

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

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

A el/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 legal: Artículo 2º 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: 09-07-2019
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, modificado por la ley N° 20.955.

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 educacionales y sus sostenedores: Realizar evaluaciones del desempeño de los establecimientos educacionales 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 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.

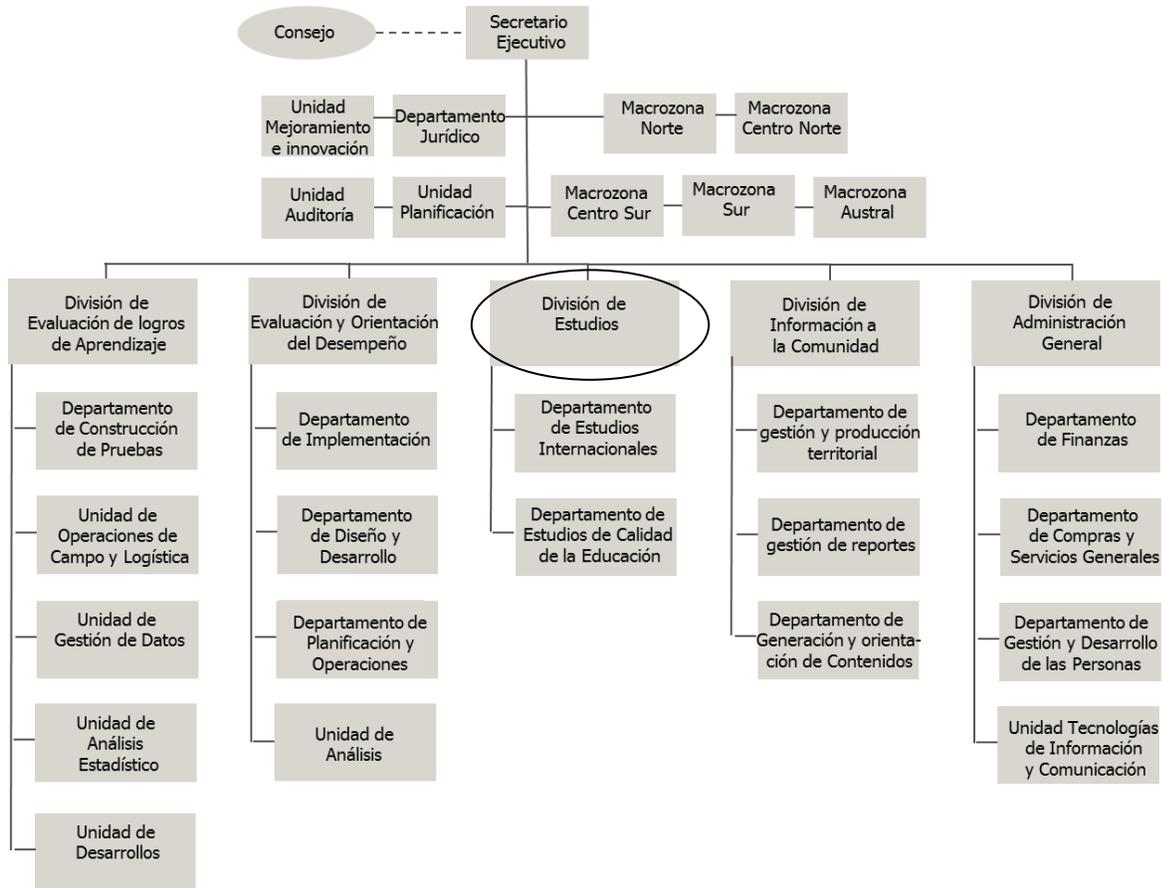
El Sistema de Aseguramiento de la Calidad pretende abordar el problema de la calidad educativa desde una perspectiva sistémica que busca un equilibrio entre la autonomía, el apoyo, la evaluación y la rendición de cuentas. En este sentido la Agencia debe mantener comunicación constante y fluida con todos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

ORGANIGRAMA DE LA AGENCIA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN



**2.6
DIMENSIONES
DEL SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

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

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$ 36.141.721.000.-
Presupuesto de Inversión	\$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:

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/a Ejecutivo/a.
2. Consejeros/as.
3. Jefe/a División de Estudios.
4. Jefe/a División de Administración General.
5. Jefe/a de División de Evaluación y Orientación del Desempeño.
6. Jefe/a de División de Evaluación de Logros del Aprendizaje.
7. Jefe/a 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 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. Liderar el proceso de categorización de desempeño de los establecimientos educacionales con el fin de contribuir a su adecuada priorización en el marco del sistema de aseguramiento de la calidad.
4. Propender el correcto uso de los resultados de los estudios, investigaciones y evaluaciones realizadas por la Agencia, en coordinación directa con las otras divisiones del servicio.
5. 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.
6. 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.
7. Asesorar a la autoridad en el ámbito de su competencia.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Contribuir a la consolidación y posicionamiento de la Agencia, para ser un referente en materia de calidad y equidad educacional.	<p>1.1 Diseñar e Implementar un plan anual de estudios de investigación que aporte a fortalecer la calidad del sistema escolar.</p> <p>1.2 Elaborar e implementar un plan de sistematización de hallazgos que permita sugerir recomendaciones para la discusión pública en educación y recomendaciones para la mejora.</p>
2. Ordenar a los establecimientos educacionales siguiendo los procedimientos explícitos de la Ley N°20529.	<p>2.1. Proponer innovaciones y mejoras a las metodologías utilizadas para la categorización de desempeño de los establecimientos educacionales.</p> <p>2.2. Implementar anualmente el proceso de elaboración de categorización del desempeño de establecimientos según lineamientos que provea el ordenamiento legal para este efecto.</p>
3. Promover la realización de estudios internacionales y coordinar la participación de la Agencia en estos a fin de conducir análisis comparados que permitan establecer mejoras en los sistemas de evaluación utilizados en el país.	3.1 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.
4. Mejorar la gestión interna de la División de Estudios, normalizando procesos y gestionando bases de datos para fortalecer la gestión institucional en esta materia.	4.1 Elaborar e 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.
5. Generar y fortalecer vínculos con actores relevantes relacionados con la educación y/o que participen del impulso de políticas en materia educativa u otros miembros de la comunidad investigativa nacional e internacional.	5.1 Diseñar e implementar un plan de diálogo y colaboración con 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.
6. Fortalecer el uso de los Indicadores de Desarrollo Social y Personal en beneficio de la mejora de la calidad de la educación.	6.1 Proponer estrategias que faciliten la interpretación práctica de los resultados educativos entregados a los establecimientos educacionales con el fin de promover su adecuado uso en el sistema escolar.

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 PÚBLICO¹

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.

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.

¹ Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA 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>	10%
<p>A2. 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.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investigación y/ o estudios en el ámbito social y/o educativo. - Experiencia en gestión administrativa y presupuestaria. - Dominio del idioma inglés en nivel intermedio. <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos directivos y/o jefaturas y/o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.</p>	15%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizando 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>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES 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>	20%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS 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>	10%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS 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>	15%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD 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>	10%
<p>TOTAL</p>	100%

4 CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

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

5.2 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.

5.3 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.
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.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **2º** 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 **\$4.338.000.-** 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.	\$3.206.190.-	\$1.442.785.-	\$4.648.975.-	\$3.811.419.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.449.305.-	\$2.452.187.-	\$7.901.492.-	\$6.113.458.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$4.579.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.190.668.-	\$1.435.801.-	\$4.626.469.-	\$3.794.090.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.764.197.-	\$2.143.889.-	\$6.908.086.-	\$5.425.378.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$4.338.000.-

***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 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.

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.