

Entradas relacionadas: ACA, ACH, ACI, GAA, GCA-RA, GFB-RA,
GEA-RA

Oficinas responsables: Consejo de Educación (Board of
Education); Oficina de Recursos Humanos
y Desarrollo (Office of Human Resources
and Development)

Nombramiento de los líderes de MCPS por el Consejo

A. PROPÓSITO

Alentar las postulaciones a puestos de liderazgo de
candidatos de la más alta calidad, integridad, experiencia y
compromiso con el éxito de todos los estudiantes y el personal
de las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery
(Montgomery County Public Schools, MCPS)

Establecer criterios para los puestos de liderazgo sujetos a
nombramiento por el Consejo de Educación (Consejo) del
Condado de Montgomery por recomendación del superintendente
de las Escuelas Públicas del Condado de Montgomery

Exigir la debida diligencia en la investigación de posibles
candidatos, transparencia en la información proporcionada al
Consejo y comunicación apropiada y efectiva con los
solicitantes y candidatos

33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60

Afirmar el compromiso del Consejo con procesos eficientes de entrevistas y nombramientos que designen a los líderes de manera oportuna, proporcionando así continuidad de liderazgo que responda a las necesidades de todo el sistema

Asegurar la toma de decisiones eficaz e informada por parte del Consejo, estableciendo criterios para que la información de los candidatos sea incluida en la recomendación del superintendente de escuelas para el Consejo

B. ASUNTO

La ley de Maryland establece la autoridad -

1. de cada consejo de educación de los condados de Maryland para nombrar personal por recomendación escrita del superintendente de escuelas del condado; y
2. del superintendente del condado para asignar personal a sus puestos en las escuelas y transferirlos según lo requieran las necesidades de las escuelas y el sistema escolar.

C. POSICIÓN

1. El Consejo afirma sus compromisos ¹con el éxito de todos los estudiantes y el personal de MCPS atrayendo,

la ¹Política ACA del Consejo, *No discriminación, equidad y competencia cultural*; Política GAA, *Ambiente de trabajo positivo en una organización autorrenovadora*; Política ACF, *Conducta sexual inapropiada y acoso sexual hacia los estudiantes*; Política ACI, *Acoso sexual hacia los empleados de MCPS*; Política ACH del Consejo, *Acoso (bullying) en el lugar de trabajo*

61 reclutando activamente y nombrando líderes altamente
62 calificados con la integridad y la experiencia
63 necesarias para crear comunidades educativas en las que

64 -

65
66 a) cada escuela y lugar de trabajo personifica una
67 cultura de respeto, basada en los valores básicos
68 del Consejo para promover la comprensión, el
69 respeto, la civilidad, la aceptación y la
70 interacción positiva entre todos los individuos y
71 grupos;

72
73 b) los líderes reflejan la diversidad de la comunidad
74 y están comprometidos con el éxito de todos los
75 estudiantes y el personal;

76
77 c) los líderes reciben apoyo en comunidades de
78 aprendizaje profesional que fomentan la excelencia
79 en la enseñanza, el aprendizaje y las operaciones y
80 brindan oportunidades para el compromiso y el
81 desarrollo del liderazgo; y

82
83 d) MCPS es un entorno positivo y colaborativo con
84 personal de la más alta calidad en cada posición.

85
86 2. Los puestos de liderazgo sujetos a la aprobación del
87 Consejo serán aquellos puestos clasificados como "O" y
88 superiores en la lista de salarios de MCPS.

89
90 3. El Consejo está comprometido con procesos eficaces de
91 entrevistas y nombramientos a lo largo del año
92 calendario para garantizar la continuidad de liderazgo

93 que responda a las necesidades de todo el sistema, como
94 se indica a continuación:

95
96 a) Para aquellos puestos clasificados como "0" y
97 superiores en la lista de salarios de MCPS, el
98 superintendente de escuelas establecerá un Comité
99 de Nombramientos compuesto por líderes de MCPS de
100 nivel de superintendente asociado o superior, con
101 el propósito de hacer recomendaciones al
102 superintendente de escuelas.

103 b) Para facilitar los procesos de entrevistas que
104 encuentren a candidatos adecuados y contratar a
105 líderes para abrir puestos de manera oportuna y
106 eficiente, el proceso de contratación comenzará
107 tras el aviso de la vacante o vacante de un puesto,
108 siempre que sea factible y apropiado.

109
110 (1) El Comité de Nombramientos se reunirá
111 periódicamente durante todo el año. Si un
112 miembro del Comité no puede asistir a una
113 reunión del Comité por circunstancias
114 imprevistas, se nombrará temporalmente a una
115 persona designada del Comité de Nombramientos
116 para que represente a ese miembro del Comité.

117
118 (2) Cualquier puesto que se anticipe que se
119 ocupará en una capacidad interina durante más
120 de 45 días será aprobado por el Consejo en
121 sesión cerrada.

122
123 c) El superintendente de escuelas establecerá
124 directrices para lo siguiente:

125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153

- (1) identificar a los candidatos elegibles sobre la base de una evaluación inicial de las cualificaciones mínimas y preferidas;
- (2) establecer salvaguardias para garantizar la imparcialidad de las personas que participan en la evaluación inicial de las solicitudes, los paneles de entrevistas y el Comité de Nombramientos;
- (3) involucrar a las partes interesadas que reflejen la diversidad y las experiencias de la comunidad para participar en paneles de entrevistas, según corresponda a la posición, de acuerdo con la Política ABA del Consejo, *Participación comunitaria*;
- (4) comunicarse, de manera oportuna, con los candidatos, así como con los postulantes no seleccionados, para ser transparentes sobre los cronogramas, el progreso o la retroalimentación, según corresponda.
 - (a) Los candidatos serán informados con anticipación de los pasos necesarios y el cronograma previsto al postularse a un puesto nombrado por el Consejo.
 - (b) MCPS establecerá un estándar para la composición de cada panel de entrevista, y los candidatos serán informados sobre

154 los miembros del panel antes de la
155 entrevista.

156
157 (c) MCPS establecerá un estándar para y
158 comunicará claramente a los posibles
159 candidatos el tiempo previsto en el
160 proceso desde la solicitud hasta el
161 nombramiento.

162
163 (5) asignar la responsabilidad del seguimiento de
164 cualquier preocupación significativa que
165 surja como resultado de la verificación de
166 referencias o antecedentes;

167
168 (6) limitar, siempre que sea posible, el número de
169 paneles de entrevistas a dos. El
170 superintendente de escuelas dirige la segunda
171 entrevista con panel.

172 d) El Consejo se reunirá en sesión cerrada a
173 intervalos regulares durante todo el año calendario
174 para considerar a los candidatos recomendados por
175 el superintendente de escuelas y proporcionar
176 continuidad de liderazgo.

177
178 5. El Consejo requiere una comunicación adecuada y eficaz
179 con los solicitantes y candidatos, la diligencia debida
180 en la investigación de antecedentes de los candidatos
181 potenciales, la transparencia en la información
182 proporcionada al Consejo sobre los procesos de
183 entrevistas y los finalistas, de la siguiente manera:

184

185 A) El Consejo recibirá los siguientes materiales
186 durante la sesión cerrada del Consejo:

187
188 (1) Panel(es) de entrevista - la composición del
189 panel de entrevista, las principales
190 preferencias de cada panelista entre los
191 candidatos entrevistados y la evaluación del
192 proceso de entrevista por parte de los
193 panelistas.

194
195 (2) Comité de Nombramientos - la recomendación del
196 panel de entrevista; cualificaciones de los
197 candidatos revisados por el Comité (es decir,
198 documentación de preparación académica,
199 experiencia laboral y desarrollo
200 profesional), notas de "informe" del Comité,
201 incluida cualquier preocupación o pregunta
202 planteada sobre los entrevistados durante las
203 deliberaciones del Comité.

204
205 (3) Cartas de atestación del jefe de la Oficina de
206 Recursos Humanos y Desarrollo y otro personal
207 ejecutivo designado por el superintendente de
208 escuelas, en las que se atestiguan que el
209 candidato recomendado al Consejo se examinó en
210 las reuniones del Comité de Nombramientos,
211 debidamente investigado como se establece en
212 la sección C.5.b, y que la información
213 proporcionada al Consejo es verdadera, precisa
214 y completa al mejor de sus conocimientos.

215
216 b) Investigación de antecedentes

217
218
219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246
247

La información proporcionada al Consejo sobre los candidatos recomendados será examinada para verificar su exactitud. Esa información incluirá información esencial para la adopción efectiva de decisiones por el Consejo, como se indica a continuación:

(1) Se han cumplido los requisitos para la elegibilidad (por ejemplo, preparación académica, experiencia laboral y desarrollo profesional).

(2) Se han realizado verificaciones de antecedentes de conformidad con las mejores prácticas y los registros de delincuentes disponibles, incluida la identificación mediante las huellas digitales.

(3) En colaboración con la unidad de investigación correspondiente, se ha determinado que el finalista o los finalistas no tienen ninguna investigación pendiente o abierta.

D. RESULTADOS DESEADOS

1. El Consejo tendrá oportunidades oportunas para una deliberación eficaz del Consejo y una toma de decisiones informada sobre los líderes de MCPS recomendados al Consejo para su aprobación.

248 2. La comunidad de MCPS tendrá la máxima confianza en la
249 integridad de los procesos de selección y nombramiento,
250 y los líderes de MCPS serán de la más alta calidad,
251 integridad, experiencia y compromiso con el éxito de
252 todos los estudiantes y personal de MCPS.

253

254 E. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

255

256 El superintendente de escuelas establecerá reglamentos u
257 otros procedimientos administrativos necesarios para llevar
258 a cabo los objetivos descritos en esta política, para incluir
259 -

260

261 1. identificación oportuna de candidatos cualificados para
262 llenar puestos "interinos" dentro de tres meses, siempre
263 que sea factible; y

264

265 2. protocolos eficaces de entrevistas y nombramientos que
266 designan a los líderes de MCPS de manera oportuna,
267 proporcionando así continuidad de liderazgo que responda
268 a las necesidades de todo el sistema y tiempo en proceso
269 de no más de dos meses, siempre que sea posible.

270

271 3. Cualquier empleado que alegue discriminación laboral en
272 el proceso de nombramiento del Consejo puede presentar
273 una queja ante la Comisión de Derechos Civiles de
274 Maryland (Maryland Commission for Civil Rights) o la
275 Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo
276 (Equal Employment Opportunity Commission).

277

278 F. REVISIÓN E INFORMES

279

280 Esta política será revisada de forma continua de acuerdo con
281 el proceso de revisión del Consejo de Educación.

282

283

284

285

286 Fuentes relacionadas: Código Comentado de Maryland, Artículo
287 de Educación, Sección 4-103 y Sección 6-201

288

289 Historia de la política: Nueva política