

ANDECH

ASOCIACIÓN NACIONAL DE DIRECTIVOS ESCOLARES DE CHILE

PROPUESTA CARRERA DIRECTIVA

PRESIDENTA: PAULINA RAIG ZÚÑIGA.

VICEPRESIDENTE: ALEJANDRO UGARTE ROMERO.

SECRETARIA: FRANCISCA HENRÍQUEZ CONCHA.

TESORERA: DELYNDA YÁÑEZ CAREAGA.

PRIMER DIRECTOR: FELIPE OPAZO NAVARRETE

Junio 2018

Origen de ANDECH

- ▶ La Asociación de Directivos de Chile (ANDECH), nace el 9 de febrero 2016 en la ciudad de Concepción, con personalidad jurídica N°246193; como una iniciativa de encuentro de los equipos Directivos de distintas regiones y comunas del país.
- ▶ Son parte de ANDECH: Directores, Jefes de UTP, Subdirectores, Curriculistas, Evaluadores, Orientadores, entre otros, nombrados por el director; quién ha sido elegido por Alta Dirección Pública(ADP). Todos con el objetivo, de poder aportar a la creación de una carrera directiva, en beneficio de la Educación Pública de Chile. Quienes vienen a proponer ser parte en su totalidad de esta nueva carrera directiva.

Antecedentes de la Situación

- ▶ En el marco de la Carrera Profesional Docente, la cual celebramos, nos hemos visto perjudicados frente a las escasas posibilidades del desarrollo profesional directivo y ausencia de incentivos económicos para la permanencia en el cargo.
- ▶ Es sabido por el aporte de informes emanados desde la OCDE(2009), que el Liderazgo directivo es decisivo en la motivación de los docentes y logro de metas institucionales.
- ▶ El Liderazgo escolar es un desafío que la misma OCDE(2009), propone para la mejora de la calidad de los aprendizajes, la implementación de medidas de política educativa, que permitan hacer del Liderazgo una profesión atractiva.

Fundamentación de Carrera Técnica-Directiva para Chile.

- ▶ El fundamento deberá estar basado, en la nueva ley de Educación Pública(2017) y en el Marco para la Buena Dirección.
- ▶ Deberá existir un **sistema de evaluación para equipos técnicos-directivos, deberán** evaluarse **cada 5 años** y podrá ser mediante el convenio de desempeño asumido por el director al adjudicarse su cargo otorgado por concurso de Alta Dirección Pública.
- ▶ Somos **garantes de la ley de educación**, representantes del estado chileno y por ende de la calidad de la Educación, que se imparte en nuestros establecimientos educacionales. Nuestro concurso es de ADP, sin embargo, no nos entrega ninguna seguridad social o económica que permita hacer de estos cargos esenciales algo atractivo de desarrollar por los profesionales, en cuestión.
- ▶ En consecuencia, los niveles de responsabilidades son diferentes y de mayor envergadura en comparación a los docentes de aula, lo que debe verse reflejado en mejoras sustantivas en los sueldos.

Ingreso a la carrera Técnico-Directiva (Características o condiciones)

Para su ingreso el postulante debe contar con:

- ▶ Título de profesional de profesor.
- ▶ Tener perfeccionamiento en relación al cargo a ocupar por una entidad reconocida por el MINEDUC, acorde a las altas exigencias y estándares que la educación amerita.
- ▶ Contar con un mínimo de 5 años en equipos técnicos-directivos o en cargos a fines.

Atribuciones necesarias para ejercer como Director:

- ▶ **Administración autónoma y exclusiva** en la contratación de docentes, evaluación y retroalimentación; generando de acuerdo a las circunstancias y cuando la situación lo amerite y ante debido proceso optar por la desvinculación(sin margen establecido).
- ▶ **Aplicación de la ley, en cuanto a la administración autónoma de** las Subvenciones especiales: SEP, PIE u otras. (Hoy es administrado por el sostenedor).

Desarrollo Profesional de la Carrera Técnico-Directiva

- ▶ **Asignación de Becas de capacitación** y especialización permanente a todo el equipo técnico - directivo (posgrado, pasantías, seminarios), en Chile y el Extranjero para directores y equipos técnico-directivos en ejercicio, que asegure por lo menos una adjudicación anual.
- ▶ Se sugiere **ampliar la posibilidad de postulación a la asignación de desempeño colectivo(ADECO)** a todos los establecimientos educacionales sin restricción de matrícula mínima, cuyos resultados sean vinculantes a la categoría de desempeño directivo.
- ▶ **Incentivos, Remuneración acorde a las responsabilidades, Tramos y Formación** (post grados en Universidades reconocidas).

Retiro de la carrera técnico-directiva, según año de ejercicio en ella.

- ▶ Bono al retiro a los docentes nombrados, que lleven más de 3 nombramientos, continuos o discontinuos, ya sea; por la ley antigua, ADP de concursos públicos en cargos directivos (equipo técnico-directivo), el que debe ser corroborado en servicio público con los nombramientos respectivos, manteniendo su salario de por vida, por desvinculación voluntaria o no (como ocurre con Senadores, Diputados y Alcaldes), independientemente de su aseguradora. (fondo previsional)
- ▶ Bono al retiro a todos los integrantes del equipo técnico directivo que lleguen a su etapa de jubilación y no en base a postulación, debido al desgaste y al compromiso que estos profesionales han tenido en liderar establecimientos educacionales públicos.
- ▶ Aseguramiento del equipo técnico-directivo al cambio de director del establecimiento, en relación a su permanencia en la Carrera Técnico- Directiva. El equipo técnico-directivo deberá ser asegurado en sus cargos a pesar de contar con cambio de director, manteniendo sus horas de titularidad como staff de un equipo técnico-directivo en un establecimiento de la comuna en un cargo homólogo, manteniendo su sueldo.
- ▶ El cargo de director debe ser siempre elegido por alta dirección pública.
- ▶ Reubicación del director, en el sistema público, si éste no se lo adjudicara.

Evaluación de Carrera Técnica-Directiva, en los diferentes cargos.

- ▶ Cumplimiento del convenio de desempeño al ser asumido por el director, al momento de ser elegido por concurso de alta dirección pública, y este a su vez debe ser asumido por el equipo técnico-directivo. Deberá ser de exigencia mínima de cumplimiento de un 70%.
- ▶ Solicitamos revisar la ADP, con la finalidad de mejorar su aplicación, evitando la actual politización de la misma por parte de los municipios. El nombramiento del director sea de acuerdo al orden de mayoría en última etapa del proceso.
- ▶ El incentivo económico deberá ser un incremento del 37% anual del sueldo base, de acuerdo al cumplimiento en un 100% de las etapas anuales del desempeño colectivo.
- ▶ La asignación de responsabilidad para los equipos directivos, no sea vinculante a la matrícula. Con un piso del 40 % de la Remuneración Básica Mínima Nacional(RBMN).

Promoción en la Carrera Técnico-Directiva. (según nivel de desempeño).

- ▶ Los directores junto a sus equipos técnicos-directivos serán encasillados en: noveles, destacados y expertos. Según la evaluación de su desempeño de acuerdo a instrumento previamente consensuado con el MINEDUC.
- ▶ Es importante considerar si algún integrante del equipo realiza clases y se encuentra encasillado en la carrera docente y carrera técnico-directiva, se privilegie el de mayor categoría.
- ▶ Observación: **El director novel deberá contar con un mentor director** que cuente con la acreditación correspondiente por alguna entidad universitaria.

Definición de encasillamiento

- ▶ Novel: 1 a 5 años de ejercicio en el cargo.
- ▶ Destacado: 5 años en el cargo o más, con un cumplimiento del 70% del convenio de desempeño.
- ▶ Experto: de 10 años en adelante con un 70% de cumplimiento en el convenio de desempeño.

Se solicita explícitamente que una vez que el director y el equipo técnico-directivo al lograr un encasillamiento dentro de su carrera directiva, bajo ninguna circunstancia podrá perder esa categoría.

Es importante que esta carrera contemple los años y los avances que haya logrado este directivo en la actualidad, basado en la ley antigua de concurso público (ley 19.070/91) y en la actual de alta dirección pública.

Promoción en la Carrera Técnico-Directiva. (según nivel de desempeño)

- ▶ **Los directores y el equipo técnico-directivo** que no están asimilados en **nivel avanzado**, dada su trayectoria, conocimientos técnicos y experiencia en el cargo(5 años), deberán quedar encasillados en el nivel antes descrito. Siendo las posteriores instancias de evaluación una oportunidad de avanzar en categorías superiores y en ningún caso un retroceso en la misma.

Incremento en la Remuneración.

- ▶ Remuneración base de \$2.000.000- Dada la alta responsabilidad del cargo.
- ▶ La remuneración base será incrementada en un 40% asociado; ya sea a niveles de logro, como a características o condiciones en el contexto donde se desempeña el equipo directivo.