



Ley N°20.501

Calidad y Equidad de la Educación

Alejandro Weber
Presidente Consejo de Alta Dirección Pública
Octubre de 2019

SERVICIOCIVIL



Permanente Expansión del Sistema ADP

El Sistema de Alta Dirección Pública se ha expandido de 688 cargos el año 2004 a **4.938** el 2019. Este crecimiento, definido siempre en sucesivas leyes, muestra su legitimidad frente al ejecutivo y el congreso.

Actual distribución de cargos:

228 cargos de designación presidencial:

135 Jefes de Servicio (primer nivel jerárquico). *Nota:* se sumarán 59 Servicios Locales de Educación.

28 Directores de Empresas, Consejeros y Comisionados (cuerpos colegiados).

50 Ministros en Tribunales Medioambientales y Tributarios.

15 Rectores Centros de Formación Técnica Estatales.

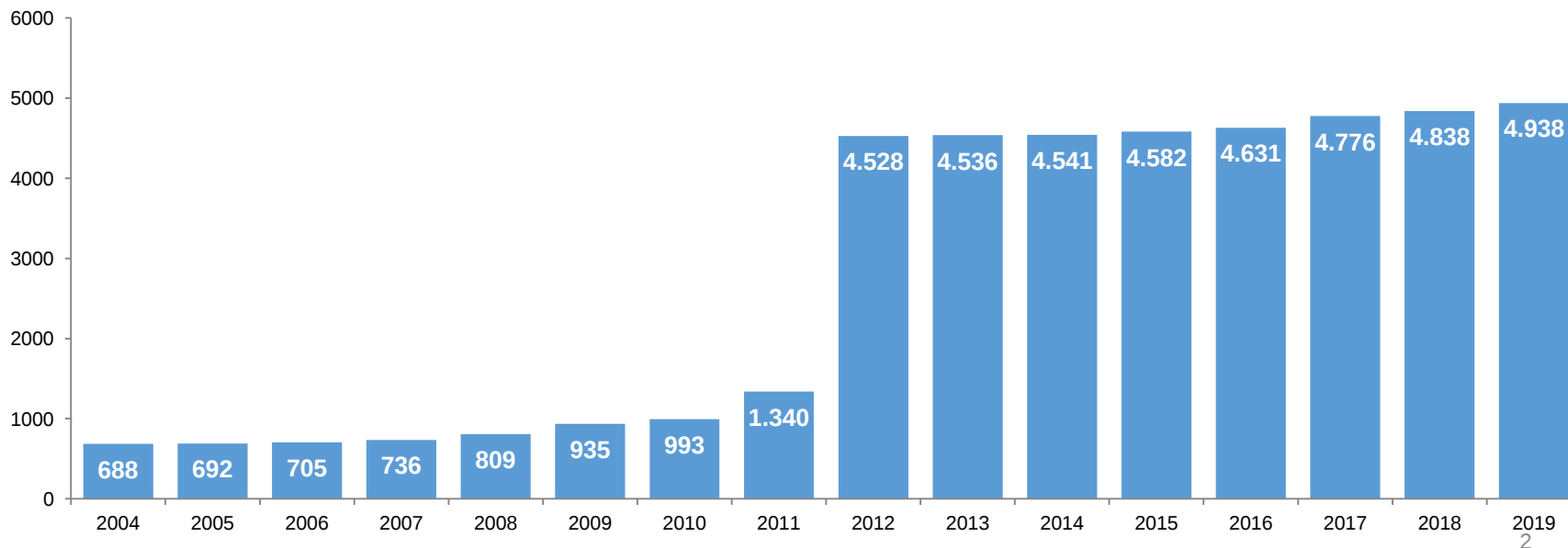
1.129 cargos de segundo nivel jerárquico, en su mayoría directores regionales de servicios públicos.

138 cargos no adscritos, donde sólo la selección es por ADP (ej: Consejo para la Transparencia, INDH).

270 Directores de Educación Municipal (Ley de Calidad y Equidad de la Educación, 2012).

3.172 Directores de escuelas públicas (Ley de Calidad y Equidad de la Educación, 2012).

Gráfico 1: Cantidad de cargos pertenecientes por ley al Sistema ADP 2004-2019



Implementación Ley N°20.501

- **Cobertura:** En Chile existen cerca de 5.000 escuelas públicas. De ellas, 3.172 deben nombrar a sus directores a través del sistema de Alta Dirección Pública (ADP) de acuerdo a lo estipulado en la ley N°20.501 de Calidad y Equidad de la Educación.

Actualmente, 2.233 escuelas cuentan con directores nombrados por Alta Dirección Pública, lo que representa el 73% de matrícula pública. Equivalente a 921 mil escolares.

Gráfico 2. Avance de directores nombrados

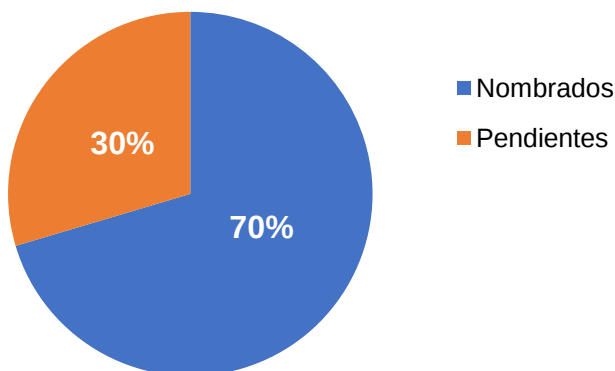
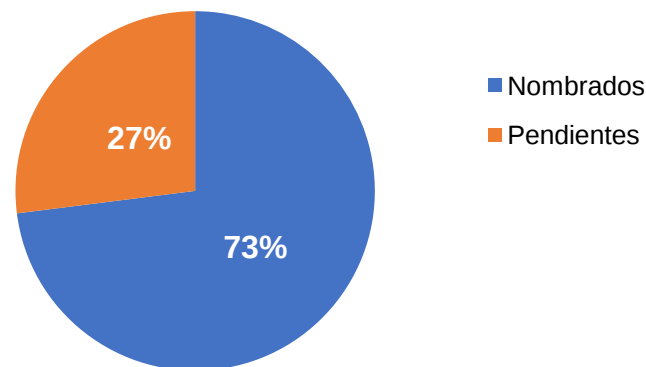


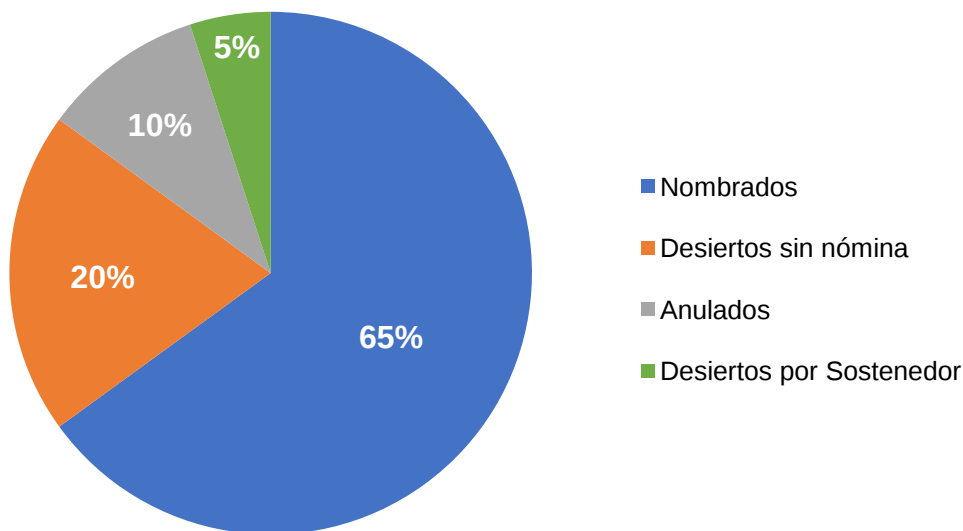
Gráfico 3. Impacto en la matrícula directores nombrados



Implementación Ley N°20.501

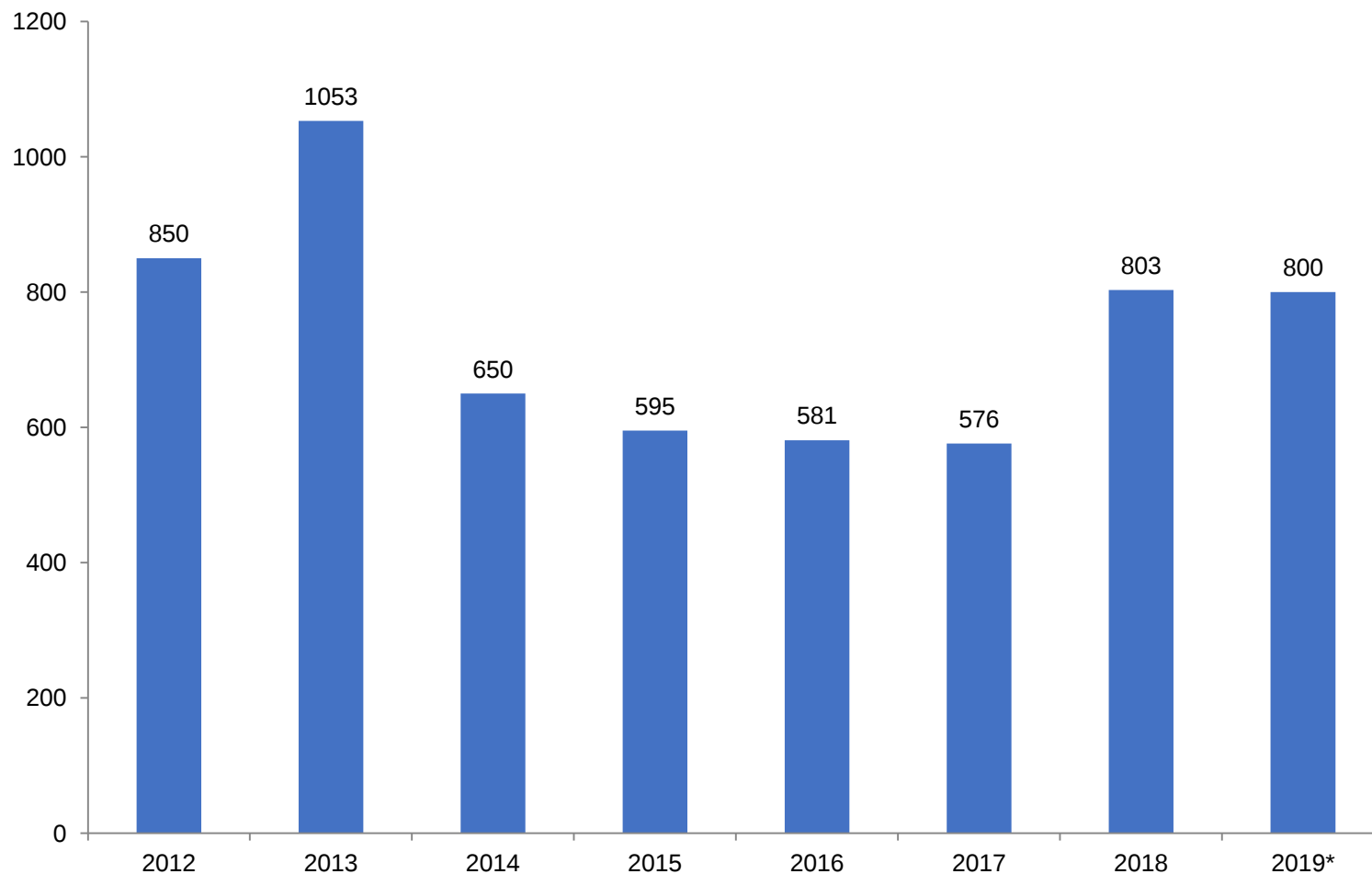
- **Concursabilidad:** Desde la publicación de la ley, se han convocado 5.600 concursos, de los cuales un 65% ha concluido con nombramiento. El 20% ha sido declarado desierto por no contar con nómina, el 10% ha sido anulado y un 5% ha sido declarado desierto por el sostenedor.

Gráfico 4. Comportamiento concursabilidad



Implementación Ley N°20.501

Gráfico 5. Comportamiento de convocatorias por año



*Proyección 2019 realizada por el Área de Educación del Servicio Civil



Implementación Ley N°20.501

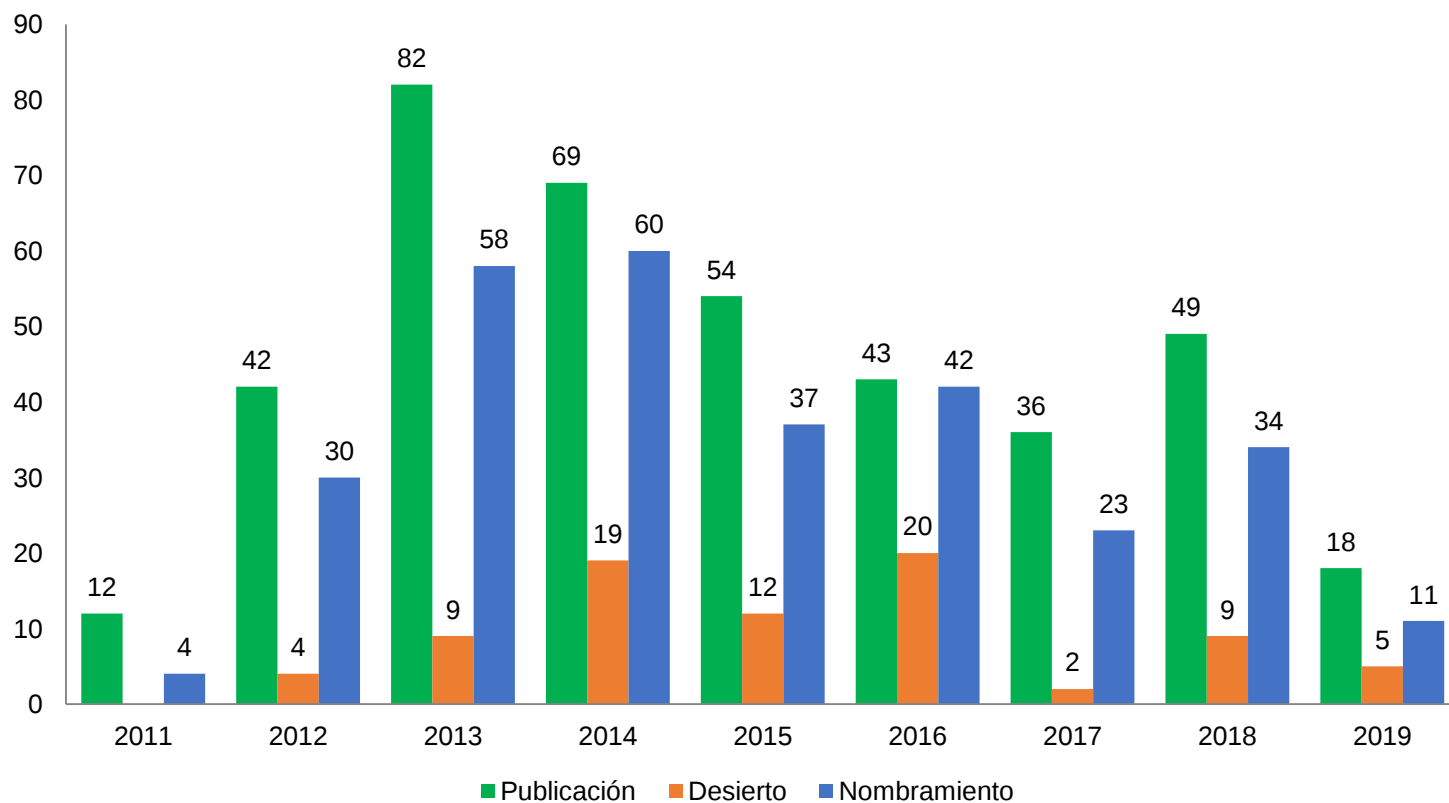


- **Avance:** De las 346 comunas del país, 334 han convocado concursos de directores de escuelas. Sólo 12 comunas no han implementado el Sistema:
 - Bulnes
 - Colina
 - Freire
 - Hualqui
 - La Cruz
 - La Estrella
 - Ollagüe
 - Padre Las Casas
 - Pumanque
 - Puyehue
 - San Ignacio
 - Treguaco

Fuente: Servicio Civil

Implementación Ley N°20.501

Gráfico 6: Concursabilidad por año – Jefes Daem





Nombramientos Directivos Escolares



- **Características de los nombrados:** El 95% de los directores nombrados son profesionales docentes y el 5% restante corresponden a profesionales de otras profesiones.
- **Experiencia:** El 92.2% de los directores nombrados cuenta con experiencia en la educación pública municipal y con más de 23 años de experiencia en este sector. El 50% se ha desempeñado en algún momento en el sistema Particular Subvencionado (10 años promedio) y un muy escaso número se ha desempeñado en el Sistema Particular Pagado.

Nombramientos Directivos Escolares

Gráfico 7: Distribución por sexo en Directores nombrados

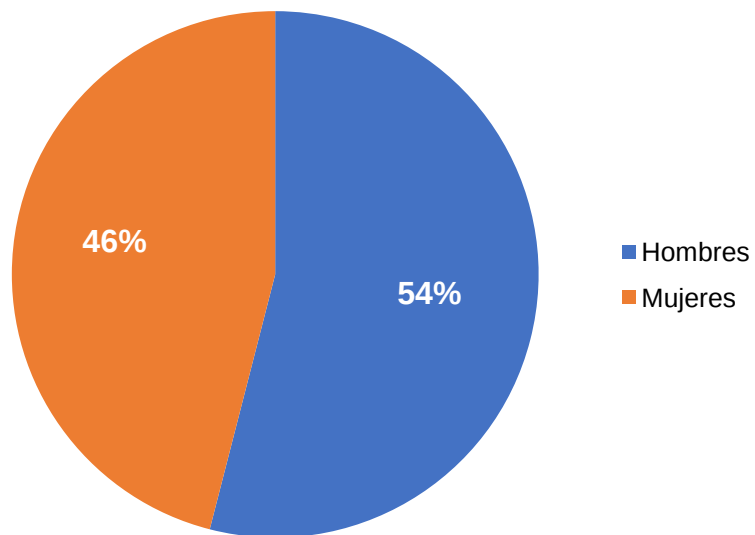
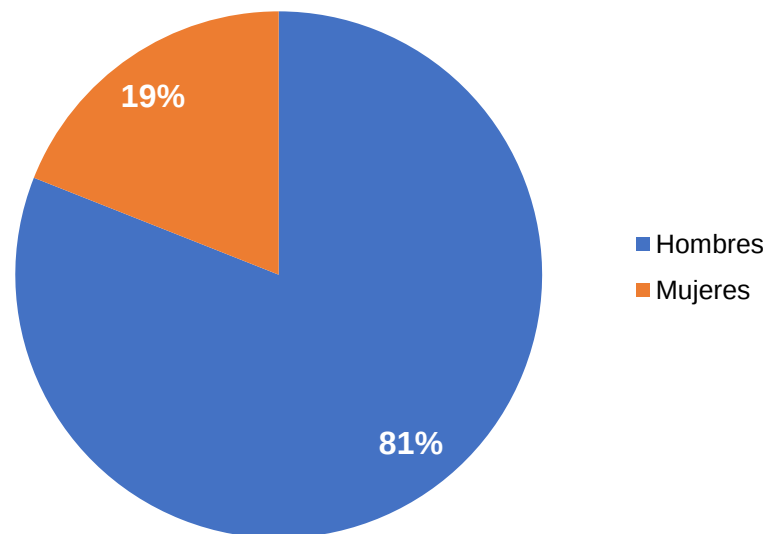


Gráfico 8: Distribución por sexo en Jefes Daem nombrados





Ventajas del Sistema de Alta Dirección Pública

SERVICIOCIVIL





Fortalezas del SADP



- Mérito en el sistema escolar: condición esencial para asumir responsabilidades directivas en educación.
- Permanencia en los cargos da continuidad en la gestión: estudios del Servicio Civil señalan que el 97% de los DEE permanece en el cargo¹.
- Alta motivación y compromiso en el cargo: estudios del Servicio Civil señalan que el 87% de los Directores declara alta motivación en el ejercicio del cargo².
- Gestión del desempeño en los directivos. Convenios de desempeño han contribuido al desarrollo de una cultura evaluativa en el Sistema Escolar. Directores seleccionados por ADP presentan indicios de un mayor liderazgo directivo y pedagógico, lo cual puede permitir una mejor gestión y apoyo al trabajo docente³.

1 Universidad Tecnológica Metropolitana . Condiciones de Implementación de la ley 20.501 de CALIDAD Y Equidad de la Educación: alcances en la gestión de directores de Establecimientos Educacionales y jefes DAEM, 2017.

2 Ídem.

3 Directores Municipales seleccionados por la Ley N°20,501, Agencia de la Calidad de la Educación, 2016.



Convenio de Desempeño



- La Ley N° 20.501 establece el convenio de desempeño como una herramienta de gestión con objetivos educativos a 5 años, que deben evaluarse anualmente a través de un informe público que prepara el Director.
- El convenio ha permitido establecer metas claras y articuladas con otras herramientas de gestión del Sistema Escolar. Permiten dar cuenta de los procesos de mejora de los establecimientos escolares.
- La implementación del sistema ha permitido mejorar la formulación de los convenios. El desafío es fortalecer sistemas de seguimiento y evaluación por parte de los sostenedores para transformarla en una herramienta de gestión del desempeño y mejora escolar.

Fuente: Universidad Tecnológica Metropolitana . Condiciones de Implementación de la ley 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación: alcances en la gestión de directores de Establecimientos Educacionales y jefes DAEM, 2017.



Creemos en la vocación que impulsa a los servidores públicos a resolver con sentido de urgencia las necesidades de todas las personas en nuestro país.

PERSONAS AL SERVICIO DE PERSONAS

SERVICIOCIVIL

