

I. PERFIL DE SELECCIÓN

REPRESENTANTE DEL CONSEJO DE ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA PARA LA SELECCIÓN DE DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL MUNICIPAL

REQUISITOS LEGALES

Profesional de reconocido prestigio en el ámbito educacional.

Artículo 31 bis, Ley 20.501

COMPETENCIAS DEL CARGO

FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que pueden atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
VISIÓN ESTRATÉGICA	15%
ORIENTACIÓN AL LOGRO	20%
LIDERAZGO	15%
TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN	15%
CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES	20%
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Y EXPERIENCIA	15%

DICCIONARIO DE ATRIBUTOS

VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas, tecnológicas y culturales que influyen en las políticas públicas en materias de gestión educacional y en las decisiones del entorno local y global, e incorporarlas de manera coherente al trabajo de la Comisión Calificadora.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Habilidad para promover y ejecutar acciones destinadas a una correcta y prolija ejecución de los procesos de selección de Directores de Establecimientos Educacionales, con un permanente compromiso con los lineamientos del Consejo de Alta Dirección Pública, la eficiencia interna y la consecución de altos estándares de calidad.

LIDERAZGO

Conjunto de habilidades y aptitudes que permiten orientar la acción de un equipo, anticipar escenarios y emprender acciones eficaces hacia el logro de los objetivos de la Comisión. Implica la capacidad de conducir el funcionamiento de la Comisión Calificadora.

TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN

Habilidad para facilitar la acción de la Comisión Calificadora, en un clima de colaboración entre sus integrantes, generando respaldo y/o consenso que contribuyan a mantener un ambiente armónico al interior de ésta.

CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES

Conjunto de habilidades y aptitudes que permiten reunir y analizar elementos de juicio, identificar opciones de solución frente a un problema y aplicar un plan de acción acorde a los análisis realizados con la consecuente evaluación de los resultados. Implica responsabilizarse por las decisiones.

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Y EXPERIENCIA

Deseable contar con, al menos, 10 años de experiencia profesional. Asimismo, se valorará contar con conocimientos en educación o en políticas públicas en educación y/o experiencia en materia docente, directiva o de gestión.

II. DESCRIPCIÓN DE CARGO

1. PROPÓSITO DEL CARGO

MISIÓN

Integrar la Comisión Calificadora velando por el cumplimiento de los lineamientos entregados por el Consejo de Alta Dirección Pública en los procesos de selección del cargo de Director/a de Establecimiento Educacional con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación municipal.

FUNCIONES

1. Representar al Consejo de Alta Dirección Pública ante la Comisión Calificadora, velando por la no discriminación, imparcialidad y plena transparencia de los procesos de selección, resguardando la confidencialidad en el desarrollo de los mismos.
2. Elegir del registro dispuesto por la Dirección Nacional del Servicio Civil, la asesoría externa que apoya el proceso de evaluación, previa consulta al Consejo de Alta Dirección Pública.
3. Asegurar que la asesoría externa explique con claridad las razones de inclusión y exclusión de los candidatos/as en las distintas etapas del proceso de selección.
4. Velar por la correcta y eficiente administración de los procesos de selección de Directores/as Establecimiento Educacional, y por el cumplimiento de los aspectos administrativos y demás consideraciones formales, asociadas a cada proceso.
5. Realizar las entrevistas finales sobre la base de los atributos incluidos en el perfil de selección.
6. Garantizar que las entrevistas realizadas a los candidatos/as sigan un formato estandarizado que permita respetar el principio de participación igualitaria en el proceso.
7. Informar al Consejo sobre el funcionamiento y desarrollo de cada comisión calificadora de las cuales forma parte, elaborando un informe de cierre de cada concurso acerca del proceso de selección y el funcionamiento de la comisión calificadora
8. Conformar con la Comisión una nómina de candidatos elegibles.
9. Evaluar el desempeño de las asesorías externas que realizan la

evaluación de los candidatos.

DESAFÍOS DEL CARGO

- Garantizar al sostenedor la idoneidad de la nómina de candidatos elegibles, es decir, que de acuerdo a la evaluación realizada por los miembros de la Comisión, éstos tengan la capacidad para desempeñarse adecuadamente en el cargo.
- Contribuir al proceso de implementación de la Ley 20.501, dirigiendo procesos de selección de excelencia que apoyen en el mejoramiento de calidad y equidad de la educación en Chile.

2. ORGANIZACIÓN Y ENTORNO DEL CARGO

CONTEXTO DEL CARGO

A comienzos del año 2011 se aprobó la Ley 20.501 que representa la voluntad de seguir avanzando en mejorar la calidad y equidad de la educación para todos los niños y niñas de Chile. Parte importante de la ley introduce tres líneas de acción en cuanto a los Directores de Establecimientos Educacionales: Mejorar el proceso de selección directiva; dar más herramientas para que ejerzan su liderazgo; y aumentar sus remuneraciones de modo de atraer a mejores postulantes y remunerarlos de acuerdo a la fundamental labor que cumplen.

Administración de los procesos de selección

En relación a los concursos para proveer las vacantes de los cargos de director de establecimientos educacionales, luego de aprobado el perfil de selección por el sostenedor, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda, convoca a un concurso de selección público abierto y de amplia difusión.

Los concursos son administrados por el Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y, de acuerdo a lo señalado en la ley, es un proceso técnico de evaluación de los candidatos que incluye, entre otros aspectos, la verificación de los requisitos solicitados en el perfil definido, entrevistas a los candidatos y la evaluación de los factores de mérito, de liderazgo y de las competencias específicas, cuya ponderación será determinada por cada sostenedor.

Comisión Calificadora

Estos procesos son llevados a cabo por una comisión calificadora integrada por el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según

corresponda; un representante del Consejo de Alta Dirección Pública; y un docente perteneciente a la misma dotación municipal que se desempeñe en otro establecimiento educacional elegido por sorteo.

El proceso de evaluación considera el apoyo de asesorías externas registradas en la Dirección Nacional del Servicio Civil, las que serán elegidas por el miembro de la comisión calificadora representante del Consejo de Alta Dirección Pública.

La Comisión Calificadora debe cautelar la no discriminación, imparcialidad y plena transparencia de los procesos, además de garantizar el resguardo de la confidencialidad en el desarrollo de los mismos. La tarea de la comisión concluye con la presentación al Sostenedor respectivo, de una nómina de candidatos elegibles, asegurando el mérito e idoneidad de quienes la conforman.

Dicha nómina debe contar con un mínimo de tres y un máximo de cinco candidatos, los que son presentados al sostenedor quien puede nombrar a cualquiera de ellos o declarar, previa resolución fundada, desierto el proceso de selección, caso en el cual se debe realizar un nuevo concurso. En aquellas comunas que tengan menos de diez mil habitantes el número de integrantes de la nómina puede contener dos candidatos, si no hubiera más postulantes que cumplan con los requisitos.

CLIENTES INTERNOS

Los principales actores con los que se relaciona el profesional experto son los siguientes:

- El Consejo de Alta Dirección Pública en tanto es su representante en las respectivas comisiones calificadoras y al cual debe remitir un informe final acerca del proceso
- Los demás miembros de las comisiones calificadoras en las que participa.
- La Subdirección de Alta Dirección Pública, a la que debe remitir la evaluación de las asesorías externas.
- La Secretaría Técnica del Consejo de Alta Dirección Pública en cuanto entidad encargada de informar respecto de su nombramiento como titular o suplente en un proceso de selección determinado; registrar su participación en las comisiones calificadoras y gestionar el pago de las respectivas dietas.

CLIENTES EXTERNOS

Los respectivos Sostenedores Municipales, autoridad facultada para el nombramiento de los cargos de Director/a de Establecimiento Educacional Municipal.

3. CONDICIONES DE DESEMPEÑO

REMUNERACIÓN

Los Representante del Consejo de Alta Dirección Pública tendrán derecho a una dieta de 10 unidades de fomento por cada proceso de selección en el que participen. Este monto incluye eventuales gastos de traslado y/o alojamiento.

Se estima que el Representante del Consejo, deberá asistir a 4 reuniones aprox., por cada proceso de selección.

DISPONIBILIDAD

Los Representantes del CADP deberán poseer disponibilidad de tiempo acorde a las necesidades de este cargo y tener disponibilidad para viajar dentro de su región de residencia y las regiones aledañas.

DURACIÓN DEL CARGO

Los Representantes del CADP durarán 2 años en sus cargos y podrán ser designados por nuevos períodos.

INHABILIDADES

- No podrán desempeñarse como consejeros o representantes del Consejo quienes ejerzan cargos directivos en órganos de dirección de los partidos políticos.
- Serán inhábiles los consejeros o sus representantes que por sí, o su cónyuge o sus parientes hasta el primer grado de consanguinidad, tengan control sobre la administración, sean propietarios o tengan vínculos de dependencia y subordinación con consultoras que participen en dichos procesos.
- Deberán inhabilitarse los consejeros o sus representantes en aquellos procesos de selección en los cuales participe su cónyuge o sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive.
- Deberán abstenerse participar en estos procedimientos, como evaluar en los mismos, personas que en los últimos 2 años hayan tenido una relación de servicio de cualquier tipo, o que tengan amistad o enemistad manifiesta o interés personal en un asunto externo al proceso de selección con algún candidato, todo de acuerdo a lo establecido en el numeral quinto del artículo N°12 de la Ley N°19.880, de Procedimientos Administrativos que rige los actos de la Administración.
- Los Representantes del CADP que asuman cargos de Ministro/a, Subsecretario/a o Jefe/a de Servicio quedarán

suspendidos de sus funciones, pudiendo reincorpóralos formalmente el Consejo una vez que cesen en las mismas.

- Los Representantes del CADP que adquieran alguna calidad que los inhabilite para desempeñar la función, cesarán automáticamente en ella.