

IMPLEMENTACIÓN LEY 20.501

Principales resultados, lecciones y
desafíos.

Angélica Fuenzalida
30 de marzo de 2017.

Servicio Civil



www.serviciocivil.cl

GARANTIZAR LOS VALORES
DEL SISTEMA ADP Y
ASESORÍA TÉCNICA A LOS
MUNICIPIOS.

AGENDA DE PRESENTACIÓN.

1. Contexto de implementación de la ley 20.501.
2. Reflexiones a partir del estudio: “ Equidad en Colegios Públicos: efectos de la selección de Directores por Alta Dirección Pública”. ClapesUC.
3. Principales resultados del Sistema de Selección: cumplimiento de una primera etapa.
4. Lecciones y aprendizajes: muestran los desafíos.



Contexto implementación de la ley 20.501.

Con el propósito de mejorar la gestión y administración de la educación pública, se estableció un nuevo sistema de selección y se entregaron nuevas responsabilidades, atribuciones y mejores rentas, tanto para jefes DAEM como DEE.

Se establece la participación del Sistema de Alta Dirección Pública en la implementación de la concursabilidad.

Servicio Civil

Ley de Calidad y Equidad de la Educación: propósitos en favor de la calidad.

1. Atraer buenos candidatos: aumentar salarios, difusión de los concursos, aumentar postulantes.
2. Seleccionar a los mejores: nuevas comisiones, nuevos procesos de preselección y selección.
3. Foco en calidad y resultados: convenios de desempeño a 5 años.
4. Más atribuciones para gestionar y liderar a sus equipos: equipo directivo de confianza del Director.
5. Acelerar salida del mal desempeño: facultad salida de docentes con mal desempeño (5%).

DIRECTIVOS PARA EL ESTADO



Algunas reflexiones en relación al estudio

Sistema de selección y sus efectos en la mejora educativa: mejora de las escuelas y rendimiento de los estudiantes?

Resultados que “tensionan” al Sistema de Selección.

1. Un sistema de selección en base al mérito y la idoneidad son las variables fundamentales en base a las cuales un profesional es nombrado para ejercer como Director de una escuela; que cuenta con atribuciones y condiciones que favorecen el ejercicio de su cargo. Lo que debiera contribuir a mejorar la eficiencia escolar.
2. Cuánto de la gestión de un Director tiene impacto en el rendimiento de los estudiantes?
3. Estudio muestra resultados: “no hay evidencia favorable sobre una mejora en el desempeño escolar (Simce y PSU); “sí se muestran hallazgos positivos en la proporción de alumnos matriculados en Universidades así como percepción de padres y estudiantes sobre su establecimiento”.

“SISTEMA DE SELECCIÓN
INTRODUCE UN CAMBIO
CULTURAL”.



Principales resultados: cumplimiento de una primera etapa.

La ley 20.501 se promulgó el año 2011; y los primeros nombramientos ocurrieron el año 2012.

Se estableció un periodo de 5 años para instalar el Sistema de Selección y lograr que escuelas y liceos cuenten con un DEE nombrado por ADP.

Continuidad de una Política Pública, más allá del cambio de Gobierno.

Cambios importantes en la institucionalidad del Sistema Educativo: Sistema de Asesoramiento de la Calidad de la Educación en marcha.

Algunas cifras
relevantes.

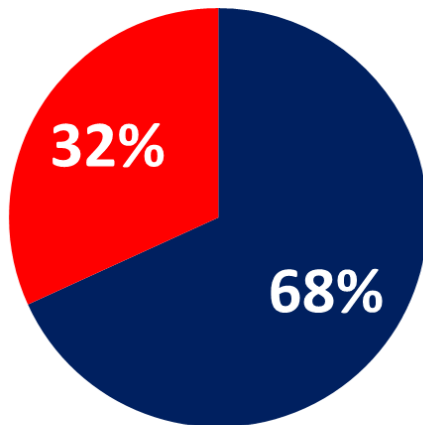
Avances concursabilidad, nombramientos e impacto en la matrícula.

Suma de MAT RBD			
	NOMBRADO	PENDIENTE	Total general
CORPORACIÓN			
CORPORACIÓN	306196	109023	415219
MUNICIPAL DAEM			
Más de 1200	593298	163625	756923
Menos de 1200	40655	15265	55920
Total general	940149	287913	1228062

Cuenta de MAT RBD			
	NOMBRADO	PENDIENTE	Total general
CORPORACIÓN			
CORPORACIÓN	584	283	867
MUNICIPAL DAEM			
Más de 1200	1428	637	2065
Menos de 1200	151	89	240
Total general	2163	1009	3172

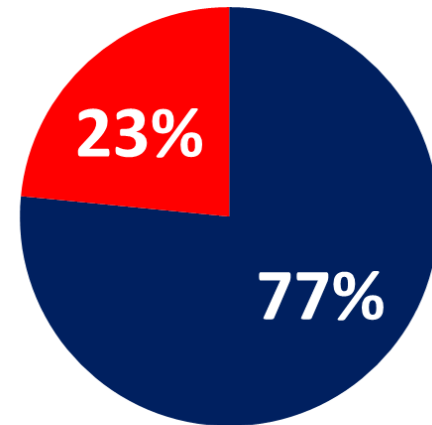
Avances concursabilidad, nombramientos e impacto en la matrícula.

Porcentaje Avance RBD



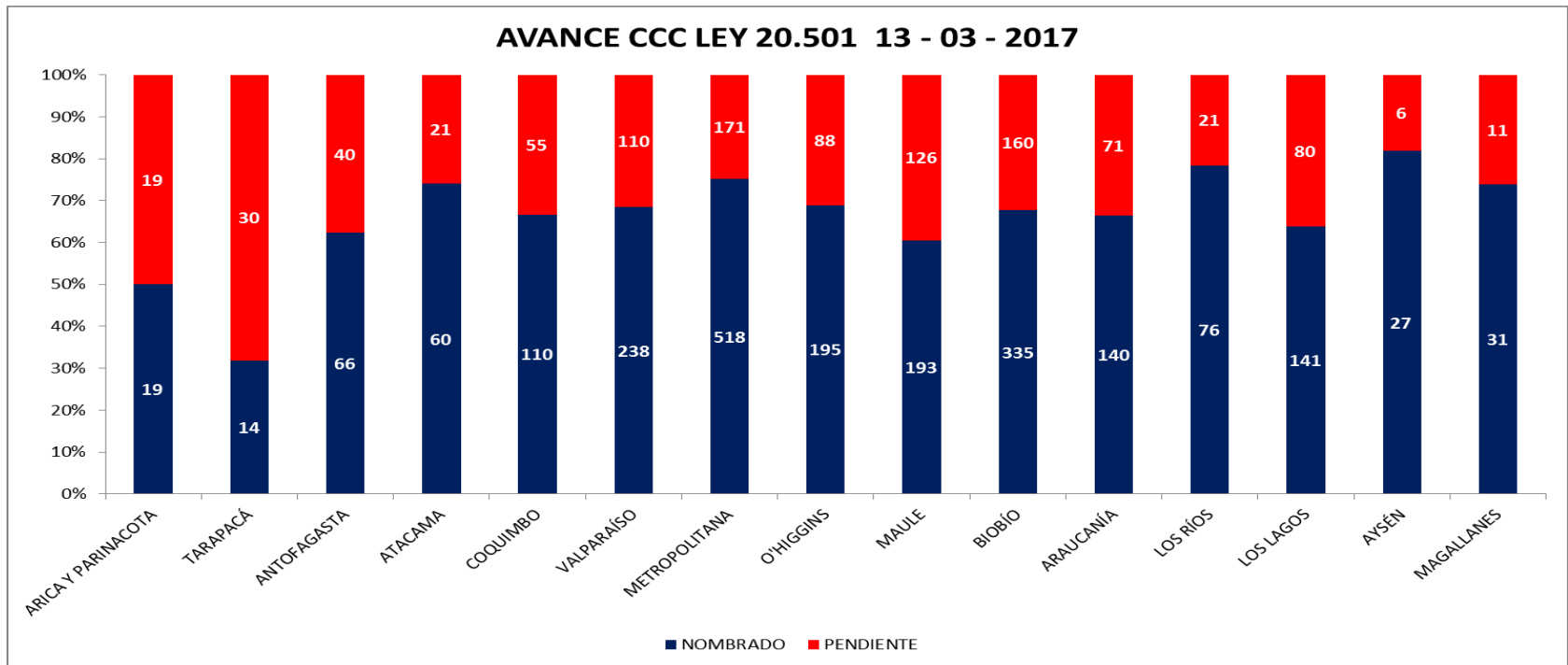
■ Nominado ■ Pendiente

Impacto Matrícula

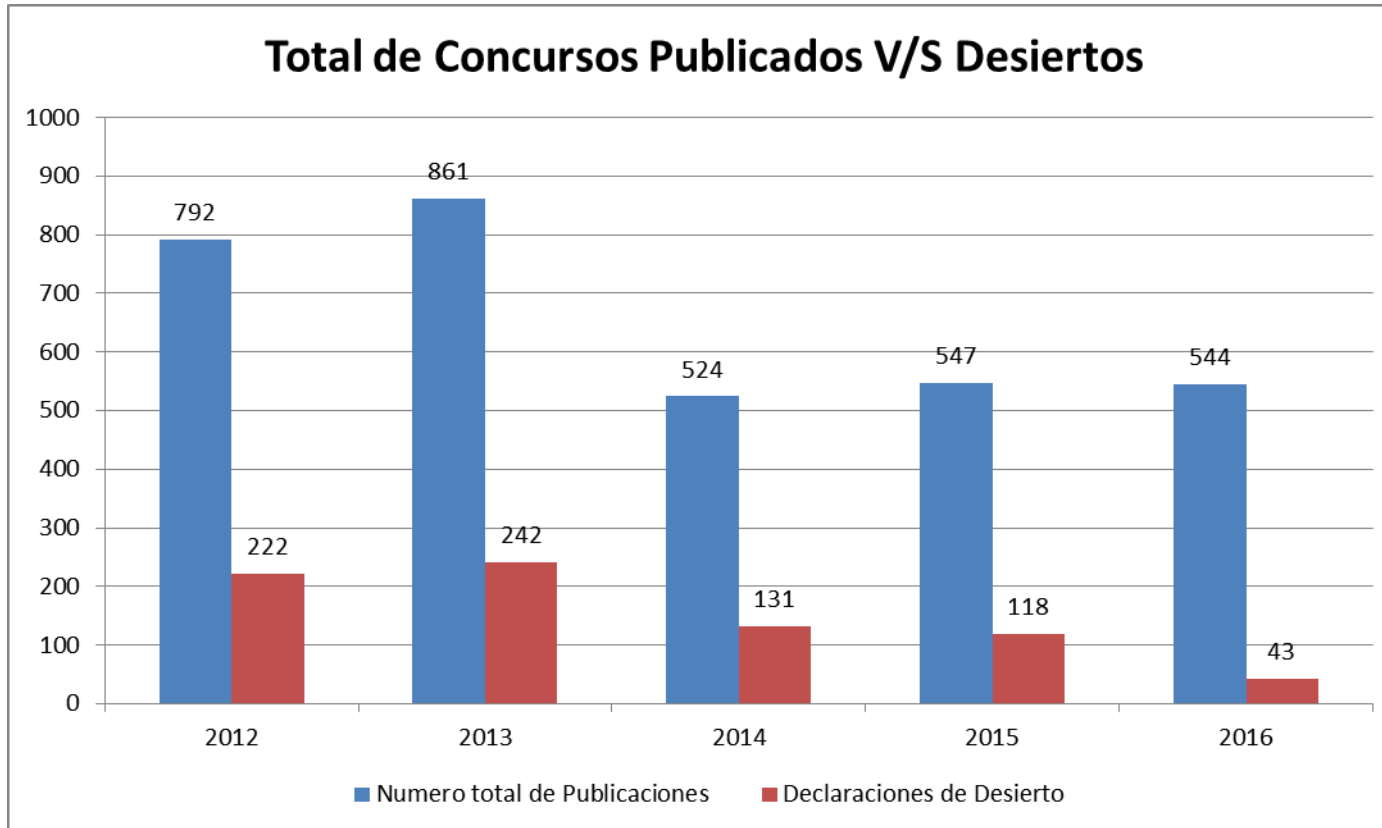


■ Nominado ■ Pendiente

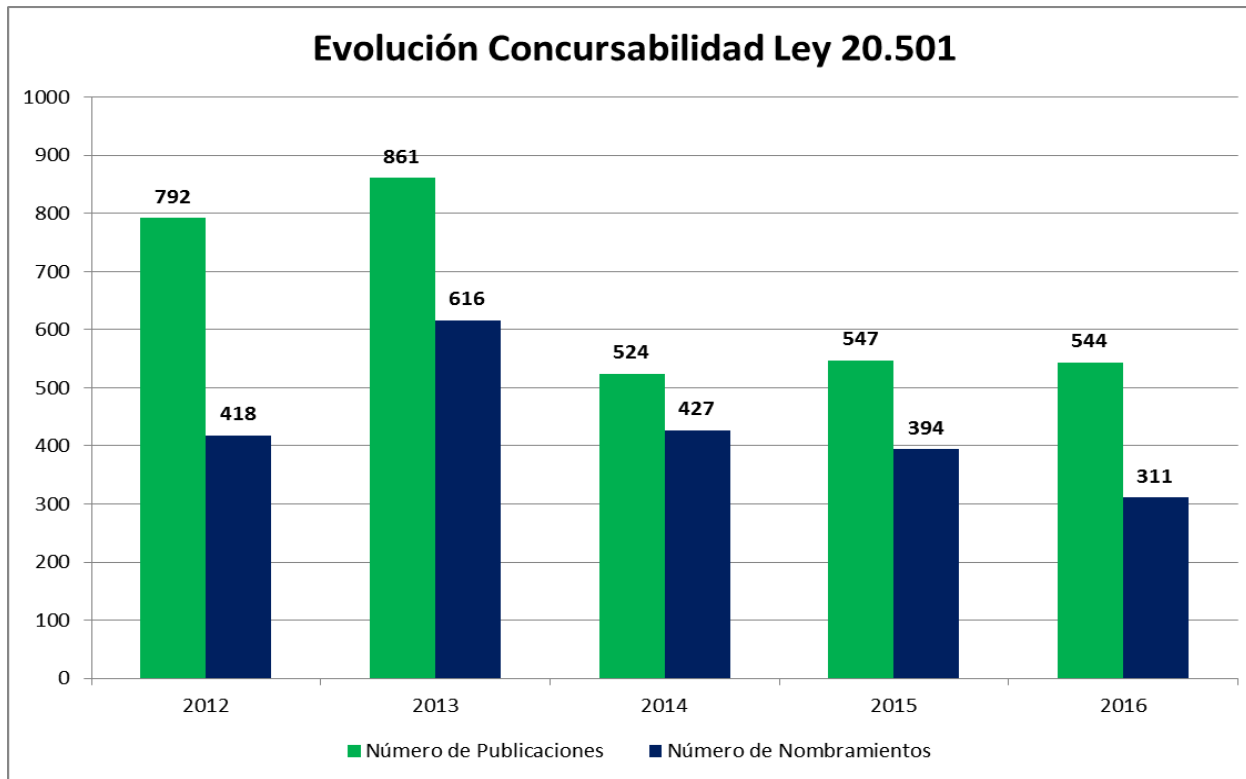
Avances concursabilidad, nombramientos e impacto en la matrícula.



Avances concursabilidad, nombramientos e impacto en la matrícula.



Avances concursabilidad, nombramientos e impacto en la matrícula.



Resultados dan cuenta de
los desafíos de esta
primera etapa.

Principales resultados: cambio cultural.

1. La instalación del sistema ha implicado un cambio cultural: el mérito como factor principal. Legitimidad en la comunidad.
2. La participación del SADP ha significado una profesionalización del proceso: participación de Empresas Consultoras y rol del Servicio Civil. Sumado al valor de la transparencia.
3. Generación de capacidades de nivel local: en los municipios para la selección de líderes competentes para las escuelas de su territorio.
4. Estudios dan cuenta de avances en la percepción que las comunidades tienen del quehacer de sus establecimientos. Variables como contar con un PE, mejora en el clima escolar, mejoras en la relación con

DESAFÍOS PARA CONSOLIDAR
EL SISTEMA Y AVANZAR EN
CALIDAD.

Desafíos a nivel del sistema y con foco en la Escuela.

1. **Consolidar selección de “los mejores líderes para cada escuela”:** potenciar perfiles de cargo pertinentes para cada escuela.
2. **Mejorar proceso de evaluación:** convenios de desempeño como herramienta de apoyo a la gestión directiva, procesos de retroalimentación.
3. **Evaluar condiciones de desempeño directivo:** remuneraciones, atribuciones, “mirada de equipo directivo”.
4. **Articular proceso de selección con Políticas Públicas relativas a “dirección escolar”:** inducción, formación y acompañamiento, evaluación (Carrera Directiva).

Servicio Civil

Modernizando la
Gestión del **Estado**

#GobiernodeChile



@ServicioCivilCL

www.serviciocivil.cl