (o sostenedores con más de un establecimiento) en materias estratégicas, o de gestión estratégica, o en la definición e implementación de planes de mejoramiento educativo.
- En el diseño e implementación de planes estratégicos educacionales.

Se valorará poseer tres años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas. Idealmente en cargos asociados a la experiencia esencial.

## 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. GESTIÓN Y LOGRO**

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

**C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS**

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

**C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS**

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

**C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA**

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

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total (planta y contrata)</b>	<b>425</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>Presupuesto Corriente: \$ 43.344.191.000 Presupuesto de Inversión: \$ 0</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### **MISIÓN INSTITUCIONAL**

Trabajamos con las comunidades educativas evaluando, orientando e informando para lograr una educación integral de calidad que permita que en Chile todos y todas puedan crecer y desarrollarse superando las brechas.

##### **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES**

1. Instalar un sistema de evaluación integral significativo para la mejora del sistema educativo y de cada escuela.
2. Orientar eficazmente a todas las escuelas de Chile.
3. Incidir en Políticas Públicas que permitan mejoras en la calidad de la educación.
4. Posicionarnos como actor relevante en calidad de la educación.
5. Consolidar una institución moderna, ágil, efectiva y transparente al servicio de las comunidades educativas.

La Agencia de Calidad de la Educación es un servicio público funcionalmente descentralizado con presencia regional que tiene las siguiente macrozonas:

**Macrozona Norte:** las oficinas se ubican en la ciudad de Iquique y desde ahí se abarcan las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama.

**Macrozona Centro Norte:** las oficinas se ubican en la ciudad de Santiago y desde ahí se abarcan las regiones del Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana y O'Higgins.

**Macrozona Centro Sur:** las oficinas se ubican en la ciudad de Concepción y desde ahí se abarcan las regiones de Los Lagos y Los Ríos.

**Macrozona Sur:** las oficinas se ubican en la ciudad de Puerto Montt y desde ahí se abarcan las regiones de Los Lagos y Los Ríos.

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

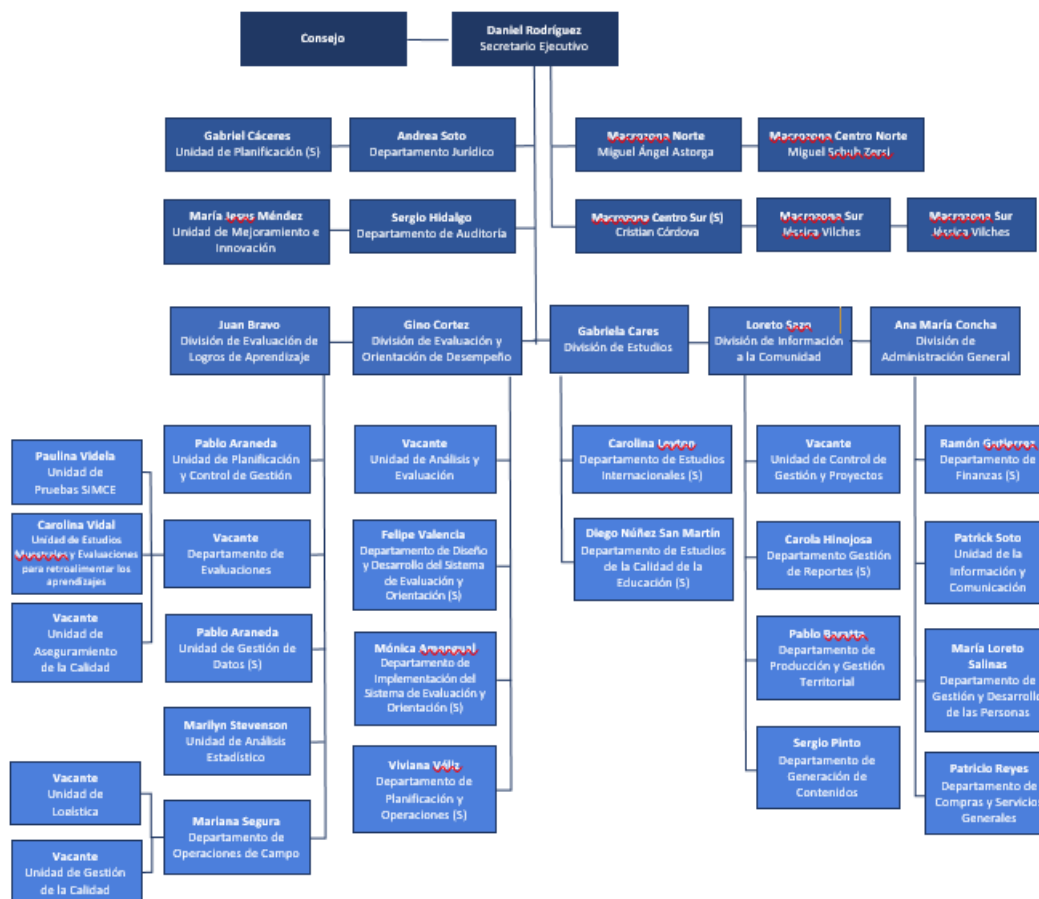
### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales usuarios internos de este cargo son:

1. Secretario/a Ejecutivo, a objeto de reportar periódicamente sobre los temas que se han informado a la comunidad y la recepción que estos han tenido y proponerle estrategias sobre cómo relacionarse con la comunidad.
2. Consejo, al que deberá informar sobre temas pertinentes.
3. Jefes/as de Divisiones, a objeto de informarles periódicamente de las observaciones y consultas que ingresan a través de los distintos canales de atención.
4. Funcionarios en general, a objeto de brindarles información respecto a temas atinentes de la institución de acuerdo a las necesidades propias de la Agencia. Asimismo debe darles instrucciones claras sobre cómo comunicar la información al público general y sobre cómo seguir los lineamientos del plan estratégico de comunicaciones.
5. Los principales actores del entorno, con los que se vincula el Jefe/a de División de Información a la comunidad son:
6. Ministerio de Educación, para coordinar el área de contenidos e información con la que disponga como resultado de las políticas de la Agencia.
7. Padres y Apoderados a quienes deberá informar sobre el desempeño de los alumnos y de los establecimientos y sobre otros temas de su competencia.
8. Sostenedores y Directores de establecimientos educacionales informar sobre el desempeño de los alumnos y de sus establecimientos y sobre otros temas de su competencia, así como para solicitarles que informen a los padres, apoderados, alumnos, docentes y otros interesados sobre los temas que la Agencia estime conveniente y para otros fines.
9. Público en General, a objeto informar de forma efectiva sobre el estado general de la calidad de la educación en EL país en el ámbito de competencia de la Agencia, así como brindarle una atención de excelencia: contener y apoyar en aquellas situaciones críticas, derivar en aquellos casos que no corresponden a la Agencia. Informar de los procedimientos, e informar a los padres y apoderados de sus derechos y obligaciones.
10. Superintendencia de Educación, para derivar los casos que le atañen a la institución.
11. Universidades y entidades académicas, así como organizaciones y agencias de diversa índole, cuando corresponda.
12. Demás entes públicos y privados, necesarios para el cumplimiento de las finalidades u objetivos de la Agencia de Calidad de la Educación, especialmente aquellos relacionados con la información a la comunidad: padres y apoderados, alumnos, sostenedores, directores, profesores, etc.
13. Proveedores, servicios, insumos a objeto de pedir presupuestos y ser la contraparte en la compra de aquellos insumos que requiera la división.



### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

1. Secretario/a Ejecutivo.
2. Consejeros/as
3. Jefe/a División de Estudios.
4. Jefe/a División de Administración General.
5. Jefe/a División de Evaluación y Orientación del Desempeño.
6. Jefe/a División de Evaluación de Logros del Aprendizaje.
7. Jefe/a de División de Información a la Comunidad.

## **IV. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE 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

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.”

### 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.

## **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 Información a la Comunidad 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 37 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 Información a la Comunidad 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 Información a la Comunidad 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.

#### Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño de Altos Directivos Públicos:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

- a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
- b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
- c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.