

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al/la Jefe/a División Estudios le corresponderá contribuir a la generación de conocimientos e información relativo a la calidad de la Educación, en sus niveles parvulario, básico y media, para el mejoramiento de las políticas educativas del país, de acuerdo a la misión de la Agencia de Calidad de la Educación.

1.2 REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de:

- a) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años en el sector público o privado. En el caso de poseer el grado académico de Magíster o Doctor los años de experiencia requeridos serán, a lo menos, de cinco años.
- b) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a siete años en el sector público o privado. En el caso de poseer el grado académico de Magíster o Doctor los años de experiencia requeridos serán, a lo menos, de seis años.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia liderando proyectos de investigación y/o estudios en políticas públicas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Investigación y/ o estudios en el ámbito social y/o educativo.
- Experiencia en gestión administrativa y financiera de proyectos.
- Dominio del idioma inglés en nivel intermedio.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-11-2018

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Carlos Briceño S.

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

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen del cargo	24
Presupuesto que administra	\$2.200.000.000.-

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

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

1. Coordinar el desarrollo de investigaciones y estudios que contribuyan al conocimiento sobre calidad de la educación y el quehacer de la Agencia, entregando información confiable, oportuna y relevante sobre la calidad del sistema escolar.
2. Generar vínculos de colaboración con organismos públicos o privados nacionales e internacionales, en el ámbito de las atribuciones de la División de Estudios, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación del sistema escolar. Especialmente la colaboración con las instituciones que conforman el Sistema de Aseguramiento de Calidad.
3. Garantizar el correcto uso de los resultados de los estudios, investigaciones y evaluaciones realizadas por la Agencia, en coordinación directa con las otras instancias del servicio.
4. Liderar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de la institución en un clima organizacional armónico y desafiante.
5. Planificar y coordinar los recursos humanos y económicos asociados a la elaboración de estudios e investigaciones nacionales e internacionales que se encuentran a cargo de la división.

2.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo de la División de Estudios está constituido por:

1. Departamento de Estudios Internacionales: encargado de coordinar y promover la realización de estudios internacionales, y de buscar mejoras en los sistemas de evaluación utilizados en el país.
2. Departamento de Estudios de la Calidad de la Educación: Encargado de realizar investigaciones que busquen mejorar la calidad de la educación y de los servicios prestados por la Agencia. Encargado de ordenar los establecimientos educacionales según lo dispuesto en la ley SAC 20.529.

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Los principales clientes internos de este cargo son:

1. **Secretario/a Ejecutivo/a de la Agencia**, a quién deberá reportar periódicamente sobre los procesos y resultados de la División.
2. **Consejo de la Agencia**, que canalizará sus requerimientos a través del/a Secretario/a Ejecutivo/a.
3. **Jefe/a de División Información a la Comunidad**. Deberá entregarle los insumos necesarios para la difusión de los resultados de los estudios, de las investigaciones y de la ordenación. Asimismo, deberá solicitarle que comunique toda otra información relacionada con su División que estime relevante.
4. **Jefe/a de División Evaluación de Logros de Aprendizaje**, a quién deberá solicitar información cuando corresponda, y al cual le deberá entregar los instrumentos que confeccione su División.
5. **Jefe/a de División Administración General**, a quién solicitará recursos y rendirá cuentas.
6. **Jefe/a de División de Evaluación y Orientación de Desempeño**, a quien entregará insumos, por ejemplo los resultados de la ordenación o estudios relacionados con evaluación de desempeño, para ayudarlo en su gestión.
7. **Jefe/a de Departamento Jurídico**, quién revisará y visará la legalidad de los actos y procesos de la División.

Los principales actores del entorno con que se vincula el/la Jefe/a de División son los siguientes:

1. **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 común, entrega de datos y retroalimentación.
2. **Centro de Estudios del MINEDUC**, con quien deberá coordinar diferentes instancias y colaborar en temas de su competencia.
3. **Centros de estudios o instituciones dedicadas a investigaciones educativas**, con las cuales colaborará en diferentes instancias e intercambiará información, datos, conocimientos, etc.
4. **Instituciones Internacionales**, que elaboran las pruebas internacionales o que desarrollan labores similares a las de la Agencia.
5. **Instituciones y entidades relacionadas con el ámbito educacional**, como por ejemplo establecimientos educacionales y sostenedores.
6. **Demás entes públicos y privados**, necesarios para el cumplimiento de las finalidades u objetivos de la División.
 - Superintendencia de Educación
 - Consejo Nacional de Educación
 - Dirección de Educación Pública

**2.4
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Contribuir a la consolidación y posicionamiento de la Agencia, para ser un referente en materia de calidad y equidad educacional, a través de:</p> <p>1.2 Análisis y difusión de estudios de la calidad y generación de acciones que posibiliten la discusión pública en torno a sus hallazgos relevantes</p> <p>1.3 Análisis y difusión de resultados de estudios internacionales en los que Chile participa.</p>	<p>1.1 Establecer y monitorear un plan de estudios de investigación de la educación anual.</p> <p>1.2 Elaborar e implementar una programación de productos de hallazgos y recomendaciones para la discusión pública</p> <p>1.3. Elaborar e implementar cuestionarios de calidad y contexto de la educación y sistematizar sus hallazgos para agregar valor a la información y difusión de resultados educativos que provee la Agencia.</p>
<p>2. Promover la realización de estudios internacionales y coordinar la participación en estos a fin de conducir análisis comparados con el fin de buscar mejoras en los sistemas de evaluación utilizados en el país.</p>	<p>2.1 Gestionar y coordinar la participación de Chile en los distintos estudios internacionales como: Program for International Student (PISA), Trends in international Mathematics and Science Study (TIMSS), Estudio Internacional de Educación Cívica y Ciudadanía (ICCS), Tercer Estudio Regional Comparativo y Explicativo (TERCE), entre otros.</p>
<p>3. Mejorar la gestión interna de la División de Estudios, normalizando procesos y gestionando bases de datos para fortalecer la gestión institucional en esta materia.</p>	<p>3.1 Implementar acciones que posibiliten la mejora continua del repositorio institucional de datos y resguardar que las bases de datos se encuentren validadas y actualizadas por las distintas áreas de la Agencia.</p>
<p>4. Generar y fortalecer vínculos con actores relevantes relacionados con la educación y/o que participan del impulso de políticas en materia educativa u otros miembros de la comunidad investigativa nacional e internacional.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar un plan de diálogo y colaboración actores relevantes a nivel nacional e internacional donde se convoque a distintos actores a participar en instancias de discusión y colaboración relacionadas con la educación.</p>
<p>5. Ordenar a los establecimientos educacionales siguiendo los procedimientos explícitos de la Ley N°20529,, , y proponer innovaciones y mejoras a las metodologías utilizadas</p>	<p>5.1 Implementar anualmente el proceso de elaboración de categorización del desempeño de establecimientos según lineamientos que provea el ordenamiento legal para este efecto.</p>
<p>6. Fortalecer el uso de los Indicadores de Desarrollo Social y Personal en beneficio de la mejora de la calidad de la educación, y proponer innovaciones y mejoras a las metodologías utilizadas.</p>	<p>6.1 Definir e implementar acciones que permitan la generación de estándares de calidad y el fortalecimiento del uso y cálculo de Indicadores de Desarrollo Personal y Social.</p>

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden 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 normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO*

	CRÍTICA / COMPLEMENTARIA²
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>	COMPLEMENTARIA
<p>A2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA 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.</p>	COMPLEMENTARIA
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>	CRÍTICA
<p>A4. GESTIÓN DE REDES Capacidad para 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.</p>	CRÍTICA
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>	COMPLEMENTARIA
<p>A6. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>	CRÍTICA
<p>A7. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.</p>	COMPLEMENTARIA

* De las 7 competencias requeridas, se definen 3 competencias críticas y 4 competencias complementarias que impactarán en las ponderaciones de la evaluación del candidato. En algunos casos se podrán definir 2 competencias críticas y 5 complementarias según se defina para cada concurso.

² Competencias Críticas: Son aquellas capacidades o competencias clave para el desempeño exitoso del cargo, y que no son susceptibles de desarrollar en el corto plazo.

Competencias Complementarias: Son aquellas capacidades o competencias que aun siendo esenciales para el desempeño del cargo, estas podrían alcanzar el nivel de desarrollo deseado en el ejercicio de sus funciones en el corto-mediano plazo.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	303
Dotación de Planta	12
Dotación a Contrata	291
Personal a Honorarios	216
Presupuesto Anual	\$36.573.043.000

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

MISIÓN INSTITUCIONAL

Trabajamos con las comunidades educativas evaluando, orientando e informando para lograr una educación integral de calidad 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. Generar y gestionar conocimiento en materia de calidad y equidad educacional, a nivel nacional e internacional, para aportar al diseño y evaluación de políticas públicas educativas, posicionando a la Agencia como un actor clave del Sistema de Aseguramiento de la Calidad.

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 educacionales y sus sostenedores: Realizar evaluaciones del desempeño de los establecimientos educacionales y sus sostenedores en base a los estándares indicativos de desempeño.

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

CLIENTES

- Estudiantes
- Padres, madres y apoderados
- Sostenedores
- Profesionales de la educación
- Establecimientos educacionales

- Ministerio de Educación
- Superintendencia de Educación Escolar
- Consejo Nacional de Educación
- Organismos Internacionales
- Universidades Nacionales
- Centros Académicos Independientes
- Investigadores de diversas disciplinas

Respecto del **Contexto externo**, institucionalmente el 27 de agosto de 2011 se publicó en el Diario Oficial, la ley N° 20.529, que aprueba la creación del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media, cuyo objeto es propender a asegurar la equidad, entendida como el que todos los alumnos tengan las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad. Este sistema está compuesto por los siguientes organismos, con sus respectivos roles:

1. Ministerio de Educación: su principal misión es asegurar un sistema educativo equitativo y de calidad que contribuya a la formación integral y permanente de las personas y al desarrollo del país, mediante la formulación e implementación de políticas, normas y regulación sectorial.

2. Consejo Nacional de Educación: su misión se orienta a cautelar y promover, de manera prioritaria, la calidad de la educación. En relación a la educación escolar, debe 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.

3. Agencia de la Calidad de Educación: Su principal misión es evaluar los logros de aprendizaje de los estudiantes y la gestión de los establecimientos educacionales y sus sostenedores, con el objetivo de orientar e informar para la toma de decisiones y la mejora continua. Todo ello para contribuir a que los estudiantes del sistema escolar accedan a una educación integral de calidad en cada establecimiento de nuestro país.

4. Superintendencia de Educación: Esta institución es garante de la educación en Chile respecto al cumplimiento de la normativa, realizando las acciones preventivas y oportunas –de fiscalización, orientación y atención ciudadana–, que se requieren para resguardar los derechos y deberes de los distintos actores de la comunidad escolar.

Del mismo modo con la ley 21.040 que crea el nuevo sistema de dirección pública, que establece las bases para un nuevo sistema de educación pública, se incorporan al sistema educativo, los Servicios Locales de Educación cuyo rol central es, construir y consolidar un sistema local y nacional altamente profesionalizado expresado en la instalación gradual de una red moderna y articulada de servicios de educación pública cuyo foco sea fortalecer las capacidades de los establecimientos educacionales y sus ciclos de mejora educativa.

Respecto del **Contexto interno**, la **Agencia de Calidad de la Educación** se constituye como un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio y se relaciona con la Presidenta de la

República por intermedio del Ministerio de Educación.

La Agencia está afecta al Sistema de Alta Dirección Pública, y su objeto es evaluar y orientar el sistema educativo para que éste propenda al mejoramiento de la calidad y equidad de las oportunidades educativas, considerando las particularidades de los distintos niveles y modalidades educativas. Para ello, la Agencia contará con dos órganos, constituidos por el Secretario Ejecutivo, quien será el Jefe Superior del Servicio y el Consejo de la Agencia.

La Agencia trabaja para ser un aporte a la calidad del Sistema Educacional, donde exista igualdad de oportunidades y todas y todos tengan las herramientas para cumplir sus sueños.

El trabajo interno de la Agencia se realiza sobre la base de valores institucionales, los cuales representan una aspiración organizacional, y están inspirados y movilizados por el sentido de lo público, donde la confianza, compromiso y la excelencia son base de nuestra relación con el sistema educacional.

1. Sentido de lo público: el sentido de lo público es la esencia de nuestro quehacer para que niños y niñas de esta nación puedan aprender con igualdad de oportunidades.
2. Credibilidad y confianza: la credibilidad y la confianza son imperativos valóricos que nos movilizan y son la fuente de construcción de vínculos y relaciones con los diferentes actores del Sistema Escolar. Nuestros actos están orientados a construir confianzas con la sociedad y con sostenedores, directivos, educadores, niñas, niños jóvenes y sus familias.
3. Colaboración, compromiso y respeto: somos una institución orientada al servicio de la mejora de la calidad de la educación, es por ello que colaboramos y nos comprometemos con el Sistema Escolar para que las escuelas avancen en calidad. Nos esforzamos por mantener relaciones basadas en el respeto, con una actitud de colaboración y seriedad.
4. Rigurosidad y excelencia: la calidad del Sistema le da sentido a nuestro quehacer y eso lo hacemos con rigurosidad y excelencia, porque solo desde allí podemos ser modelo y motor de cambio real de la calidad de la educación.

En relación a la cobertura territorial, la Agencia se encuentra organizada con una sede central, ubicada en la ciudad de Santiago, Región Metropolitana, y en oficinas regionales cuya ubicación, denominación y jurisdicción es la siguiente:

- 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, 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 General Carlos Ibáñez Del Campo y de Magallanes y de la Antártica Chilena.

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

La educación es la clave del progreso tanto personal como social y el principal instrumento para crear una sociedad de oportunidades para todos. Es la herramienta más potente para combatir la pobreza, disminuir la vulnerabilidad, promover la movilidad social, contribuir a la formación ciudadana y reducir las desigualdades. Por ello, el compromiso por una educación de calidad accesible a todos los niños y jóvenes de Chile.

Para entregar una mejor educación resulta imprescindible contar con un sistema integrado y equitativo, que no permita que existan niños rezagados o excluidos de obtener una educación de calidad. El Estado debe ser capaz de garantizar que todos los niños del país tengan acceso a una educación de calidad con miras a establecer una sociedad docente diversa, donde las personas y la sociedad civil colaboran con el Estado en la provisión educacional, fomentando la calidad, la equidad y la integración. Ello requiere contar con un sistema en el que prime la confianza entre todos los actores. Confianza entre alumnos, padres y profesores y, especialmente, confianza entre sostenedores y el Estado.

En tal sentido, el desafío actual es la efectiva coordinación con las diferentes instituciones que operan el sistema educativo y en particular, aquellas que forman parte del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, cuyo objeto es precisamente generar las condiciones, los apoyos y controles necesarios para cautelar la provisión de una educación de calidad en todos sus niveles, desde parvulario hasta la formación para la vida profesional, y en el marco de la nueva institucionalidad para la educación pública con la conformación de los Servicios Locales de Educación .

4.4 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

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

I Nivel

Secretario/a Ejecutivo/a

II Nivel

Jefe/a División Estudios

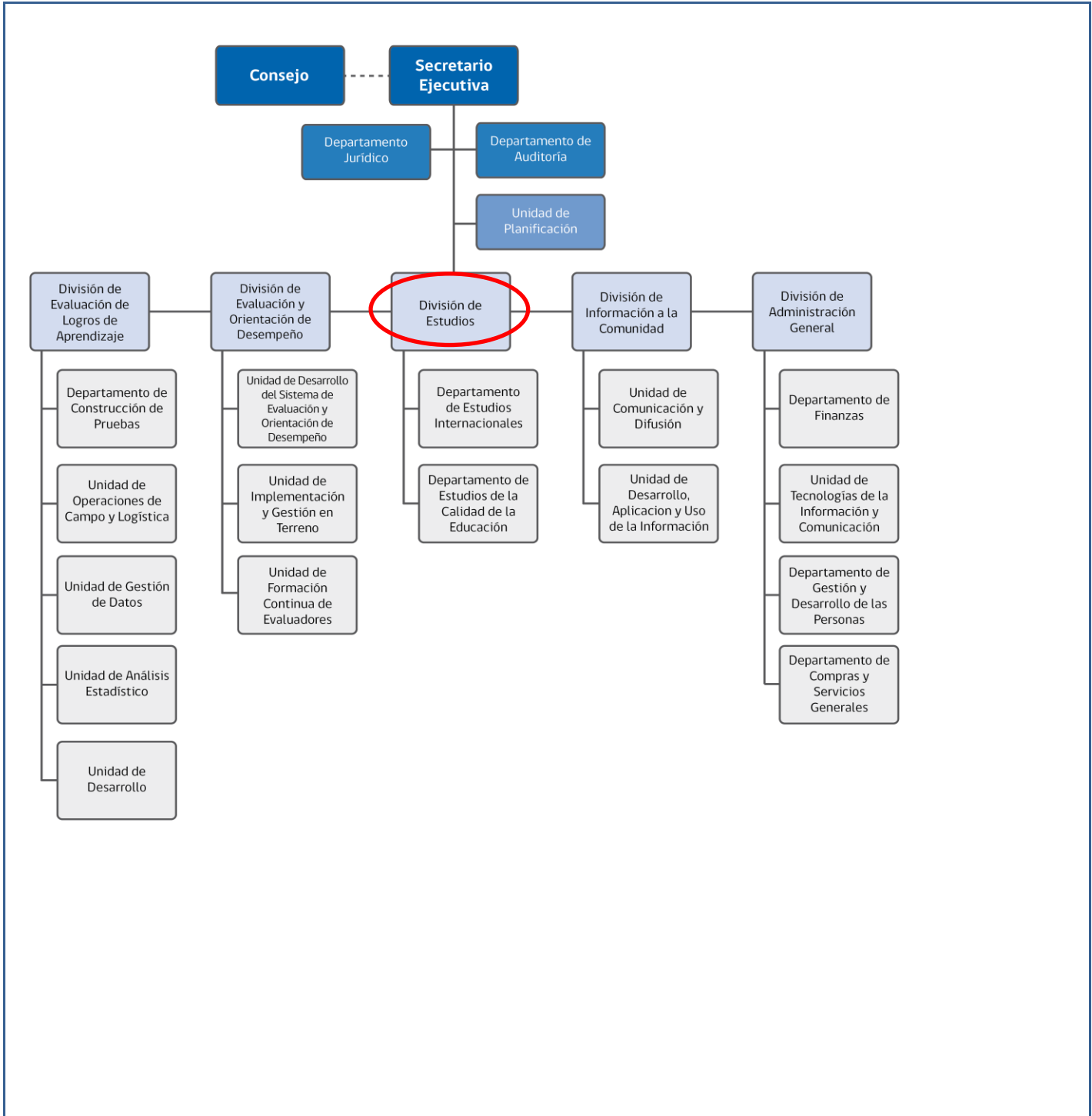
Jefe/a División Administración General

Jefe/a División de Evaluación del Desempeño

Jefe/a División de Evaluación Logros del Aprendizaje

Jefe/a División Información a la Comunidad

4.5. ORGANIGRAMA



4.6. 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 **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.306.000.-** 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 45%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.097.768.-	\$1.393.995.-	\$4.491.763.-	\$3.688.396.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.572.328.-	\$2.507.547.-	\$8.079.875.-	\$6.239.231.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.539.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.082.771.-	\$1.387.247.-	\$4.470.018.-	\$3.671.652.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.910.388.-	\$2.209.674.-	\$7.120.062.-	\$5.574.419.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.306.000.-

***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.

V. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

5.1 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.

5.2 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 Jefe/a División 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 Jefe/a División de Estudios de la Agencia de Calidad de la Educación no podrá intervenir en asuntos que afecten a:

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

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

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

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

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

El Jefe/a División de Estudios 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.