

**JEFE/A DIVISIÓN 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. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

El/La Jefe/a de la División de Evaluación y Orientación de Desempeño de la Agencia de Calidad de la Educación, es responsable de liderar el proceso de las evaluaciones de desempeño que se realizan en terreno en los establecimientos educacionales, a nivel nacional, generando información relevante que permita identificar fortalezas y debilidades, analizando estándares de calidad y entregando orientaciones de mejora continua a dichos establecimientos visitados.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES<sup>1</sup>**

Alternativamente:

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.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-07-2019  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Rojas

<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: parte final del inciso tercero del artículo cuadragésimo de la ley N° 19.882.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### **MISIÓN INSTITUCIONAL**

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

#### **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 en dimensiones de la gestión escolar.
3. Sugerir focos estratégicos a las políticas públicas dirigidas a mejorar la calidad de educación.
4. Entregar información relevante a los diversos actores del sistema educativo que promueva el uso de datos para la toma de decisiones.
5. Consolidar una institución moderna, ágil, efectiva y transparente al servicio de las comunidades educativas

#### **PRODUCTOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES**

Evaluación de logros de aprendizaje con una mirada amplia de calidad:  
Promover un sistema de evaluación y orientación que asegure la calidad y equidad de oportunidades educativas.

Orientación del proceso de mejora continua de los establecimientos educativos y sus sostenedores: Realizar evaluaciones del desempeño de los establecimientos educativos y sus sostenedores en base a los estándares indicativos de desempeño.

Generación y gestión del conocimiento en materia de calidad y equidad educacional: a nivel nacional e internacional, para aportar al diseño y evaluación de políticas públicas educativas.

Servicios de información a la comunidad para movilizar acciones de mejora:  
Entregar información, orientación y resultados sobre las evaluaciones realizadas por la Agencia al sistema educativo para la toma de decisiones de los distintos actores de la comunidad educativa. Impulsar la reflexión e investigación.

### 2.2 DESAÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Además de las funciones, bienes y servicios descritos en la sección anterior y establecidos en la ley N° 20.529, los desafíos gubernamentales para la Agencia de Calidad de la Educación son los siguientes:

1. Asegurar una eficiente incorporación del nivel de educación parvulario al Sistema de Aseguramiento de la Calidad.
2. Consolidar un sistema efectivo de orientación para las escuelas en categoría de desempeño insuficiente y medio bajo del país.
3. Fortalecer los mecanismos de entrega de información de resultados educativos a padres, apoderados, directores, sostenedores y público general de manera pertinente, transparente y oportuna, con el objetivo mejorar los procesos de decisiones educativas en todos los niveles y para todos los actores de la comunidad escolar.

**2.3**  
**CONTEXTO EXTERNO**  
**DEL SERVICIO**

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.

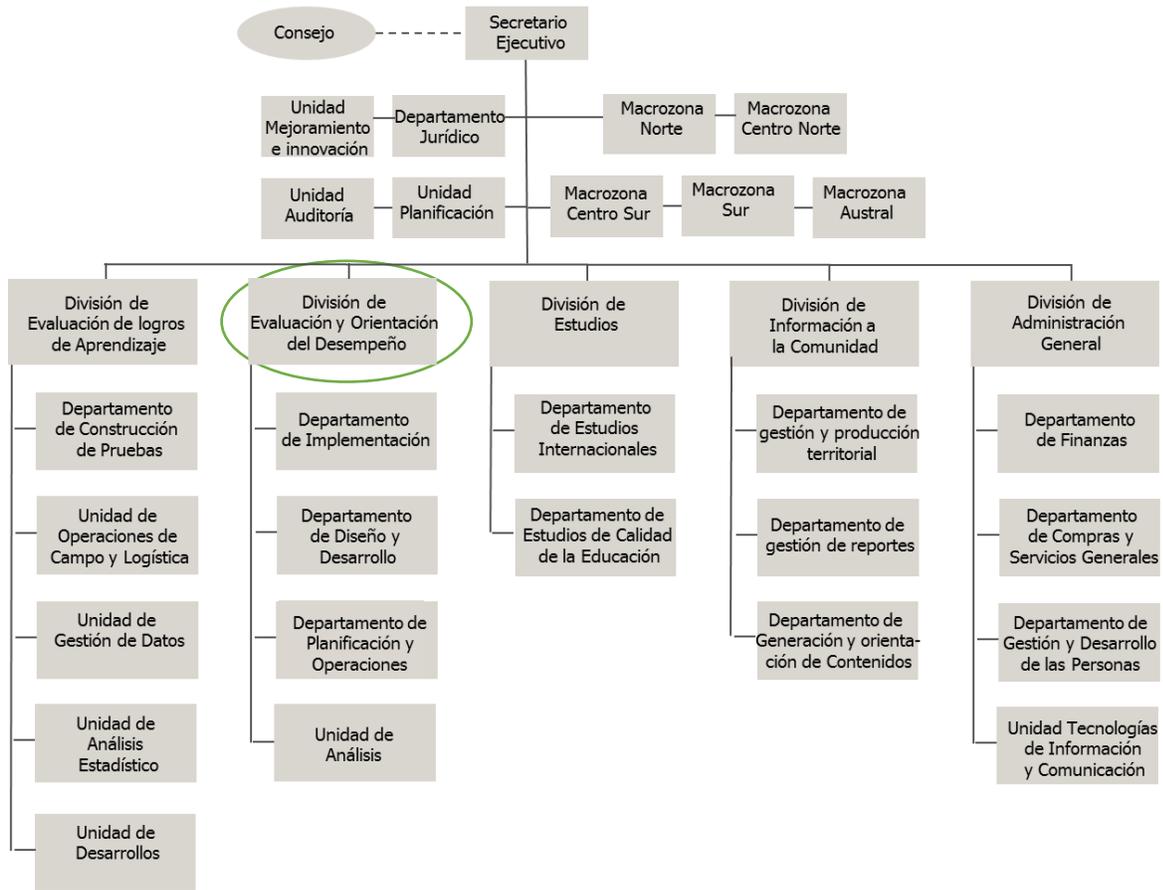
El Sistema de Aseguramiento de la Calidad pretende abordar el problema de la calidad educativa desde una perspectiva sistémica que busca un equilibrio entre la autonomía, el apoyo, la evaluación y la rendición de cuentas. En este sentido la Agencia debe mantener comunicación constante y fluida con todos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

**2.4**  
**CONTEXTO INTERNO**  
**DEL SERVICIO**

La Agencia es un servicio compuesto por 465 funcionarios (Planta y Contrata) y 168 funcionarios a honorarios. 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.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	465
<b>Dotación de Planta</b>	61
<b>Dotación a Contrata</b>	404
<b>Personal a Honorarios</b>	168

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 36.141.721.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$463.686.000.-

**2.6.3 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:

- a) Macrozona Regional Norte: Con sede en la ciudad de Iquique. Comprende las Regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta y Atacama.
- b) Macrozona Regional Centro-Norte: Con sede en la ciudad de Santiago. Comprende las regiones de Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana y del Libertador General Bernardo O'Higgins.
- c) Macrozona Regional Centro Sur: Con sede en la ciudad de Concepción. Comprende las Regiones del Maule, de Ñuble, del Bío-Bío y de La Araucanía.
- d) Macrozona Regional Sur: Con sede en la ciudad de Puerto Montt. Comprende las Regiones de Los Ríos y de Los Lagos.
- e) Macrozona Regional Austral: Con sede en la ciudad de Punta Arenas. Comprende las Regiones del Aysén y, de Magallanes y de la Antártica Chilena.

**2.7  
CARGOS DEL  
SERVICIO ADSCRITOS  
AL SISTEMA DE  
ADP**

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

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

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

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

1. Liderar eficaz y eficientemente, la aplicación, implementación y mejora continua de las visitas evaluativas a los establecimientos educacionales, velando por la correcta medición de los estándares indicativos de desempeño, estableciendo mecanismos que permitan recopilar la información obtenida de las visitas, con la finalidad de orientar a todos los colegios y que se transforme en un insumo de política pública.
2. Velar por la calidad de los informes realizados a partir de las visitas evaluativas, entregando orientaciones y recomendaciones que permitan a la escuela contar con herramientas concretas para la buena toma de decisiones y desarrollar procesos de mejora.
3. Gestionar el Plan Anual de Visitas y las visitas a los establecimientos de Desempeño Alto con el fin de registrar buenas prácticas y orientar al resto del sistema escolar.
4. Participar 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.
5. Participar en la elaboración del presupuesto de la Agencia y velar por una correcta ejecución del presupuesto de su división.
6. Liderar la coordinación, administración y formación continua del equipo de evaluadores para apoyar las visitas del Sistema de Evaluación y Orientación.
7. Implementar mecanismos de planificación, control, seguimiento, evaluación y mejora del desempeño, que permitan garantizar el cumplimiento de las metas de las distintas áreas, en los plazos establecidos y conforme a la normativa y lineamientos institucionales en un buen clima laboral.

**3.2  
DESAFÍOS Y  
LINEAMIENTOS DEL  
CARGO PARA EL  
PERIODO**

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Liderar el proceso de evaluación e implementación de mejoras del Sistema de Evaluación y Orientación del Desempeño con el fin de mejorar el proceso de aprendizaje escolar.</p>	<p>1.1 Realizar un diagnóstico acabado respecto del sistema actual de evaluación y orientación del desempeño y su impacto a la fecha.</p> <p>1.2 Rediseñar el Sistema de Evaluación y Orientación del Desempeño en base al diagnóstico.</p> <p>1.3 Liderar el proceso de reestructuración de la División de Evaluación del Desempeño, considerando procedimientos y controles adecuados de los distintos departamentos y unidades, conforme los resultados del rediseño anterior.</p>
<p>2. Implementar de acuerdo a lo planificado, el proceso de Evaluación y Orientación del desempeño de manera efectiva y eficiente, logrando que el desempeño regional cumpla a su vez con el plan regional SAC y los lineamientos nacionales, articulando todos los actores necesarios para esto.</p>	<p>2.1 Planificar e implementar los dispositivos de evaluación y orientación del desempeño, en coordinación permanente con las instituciones del SAC, cumpliendo con los plazos y presupuestos establecidos.</p> <p>2.2 Supervisar y monitorear la implementación de los dispositivos de evaluación y orientación del desempeño, considerando la pertinencia y efectividad de éstos.</p>
<p>3. Participar en el diseño y liderar la posterior implementación del sistema de evaluación para la educación parvularia en coordinación con la Subsecretaría de Educación Parvularia.</p>	<p>3.1 Proponer un diseño de evaluación y orientación del desempeño para la educación parvularia, en coordinación con el SAC, específicamente con la Subsecretaría de Educación Parvularia.</p> <p>3.2 Pilotear y proponer mejoras al diseño del sistema de evaluación y orientación del desempeño en educación parvularia, considerando los aprendizajes del pilotaje.</p> <p>3.3 Implementar el sistema de evaluación y orientación del desempeño en educación parvularia en régimen.</p>
<p>4. Fortalecer el Sistema de Aseguramiento de la Calidad sistematizando, disponibilizando y traspasando información de las visitas a los otros actores del sistema.</p>	<p>4.1 Desarrollar un informe nacional de orientación del desempeño que permita ser un insumo para el trabajo de la política pública e instalar lineamientos para la mejora del Sistema Educativo.</p> <p>4.2 Generar un sistema de traspaso de información de las visitas a los equipos de regiones para gestionar las</p>

	actividades de fortalecimiento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad.
5. Desarrollar y potenciar equipos profesionales motivados, fortaleciendo las capacidades y habilidades de los equipos evaluadores, que les permita desarrollar un trabajo de excelencia, en un ambiente de trabajo adecuado.	5.1 Diseñar e implementar un plan de clima laboral de la división que permita fortalecer el trabajo colaborativo y en equipo. 5.2 Diseñar y ejecutar un plan de formación continua para fortalecimiento del desempeño de evaluadores a nivel nacional.

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>2</sup></b></p> <p>Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.</p> <p>Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.</p>

<sup>2</sup> Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica/>

## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.                      Habilidad para detectar las necesidades del entorno local y anteponerse a situaciones de crisis y/o conflicto.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en el área de gestión escolar y conducción de procesos educativos orientados a la mejora continua en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Se valorará contar con experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo en aula</li> <li>- Liderazgo de proyectos educativos.</li> </ul> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos directivos y/o jefaturas en instituciones públicas o privadas.</p>	<b>15%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para orientarse al logro de la misión y los objetivos institucionales, seleccionando y formando personas, delegando, generando directrices, planificando, organizando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad en el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.                      Habilidad para diseñar e implementar estrategias para el mejoramiento de la calidad de la atención a la población beneficiaria y el fortalecimiento de la gestión, monitoreando y controlando los programas institucionales.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.                      Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento, generando cohesión, espíritu de equipo y buen clima laboral.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<b>10%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen del cargo	57
Presupuesto que administra	M\$ 2.077.414

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

<p>El equipo de trabajo de la División está constituido por:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Unidad de Análisis y Evaluación:</b> Es la encargada de analizar y evaluar los productos, servicios, metodologías e instrumentos utilizados en la evaluación de desempeño de la División, proporcionando conocimiento, orientaciones y recomendaciones para la mejora del diseño, implementación y efectos de los productos de la División.</li> <li><b>2. Departamento de Diseño y Desarrollo del Sistema de Evaluación y Orientación:</b> Es el encargado de desarrollar, innovar, gestionar conocimiento y orientar técnicamente respecto de los procesos, productos, metodologías e instrumentos utilizados en la orientación y evaluación externa de los establecimientos.</li> <li><b>3. Departamento de Implementación del Sistema de Evaluación y Orientación:</b> Es el encargado de liderar, coordinar y gestionar la implementación técnica del sistema de evaluación y orientación en los establecimientos educacionales y sus sostenedores, asegurando calidad y efectividad de los procesos.</li> <li><b>4. Departamento de Planificación y Operaciones:</b> Es el encargado de dirigir, coordinar y gestionar la planificación nacional de las visitas, el presupuesto y el control de gestión de la división y la operación logística del sistema de evaluación y orientación, asegurando la eficiencia y eficacia de los procesos.</li> </ol>
--

### 5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

<p>Los principales <b>clientes internos</b> del Jefe/a de División de Administración General son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-<b>Secretario/a Ejecutivo/a</b>, a quien deberá reportar periódicamente sobre los procesos y resultados propios de la División.</li> <li>-<b>Consejo</b>, al que deberá informar sobre temas pertinentes, en especial en lo referente al anteproyecto de presupuesto de la Agencia.</li> <li>-<b>Jefes/as de las otras Divisiones</b>, quienes le harán requerimientos. Funcionarios y colaboradores en general.</li> <li>-Las <b>Oficinas Regionales</b> de la Agencia, a través de los jefes de macro zona, quienes le harán requerimientos específicos para asegurar el cumplimiento del rol institucional en cada territorio.</li> </ul> <p>Los principales <b>actores externos</b> con que se vincula el/la Jefe/a de División son los siguientes:</p>
---

- **Comunidad Escolar**, conformada por los padres y apoderados, alumnos, docentes y auxiliares, equipo técnico pedagógico, directivos y otros interesados.

-**Ministerio de Educación**, quien es el 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 comunes, entrega de datos y retroalimentación.

-**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 a la administración de recursos humanos, presupuesto, infraestructura, compras, finanzas y soporte informático, tales como Dirección de Presupuestos, Servicio Civil, Chilecompra, Superintendencia de Educación Escolar, el Consejo Nacional de Educación, Empresas Proveedoras de Servicios, IPS, SENCE, etc.

- **Instituciones y entidades relacionadas con el ámbito educacional** como por ejemplo establecimientos educacionales y sostenedores, Consejo Nacional de Educación, Corporaciones Municipales, Departamentos de Educación Municipales (DEM), Departamentos de Administración Municipal (DAEM) y otros organismos públicos.

## 5.4 RENTA

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 **\$4.726.000.-** 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.206.190.-	\$1.923.714.-	\$5.129.904.-	\$4.158.907.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.449.305.-	\$3.269.583.-	\$8.718.888.-	\$6.652.176.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.990.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.190.668.-	\$1.914.401.-	\$5.105.069.-	\$4.141.623.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.764.197.-	\$2.858.518.-	\$7.622.715.-	\$5.893.905.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.726.000.-</b>

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

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

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

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### - Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

### - El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

### - Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del

término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberán elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

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.

## 1.6 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.”

- 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 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.