



ACTA DE LA SESIÓN ORDINARIA Nº 2 DEL COMITÉ DIRECTIVO LOCAL

DEL SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HANGA ROA

El 14 de abril de 2025 tiene lugar la segunda sesión ordinaria del Comité Directivo Local (CDL) del Servicio Local de Educación Pública (Servicio Local o SLEP) de Hanga Roa. La sesión inicia a las 15:30 horas insular, 17:30 horas continental, de manera virtual, con la asistencia de las siguientes personas:

1. ASISTENTES

Nombre	Estamento al que representa
Rosa Manutomatoma	Representante de los padres, madres y apoderados Presidenta Comité Directivo Local
Francesca Avaka	Representante de los Centros de Madres, Padres y Apoderados
Vai Manterola	Representante de los alcaldes del territorio
Vai Tiare Tuki	Representante del Gobierno Regional de Valparaíso/CODEIPA
Alfonso Rapo	Representante del Gobierno Regional de Valparaíso/CODEIPA
Carmen Paz Olea	Profesional Servicio Civil
Nicole Castañeda	Profesional Servicio Civil
Fernando Calderón	Profesional Servicio Civil
María Victoria Cid	Profesional Subdepto. Planificación e Instalación de los SLEP
Rolando Suárez	Ministro de Fe/Gestor Territorial DEP

2. TABLA

Tema 1: Saludo y objetivo de la reunión

La reunión se inicia con el saludo a los presentes por parte de Rolando Suárez Sandoval, profesional de la División de Implementación de los SLEP de la Dirección de Educación Pública (DEP) quién en esta ocasión será el Ministro de Fe y a María Victoria Cid, profesional del Subdepto. de Planificación e Instalación de los SLEP, quién en las próximas sesiones estará acompañando al Comité en la elaboración de

la propuesta de los elementos relativos al perfil del cargo de Director/a Ejecutivo/a del SLEP Hanga Roa. Adicional a ello, señala que la sesión de hoy será liderada por el Servicio Civil, a cargo de Carmen Paz Olea, Eric Fernández y Nicole Castañeda.

Tema 2: Exposición del Servicio Civil sobre proceso de Concursabilidad del Director(a) Ejecutivo(a) del SLEP

Carmen Paz Olea y Nicole Castañeda consultores sectoriales de Educación del Servicio Civil, comienzan la capacitación informando sobre el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP),

Carmen Paz señala que esta sesión es la primera de dos instancias de capacitación que realizará el Servicio Civil a los Comités, en la que se abordará, principalmente, una primera aproximación al SADP, y que la próxima se realizará al comenzar la etapa de entrevistas a las y los candidatos.

A continuación, se explica que el sistema se basa en una serie de valores: por una parte, la **transparencia**, la cual refiere a que la ciudadanía puede conocer el avance de las etapas de los procesos de selección y se permite que los candidatos levanten alertas sobre posibles situaciones anómalas; la **participación igualitaria** e igualdad de condiciones refiere a que cualquier persona que cumpla los requisitos legales puede postular; la **confidencialidad** implica que la información personal de los candidatos es resguardada en todo el proceso para velar, precisamente, por la participación igualitaria y el último valor, que es la **no discriminación**, que significa evaluar a los candidatos por la gestión desempeñada, su experiencia y trayectoria, pero no por características personales. Por lo tanto, se trata de un sistema que se basa en el mérito.

Posteriormente, se explica que el **rol de del Servicio Civil** es la inducción y capacitación en el marco general del Sistema de Alta Dirección Pública, entregar orientaciones específicas para el proceso de selección, así como asesoría técnica, entrega de antecedentes de nómina de candidatos, apoyo durante el proceso de entrevistas y conformación de nómina y entrega de insumos (lineamientos, pauta de entrevistas, orientación para evaluación y formatos de oficio conductor a presidencia, actas de conformación de nómina, actas de confidencialidad, entre otros.).

Luego, se muestra el flujo del proceso de selección de un alto directivo, señalando que la Ley establece **etapas** e intervenciones específicas del Comité Directivo Local (CDL) en el proceso de selección del director ejecutivo, en particular en las etapas de planificación, entrevistas después de las realizadas por el Consejo de Alta Dirección Pública, y definición de terna.

Luego, se exponen las **características del cargo** de director ejecutivo: dura 6 años, renovable por un período (durando máximo 12 años), incluye convenio de desempeño que se debe suscribir en máximo 3 meses posterior a la designación del

cargo y que puede modificarse solo en dos circunstancias: por cumplimiento de las metas antes del periodo o por alguna situación fuera del control del directivo que le impida cumplir con el convenio.

Enseguida, se muestra un **video explicativo** sobre el **perfil** de cargo.

Posteriormente, se muestra un **perfil tipo** a modo de ejemplo, que contiene:

- I. Propósito y desafíos del cargo
 - I.1. Misión y funciones del cargo. **Aquí se puede incluir sello territorial, siempre que sea estratégico y relevante, por lo que se debe poner atención y a su redacción.**
 - I.2. Ámbito de responsabilidad
 - I.3. Desafíos y lineamientos para el periodo: a partir de ellos se formula el Convenio de Gestión Educacional, instrumento que sirve para monitorear y evaluar el desempeño del directivo. **Aquí también se pueden incluir elementos diferenciadores que sean prioritarios para el territorio como lineamiento, desafío o plan.**
 - I.4. Renta del cargo: porcentaje ADP validado por la Dirección de Presupuestos. Ya se encuentra definido por DEP por tanto no se puede intervenir.
- II. Perfil del candidato
 - II.1. Requisitos legales (**no** se pueden cambiar, pues se encuentra definido por Ley)
 - II.2. Experiencia y conocimientos: **es de gran importancia porque es la base de la metodología de evaluación de los currículums vitae, de la evaluación gerencial y por competencias.** Al respecto, se da ejemplos de lo que no se puede pedir: que resida en la región o que haya estudiado en una universidad determinada.

Aquí se puede incluir sello territorial.

A continuación Nicole explica las competencias y valores:

- II.3. Valores para el ejercicio del cargo: es transversal
- II.4. Competencias para el ejercicio del cargo: **se eligen 5 de las 7 competencias del modelo** con base al contexto y necesidades. Las competencias son: Visión estratégica, Gestión y logro, Gestión de redes, Manejo de crisis y contingencias, Liderazgo y gestión de equipos, Innovación y mejora continua y Comunicación estratégica. Teniendo siempre en consideración que los valores transversales del perfil son: Vocación de Servicio Público, Probidad y ética en la gestión pública y conciencia de impacto público.
- III. Características del servicio, dentro de la cuales se encuentra el **contexto territorial (dispersión geográfica, dificultad de acceso, ruralidad, etc.).**

Por lo tanto, **los Comités Directivos Locales pueden intervenir en los puntos 1.1, 1.3, 2.2 y 2.4,** siempre de acuerdo a la normativa y las orientaciones del Servicio Civil.

Luego, se exponen la estructura de la experiencia y conocimientos en el perfil del cargo, explicando la relevancia de cada requisito técnico (esenciales o adicionales), señalándose que rara vez se piden más de 5 años de experiencia, y las etapas de la evaluación por competencias, explicándose que el Comité deberá **definir 5 competencias prioritarias a evaluar por las consultoras de un total de 7** contempladas en el modelo de Alta Dirección Pública.

Respecto al **rol del Comité Directivo Local** en el proceso de selección, la profesional recalca que este debe basarse en los principios revisados, poniendo el foco en el mérito y la idoneidad de los candidatos. Por ejemplo, respecto a la participación igualitaria, es importante que cuando se entreviste a los candidatos se utilice la misma pauta, se de a cada uno la misma cantidad de tiempo, etc.

Funciones del Comité Directivo

1. Evaluación de los candidatos/as en nómina
 - 1.1. Constituirse para recibir nómina de candidatos idóneos (sesión)
 - 1.2. Citar a todos los candidatos/as de la nómina
 - 1.3. Preparar las entrevistas
 - 1.4. Entrevistar a todos los candidatos/as en igualdad de condiciones
2. Conformar la nómina
 - 2.1. Definir la nómina
 - 2.2. Proponer al Presidente una nómina con los tres candidatos/as mejor evaluados/as
 - 2.3. No tiene la facultad de declarar desierto el concurso

Para cerrar, se recuerda que lo importante es que el Comité evalúe el mérito y resguarde los principios del sistema, como el de no discriminación e igualdad de oportunidades, siendo también relevante que puedan plasmar la relevancia de la pertinencia territorial en el perfil.

Preguntas de las y los consejeros

¿El CDL tienen que evaluar los cargos del Servicio Local?

- No, los cargos de segundo nivel jerárquico se llevan a cabo por Alta Dirección Pública, estos son evaluados por un comité conformado por el SLEP, Mineduc, DEP y Servicio Civil.

¿El CDL propone la terna al Presidente de la República?

- Sí, hasta ahí llega esta función del Comité directivo Local, elaborar una terna de propuestas de candidatos o candidatas para que sea elegido por el

Presidente de la República, para llegar a conforma la terna, el CDL entrevistará previamente a las candidata y candidatos que hayan pasado las fases previas de selección.

¿Los funcionarios del DAEM participan de la elección de cargos?

- No, se aclara que los cargos de segundo nivel jerárquico se eligen vía concurso de Alta Dirección Pública. También se comenta que los actuales funcionarios del DAEM pueden participar tanto en el concurso ADP como en el concurso cerrado para las plantas del Servicio Local.

Otras observaciones de las consejeras:

- Consejera Vai Tiare Tuki deja su preocupación respecto de que no se puedan involucrar en la elección de los cargos de los segundos niveles jerárquicos.
- Se Espera que se pueda revisar en más detalle el documento para poder analizar la información conforme a modelos de perfiles de cargo que se puedan revisar.
- También se consulta respecto de la aplicación de la Ley 21.070, se explica que el proceso no contraviene la Ley en cuanto quienes sean parte del Servicio Local tendrán la calidad del Estado.
- Se consulta sobre los elementos que puedan permitir establecer la importancia de la pertinencia territorial, en el marco del modelo que se plantea para el territorio, señalando lo importante de poder relevar el conocimiento de las personas que tienen que tener sobre el contexto de la Isla en cuanto territorio indígena.
- Consejera Francesca Avaka plantea que la capacitación es muy larga y se pierden algunos elementos, pero plantea que es necesario que el perfil rescate lo relevante que la persona pueda manejar muy bien la cultura Rapa Nui, considerando lo complejo que es implementar un servicio como el SLEP.

Tema 3: Aprobación acta sesión 1

Previa a consulta a todos los miembros del Comité, quienes leyeron el acta de la sesión anterior con anterioridad, esta se aprueba por unanimidad.

3. COMPROMISOS Y ACUERDOS:

- o Se acuerda que se enviará material de esta sesión mediante correo electrónico:
 - Presentación Servicio Civil
 - 3 ejemplos de Perfil del Cargo de Director/a Ejecutivo/a de distintos Servicio Locales.
 - Acta de la sesión
 - Minuta del SLEP La Quebrada con algunos datos relevantes para la elaboración de la propuesta.

4. FECHA DE LA PRÓXIMA SESIÓN:

17 de abril a las 16:00 hrs insular, 18:00 hrs continental, de manera virtual.

5. FIRMAS Y CERTIFICACIÓN:

Con fecha 14 de abril de 2025, el ministro de fe que suscribe certifica que:

En el día de hoy, a las 15:30 horas (Insular) se inició la reunión con los asistentes indicados en el numeral primero, los que adoptaron los acuerdos dispuestos en el punto tres.

Se deja constancia que la presente acta será remitida por correo electrónico por Rolando Suárez Sandoval, Ministro de Fe y profesional de la Dirección de Educación Pública a los distintos representantes para su registro, revisión y posterior aprobación.

La aprobación de esta acta se realizará en la sesión siguiente, salvo que esta tenga lugar en un plazo superior a 10 días hábiles contados desde su remisión, en cuyo caso los integrantes del Comité Directivo Local deberán aprobarla por cualquier medio que permita dejar constancia de aquello, lo que será certificado por el ministro de fe.

La sesión finaliza a las 16:45 horas (insular).

6. REGISTRO DE ASISTENCIA

Se certifica que la sesión contó con la participación de los asistentes señalados en el punto 1.



Rolando Suárez Sandoval
Ministro de Fe