

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

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN 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 existencia de políticas públicas y un sistema de mediciones al servicio de los aprendizajes, que evalúe e informe a los actores educacionales, con miras a promover la mejora continua y el aumento de capacidades de manera de garantizar una educación de calidad en todo el sistema educativo.

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

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: Artículo 2º, del DFL N° 3 de 2012, del Ministerio de Educación.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 18-04-2019.

\*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, modificado por la ley N° 20.955.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 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”.

El SAC, implementado en el primer gobierno del presidente Sebastián Piñera, busca abordar lo anterior mediante la separación de las funciones de evaluación, apoyo y fiscalización – antes alojadas en el MINEDUC – en cuatro instituciones distintas:

- a. La Superintendencia de Educación cuyo principal rol es fiscalizar el uso de recursos, el cumplimiento de normativas y administrar la aplicación de sanciones.
- b. El Ministerio de Educación (MINEDUC) que a través de la Coordinación Nacional de Apoyo a la Mejora – unidad perteneciente en la División de Educación General – genera el apoyo técnico-pedagógico a las escuelas a través de los supervisores alojados en los departamentos provinciales de educación.
- c. El Consejo Nacional de Educación cuyo rol es aprobar las propuestas del Ministerio de Educación referentes a las bases curriculares para la educación parvularia, básica, media, y para las modalidades de educación de adultos y especial o diferencial, así como para las modalidades específicas que pudieran crearse. Debe, asimismo, aprobar los respectivos planes y programas de estudio; el plan de evaluación de los objetivos de aprendizaje; e informar acerca de las normas de calificación y promoción, y sobre los estándares de calidad.
- d. La Agencia de Calidad de la Educación (ACE) cuyas funciones son las siguientes:
  - Evaluar logros de aprendizaje de los alumnos, de acuerdo con el grado de cumplimiento de estándares elaborados por el Mineduc y aprobados por el Consejo Nacional de Educación.
  - Ordenar los establecimientos educacionales de educación media y básica considerando el grado de cumplimiento de los Estándares de Aprendizaje de los alumnos y de los Otros Indicadores de Calidad Educativa, y contemplando la vulnerabilidad de los estudiantes
  - Realizar evaluaciones de desempeño a los establecimientos educacionales, directores y sostenedores con el objetivo de fortalecer las capacidades institucionales y de autoevaluación, orientar sus planes de mejoramiento educativo y promover una mejora continua de la calidad de la educación.
  - Validar los mecanismos de evaluación de docentes de aula, directivos y técnico-pedagógicos; y
  - Dar amplia difusión a los resultados de las evaluaciones y de la Ordenación de los establecimientos.

**2.2  
DESAFÍOS  
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.

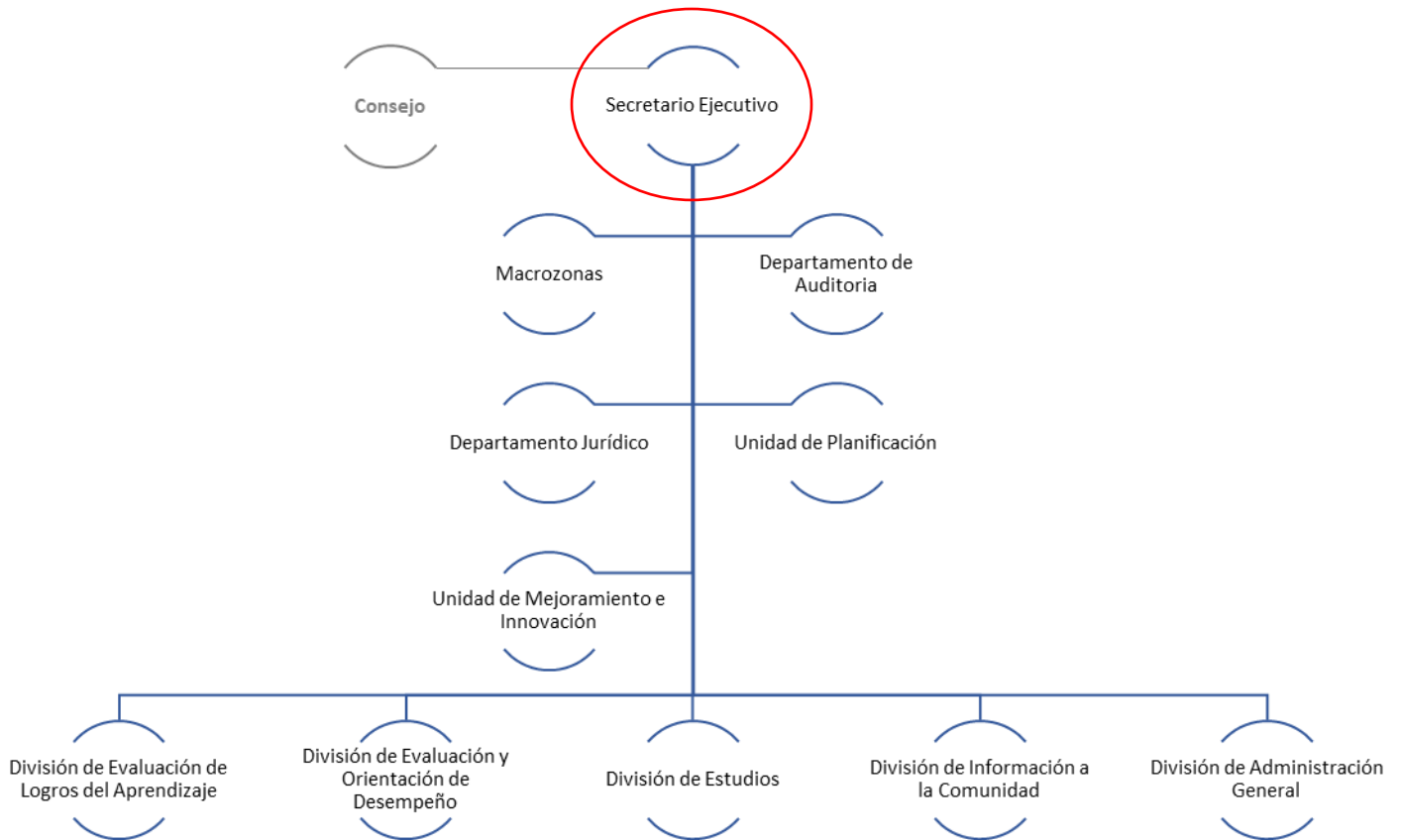
El Sistema de Aseguramiento de la Calidad pretende abordar el problema de la calidad educativa desde una perspectiva sistémica que busca un equilibrio entre la autonomía, el apoyo, la evaluación y la rendición de cuentas. En este sentido la Agencia debe mantener comunicación constante y fluida con todos 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 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.

## ORGANIGRAMA DE LA AGENCIA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>465</b>
<b>Personal a Honorarios</b>	<b>51</b>

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL** (Ley de presupuesto 2018)

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$ 36.607.407.000.-
<b>Presupuesto de Inversión</b>	0.-

**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:

**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.

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

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

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

- a) Evaluar los logros de aprendizajes de los alumnos, por medio de instrumentos y procedimientos de medición estandarizados y externos a los establecimientos educacionales.
- b) Implementar y desarrollar evaluaciones de desempeño de los establecimientos educacionales y sus sostenedores.
- c) 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 de la institución las funciones y atribuciones que estime conveniente.
- d) Velar por que la entrega de información a las comunidades escolares, relativa a las evaluaciones de aprendizaje, evaluaciones de desempeño, estudios educativos y otras materias de su competencia, se realice de manera transparente, oportuna y pertinente, con la finalidad de promover el mejoramiento de la calidad y equidad del sistema educativo.
- e) 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.
- f) Asegurar la creación de un nuevo sistema de evaluación para la educación parvularia que sea capaz de entregar orientaciones al Sistema de Aseguramiento de la Calidad para que este pueda coordinar el apoyo a establecimientos educacionales.
- g) Ejercer las demás atribuciones que le encomiende la ley.

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

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
<p>1. Establecer un sistema de evaluación y orientación para los niveles de educación parvularia que permita la incorporación total de dichos niveles al Sistema de Aseguramiento de la Calidad.</p>	<p>1.1 Crear un modelo de aseguramiento de calidad en educación parvularia que incorpore un sistema de mediciones, visitas, autoevaluaciones y acompañamiento. Este modelo debe incorporar los criterios de calidad y de evaluación.</p> <p>1.2 Articular el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de Educación Parvularia con las instituciones relevantes del sector, en especial con JUNJI/Integra y Servicios Locales de Educación.</p>
<p>2. Consolidar un sistema efectivo de orientación para las escuelas en categoría de desempeño insuficiente y medio bajo del país.</p>	<p>2.1 Fortalecer el sistema de visitas de evaluación y orientación considerando los distintos niveles educativos y administrativos del sistema escolar.</p> <p>2.2 Articular y coordinar el sistema de visitas de evaluación y las orientaciones que emanen de éste con los sistemas de apoyo del Ministerio de Educación, con el objetivo de contribuir a la mejora educativa de las escuelas con bajo desempeño del país.</p>
<p>3. Fortalecer los mecanismos de entrega de información de resultados educativos comunidades educativas de manera pertinente, transparente y oportuna para que las comunidades escolares puedan tomar decisiones de manera informada.</p>	<p>3.1 Impulsar el desarrollo del análisis, diseño e implementación de nuevas formas de entregar información que le permita a los padres tomar decisiones informadas en el contexto de la implementación del nuevo sistema de admisión escolar.</p> <p>3.2 Potenciar los canales de información existentes para la entrega de resultados educativos desagregados a todos los actores de la comunidad escolar.</p>

### 3 CONDICIONES PARA EL CARGO

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

##### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

###### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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.

###### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO<sup>1</sup>

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.

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.

Igualmente, como líder educativo, orienta sus decisiones y acciones de gestión en el marco de valores universales a partir de los cuales la educación es un derecho inalienable. Es capaz de valorar y promover en la comunidad educativa la inclusión de la diversidad (social y cultural), guiando su quehacer hacia la transparencia, equidad, justicia y no discriminación, estando en el centro de sus decisiones el bienestar de los estudiantes.

###### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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.

<sup>1</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)



## 4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, culturales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas y de política pública, del entorno global y local, y del sistema educativo, para incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector educacional y del país.</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia relevante en la dirección o gestión de organizaciones del ámbito educacional o social, ya sean servicios públicos, fundaciones, instituciones ligadas a la educación u organizaciones ligadas al diseño, evaluación o implementación de políticas públicas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p><b>15%</b></p>
<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.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados con el sector educación y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p><b>15%</b></p>
<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>	<p><b>10%</b></p>
<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 y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p><b>15%</b></p>
<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>	<p><b>10 %</b></p>
<p><b>TOTAL</b></p>	<p><b>100%</b></p>

## 4 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	<b>459</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>\$ 36.607.407.000.-</b>

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo está compuesto, además de su equipo asesor directo en temas de comunicaciones y relaciones internacionales, por el Departamento de Auditoría, Departamento Jurídico, y la Unidad de Planificación.

Además, y, como foco de la gestión operacional, por las Jefaturas de las siguientes Divisiones, las que se especifican en cuanto a sus funciones:

- 1. División de Evaluación de Logros de Aprendizaje:** responsable de la realización de las evaluaciones del logro educativo a nivel nacional, como también de los estudios de evaluación asociados que se practiquen; todo ello, con el objeto de asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad asumidos por la organización.
- 2. División de Evaluación y Orientación del Desempeño:** responsable por la realización de evaluaciones de desempeño educativo en los establecimientos educacionales, generando información relevante que permita analizar- el cumplimiento de los objetivos y estándares de calidad asumidos por cada Uno de
- 3. División de Estudios:** responsable de ordenar los establecimientos educacionales dentro de las cuatro categorías establecidas en la Ley 20.529, conforme a los resultados obtenidos en las distintas pruebas que miden la calidad de la educación; supervisará los procesos vinculados a la medición de logros del aprendizaje aplicando instrumentos internacionales y realizará los estudios solicitados por el Secretario Ejecutivo/a en todas aquellas materias que regula la Agencia.
- 4. División de Información a la Comunidad:** Le corresponde asesorar en materias comunicacionales al Secretario Ejecutivo; elaborar y Perfil de Secretario/a Ejecutivo/a Agencia de Calidad de la Educación tramitar la información a la comunidad escolar en materias que sean de competencia de la Agencia de Calidad de Educación.
- 5. División de Administración General:** Le compete proveer y administrar los recursos humanos, financieros, tecnológicos y de administración al objeto de optimizar el desempeño institucional.

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

Los principales actores del entorno con que se vincula el 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 (SEGEGOB), 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.

## 5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **1°C** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **85%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.871.000.-** 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 85%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.470.673.-	\$2.950.072.-	\$6.420.745.-	\$5.115.337.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.399.894.-	\$4.589.910.-	\$9.989.804.-	\$7.438.869.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.890.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.454.841.-	\$2.936.615.-	\$6.391.456.-	\$5.094.952.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.384.062.-	\$4.576.453.-	\$9.960.515.-	\$7.422.525.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$5.871.000.-</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 y hasta un 7,6% por desempeño institucional.

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, deberá 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.

## 5.6 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.

## 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 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 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 Secretario/a Ejecutivo 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.