



CENTRO DE
**POLÍTICAS
PÚBLICAS UC**

DISEÑO DE ASSESSMENT CENTER PARA LA SELECCIÓN DE EQUIPOS DIRECTIVOS EN ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES

Investigadores: Paulo Volante, Facultad de Educación / Antonio Mladinic, Escuela de Psicología /
Cristián Lincovil, Grupo Educativo / Michael Johaneck, University of Pennsylvania

**INVESTIGACIÓN REALIZADA EN EL MARCO DEL CONCURSO
PROPUESTAS PARA CHILE CONCURSO POLITICAS PÚBLICAS 2011,
CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS UC**

La motivación: necesitamos nuevos directores

7.735 Directores en Chile.

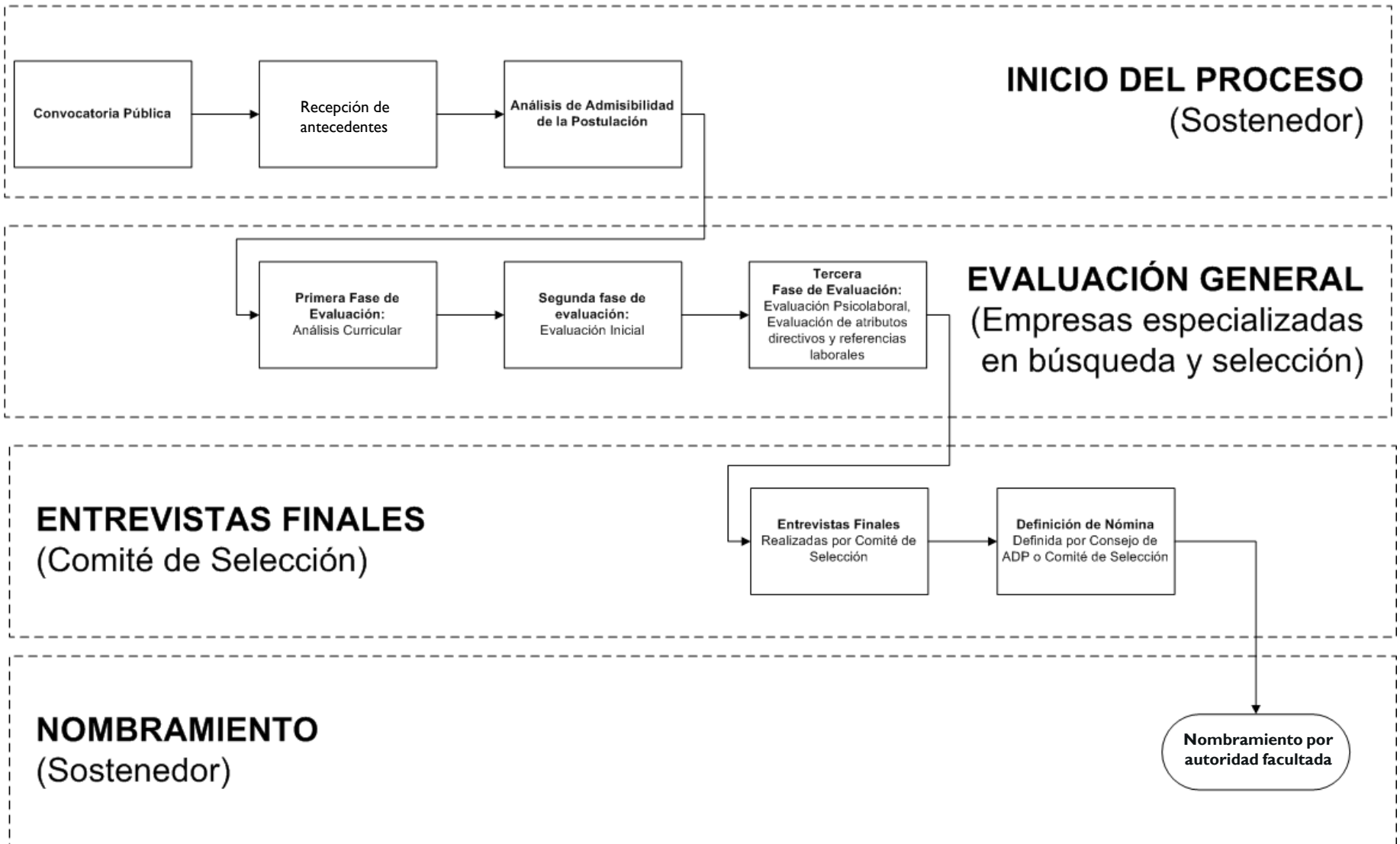
80% de los directores tiene estudios de post-título.

56% de su tiempo lo dedican a administración interna.

28% de su tiempo lo dedican a gestión pedagógica.

53% tiene más de 50 años de edad.

El nuevo proceso de selección



OBJETIVO DE LA PROPUESTA

**Diseñar un proceso
de Selección de
directores basado en
predicción de
desempeño**

COMPONENTES DE LA PROPUESTA

Selección de
competencias y
estándares clave

Diseño de proceso y
prototipos de
instrumentos para
selección

IMPACTO ESPERADO

**ANÁLISIS DE
FACTIBILIDAD**

¿Qué competencias requiere un director?: Revisión de Modelos

Modelos nacionales

MARCO PARA LA BUENA DIRECCIÓN (MINEDUC, 2005)

PERFILES DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS (FUND. CHILE, 2008)

ACTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS DIRECTIVAS (F. CHILE, 2010)

Modelos internacionales

ISLLC (USA, 2008)

AUSTRALIA, 1997

NATIONAL HEADTEACHER STANDARDS (UK, 1998)

PRINCIPAL PERFORMANCE MANAGEMENT (NZ, 1998)

VANDERBILT ASSESSMENT FOR LEADERSHIP IN EDUCATION (USA, 2005)

¿Qué competencias requiere un director?: Selección de competencias a evaluar en piloto

- Aplicación de encuesta a directores, sostenedores y docentes en base a ISLLC 2008
- Selección de comportamientos esperados en base a *Performance Expectations and Indicators for Education Leaders (2008)*

Competencias seleccionadas

Expectativas de desempeño 1:

Guiar el desarrollo e implementación de una visión, misión y objetivos compartidos

Expectativas de desempeño 2:

Monitorear y mejorar continuamente la enseñanza y aprendizaje

Expectativas de desempeño 3:

Gestionar sistemas organizacionales y recursos para un ambiente de aprendizaje seguro y de alto desempeño

¿Cómo evaluar estas competencias?: Evaluaciones sugeridas

Expectativa de desempeño	Entrevista en base a competencias	Ejercicio de manejo de personal	Ejercicio de Análisis y Presentación estratégicos	Ejercicio de observación de aula y retroalimentación
Guiar el desarrollo e implementación de una visión, misión y objetivos compartidos.	■	■	■	■
Monitorear y mejorar continuamente la enseñanza y aprendizaje	■	■	■	■
Gestionar sistemas organizacionales y recursos para un ambiente de aprendizaje seguro y de alto desempeño	■	■	■	■

¿Qué impacto puede generar este director?

Impacto indirecto en resultados

Resultados de aprendizaje de estudiantes

Matrícula del establecimiento

Asistencia a clases de estudiantes

Impacto directo en la gestión

Promover y participar en el aprendizaje y desarrollo docente

Planificar, coordinar y evaluar la enseñanza y el currículum

Establecer metas y expectativas

Asegurar un ambiente ordenado y acogedor

Proveer y administrar recursos de manera estratégica

¿Es factible económicamente la propuesta?

Financiamiento a través de Fondo de Apoyo a Mejoramiento de la Gestión o Subvención Preferencial.

Método de selección	Costo Aproximado por proceso
Assessment Center	\$3.000.000
Alta Dirección Pública	\$7.000.000
Consultoría en proceso de selección actual	\$2.000.000

¿Es factible legalmente la propuesta?

Proceso responde a lineamientos de la Ley de Calidad y Equidad de la Educación (20.501)

Requiere que assessment center sea reconocido como proceso válido en sistema de Alta Dirección Pública Educativa



¡MUCHAS GRACIAS!