

**SECRETARIO/A EJECUTIVO/A  
AGENCIA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
I NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

A el/la Secretario/a Ejecutivo/a de la Agencia de Calidad de la Educación le corresponde liderar y gestionar los recursos materiales, humanos, financieros y administrativos de la institución a su cargo, velando por el cumplimiento de la normativa dentro del ámbito de su competencia con el objeto de garantizar la implementación de políticas públicas y un sistema de acompañamiento para un desarrollo y aprendizaje integral, que informe a los actores educacionales, con miras a promover la mejora continua y el aumento de capacidades de manera de garantizar adecuadamente el derecho a la educación.

Al/a la Secretario/a Ejecutivo/a de la Agencia de Calidad de la Educación le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

1. Liderar y gestionar los sistemas de información que apoyen la mejora educativa y orienten las políticas educativas a nivel nacional.
2. Liderar la gestión administrativa del servicio a través de la celebración de convenios, la ejecución de los actos necesarios para el cumplimiento de los fines del servicio, el nombramiento y remoción del personal, además de delegar en funcionarios/as de la institución las funciones y atribuciones que estime conveniente.
3. Velar por que la entrega de información a las comunidades escolares, relativa a las materias de su competencia, se realice de manera transparente, oportuna y pertinente, con la finalidad de promover el mejoramiento y la justicia en el sistema educativo, por medio de un trabajo articulado con las diversas instituciones del sistema educativo.
4. Articular la labor de la Agencia con las demás instituciones que comprenden el Sistema de Aseguramiento de la Calidad y participar directamente o por medio de un representante en el comité de coordinación establecido en el artículo 8° de la ley N°20.529.
5. Liderar los sistemas de acompañamiento para el desarrollo y aprendizaje integral de las alumnas y los alumnos de los establecimientos educacionales de nivel escolar y parvulario.
6. Identificar las brechas de aprendizaje producidas por la pandemia, de manera de informar al sistema para contribuir a la adopción de medidas que mitiguen el impacto de la crisis socioeducativa provocada por la alerta sanitaria.
7. Ejercer las demás atribuciones que le encomiende la ley.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>N° Personas que dependen directamente del cargo</b>	34
<b>N° Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	453
<b>Presupuesto que administra</b>	M\$30.584.024.-

**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. Diseñar, implementar y gestionar los sistemas de información que apoyen la mejora educativa y orienten las políticas educativas a nivel nacional.	<p>1.1 Diseñar, implementar y gestionar sistemas de información que apoyen a la mejora educativa de los establecimientos de educación parvularia y escolar.</p> <p>1.2 Diseñar, implementar y gestionar sistemas de información que orienten las políticas educativas a nivel nacional</p>
2. Consolidar un sistema efectivo de orientación para las escuelas que apunte hacia un sistema de acompañamiento para el aprendizaje integral orientado a la mejora continua de la educación escolar y parvularia.	2.1 Articular y coordinar el sistema de visitas, orientaciones y acompañamiento que emanen de éste con los sistemas de apoyo del Ministerio de Educación, con el objetivo de contribuir a la mejora educativa de los establecimientos educacionales de nivel escolar y parvulario.
3. Fortalecer los mecanismos de entrega de información a las comunidades educativas de manera pertinente, transparente y oportuna para que las comunidades escolares puedan tomar decisiones de manera informada y en articulación con las diversas instituciones del sistema.	<p>3.1 Impulsar el desarrollo del análisis, diseño e implementación de nuevas formas de entregar información que le permita a las comunidades educativas tomar decisiones informadas.</p> <p>3.2 Potenciar los canales de información existentes para la entrega oportuna de información a los actores de la comunidad escolar y parvularia.</p> <p>3.3 Fortalecer la articulación de las diversas instituciones del sistema educativo, para una adecuada transmisión de información</p>

<p>4. Implementar sistemas de acompañamiento para el desarrollo y aprendizaje integral de las comunidades educativas para la mejora continua del sistema, centrado en el profesionalismo docente y pertinente a las diversas modalidades y niveles educativos</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar un sistema de acompañamiento para el desarrollo y el aprendizaje integral que incorpore un sistema de seguimiento, visitas y acompañamiento a establecimientos educacionales escolares y parvularios.</p> <p>4.2 Articular el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de Educación con las instituciones relevantes del sector.</p> <p>4.3 Diseñar e implementar un modelo de evaluación formativa como un componente clave del trabajo pedagógico.</p>
<p>5. Diseñar e implementar mecanismos de participación para la generación de instrumentos, procesos y modalidades para el nuevo sistema de acompañamiento para el desarrollo y el aprendizaje integral.</p>	<p>5.1 Diseñar instrumentos de participación en los diversos niveles educativos, incorporando actores relevantes en cada nivel y modalidad formativa.</p> <p>5.2 Implementar instrumentos de participación para el diseño del nuevo sistema de acompañamiento para el desarrollo y el aprendizaje integral.</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.

<p>El cargo corresponde a un grado <b>1°C</b> de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un <b>85%</b>. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a <b>\$6.428.000.-</b> 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) <b>\$5.561.000.-</b></p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) <b>\$8.160.000.</b></p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 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 un 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.

\*Fuente Legal: Artículo 2º, del DFL N° 3 de 2012, del Ministerio de Educación.

### 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 la dirección y/o gestión en instituciones relacionadas con el ámbito de la educación escolar y/o parvularia, y/o en instituciones relacionadas con el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la educación, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

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

- Diseño, implementación y/o evaluación en políticas públicas relacionadas con educación.
- Diseño, implementación y/o evaluación de sistemas de evaluación de la educación.
- Diseño, implementación y/o evaluación de sistemas de orientación y acompañamiento a establecimientos educacionales.
- Desarrollo y/o fortalecimiento de redes de colaboración en la educación.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos directivos y/o de jefatura en materias relacionadas con el cargo.

\*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 1º, la ley N° 20.955.

**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.

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

**2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	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.
<b>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>	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.
<b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b>	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.
<b>C4. GESTIÓN DE REDES</b>	Capacidad para involucrar, construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.
<b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b>	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>	453
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$30.584.024.-

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC) nace al alero de las recomendaciones del Consejo Asesor Presidencial del 2006 y la posterior promulgación de la ley 20.529 el año 2011. Su objeto es "es propender a asegurar una educación de calidad en sus distintos niveles (...) y propender a asegurar la equidad, entendida como que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad".

De acuerdo con las definiciones estratégicas del gobierno, la Agencia de la Calidad deberá liderar y gestionar los recursos materiales, humanos, financieros y administrativos de la institución a su cargo, velando por el cumplimiento de la normativa dentro del ámbito de su competencia con el objeto de garantizar la implementación de políticas públicas y un sistema de acompañamiento para un desarrollo y aprendizaje integral, que informe a los actores educacionales, con miras a promover la mejora continua y el aumento de capacidades de manera de garantizar adecuadamente el derecho a la educación.

1. Es por ello, que la Agencia debe cumplir las siguientes funciones: Liderar y gestionar los sistemas de información que apoyen la mejora educativa y orienten las políticas educativas a nivel nacional.
2. Liderar la gestión administrativa del servicio a través de la celebración de convenios, la ejecución de los actos necesarios para el cumplimiento de los fines del servicio, el nombramiento y remoción del personal, además de delegar en funcionarios/as de la institución las funciones y atribuciones que estime conveniente.
3. Velar por que la entrega de información a las comunidades escolares, relativa a las materias de su competencia, se realice de manera transparente, oportuna y pertinente, con la finalidad de promover el mejoramiento y la justicia en el sistema educativo, por medio de un trabajo articulado con las diversas instituciones del sistema educativo.
4. Articular la labor de la Agencia con las demás instituciones que comprenden el Sistema de Aseguramiento de la Calidad y participar directamente o por medio de un representante en el comité de coordinación establecido en el artículo 8° de la ley N°20.529.
5. Liderar los sistemas de acompañamiento para el desarrollo y aprendizaje integral de las alumnas y los alumnos de los establecimientos educacionales de nivel escolar y parvulario.
6. Identificar las brechas de aprendizaje producidas por la pandemia, de manera de informar al sistema para contribuir a la adopción de medidas que mitiguen el impacto de la crisis socioeducativa provocada por la alerta sanitaria.

### **Cobertura Territorial**

La Agencia de Calidad es un servicio público funcionalmente descentralizado con presencia regional. Su domicilio es la ciudad de Santiago y tiene las siguientes oficinas macrozonales:

**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 de 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 del Maule, Bío Bío, Ñuble y Araucanía.

**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.

### **Contexto Externo**

La Agencia participa, junto al Ministerio de Educación, al Consejo Nacional de Educación y a la Superintendencia de Educación, en el ámbito de sus respectivas competencias, en la administración del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, cuyo objetivo 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 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 de manera de generar un accionar articulado situando siempre a la escuela en el centro.

### **Contexto Interno**

La Agencia es un servicio compuesto por 465 funcionarios considerando el Consejo, nivel central y las cinco macrozonas ubicadas en las ciudades de Iquique, Santiago, Concepción, Puerto Montt y Punta Arenas. En el nivel central, por su parte, los funcionarios se organizan a través de cinco divisiones, detalladas en la siguiente sección.

Maneja un presupuesto de \$ 36.607.407.000 y, adicionalmente a todas las funciones y atribuciones establecidas en la ley N° 20.529, le corresponde elaborar y administrar el Plan Nacional de Evaluaciones Nacionales e Internacionales, el Plan Anual de Visitas Evaluativas y un Plan Anual de Trabajo Interno.

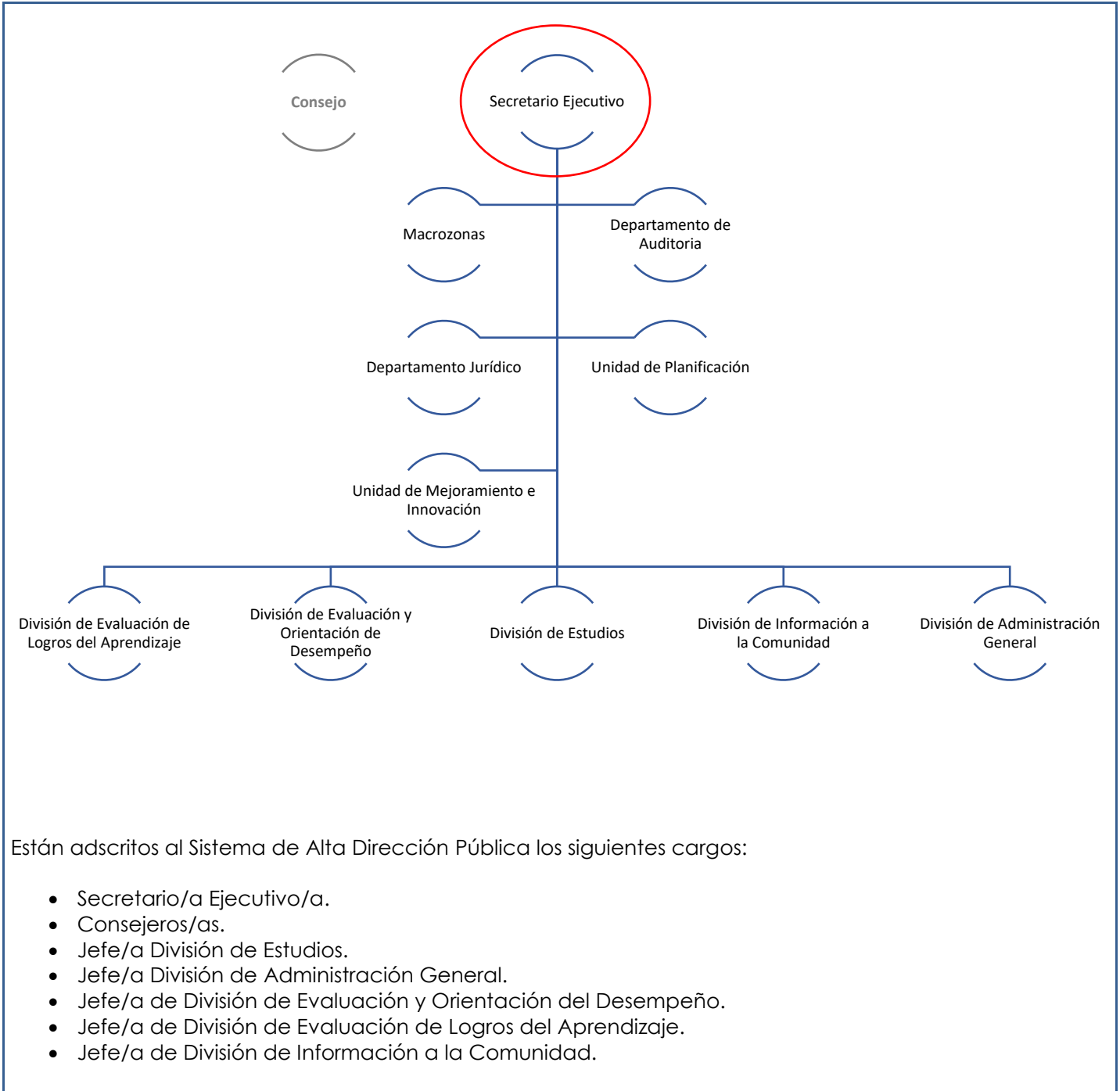


**3.3**  
**USUARIOS**  
**INTERNOS Y**  
**EXTERNOS**

Los principales actores del entorno con que se vincula el/la Secretario/a Ejecutivo/a son los organismos que conforman el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media, integrados por:

1. Los organismos que conforman el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvulario, Básica y Media, integrados por el Ministerio de Educación, Superintendencia de Educación, Consejo Nacional de Educación.
2. Sostenedores educacionales, públicos y privados, con el objeto de orientar la gestión de sus establecimientos y sus estrategias locales de apoyo para el mejoramiento educativo.
3. Comunidades escolares, con el fin de generar aprendizajes significativos entre sus miembros, a partir de los resultados de mediciones y evaluaciones.
4. Otras entidades públicas, Dirección General de Presupuestos (DIPRES), Consejo de Auditoría Interna General de Gobierno (CAIGG), Ministerio Secretaría General de la Presidencia (SEGPRES), Ministerio Secretaría General de Gobierno (SEGEOB), entre otros.
5. Otros actores e instituciones del sistema educativo como lo son las asociaciones de docentes, estudiantes y apoderados entre otros quienes juegan un rol y aportan al mejoramiento de la calidad de la educación.

### 3.4 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes cargos:

- Secretario/a Ejecutivo/a.
- Consejeros/as.
- Jefe/a División de Estudios.
- Jefe/a División de Administración General.
- Jefe/a de División de Evaluación y Orientación del Desempeño.
- Jefe/a de División de Evaluación de Logros del Aprendizaje.
- Jefe/a de División de Información a la Comunidad.

## 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° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece

que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

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

\*CONDICIONES ESPECIALES

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 Secretario/a Ejecutivo/a de Estudios 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 Secretario/a Ejecutivo/a 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 desempeñe 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 Secretario/a Ejecutivo/a 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.