

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

NOMBRE DEL CARGO	Representante del Consejo de Alta Dirección Pública para la selección de Director de Establecimiento Educacional Municipal y Jefe DAEM de comunas de matrícula inferior a 1.200 alumnos.
Ministerio	Ministerio de Hacienda
Institución/Entidad	Dirección Nacional del Servicio Civil.
Subdirección	Subdirección de Alta Dirección Pública.
Área	Educación
Requisitos Legales	Lo establecido en el Artículo 31 bis, Ley 20.501: Profesional de reconocido prestigio en el ámbito educacional. Título profesional.

MISIÓN y OBJETIVO DEL CARGO

Contribuir al mejoramiento de la calidad de la Educación Pública a través de la participación en el proceso de selección de Directores de Establecimientos Educativos y Jefes de DAEM de comunas de matrícula inferior a 1.200 alumnos.

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 Municipal y de Jefe DAEM de comunas con matrícula inferior a 1200 alumnos.

FUNCIONES DEL CARGO

- Integrar y conducir como representante del Consejo de Alta Dirección Pública la Comisión Calificadora de concursos de los cargos de Director de Establecimiento Educacional, de cargos de Jefe/a de Departamento de Administración Municipal en comunas de menos de 1200 alumnos, además de aquellos dispuestos en la nueva administración de Educación Pública.
- Designar, en conformidad a la ley, la Asesoría Externa que evaluará a los/as candidatos/as en el proceso de preselección respectivo.
- Coordinar la reunión con el Jefe de Educación o Director de Educación respectivo y la Asesoría Externa, reunión que tendrá como finalidad entregar los lineamientos de los perfiles de los cargos señalados, instancia en la cual facilitará los acuerdos y el levantamiento de información de manera de asegurar la planificación de los concursos.
- Actualizar sus conocimientos referidos a la normativa en Educación Pública y asesorar a los municipios para que el proceso completo se ajuste a la ley y respete los principios de Alta Dirección Pública.
- Asistir y asumir un rol activo en todas las instancias, reuniones o etapas que, para el desarrollo del concurso, defina la Comisión Calificadora, incorporando todas las señales de la realidad territorial y los cambios en el contexto de los procesos concursales, generando respaldo y/o consenso que permita mantener un clima de colaboración y armonía entre los integrantes de la Comisión.

- Reportar a la Subdirección de Alta Dirección Pública de la DNSC la fecha de inicio del proceso de selección y de las otras instancias relevantes involucradas con el fin de dar seguimiento y cumplimiento a las distintas etapas del proceso.
- Asegurar que la Asesoría Externa explique con claridad las razones de inclusión y exclusión de los candidatos/as en la etapa de análisis curricular y los fundamentos de la evaluación psicolaboral.
- Informar al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el funcionamiento y desarrollo de cada Comisión Calificadora que integre, a través de la elaboración de Informes de cierre de cada concurso y cargar la información en el Sistema de Gestión de Directores de Establecimientos Educativos (GESDEEM).
- Velar por el cumplimiento de los aspectos administrativos y demás consideraciones formales, apoyando la correcta y eficiente administración y ejecución de los procesos de selección de los cargos señalados, asociadas a cada proceso.
- Conocer y explicitar los principios que regulan el Consejo de Alta Dirección, garantizando que las entrevistas realizadas a los/as candidatos/as permitan no sólo respetar el principio de participación igualitaria y no discriminación en el proceso, sino también, realizar una evaluación comparada entre los/as participantes sobre la base de los atributos incluidos en los perfiles de los cargos, abordando además aspectos tales como, duración de las entrevistas, distribución y tipo de preguntas a realizar.
- Participar de todas las instancias de reunión, coordinación, lineamientos y actividades de formación continua organizada por el equipo de Educación (instancia nacional y regional) y la Dirección Nacional del Servicio Civil.
- Sistematizar y entregar información al Coordinador(a) Zonal sobre el desarrollo de los procesos, mediante los medios que el equipo de educación estime conveniente, ya sea por escrito o presencial.
- Participar del proceso de acompañamiento y retroalimentación permanente desarrollada por el equipo de educación, con el fin de generar acuerdos de seguimiento y mejora del desempeño.
- Poner a disposición del proceso de selección sus conocimientos acabados en temas de Educación Pública y de esta forma actuar como un agente válido frente a la Comisión Calificadora, manifestando su compromiso con los objetivos de la etapa de consolidación de la ley 20.501.
- Generar alertas tempranas, con el Coordinador Zonal respectivo, en caso de evidenciar vulneraciones a los principios del SADP o marco legal regulatorio, que atente contra los procesos de selección.

DESCRIPCIÓN DEL CARGO (CONTEXTO).

Los desafíos en relación al liderazgo escolar en Chile van tomando una nueva forma considerando las exigencias que supone el proceso de enseñanza aprendizaje y la relación con los estudiantes para los docentes y para los directores; sumado a los avances del proceso de Reforma Educacional en marcha.

El Sistema de Alta Dirección Pública (SADP) continuará con la misión de dotar a la Educación Pública de profesionales capaces de responder a estos nuevos desafíos, a nivel de las escuelas y de lo que se llama “liderazgo intermedio o sostenedor”, entendiendo que de aprobarse el proyecto de ley de creación de una nueva Institucionalidad para la Educación Pública, el sistema tendrá un tiempo de aproximadamente 6 años de transición. La dirección escolar así como los cargos de dirección a nivel intermedio enfrentarán en los siguientes años desafíos relacionados con la mejora de la calidad y equidad de la educación pero al mismo tiempo de liderar el proceso de cambio que implica el traspaso de las escuelas y liceos a los Servicios Locales de Educación. En este escenario, se espera que los directivos, muestren capacidad de gestionar el cambio, de liderar procesos de mejora al interior de las escuelas, de construir espacios de colaboración entre escuelas de un mismo territorio y de generar condiciones de participación amplia de las comunidades educativas asociadas a cada territorio. Cabe mencionar además, que a partir del año 2016, está vigente el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, que establece nuevas condiciones para el encasillamiento de los docentes, exigencias de evaluación, puesta en marcha de tramos de remuneración de acuerdo a la evaluación y desempeño; y la necesidad de contar con programas de acompañamiento y desarrollo profesional para todos los docentes en cada territorio.

En este contexto, el sistema de selección de Directores en su siguiente etapa deberá responder a estos desafíos, garantizando la selección de profesionales idóneos y competentes para cada escuela y liceo. En razón de ello, durante el año 2016, en un trabajo conjunto con el Ministerio de Educación, se ajustó el Perfil de selección para el cargo de Director y se generó una guía metodológica con nuevas orientaciones para la elaboración de los Convenios de Desempeño que ya se encuentra a disposición del sistema escolar desde el inicio del año 2017.

Considerando estos desafíos, se hace necesario la revisión y evaluación de lo que ha sido la experiencia de desempeño del rol de los RCADP para los concursos de Directores, y se plantean nuevas exigencias para lo cual se ha diseñado una convocatoria que permita incorporar nuevos profesionales motivados por el cumplimiento de este rol y contribuir así a los desafíos aquí descritos. Incorporándose como colaboradores del Servicio Civil para llevar a cabo la tarea de contar con mejores directores en escuelas y liceos municipales.

Los desafíos de esta etapa de consolidación de la ley 20.501 apuntan a un Perfil de RCADP con las siguientes características:

- Representantes que conozcan y/o tengan experiencia en el sistema escolar público.
- Representantes activos y propositivos, con capacidad de aportar en las distintas etapas del proceso de selección. Ya sea en el levantamiento de perfiles, identificando aspectos claves del contexto escolar de la comuna o en el trabajo de la Comisión Calificadora.
- Representantes capaces de establecer relaciones estratégicas con los distintos actores de la implementación de esta Política Pública.
- Representantes que comprendan el proceso de cambio al que está enfrentado el sistema escolar, considerando la puesta en marcha de la Reforma Educacional; y del impacto que estos cambios generan en el ejercicio de la dirección escolar.
- Representantes con lectura comprensiva en un escenario de transición.
- Representantes con capacidad de comprender el impacto de su actuar en instancias claves como la reunión de lineamientos y/o su rol en la Comisión Calificadora.

ACTORES CON LOS QUE SE RELACIONA.

CLIENTES INTERNOS	<ul style="list-style-type: none">- 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.- La Subdirección de Alta Dirección Pública, a la que debe remitir la evaluación de las Asesorías Externas- Área de Educación, a través del Coordinador/a Zonal respectivo, en cuanto es la 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 y a la que debe reportar de manera continua su quehacer en los concursos asignados.- Empresas Asesoras Externas.
CLIENTES EXTERNOS	<ul style="list-style-type: none">- Los respectivos Sostenedores Municipales, autoridad facultada para el nombramiento de los cargos de Director/a de Establecimiento Educacional Municipal y jefes de DAEM de comunas inferior a 1.200 estudiantes.- Los demás miembros de las Comisiones Calificadoras en las que participa.

COMPETENCIAS.

LIDERAZGO

Capacidad para orientar, conducir y comprometer la acción de la Comisión Calificadora, asumiendo un rol activo en garantizar el logro de los objetivos de cada etapa del proceso, anticipando escenarios de tensiones, facilitando la colaboración y la transmisión de ideas; mediando y construyendo acuerdos en situaciones de dificultad o conflicto.

Es necesaria la habilidad y disposición para desplegar en cada proceso de selección que participe todos sus conocimientos y experiencia en el mundo educativo, garantizando la selección de profesionales que aporten a la educación pública y contribuyan al éxito de las unidades educativas.

VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para detectar y comprender las señales sociales, económicas y culturales que influyen en las políticas públicas en materias de gestión educacional y liderazgo escolar tanto en el entorno local como a nivel nacional e incorporarlas de manera coherente al trabajo de la Comisión Calificadora, acorde a los lineamientos entregados por el CADP, de manera de articular la selección de líderes escolares con la calidad y equidad buscada en un contexto de reforma y cambio institucional.

ORIENTACIÓN AL LOGRO

Habilidad para ejecutar acciones destinadas a garantizar una correcta, criteriosa e impecable ejecución de procesos de selección de líderes educativos cumpliendo con el procedimiento establecido por la normativa vigente y los lineamientos entregados. Implica la capacidad de planificar y ejecutar procesos con un permanente compromiso a los valores entregados por el Consejo de Alta Dirección Pública.

TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN

Capacidad para facilitar y generar en la Comisión Calificadora un clima de colaboración e integración, propiciando un ambiente armónico y de alianza estratégica al interior de ésta, que facilita y potencia el trabajo de selección de líderes educativos. Implica la capacidad para exponer ideas de manera asertiva, buscando establecer relaciones cooperativas y de confianza, generando soluciones efectivas; logrando mediar y resolver contingencias a través de la colaboración, estableciendo alternativas y soluciones adaptativas a la realidad que sean acordes a los valores del Sistema de Alta Dirección Pública.

ORIENTACIÓN A LA CALIDAD Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para asegurar la calidad del trabajo ejecutado, en coherencia con los estándares definidos, buscando el mejoramiento continuo y la disposición a mantener un proceso constante de aprendizaje y desarrollo. Implica la capacidad de analizar y relevar información importante, con una postura proactiva, autocrítica y flexible que le permita atender y supervisar el correcto desempeño de su actuar y de los demás. Capacidad para integrar cambios y nuevos desafíos frente a contextos cambiantes.

CONOCIMIENTOS TÉCNICOS

Estar en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y contar con un mínimo de 10 años de experiencia profesional. Poseer experiencia en materias de gestión educativa escolar, liderazgo escolar y/o tener conocimientos en proyectos vinculados con educación pública.

RECURSOS PERSONALES.

En el contexto de los desafíos en materia educativa, se plantean como necesario los siguientes recursos personales:

- Criterio, sensatez y buen juicio en su actuar y a la hora de tomar decisiones.
- Flexibilidad y capacidad de adaptación frente a nuevos escenarios de diversa complejidad.
- Disponibilidad y empatía a la hora de asumir su rol, frente a cambios en el desarrollo del proceso.
- Habilidades comunicacionales para transmitir de manera precisa y asertiva, percibiendo las especificidades de la comuna.
- Disponibilidad, disposición y compromiso para asumir procesos de selección en las diferentes zonas y comunas de su región.
- Actuar de manera responsable y criteriosa, como un agente válido desde el Sistema de Educación Escolar Público, coordinando y estableciendo vínculos con Jefaturas de Educación, docentes integrantes de la Comisión y postulantes.
- Conducirse con probidad, seriedad y formalidad de acuerdo a su calidad de Representante del Consejo de Alta Dirección Pública.

CONDICIONES DEL CARGO.

Calidad Jurídica: Honorarios

Condiciones:

- Los pagos se realizarán una vez finalizado y cerrado el/los concurso/s asignado/s.
- Se estima que el Representante del Consejo de Alta Dirección Pública, deberá asistir en promedio a 4 reuniones aproximadamente, por cada proceso de selección.
- Los profesionales deberán disponer de tiempo acorde a las necesidades del cargo y tener disponibilidad para viajar a las regiones de las comunas en donde se desarrolle uno o varios concursos.
- El Representante del Consejo de Alta Dirección Pública deberá participar de todas las instancias de reunión, coordinación, lineamientos y actividades de formación continua organizada por el Área de Educación (instancia nacional y regional) y la Dirección Nacional de Servicio Civil.

PERIODO DE EJERCICIO DEL CARGO

Los nombramientos de los Representantes del Consejo de Alta Dirección Pública tendrán una duración de dos años. El Consejo de Alta Dirección Pública podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles. Podrá, así mismo no renovar el nombramiento, antes de los seis años, si en base a la evaluación así lo concluyera.