

---

# ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y REFORMA EDUCACIONAL

---

Ley de Calidad y Equidad de la Educación



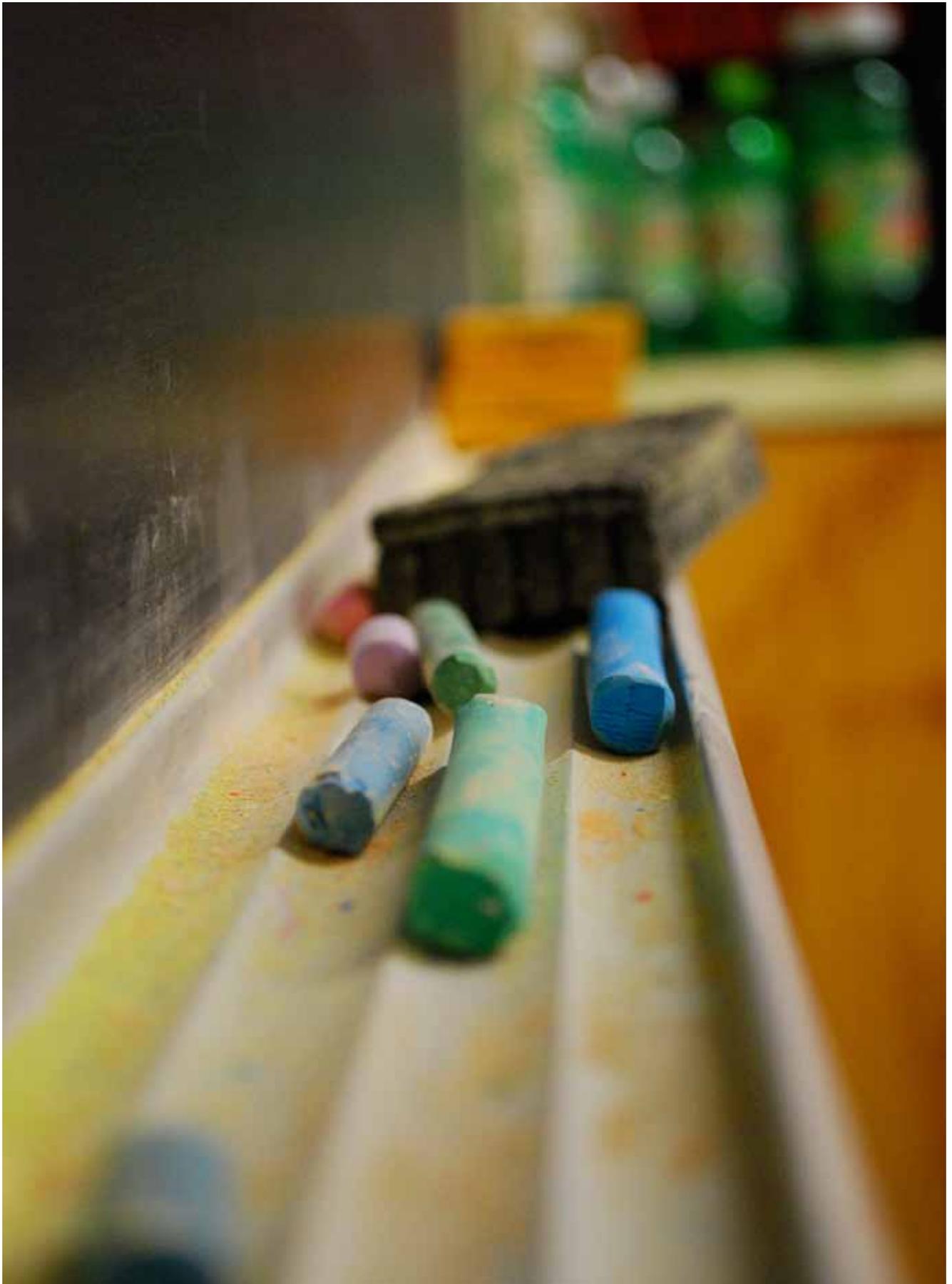
Alta  
Dirección  
Pública

Nuevos Concursos para Directores de Escuelas y Liceos Municipales y de jefes de Departamentos de Educación Municipal



Publicación del Servicio Civil  
Morandé 115, piso 9, Santiago  
[www.serviciocivil.cl](http://www.serviciocivil.cl)

Junio 2014





**“EL FUTURO DE LOS NIÑOS ES SIEMPRE HOY.  
MAÑANA SERÁ TARDE”.**

**Gabriela Mistral**

# ÍNDICE

---

I.- Prólogo .....	8-9
-------------------	-----

---

II.- Alta Dirección Pública y Reforma Educacional: selección de directivos en base al mérito en nuevos servicios y organismos públicos de la nueva institucionalidad en educación.....	10-13
--	-------

---

III.- Alta Dirección Pública y Educación Municipal: Ley de Calidad y Equidad de la Educación.....	14-19
--	-------

---

IV.- Servicio Civil: nuevas capacidades y competencias institucionales .....	20-23
---	-------

---

V.- Selección de Jefes de Departamentos de Educación Municipal (DAEM) .....	24-35
Mas y mejores postulantes .....	24
Avance concursabilidad .....	25-26

## VI.- Nuevos concursos de directores de escuelas y

### liceos municipales..... 36-53

---

Definición de competencias y propuestas de perfiles de los cargos y convenios de desempeño.....	11
Representantes del Consejo ADP en los concursos: estándares de calidad y transparencia.....	12
Alianzas estratégicas con los más 300 municipios a lo largo del país.....	13
Registro y sistematización de asesorías externas para los procesos concursales .....	14
Portal <a href="http://www.directoresparachile.cl">www.directoresparachile.cl</a> .....	14-15
Difusión de las convocatorias: más y mejores postulantes .....	16
Principales Resultados:.....	17
Avances por región .....	18-19
Qué sabemos de los nuevos directores .....	20-21

### VII Desafíos y reflexiones finales..... 54-57

---

# I PRÓLOGO

---

*Con el propósito de mejorar la gestión y administración de la educación pública y fortalecer el desempeño directivo, se estableció un nuevo sistema de selección, nuevas responsabilidades, atribuciones y mejores rentas, tanto para los jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) como para los Directores de Escuelas y Liceos Municipales.*

*Uno de los desafíos más relevantes y apasionantes que está llevando adelante el Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública (CADP) es su participación en la reforma educacional a través de la implementación de la Ley N° 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación, de febrero de 2011.*

*Esta normativa, que fue aprobada con un amplio apoyo en el Congreso Nacional y que en una primera fase debe estar implementada al año 2016, busca avanzar hacia un sistema de educación pública capaz de entregar más y mejores oportunidades para todos los niños y jóvenes del país, en especial aquellos que provienen de familias de menores ingresos y que son los principales usuarios del sistema de educación municipal.*

*Para ello y con el propósito de mejorar la gestión y administración de la educación pública y fortalecer el desempeño directivo, se estableció un nuevo sistema de selección, nuevas responsabilidades, atribuciones y mejores rentas, tanto para los jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM) como para los Directores de Escuelas y Liceos Municipales.*

*El nuevo sistema de selección de Directores de Escuelas y Liceos Municipales contempla la participación de la Alta Dirección Pública, como garante del mérito y la idoneidad de los postulantes, en concursos públicos, competitivos y transparentes, destinados a proveer aproximadamente 4 mil cargos de directores en todo el país. Se busca reclutar profesionales con liderazgo pedagógico, capacidad de gestión y visión estratégica, comprometidos con la comunidad escolar en el desarrollo de proyectos educativos efectivos e innovadores.*

*En el caso del sistema de selección de jefes DAEM, se contempla efectuar a nivel nacional un total de 293 convocatorias. Se busca que los municipios cuenten con directivos capaces de diseñar e implementar los proyectos educativos de manera eficaz en los logros de aprendizaje de sus estudiantes y eficiente en el uso de los recursos públicos, comprometidos con el mejoramiento continuo de la gestión y con la articulación permanente de redes para alcanzar una educación de calidad.*

*Las particularidades que demanda la puesta en marcha de esta ley ha implicado para el Servicio Civil, iniciar, desde fines de 2010, con el acompañamiento del Consejo de Alta Dirección Pública, un intenso proceso de fortalecimiento de sus capacidades y competencias institucionales para la correcta implementación de una política pública, que estamos ciertos tendrá un alto impacto social y será clave para el desarrollo equitativo en nuestro país.*

*Con los esfuerzos y voluntades de los diversos actores que participan de este nuevo sistema, en especial de los propios municipios, durante estos años se ha trabajado mancomunadamente en la implementación de esta ley, que estamos ciertos en un futuro cercano, mostrará avances concretos en el mejoramiento de la Educación, derecho imprescindible para el desarrollo de una sociedad justa e inclusiva y que en los últimos años Chile ha puesto en el centro de sus preocupaciones.*

*A junio de 2014 la etapa de implementación se encuentra en plena marcha y se trabaja activamente en la consolidación de alianzas estratégicas con los municipios a nivel nacional para la optimización y mejoramiento permanente de la calidad de los procesos, teniendo como objetivo principal, la atracción de directivos con alta capacidad de gestión, motivados y comprometidos con el mejoramiento de la educación pública y la innovación.*

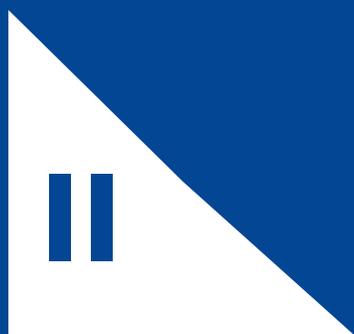
*Se han publicado cerca de 1.700 concursos de Directores de Escuelas y Liceos en todo el país, mientras que los nombramientos superan los 1.200. De las estadísticas existentes es posible destacar que 7 de cada 10 directores nombrados no ocupaban el cargo. Asimismo, 45% de los directores nombrados es mujer y 55% hombre. Se cuenta con más de 60 representantes del Consejo de Alta Dirección Pública para integrar las Comisiones Calificadoras en todo Chile y más de 200 profesionales inscritos en el Registro de Asesorías Externas, entre otros avances.*

*En cuanto a los jefes DAEM, a junio de 2014 se han iniciado más de 120 concursos y los nombramientos superan los 100. En el caso de los concursos DAEM de comunas de más de 1.200 alumnos, un 87% de los profesionales nombrados no era ocupante del cargo, el 50% de ellos no había desempeñado un cargo similar y más del 80% tiene estudios de posgrado.*

*A solo dos años de la implementación de la Ley de Calidad y Equidad de la Educación, las cifras son auspiciosas y dan cuenta de un trabajo serio y riguroso del Servicio Civil y de la Alta Dirección Pública, con el apoyo permanente del Ministerio de Educación, para responder -con altos estándares y en tiempo oportuno- a la responsabilidad que le entregó el país de aportar al mejoramiento de la educación pública, con su experiencia acumulada en el reclutamiento de directivos para el Estado.*

*Con los esfuerzos y voluntades de los diversos actores que participan de este nuevo sistema, en especial de los propios municipios, durante estos años se ha trabajado mancomunadamente en la implementación de esta ley, que estamos ciertos en un futuro cercano, mostrará avances concretos en el mejoramiento de la Educación, derecho imprescindible para el desarrollo de una sociedad justa e inclusiva y que en los últimos años Chile ha puesto en el centro de sus preocupaciones.*

**SERVICIO CIVIL**



**ALTA DIRECCIÓN  
PÚBLICA  
Y REFORMA  
EDUCACIONAL**



# ADP Y SELECCIÓN DE DIRECTIVOS EN NUEVOS SERVICIOS Y ORGANISMOS DE LA NUEVA INSTITUCIONALIDAD EN EDUCACIÓN

La nueva institucionalidad en materia educacional de los últimos años, estableció una activa participación del Sistema de Alta Dirección Pública (ADP) en la selección -en base al mérito- de los directivos de los nuevos servicios y organismos creados para el aseguramiento de la calidad de la educación parvularia, básica, media y superior.

Así, tal como sucede en la Ley de Calidad y Equidad de la Educación en el ámbito municipal, a través de diversos textos legales el Congreso Nacional dispuso la intervención de la ADP en la selección de los integrantes de nuevos organismos, tales como, el Consejo Nacional de Educación, la Agencia de la Calidad de la Educación y la Superintendencia de Educación.

## AGENCIA DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN:

En conformidad con la ley N° 20.529, que establece el Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, la ADP participa en el proceso de selección de los cinco Consejeros de la Agencia de la Calidad de la Educación, además del Secretario Ejecutivo del mismo organismo.

Esta Agencia -que inició sus actividades en octubre de 2012- es el organismo encargado de evaluar y orientar el sistema educativo a fin de que el mismo propenda al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, considerando las particularidades de los distintos niveles y modalidades educativas.

El Consejo de la Agencia de la Calidad de la Educación está constituido por cinco integrantes de destacada

experiencia en la actividad educativa y corresponde al Sistema de Alta Dirección Pública participar de su proceso de selección, garantizando -como establece la ley- la pluralidad en su conformación. El nombramiento de estos consejeros es una facultad del Ministro de Educación.

Asimismo, el cargo de Secretario Ejecutivo de la Agencia y cinco cargos de II Nivel Jerárquico correspondientes a los jefes de División de Evaluación de Logros de Aprendizaje; de Evaluación de Desempeño; de Estudios; de Información a la Comunidad; y de Administración General también deben ser seleccionados a través del sistema ADP.



## CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN:

La ley N° 20.370, General de Educación, de 12 de septiembre de 2009, establece la participación de la ADP en la selección de seis de los diez integrantes del Consejo Nacional de Educación, organismo encargado de cautelar y promover la calidad de la educación parvularia, básica, media y superior.

El Consejo de Alta Dirección Pública debe proponer seis ternas de candidatos idóneos. En base a las primeras dos, el Presidente de la República designa a dos profesionales de la educación que ejerzan labores docentes en el ámbito municipal y particular, respectivamente. En base a las cuatro ternas restantes, el Presidente de la República debe elegir a igual número de académicos y/o profesionales de reconocido prestigio en el ámbito educativo, dos de ellos en el área de la educación parvularia, básica o media. En este caso, su decisión debe ser ratificada por los dos tercios de los senadores en una única votación.



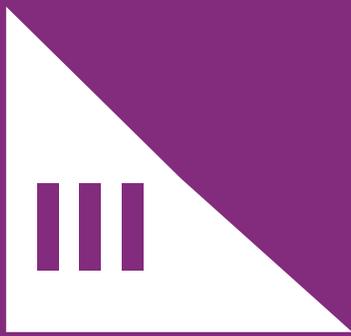
## SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN:

La ley entregó a la Alta Dirección Pública la selección de candidatos al cargo de Superintendente de Educación, así como de la plana directiva de la Superintendencia, entidad encargada de evaluar y fiscalizar el cumplimiento de estándares de calidad por parte de los sostenedores, fiscalizar la ley y normativa educacional y la rendición de cuentas de los sostenedores públicos y privados.

La Superintendencia de Educación Escolar es uno de los nuevos organismos que, junto con la Agencia de Calidad, fueron creados mediante la Ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, aprobada en mayo de 2011, iniciando sus funciones el segundo semestre del 2012.

Además del cargo de Superintendente de Educación, deben proveerse con la intervención de la Alta Dirección Pública, cuatro cargos de Jefe de División: Jurídica; Administración General; Comunicaciones y Denuncias; y de Fiscalización; así como los 15 Directores Regionales.





# **ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y EDUCACIÓN MUNICIPAL:**

**LEY DE CALIDAD Y EQUIDAD DE LA EDUCACIÓN.**



**E**l 26 de febrero de 2011 se publicó en el Diario Oficial la ley N° 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación, que busca optimizar la gestión y administración de la educación municipal en su conjunto y pone especial énfasis en el fortalecimiento y mejoramiento del desempeño del nivel directivo.

Con este propósito, se estableció un nuevo sistema de reclutamiento y selección para los cargos de jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) y de Directores de Escuelas y Liceos Municipales, que va unido a una serie de nuevas responsabilidades, atribuciones e incentivos para atraer a los mejores profesionales al desafío de mejorar la educación pública.

La ley estableció que para reclutar a estos directivos se realicen concursos públicos, con la participación de la Alta Dirección Pública (ADP), como una forma de aprovechar la exitosa experiencia acumulada de la ADP en materia de selección de directivos para el Estado.

En el caso de los Directores de Escuelas y Liceos Municipales se trata de aproximadamente 4 mil cargos

a nivel nacional. Si bien la ley otorgó a los municipios la responsabilidad de conducir los concursos, también determinó que un representante del Consejo de Alta Dirección Pública integre las Comisiones Calificadoras que evalúan a los postulantes. Además, este representante tiene la responsabilidad de designar a la empresa experta en selección de personas que asesora técnicamente a los gobiernos locales en dicho proceso, la que debe estar registrada ante el Servicio Civil.

Respecto a los concursos para proveer los cargos de los jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM), se estableció que en las comunas con más de 1.200 alumnos los procesos de selección deben regirse por un procedimiento similar al utilizado en un concurso ADP de II Nivel Jerárquico. Mientras que en aquellos municipios con menos de 1.200 alumnos se debe utilizar el mismo procedimiento establecido para seleccionar a los Directores de Escuelas y Liceos Municipales. La ley, en tanto, dispuso que los jefes de Educación de las Corporaciones Municipales de Educación no estén afectos a este nuevo sistema.

## QUÉ BUSCA Y ESTABLECE EL NUEVO SISTEMA:

- ☞ Mejorar la calidad y equidad de la educación pública.
- ☞ Optimizar la gestión y administración de la educación municipal en su conjunto.
- ☞ Contratación de Directivos elegidos a través de concursos públicos, transparentes y en base al mérito.
- ☞ Optimizar el desempeño de los líderes educativos con metas claras y evaluación permanente.
- ☞ Mejorar rentas e incentivos para los directivos de la educación municipal.
- ☞ Atraer a los mejores líderes para implementar los proyectos educativos.

## ¿Por qué la ADP?

1

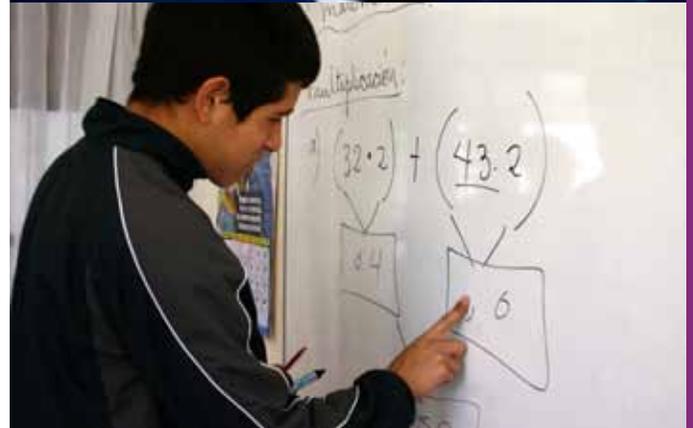
Aprovechar la experiencia acumulada de la ADP en materias de reclutamiento y selección de directivos para el Estado.

2

Incorporar en los nuevos procesos los valores que rigen ADP: idoneidad, mérito, transparencia, no discriminación.

3

Aportar al mejoramiento de la gestión y administración de la educación municipal en su conjunto.



## Rol de la ADP

1

Selección de Jefes de Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM)

2

Participación en procesos de selección de directores de Escuelas y Liceos Municipales

COMPROMETIDO  
CON MEJORAR  
LA CALIDAD DE  
LA EDUCACIÓN  
PÚBLICA



# AÑO 2016

SELECCIÓN DE

# 3.893

SELECCIÓN DE

# 293

## JEFES DAEM

## DIRECTORES DE ESCUELAS Y LICEOS MUNICIPALES

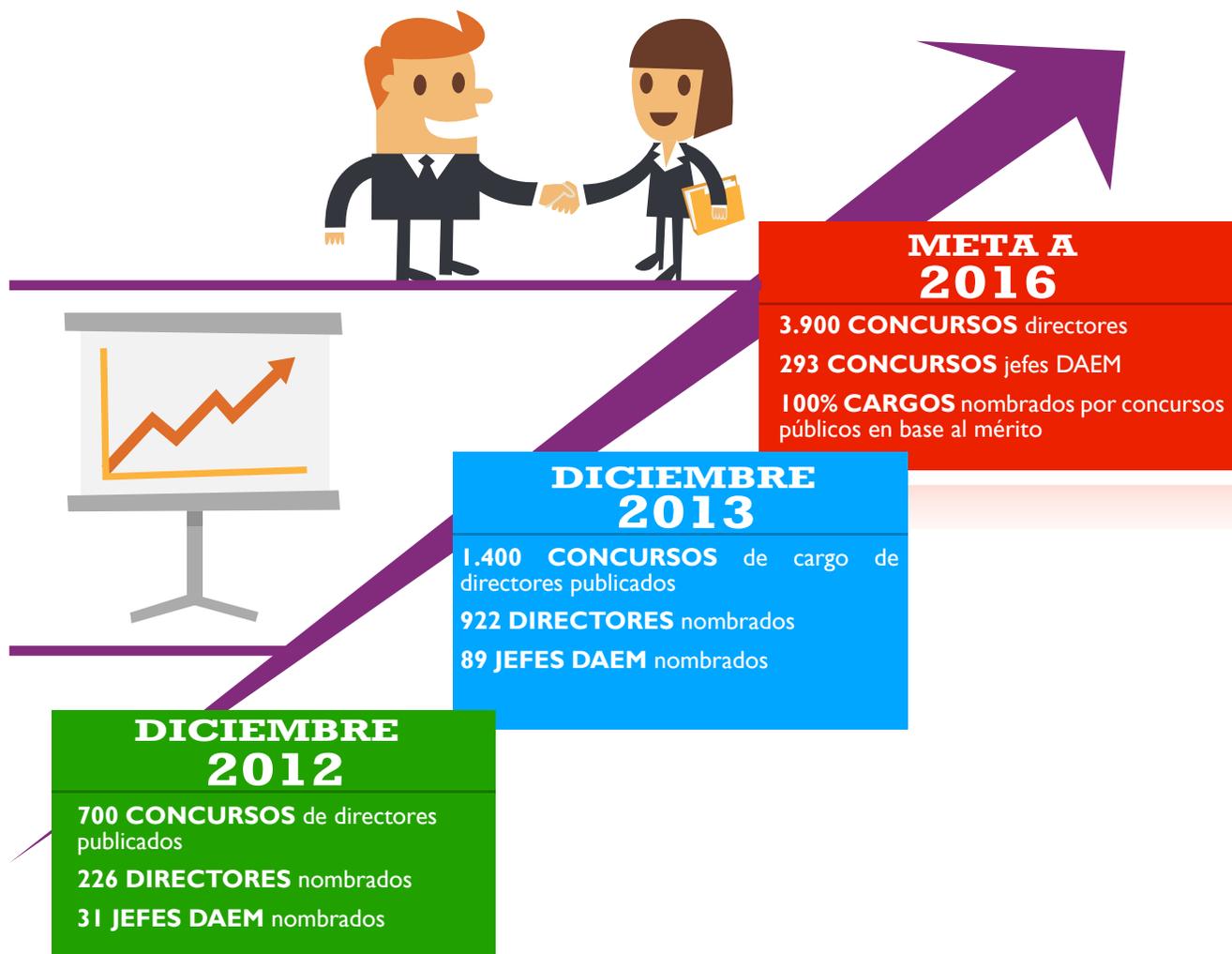
REGIÓN	CARGOS JEFES DAEM
Arica y Parinacota.....	5
Tarapacá.....	7
Antofagasta.....	9
Atacama.....	14
Coquimbo .....	32
Valparaíso.....	34
O'Higgins .....	30
Maule .....	30
Bíobío .....	54
Araucanía.....	21
Los Ríos .....	10
Los Lagos.....	8
Aysén .....	11
Magallanes.....	4
Metropolitana .....	24
<b>TOTAL.....</b>	<b>293*</b>

REGIÓN	CARGOS DE DIRECTOR
Arica y Parinacota.....	49
Tarapacá.....	116
Antofagasta.....	86
Atacama.....	226
Coquimbo .....	431
Valparaíso.....	329
O'Higgins .....	390
Maule .....	657
Bíobío .....	298
Araucanía.....	323
Los Ríos .....	44
Los Lagos.....	45
Aysén .....	729
Magallanes.....	129
Metropolitana .....	41
<b>TOTAL.....</b>	<b>3.893*</b>



(\*) De acuerdo a matrícula de los establecimientos a 2012

# AVANCES Y METAS



A white right-angled triangle is positioned in the lower-left corner of the green background. The Roman numeral 'IV' is printed in green inside the triangle.

**IV**

# **SERVICIO CIVIL:**

**NUEVAS CAPACIDADES Y COMPETENCIAS  
INSTITUCIONALES.**



**E**l Servicio Civil y el Consejo de Alta Dirección Pública se han fijado como desafío que los principios de idoneidad, mérito, transparencia y no discriminación, guíen los procesos de búsqueda y selección de los directivos de educación del ámbito municipal, con el fin de reclutar profesionales de excelencia, dotados con las competencias y el liderazgo necesarios para llevar adelante la reforma educacional en curso.

Para responder a los nuevas y crecientes tareas fue necesario establecer una nueva estructura al interior de la Subdirección de Alta Dirección Pública del Servicio Civil, creándose para ello una Coordinación

de Educación, que asumió la concursabilidad de los cargos de jefes DAEM y de Directores de Escuelas y Liceos Municipales.

Para llevar a cabo las labores de administración, capacitación, soporte y monitoreo asociadas a los nuevos procesos de selección, el Servicio Civil ha venido reforzando sus equipos de trabajo y conformó un equipo multidisciplinario y altamente profesionalizado, dedicado exclusivamente a los concursos asociados a la ley N° 20.501. Está compuesto por 15 personas, cuya diversidad de competencias y enfoques ha permitido enfrentar con éxito los desafíos propios de la implementación de las tareas que le han sido encomendadas.

## ADP: PRINCIPALES TAREAS DESPLEGADAS



## DESPLEGANDO CAPACIDADES A NIVEL REGIONAL

La particularidad de la nueva ley, en especial en el caso de la selección de directores, hizo necesaria una presencia regional del Servicio Civil, de manera de posibilitar la entrega oportuna y adecuada del apoyo técnico y de asesoría a los gobiernos locales en los procesos de selección, así como del correcto monitoreo y soporte para los actores de la Alta Dirección Pública que participan del sistema.

Es así como en estos primeros años de implementación de la ley se instalaron coordinaciones regionales del área de Educación, cuyas principales funciones son, entre otras:

- Apoyar, asesorar y coordinar el trabajo con los municipios y con los demás actores del territorio.
- Apoyar y coordinar a nivel regional al grupo de representantes del Consejo de Alta Dirección Pública.

- ✓ Realizar seguimiento al rol de las asesorías externas encargadas del proceso de selección y registradas ante el Servicio Civil, las que son contratadas directamente por cada municipio.

## COORDINACIONES DE EDUCACIÓN - MACROZONAS

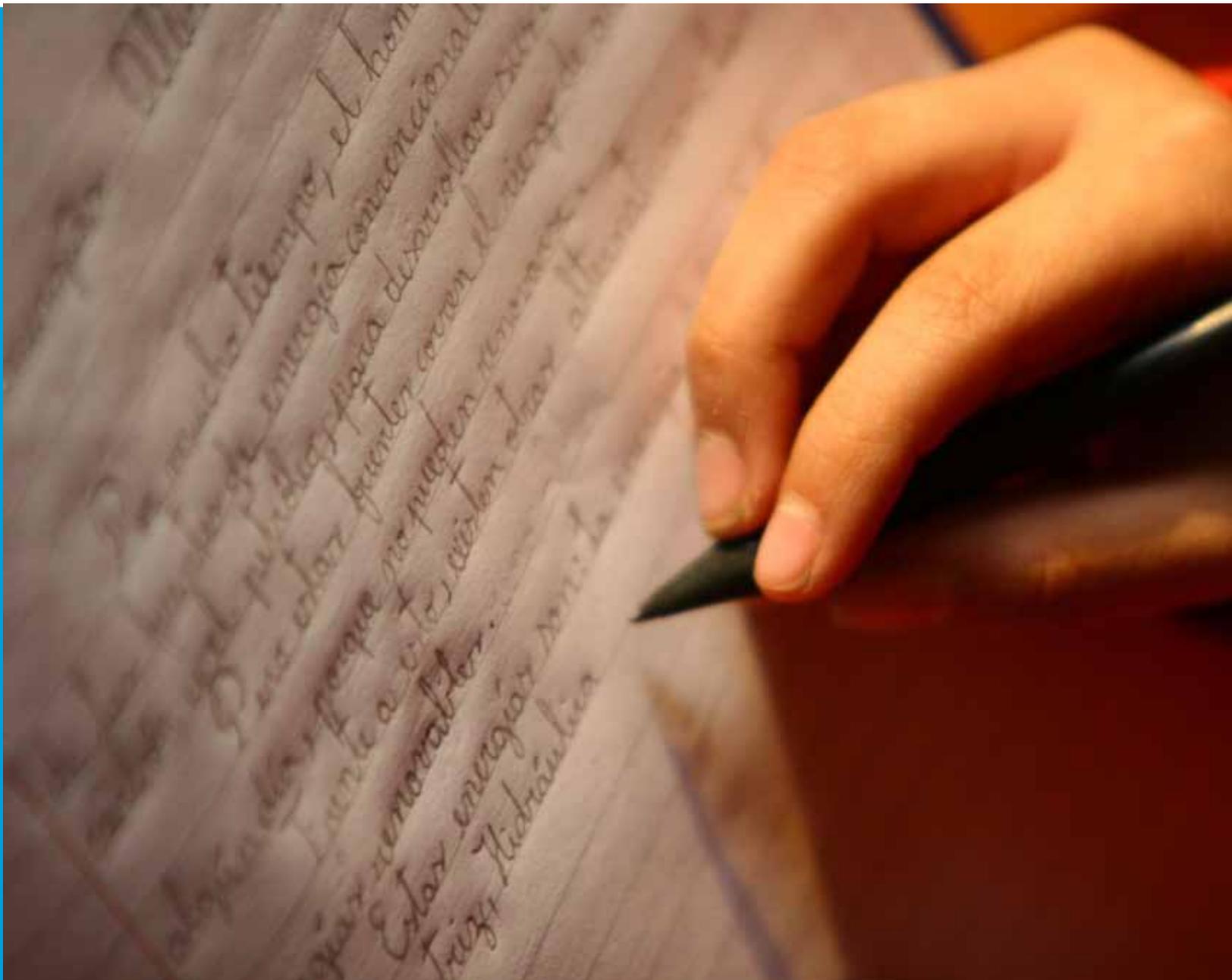
- ✓ **Zona Norte** (regiones de Arica y Parinacota, de Tarapacá, de Antofagasta y de Atacama);
- ✓ **Zona Centro-Norte** (regiones de Coquimbo y de Valparaíso);
- ✓ **Zona Metropolitana** (Región Metropolitana);
- ✓ **Zona Centro-Sur** (Regiones del Libertador Bernardo O'Higgins, del Maule y Biobío);
- ✓ **Zona Sur y Austral** (Regiones de la Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, de Aysén y de Magallanes).





V

**SELECCIÓN  
DE JEFES DE  
DEPARTAMENTO  
DE EDUCACIÓN  
MUNICIPAL (DAEM)**



Los jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal son los directivos municipales a cargo del diseño e implementación del proyecto educativo comunal y de la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales.

La ley N° 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación estableció la participación de la Alta Dirección Pública en los procesos de selección de Jefes DAEM, contemplando la realización de concursos públicos y abiertos, basados en los principios de **idoneidad, mérito, transparencia y no discriminación**.

El objetivo de estos procesos es reclutar a los mejores profesionales, que cuenten con las competencias y el liderazgo necesario para diseñar e implementar los proyectos educativos locales con énfasis en la calidad. A nivel nacional se debe seleccionar un total de 293 Jefes DAEM: 197 correspondientes a comunas con más de 1.200 alumnos matriculados, excluyéndose las corporaciones educacionales municipales. A ellos se suman otros 96 cargos correspondientes a directivos de municipios que registran menos de 1.200 alumnos matriculados es sus colegios.

### MISIÓN JEFE DAEM

Al Jefe de Educación le corresponde implementar el proyecto educativo de su comuna, mediante la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales municipales, asegurando el cumplimiento de las normas y programas del Ministerio de Educación. Todo ello con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación de la comuna.

### MEJORES CONDICIONES

- El nombramiento es por 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.
- Suscriben con el respectivo sostenedor, un convenio de desempeño de carácter público, en que se establecen las metas y objetivos.
- Debe informar anualmente al sostenedor y al Concejo Municipal el grado de cumplimiento del convenio. Conforme a ello el sostenedor puede pedir la renuncia anticipada, tras lo cual se realiza un nuevo concurso.
- A estos concursos pueden postular profesionales, aun cuando no sean docentes, que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres. En los casos en que la persona nombrada no sea profesional de la Educación, se deberá contar con la asesoría de un docente encargado del área técnico-pedagógica.

### COMPETENCIAS BUSCADAS EN LOS JEFES DAEM

- ✓ Pasión por la Educación
- ✓ Visión Estratégica
- ✓ Planificación – Administración de Recursos
- ✓ Relación con el entorno y redes
- ✓ Liderazgo
- ✓ Conocimientos Técnicos



## MEJORES RENTAS:

Los jefes DAEM nombrados mediante este nuevo procedimiento accede a mayores remuneraciones, las que se establecen a través de una asignación de administración de educación municipal de acuerdo a la matrícula de la comuna.

MATRÍCULA TOTAL COMUNA	ASIGNACIÓN DIRECTIVA PORCENTAJE
399 o menos	25%
400 a 799	75%
800 a 1.199	150%
1.200 o más	200%

## QUIÉNES INTEGRAN LA COMISIÓN CALIFICADORA INDEPENDIENTE

El proceso de selección es conducido por una Comisión Calificadora Independiente, la que debe cautelar la no discriminación, imparcialidad y plena transparencia del concurso. Además, garantiza el resguardo de la confidencialidad en el desarrollo de los mismos y asegura el mérito e idoneidad de los candidatos/as que llegan a las instancias finales del proceso de selección.

### INTEGRANTES:

1. Sostenedor o un representante de éste.
2. Un director de un establecimiento educacional municipal de la respectiva comuna, que será elegido por sorteo.
3. Un representante del Consejo de Alta Dirección Pública, denominado "Profesional Experto".

### NOMBRAMIENTO DEL DAEM:

1. Los jefes/as DAEM son nombrados por el sostenedor entre cualquiera de quienes integren la nómina - de 3 candidatos- propuesta por la Comisión Calificadora.

## CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN: (COMUNAS DE MÁS DE 1.200 ALUMNOS)

**NO DISCRIMINATORIO:** no se discrimina por razones de sexo, edad, religión, opiniones, opciones políticas, orientación sexual, identidad de género, estado civil, discapacidad u otras. Selección solo considera mérito, formación, experiencia y competencias exigidas para el buen desempeño del cargo.

**CONFIDENCIAL:** los actores involucrados deben mantener la reserva de la identidad de los candidatos durante todo el proceso, así como otros datos amparados bajo las normas legales.

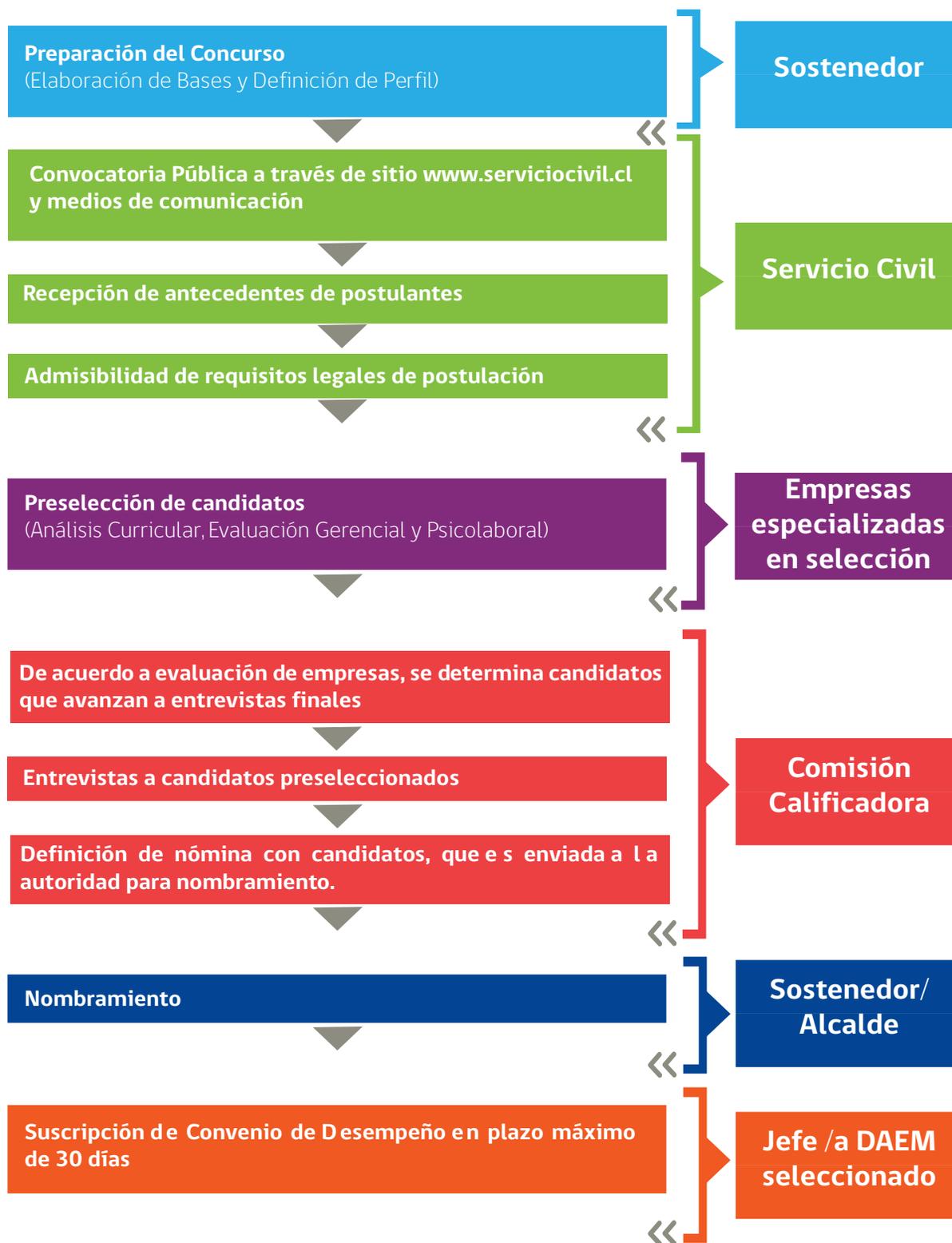
**ES UN PROCESO REGLADO:** el marco jurídico de los procesos de selección está constituido por la ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad de la Educación, los decretos supremos que aprobaron el reglamento de la ley y las bases de los respectivos concursos.

**AMPLIA CONVOCATORIA:** las convocatorias se difunden en página web de la respectiva municipalidad y/o en un diario de amplia circulación nacional, así como en el sitio [www.serviciocivil.cl](http://www.serviciocivil.cl).

**MÉRITO E IDONEIDAD:** el proceso es un mecanismo de valoración de formación, experiencia y competencias para el desempeño de las funciones, lo que debe ser evaluado por las asesorías externas y por las Comisiones Calificadoras, en sus distintas etapas.

**INCLUYE PARTICIPACIÓN PÚBLICO-PRIVADA:** se contempla la participación de empresas expertas en selección de personas, las que trabajan en los procesos en conjunto con el Servicio Civil.

## ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN JEFES DAEM (COMUNAS CON MÁS DE 1.200 ALUMNOS)



Tiempo promedio concurso, desde convocatoria a envío de nómina a la autoridad: 85 días

## PREPARACIÓN DE LA ADP

Con el fin de responder adecuadamente a este nuevo desafío, esta vez en el campo de la Educación, el Consejo Alta Dirección Pública y el Servicio Civil orientaron su trabajo a la revisión de estudios académicos, de centros de investigación y comisiones de trabajo; se efectuaron reuniones con expertos e investigadores – entre ellos, el Centro de Investigación Avanzada de la Educación, el Instituto Chileno de Estudios Municipales y la Fundación Chile-, con el Ministerio de Educación, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, autoridades locales, Jefes de Educación de diversos municipios del país y docentes.

### ACCIONES MÁS RELEVANTES:

- Reuniones con entidades especializadas y revisión de estudios académicos.
- Entrevistas a lo largo del país con actores relevantes del sistema: alcaldes, jefes de Educación, directores establecimientos educacionales; quienes aportaron desde el conocimiento y las propias expectativas, la definición del rol del jefe DAEM y sus funciones, entre otras materias.
- Construcción del Perfil y propuestas de Convenio de Desempeño.
- Inducción y capacitación a consultoras ADP para trabajar en los nuevos procesos de selección.
- Jornadas de trabajo con Profesionales Expertos (representantes del Consejo de Alta Dirección Pública) en los Comités de Selección.
- Seguimiento, evaluación y trabajo permanente del accionar de consultoras ADP y representantes del Consejo ADP.
- Evaluación cualitativa del impacto de la selección de jefes DAEM.
- Difusión de las convocatorias para atraer más y mejores postulantes.

Una tarea relevante constituyó la elaboración de una propuesta de perfil para el cargo de jefe DAEM, así como del convenio de desempeño, con el propósito de ponerlos a disposición de los municipios, en la perspectiva de reclutar profesionales con probada capacidad de gestión, liderazgo, comprometidos con la educación y los proyectos educativos comunales.

Para asegurar la rigurosidad técnica de este proceso, el Consejo de Alta Dirección Pública y el Servicio Civil realizaron más de 70 entrevistas a lo largo de todo el país y se aplicaron más de 200 encuestas.

## Líderes para la educación pública

### Concurso público para:

Jefe/a - Director/a Departamento de Administración de Educación Municipal

- Municipalidad de San Felipe
- Municipalidad de San Antonio
- Municipalidad de Osorno

### Amplía plazo de postulación:

Jefe/a - Director/a Departamento de Administración de Educación Municipal

- Municipalidad de Santiago
- Municipalidad de Valdivia
- Municipalidad de Llanquihue

Postulación hasta 9 de diciembre 2013

A los Jefes/as - Directores/as de DAEM les corresponde diseñar e implementar el proyecto educativo comunal, mediante la gestión administrativa, financiera y técnica pedagógica de los establecimientos educacionales municipales.



**Alta Dirección Pública**  
Infórmate y postula [www.serviciocivil.cl](http://www.serviciocivil.cl)

## MÁS Y MEJORES POSTULANTES:

Cabe destacar que se ha observado un alto interés por participar en los procesos de selección, llegando, al término de 2013, a 158 postulantes por concurso, lo que contrasta con los 11 candidatos que en promedio participaban de los concursos que se realizaban antes de implementarse la legislación vigente.

En su mayoría los candidatos son profesionales de la educación, ingenieros civiles y comerciales, con más de 10 años de experiencia laboral y con estudios de magíster y/o doctorado, lo que da cuenta de un incremento también en el nivel de preparación de quien se interesa en el desafío de mejorar la calidad y la equidad de la educación en nuestro país.

[WWW.SERVICIOCIVIL.CL](http://WWW.SERVICIOCIVIL.CL)

### CONCURSOS Alta Dirección Pública

#### Etapas del Proceso de Selección

Concursos en Postulación

[Postule Aquí](#)

Concursos en Evaluación

Concursos Finalizados

## PROMEDIO POSTULANTES POR CONCURSO

160

Promedio de postulantes por concurso

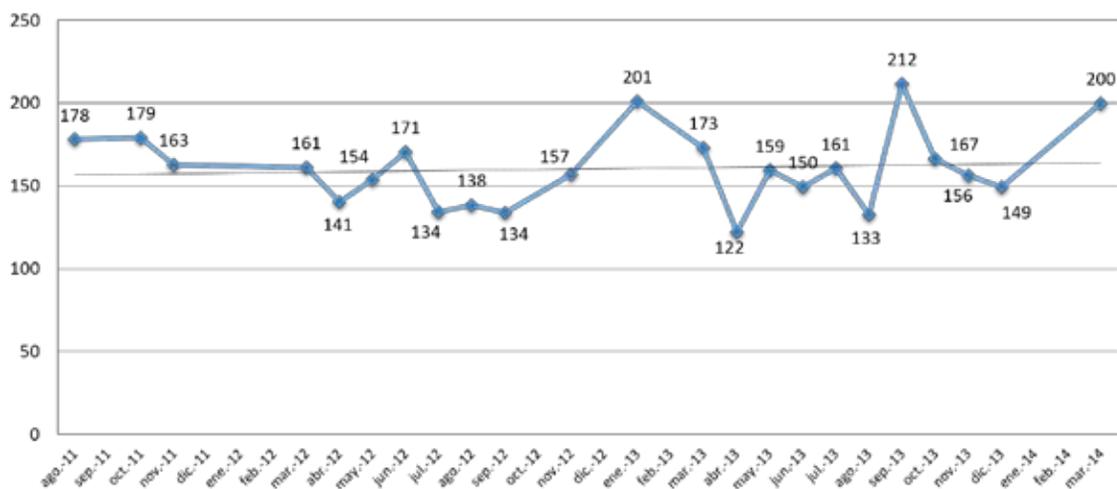
26

Promedio de postulantes que llegan a P2 P3

9

Promedio de postulantes en entrevistas

## EVOLUCIÓN DE POSTULACIONES 2011-2013:



## ESTADO CONCURSABILIDAD JEFES DAEM COMUNAS CON MENOS DE 1.200 ALUMNOS – A MARZO 2014

Región	Total cargos a Concursar	Total cargos nombrados	Total Cargos publicados
Arica-Parinacota	3	1	2
Tarapacá	5	1	3
Antofagasta	4	2	2
Atacama	2	1	2
Coquimbo	4	2	2
Valparaíso	15	3	3
Metropolitana	2	1	1
O'Higgins	9	3	3
Maule	7	2	2
Bío-Bío	12	2	3
Araucanía	10	2	4
Los Ríos	2	2	2
Los Lagos	8	3	4
Aysén	8	1	1
Magallanes	8	0	1
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>99</b>	<b>26</b>	<b>35</b>

AVANCE CONCURSABILIDAD: **35%** (34 cargos concursados)

AVANCE NOMBRADOS: **26%** (23 nombramientos)

## ESTADO CONCURSABILIDAD JEFES DAEM COMUNAS CON MÁS DE 1.200 ALUMNOS – A MARZO 2014

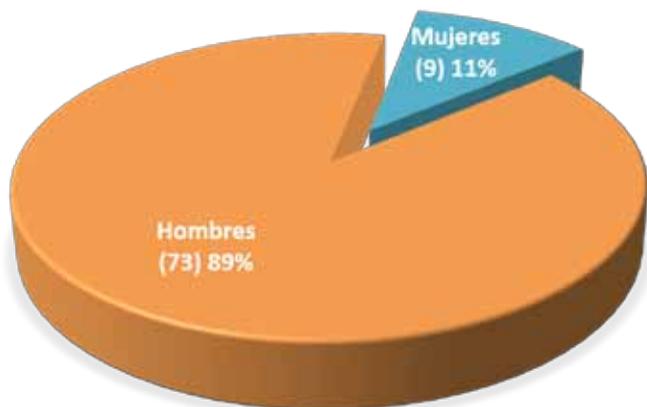
Región	Total cargos a Concursar	Total cargos nombrados	Total Cargos publicados
Arica-Parinacota	1	0	0
Tarapacá	0	0	0
Antofagasta	3	2	2
Atacama	7	1	1
Coquimbo	10	5	7
Valparaíso	19	8	11
Metropolitana	22	9	11
O'Higgins	21	12	14
Maule	23	8	11
Bío-Bío	41	14	16
Araucanía	23	10	13
Los Ríos	9	3	3
Los Lagos	13	6	8
Aysén	2	1	1
Magallanes	0	0	0
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>194</b>	<b>79</b>	<b>98</b>

AVANCE CONCURSABILIDAD: **51%** (93 cargos concursados)

AVANCE NOMBRADOS: **41%** (66 nombramientos)

## QUÉ SABEMOS DE LOS NUEVOS JEFES DAEM:

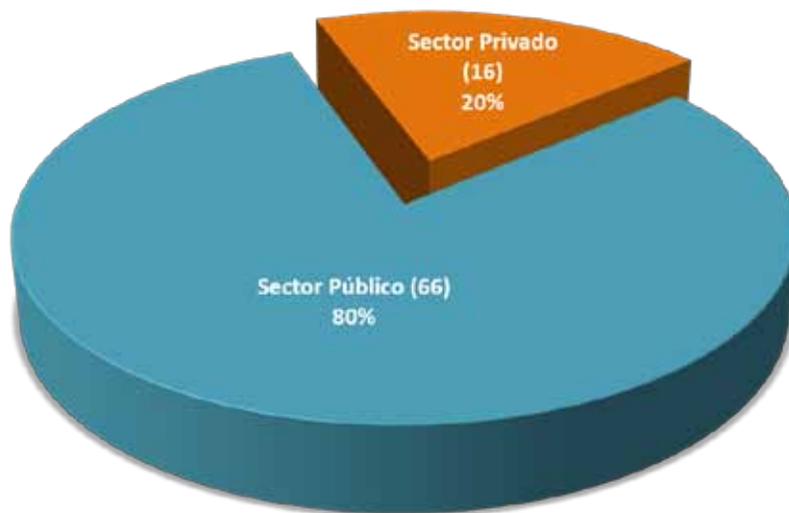
### JEFES/DAEM NOMBRADOS – DISTRIBUCIÓN POR SEXO



Un 11% de los jefes DAEM nombrados mediante el nuevo sistema –desde noviembre de 2011 al 31 de marzo de 2014- es mujer y un 89% es hombre.

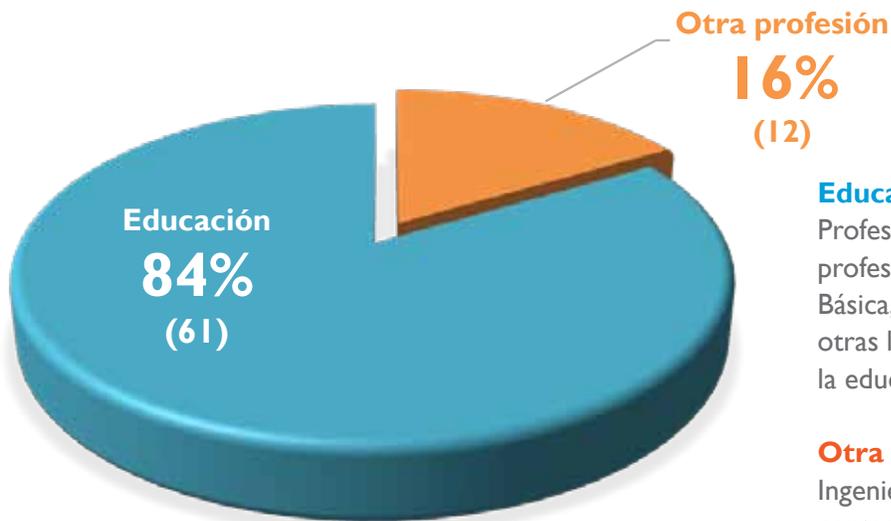
Muestra de 82 casos.

### NOMBRADOS JEFES DAEM - DISTRIBUCIÓN SEGÚN PROCEDENCIA



Considera 82 nombramientos entre noviembre del 2011 al 30 marzo 2014

## NOMBRADOS JEFES DAEM - DISTRIBUCIÓN SEGÚN PROFESIÓN



### Educación:

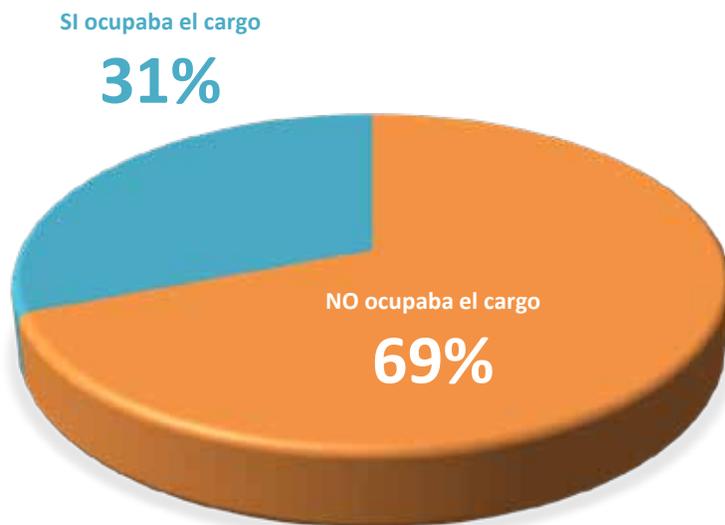
Profesor de Estado y Normalistas, profesor de Educación General Básica, Licenciatura en Educación y otras licenciaturas, otras carreras de la educación.

### Otra profesión:

Ingeniería, administración pública, contador auditor y sociología.

Estadísticas sobre una muestra de 73 nombramientos.

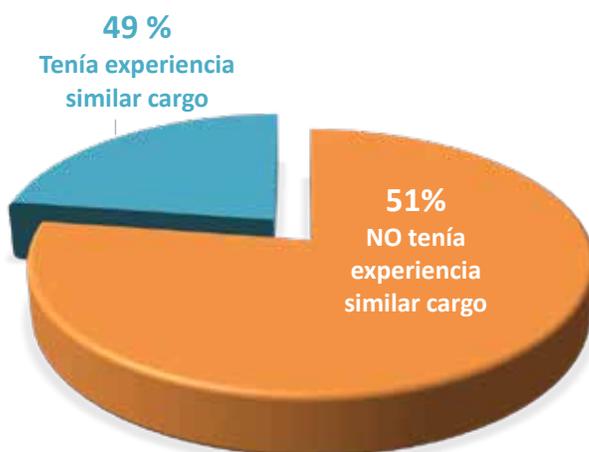
## DIRECTORES/AS NOMBRADOS - SEGÚN OCUPACIÓN DEL CARGO



De acuerdo a la información disponible, un 69% de los directores nombrados a través del nuevo sistema no ocupaba el cargo previo al concurso mientras que el 31% de los nombrados sí ocupaba el cargo y fue ratificado a través del proceso.

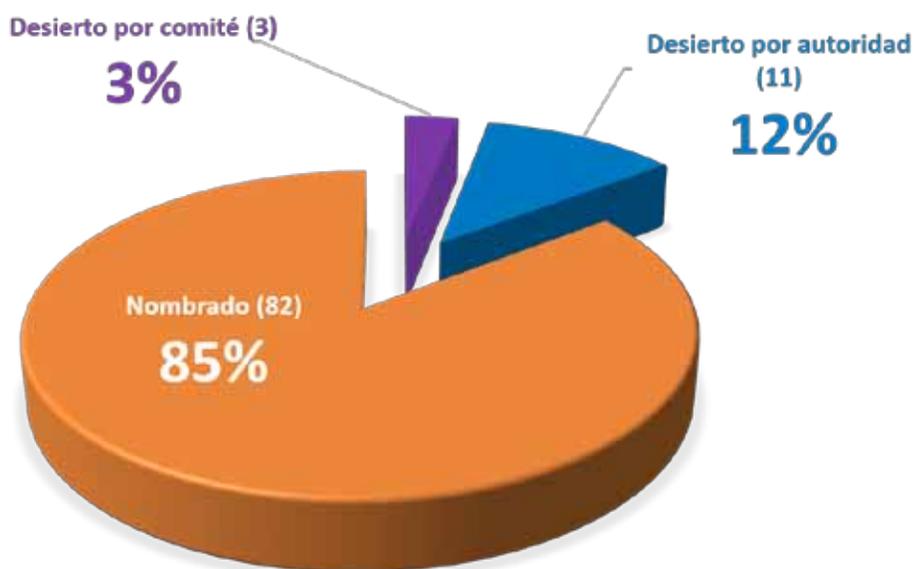
Estadística sobre una muestra de 499 casos.

## JEFES/AS DAEM NOMBRADOS - EXPERIENCIA SIMILAR EN EL CARGO



Estadísticas sobre una muestra de 40 casos.

## CONCURSOS JEFES DAEM - NOMBRADOS Y TIPOS DE DESIERTOS



Considera 96 concursos finalizados (incluye nombramientos y desierto por autoridad y desierto por comité)

## NOMBRADOS JEFES DAEM - EDAD

Etapa	Edad Promedio	Cantidad de Postulantes
Postulantes	44	17.473
Postulantes en Nómina	50	297
Nombrado	52	82

## JEFES/AS DAEM NOMBRADOS - ESTUDIOS DE POSGRADO



Estadísticas sobre una muestra de 73 nombramientos.

De acuerdo a la información disponible, un 84% de los jefes DAEM nombrados a través del nuevo sistema tenían un posgrado, ya sea en el ámbito de la Educación como en otras áreas, tales como Finanzas, Administración y Gestión Pública, Economía y Recursos Humanos.

**VI**

**NUEVOS  
CONCURSOS DE  
DIRECTORES DE  
ESCUELA Y LICEOS  
MUNICIPALES**



La ley de Calidad y Equidad de la Educación identifica a los directores de escuelas y liceos municipales como agentes claves en el proceso de mejoramiento de la calidad de la educación pública. Por ello estableció un nuevo mecanismo de selección para proveer estos cargos, a través de concursos públicos y abiertos, basados en los principios de idoneidad, mérito, transparencia y no discriminación. Así también creó una serie de incentivos para atraer a los mejores profesionales.

Estos procesos cuentan con la participación de la Alta Dirección Pública, incorporando así la experiencia acumulada por este sistema en materia de reclutamiento y selección de directivos para el Estado.

El nuevo mecanismo de búsqueda y selección busca reclutar profesionales de excelencia, dotados con las competencias y el liderazgo necesario para responder a los nuevos paradigmas de la educación, que demanda más innovación y, por tanto, directores capaces de promover escuelas efectivas, liderar el cambio, motivar a sus comunidades educativas, aprender y colaborar con sus equipos de profesores y participar de las redes locales para el intercambio de experiencias.

A nivel nacional, se contempla la selección –en una primera fase al año 2016- de aproximadamente 3 mil 900 cargos de directores, distribuidos en las más de 340 comunas del país.

La ley estableció que a estos concursos pueden postular profesionales de la educación, de acuerdo al Estatuto Docente y profesionales no docentes los que deben tener una experiencia en aula de al menos 3 años.

### MEJORES CONDICIONES DE DESEMPEÑO PARA ATRAER A LOS MEJORES

- ✓ Los directores nombrados mediante este nuevo sistema acceden a mayores remuneraciones, asociadas al nivel de responsabilidad y condiciones de desempeño (número de alumnos,

vulnerabilidad, entre otros factores), otorgadas mediante asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica.

### MÁS ATRIBUCIONES Y METAS CLARAS:

- ✓ Los nuevos directores son nombrados por un periodo de 5 años. Ellos deben suscribir un convenio de desempeño con el sostenedor, en que se establecen las metas y desafíos del cargo.
- ✓ El convenio se evalúa anualmente y el director, de acuerdo al desempeño y al cumplimiento de las metas, puede ser desvinculado.
- ✓ El director puede contar con un equipo de exclusiva confianza para el desarrollo de su gestión.
- ✓ Está facultado para poner término a la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubieren resultado mal evaluados.
- ✓ Proponer al sostenedor incremento en las asignaciones contempladas en el Estatuto Docente, entre otros.



## MAYORES RENTAS:

- ✓ Para atraer a los mejores directores se establecieron rentas sustancialmente mayores a las existentes en el antiguo sistema, de acuerdo a la responsabilidad y al liderazgo que deben ejercer en su cargo (número de alumnos, tipo de establecimiento, etc.), que se otorgan mediante las asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica.
- ✓ Cada municipio puede fijar mayores incentivos a través de un reglamento de incentivos profesionales, lo que puede implicar que una remuneración promedio de un director de enseñanza media de un liceo con entre 400 y 800 alumnos puede llegar a aproximadamente \$ 1.2 millones. En el caso de un director de una escuela básica de entre 800 y 1.200 alumnos, puede alcanzar a \$ 1.6 millones o más.

### MATRÍCULA TOTAL DE ALUMNOS

### ASIGNACIÓN DIRECTIVA

150 o menos	Hasta un 25%
151 a 399	Hasta un 37,5%
400 a 799	37,5 %
800 a 1.199	75%
1.200 o más	100%



## CÓMO ES EL PROCESO DE SELECCIÓN:

Cada municipio es responsable de los procesos concursales y es el que realiza la convocatoria pública.

Recibidos los antecedentes y luego de la admisibilidad de requisitos legales, una empresa externa efectúa la preselección de candidatos, que contempla análisis curricular y evaluación psicolaboral. Esta empresa externa especializada en selección de personas en caso que corresponda es nombrada por el representante del Consejo de Alta Dirección Pública, de entre una nómina de empresas registradas ante el Servicio Civil.

Una Comisión Calificadora Independiente, que está integrada por un representante del Consejo de Alta Dirección Pública; el jefe de Educación del municipio; y un docente de destacado desempeño elegido por sorteo, realiza las entrevistas a los candidatos preseleccionados.

Luego de las entrevistas, la Comisión Calificadora define una nómina de 3 a 5 candidatos, que es enviada al Sostenedor/Alcalde para el respectivo nombramiento.

Luego del nombramiento, el director elegido debe firmar un convenio de desempeño con el Alcalde, donde se fijan metas y desafíos por un periodo de 5 años, cuyo cumplimiento se evalúa año a año.



## COMPETENCIAS BUSCADAS EN NUEVOS DIRECTORES

- ✓ LIDERAZGO PEDAGÓGICO
- ✓ GESTIÓN DE LAS PERSONAS
- ✓ VISIÓN ESTRATÉGICA
- ✓ GESTIÓN Y LOGRO
- ✓ ADAPTACIÓN AL ENTORNO
- ✓ RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

La duración de un concurso, desde la convocatoria por parte del municipio a la elaboración de la nómina por parte de la Comisión Calificadora, demora un promedio de aprox. 100 días.

## **CARACTERÍSTICAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN:**

**NO DISCRIMINATORIO:** no se discrimina por razones de sexo, edad, religión, opiniones, opciones políticas, orientación sexual, identidad de género, estado civil, discapacidad u otras. Selección solo considera mérito, formación, experiencia y competencias exigidas para el buen desempeño del cargo.

**CONFIDENCIAL:** los actores involucrados deben mantener la reserva de la identidad de los candidatos durante todo el proceso, así como otros datos amparados bajo las normas legales.

**ES UN PROCESO REGLADO:** el marco jurídico de los certámenes de selección está constituido por la Ley N° 20.501, los decretos supremos que aprobaron el reglamento de la ley y las bases de los respectivos concursos.

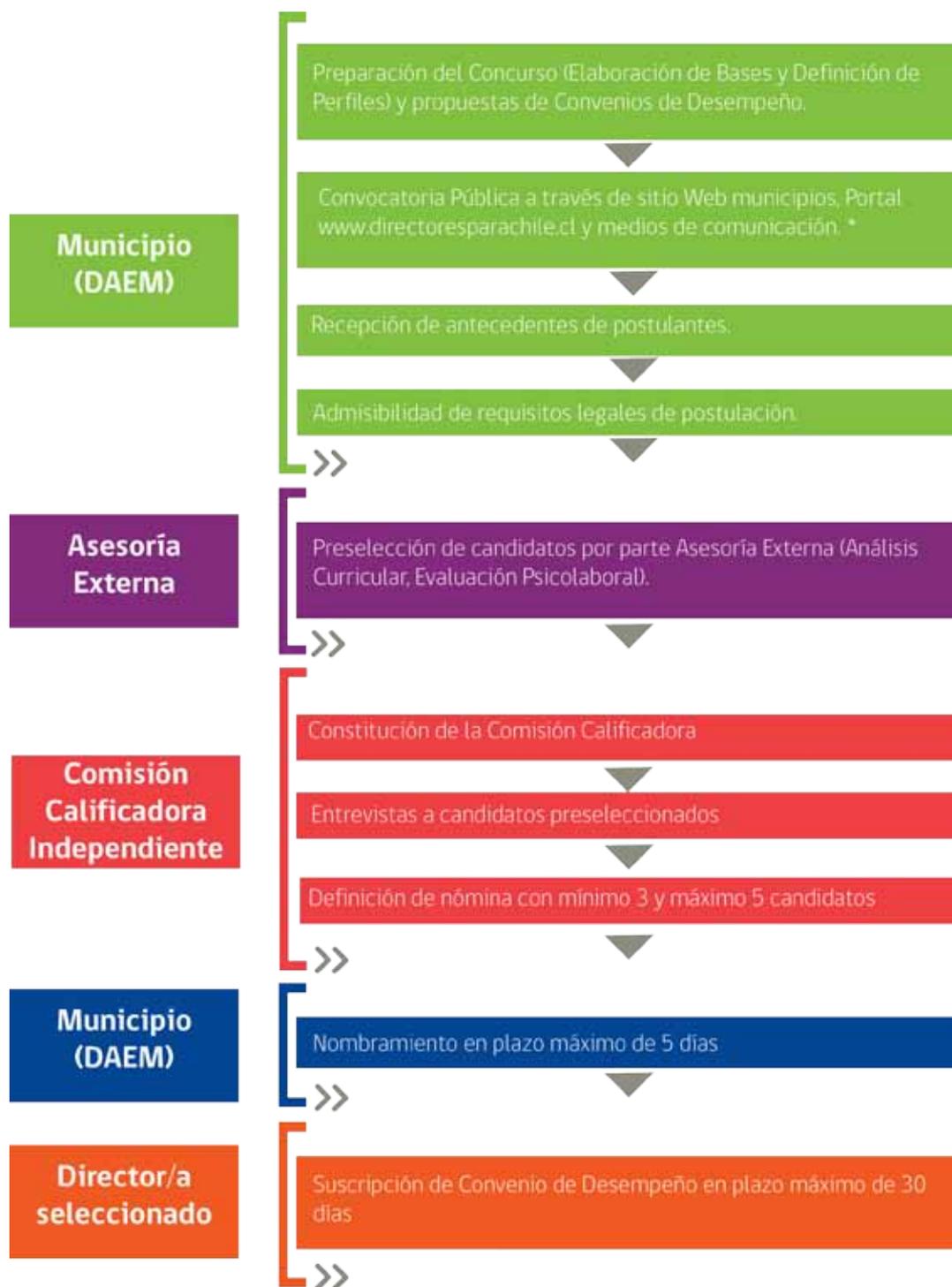
**AMPLIA CONVOCATORIA:** las convocatorias se difunden en página web de la respectiva municipalidad y/o en un diario de amplia circulación nacional y/o regional y en el portal [www.directoresparachile.cl](http://www.directoresparachile.cl).

**MÉRITO E IDONEIDAD:** el proceso es un mecanismo de valoración de formación, experiencia y competencias para el desempeño de las funciones, lo que debe ser evaluado por las asesorías externas y por las Comisiones Calificadoras, en sus distintas etapas.

**INCLUYE PARTICIPACIÓN PÚBLICO-PRIVADA:** se contemplan asesorías externas de empresas o personas naturales expertas en selección de personas, registradas en el Servicio Civil. Estas empresas asesoran al municipio, evaluando a los postulantes y realizando una preselección.



## ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN DIRECTORES DE ESCUELAS Y LICEOS MUNICIPALES



**TIEMPO PROMEDIO DURACIÓN PROCESO: 100 DÍAS**  
(La ley establece que la convocatoria debe ser entre 30 a 45 días)



## DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS Y PROPUESTAS DE PERFILES DE LOS CARGOS Y CONVENIOS DE DESEMPEÑO.

**E**n el caso de los directores de establecimientos educacionales, la ley entregó a la Alta Dirección Pública la definición de perfiles transversales, la elaboración de convenios de desempeño tipo y la conformación de registros de expertos que deben representar al Consejo ADP en la selección de candidatos, y de consultores especialistas en selección de personas, encargados de evaluar competencias de los postulantes a nivel nacional.

En cumplimiento de este mandato, el Consejo de Alta Dirección Pública, en conjunto con el Servicio Civil, procedió a recabar información para la elaboración de los perfiles y de los convenios de desempeño, realizando más de 70 entrevistas y aplicando más de 400 encuestas a diversos expertos en el ámbito de la educación a lo largo de todo el país. Simultáneamente se estableció una alianza con el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, CPEIP, del Ministerio de Educación a fin de recibir su asesoría técnica.



## REPRESENTANTES DEL CONSEJO ADP EN LOS CONCURSOS:

### ESTÁNDARES DE CALIDAD Y TRANSPARENCIA.

Para asumir una demanda estimada de 1.000 concursos anuales, el Consejo de Alta Dirección Pública reclutó a un equipo de especialistas facultados para representarlo ante las Comisiones Calificadoras encargadas de seleccionar a los candidatos que integrarán las nóminas finales.

A diciembre de 2013, el equipo de representantes está formado por 61 profesionales expertos en Educación, distribuidos en las 15 regiones del país, los que fueron seleccionados a través de procesos ajustados a los estándares del sistema de Alta Dirección Pública.

Los Representantes del Consejo ADP han sido sometidos a un riguroso programa de capacitación con el propósito de habilitarlos para el adecuado ejercicio del importante rol que deben cumplir y además, mantienen una comunicación permanente con la Coordinación Zonal para mejorar las estrategias de acción definidas por el Servicio Civil.

### ROL DEL REPRESENTANTE ADP:

- ❑ Cautelar los principios de mérito, calidad técnica, transparencia y no discriminación.
- ❑ Trabajar colaborativamente con los municipios para lograr procesos de calidad.
- ❑ Vinculación permanente con los gobiernos locales para fortalecer la estrategia de asistencia técnica.
- ❑ Seguimiento permanente de los avances de la implementación.
- ❑ Rigurosidad en la sistematización de la información.

REGIÓN	REPRESENTANTES CONSEJO ADP
Arica y Parinacota	1
Tarapacá	1
Antofagasta	1
Atacama	1
Coquimbo	4
Metropolitana	17
Valparaíso	3
O'Higgins	4
Maule	4
Bío Bío	9
Araucanía	6
Los Ríos	1
Los Lagos	6
Aysén	1
Magallanes	2
<b>TOTAL</b>	<b>61</b>



## ASESORÍAS EXTERNAS PARA APOYAR LOS PROCESOS DE CONCURSO

La ley de Calidad y Equidad de la Educación entregó al Servicio Civil la responsabilidad de crear y administrar un Registro de Asesorías Externas, integrado por empresas y profesionales especialistas en selección de personal, cuyo rol es apoyar técnicamente a los municipios en los procesos de selección de Directores de Escuelas y Liceos Municipales y de jefes DAEM en comunas con menos de 1.200 alumnos matriculados.

La asesoría externa que participa en un determinado concurso es nombrada por el representante del Consejo de Alta Dirección Pública y, una vez recibidos los antecedentes de los postulantes y luego de la admisibilidad de requisitos legales, su rol es llevar a cabo la preselección de los candidatos, proceso que contempla en primer término el análisis curricular y posteriormente una evaluación psicolaboral, de los candidatos que corresponda.

Con el fin de asegurar la estandarización y calidad de los procesos, el Servicio Civil realiza una serie de acciones con las asesorías, entre ellas:

■ **ACREDITACIÓN:** las consultoras y profesionales deben inscribirse y mantener actualizados sus antecedentes en el Registro que administra el Servicio Civil. Todo profesional que participe en los procesos de selección debe contar, a los menos, con 5 años de experiencia.

■ **CAPACITACIÓN PERMANENTE A CONSULTORES:** para estar habilitado y participar en los procesos de selección, los consultores inscritos en el Registro del Servicio Civil deben, como requisito ineludible, haber participado en el programa de inducción que realiza la Sub Área de Educación de la Subdirección de Alta Dirección Pública. Además, el Servicio Civil realiza capacitaciones permanentes a estos profesionales.

■ **LINEAMIENTOS OPERACIONALES:** el Servicio Civil ha establecido Lineamientos Operacionales para las Asesorías Externas en los que, de acuerdo a la ley, se establecen las etapas, procedimiento y estándares para llevar adelante el proceso técnico de evaluación de candidatos.

■ **SEGUIMIENTO CONTINUO Y CALIDAD:** con el fin de estandarizar los procesos y asegurar la calidad de los mismos se evalúa permanentemente a las consultoras y se les retroalimenta sobre su trabajo. Con este propósito el Servicio Civil lleva a cabo revisiones y auditorías de productos (informes, presentaciones y análisis curricular), entre otras acciones.

REGISTRO DE ASESORÍAS EXTERNAS POR REGIÓN	EMPRESA	PROFESIONAL	TOTAL *
Arica y Parinacota	3	1	4
Tarapacá	8	2	10
Antofagasta	9	3	12
Atacama	1		1
Coquimbo	8	4	12
Metropolitana	8	3	11
Valparaíso	120	16	136
O'Higgins	6	1	7
Maule	5	4	9
Bío Bío	28	3	31
Araucanía	9		9
Los Ríos		2	2
Los Lagos	5	2	7
Aysén	1	3	4
Magallanes	6	1	7
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>217</b>	<b>45</b>	<b>262</b>

\* Por región de residencia



## ALIANZAS ESTRATÉGICAS CON MUNICIPIOS A LO LARGO DEL PAÍS

Con el objetivo de promover y facilitar la implementación de la ley de Calidad y Equidad de la Educación, el Servicio Civil ha realizado un trabajo mancomunado con los diversos municipios y Corporaciones de Educación a lo largo del país, tarea en la que ha resultado fundamental el apoyo y la coordinación con el Ministerio de Educación y sus Secretarías Regionales Ministeriales.

En el marco del pleno respeto a la autonomía municipal, la participación de la Alta Dirección Pública en los nuevos procesos de selección ha sido vista como una oportunidad y ha permitido generar estrategias de colaboración para la difusión del nuevo sistema, la asesoría y traspaso de conocimientos técnicos a los equipos de los gobiernos locales, planificación de la concursabilidad, y otros. Entre los logros más relevantes está la activación, a la fecha, de vínculos con más 170 municipalidades o Corporaciones Educativas, que se han transformado en contrapartes activas del nuevo sistema de selección.

Este trabajo colaborativo y basado en la confianza ha permitido al Servicio Civil sumar aprendizajes institucionales, desarrollar las nuevas capacidades internas y, a través del contacto en terreno con los gobiernos locales, fortalecer y mejorar aquellos aspectos de la implementación de los nuevos concursos.

## COORDINACIÓN MINISTERIO DE EDUCACIÓN – SERVICIO CIVIL

De alta relevancia en este trabajo con los municipios ha sido el rol del Ministerio de Educación, el que a través de sus Secretarías Regionales ha apoyado persistentemente el proceso de difusión, capacitación y sensibilización sobre la nueva ley y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación pública.

Las Seremías de Educación han desplegado una serie de acciones con los actores locales de la educación a través de seminarios, foros y talleres, entre otras iniciativas.

## Principales líneas de trabajo con gobiernos locales:

- Sensibilización respecto a nueva ley y diferencias con anterior sistema de selección de directores, a través de la realización de seminarios, foros y talleres.
- Asesoría y colaboración técnica para la implementación de los nuevos concursos.
- Planificación de la concursabilidad para lograr mejores resultados.
- Difusión y capacitación para uso de portal [www.directoresparachile.cl](http://www.directoresparachile.cl).

### Avances:

Más del **70%** de las comunas del país han realizado concursos.

**95** nuevas comunas realizaron concursos durante el 2013.

Se han realizado reuniones de sensibilización con más de **200** municipios en todo Chile.



Con el propósito de facilitar las postulaciones y difundir las convocatorias a los concursos de Directores y de jefes DAEM de comunas con menos de 1.200 alumnos, el Servicio Civil -con el apoyo del Ministerio de Educación- puso a disposición de los municipios del país el portal [www.directoresparachile.cl](http://www.directoresparachile.cl), plataforma tecnológica que también permite la postulación en línea.

En menos de seis meses de operación, el portal ha permitido aumentar progresivamente el promedio de postulaciones a los cargos, especialmente en el caso de los directores, las que a diciembre de 2013 llegan en promedio a 25 postulantes por cargo.

A diciembre de 2013 el portal registra más de 230 mil visitas, 1.500 usuarios registrados y 49 municipios del país ya han firmado convenio con el Servicio Civil para permitir la postulación en línea.

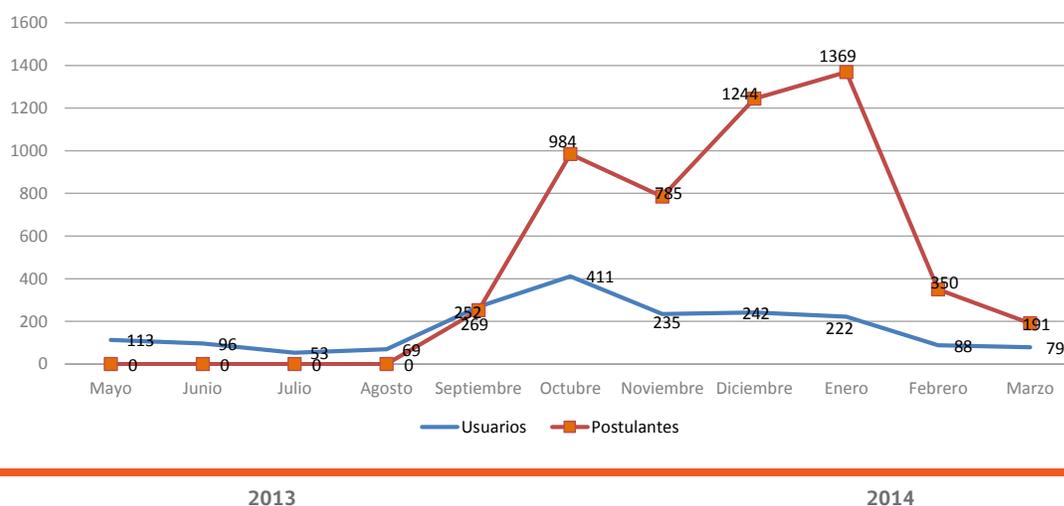
Todas las personas que ingresan al portal, pueden obtener información de las convocatorias y procesos concursales, mientras que para cargos que permiten la postulación en línea, los usuarios deben registrarse y completar su currículum.

Cada municipalidad que publica concursos en el portal es responsable de sus procesos y de las consultas que tengan los/las postulantes sobre cada convocatoria.

### VENTAJAS DE LA PLATAFORMA:

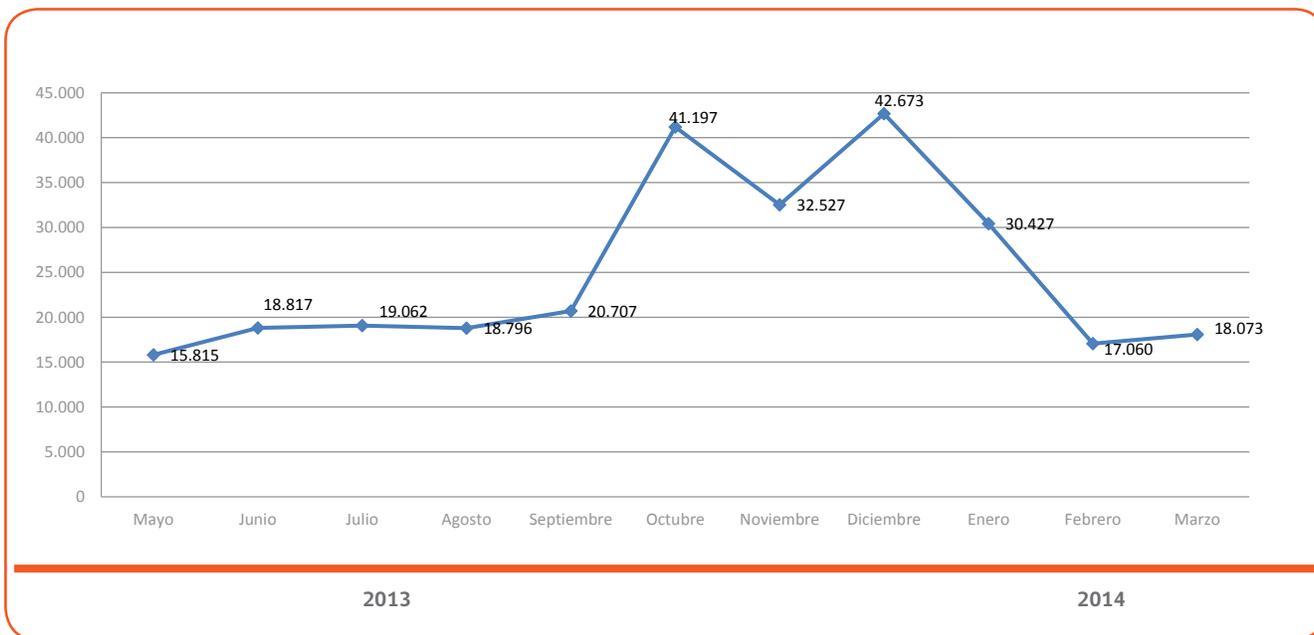
- ✓ Municipios puedan administrar y gestionar los concursos.
- ✓ Municipios pueden elaborar en línea las bases de los concursos.
- ✓ Permite sistematizar la información para el monitoreo y la toma de decisiones en tiempo oportuno.
- ✓ Centraliza en un solo lugar toda la oferta de concursos.
- ✓ Difunde de manera amplia y transparente las convocatorias.
- ✓ Permite la postulación en línea.

### REGISTRO DE USUARIOS Y POSTULACIONES POR MES



Postulaciones en línea comenzaron a fines de agosto 2013

## VISITAS MENSUALES PORTAL



Alta Dirección Pública

### Concursos para Directores de Escuelas y Liceos Municipales

Acceso Usuarios ▾

600 600 2626  
Intranet ▶

INICIO
CONVOCATORIAS
NUESTRO SITIO
DOCUMENTACIÓN
PREGUNTAS FRECUENTES
CONTACTO

Este portal difunde los concursos para directores de Escuelas y Liceos Municipales y de jefes DAEM con menos de 1.200 alumnos.

Ud. puede informarse de las convocatorias y en algunos casos postular en línea.

Cada municipio que utiliza el portal es responsable de los concursos, sus bases y de las consultas de los postulantes.

Postulación en línea

Conoce cómo son los nuevos concursos

TRANSPARENTES

#### Convocatorias

Abiertas		Postulación		Finalizadas	
Arica-Parinacota	0 Ver	Arica-Parinacota	0 Ver	Arica-Parinacota	6 Ver
Tarapacá	1 Ver	Tarapacá	20 Ver	Tarapacá	80 Ver
Antofagasta	8 Ver	Antofagasta	9 Ver	Antofagasta	21 Ver
Atacama	4 Ver	Atacama	13 Ver	Atacama	62 Ver
Coquimbo	11 Ver	Coquimbo	13 Ver	Coquimbo	42 Ver
Valparaíso	Ver	Valparaíso	9 Ver	Valparaíso	124 Ver
Metropolitana	30 Ver	Metropolitana	95 Ver	Metropolitana	261 Ver
Lib. Bernardo O'Higgins	20 Ver	Lib. Bernardo O'Higgins	21 Ver	Lib. Bernardo O'Higgins	133 Ver
Maule	18 Ver	Maule	18 Ver	Maule	122 Ver
Bío-Bío	15 Ver	Bío-Bío	17 Ver	Bío-Bío	226 Ver
Araucanía	13 Ver	Araucanía	6 Ver	Araucanía	94 Ver
Los Ríos	0 Ver	Los Ríos	2 Ver	Los Ríos	60 Ver
Los Lagos	16 Ver	Los Lagos	23 Ver	Los Lagos	79 Ver
Aysén	0 Ver	Aysén	6 Ver	Aysén	24 Ver
Magallanes y Antártica	3 Ver	Magallanes y Antártica	8 Ver	Magallanes y Antártica	45 Ver

ver todos
ver todos
ver todos

Síguenos en @directoreschile

## CAMPAÑAS PARA DIFUNDIR LAS CONVOCATORIAS: MÁSY MEJORES POSTULANTES

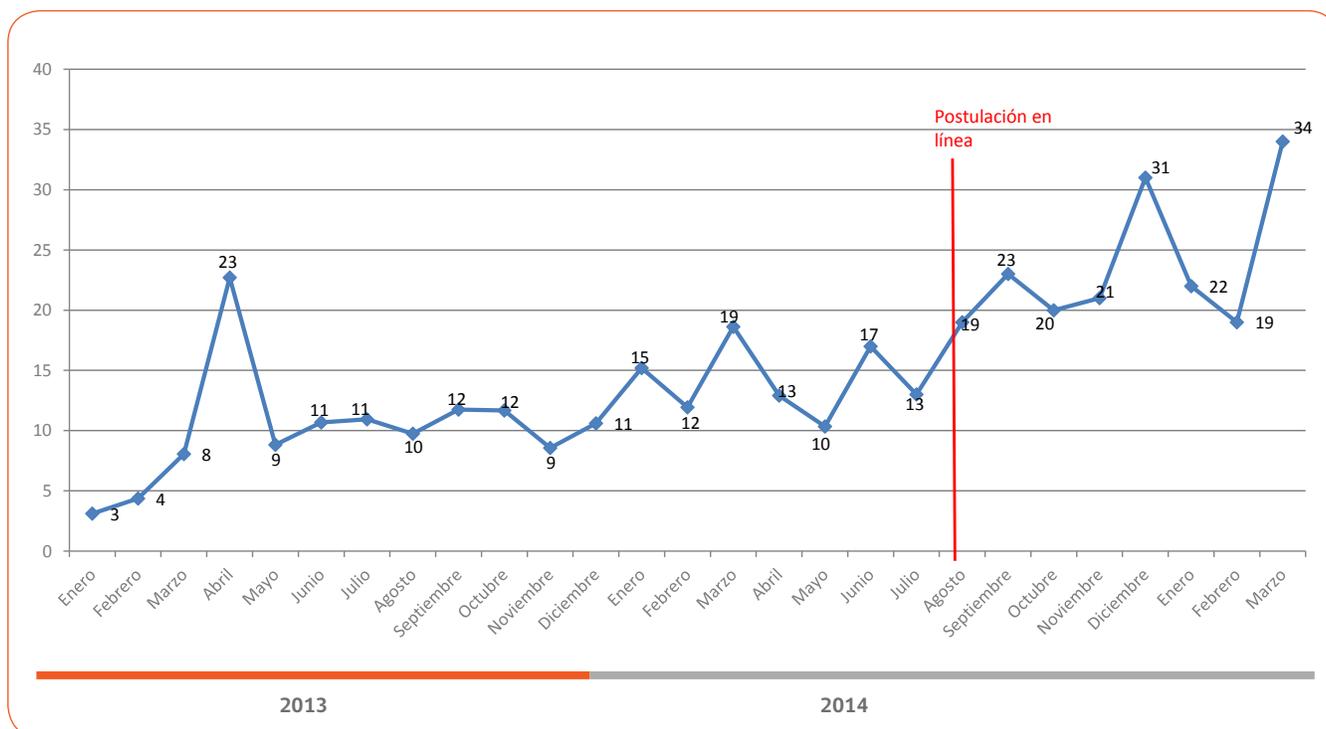
Desde la puesta en marcha de la ley de Calidad y Equidad de la Educación, el Servicio Civil, en conjunto con el Ministerio de Educación, ha llevado adelante diversas acciones de difusión para promover la

concursabilidad y atraer candidatos idóneos a los procesos de selección, de forma de contar con más y mejores postulantes. Estas acciones se mantendrán con el objetivo de consolidar este canal de difusión.

### Diversas acciones:

- ✓ Publicación de avisos semanales en diarios de circulación nacional.
- ✓ Publicación de avisos en principales diarios de capitales de regiones.
- ✓ 2 Campañas en Radios de cobertura nacional y regional durante 2013 (8 radioemisoras de alcance nacional y 30 de regiones).
- ✓ 3 Campañas en Medios Digitales y Portales Electrónicos de Arica a Punta Arenas (2012 y 2013).
- ✓ 3 Campañas en Redes Sociales: Google Search, Google Display, Facebook, LinkedIn (2012 y 2013).
- ✓ Difusión de avances de la concursabilidad en medios de comunicación.

## EVOLUCIÓN NÚMERO DE POSTULANTES SEGÚN FECHA APERTURA CONCURSO



## Directores de colegios: Un cambio silencioso

Más de 680 autoridades escolares han sido escogidas por este sistema: **Directores elegidos por Alta Dirección Pública son más jóvenes y el 60% es nuevo en el cargo**

Quiénes integran las nóminas finales de los concursos tienen ocho años menos que sus actuales líderes de colegios.

Hasta fines de enero se realizaron 850 concursos a nivel nacional: **Más del 50% de las comunas ha elegido por Alta Dirección Pública a directores de colegios**

Son los primeros de 216 que deben ser seleccionados por sistema de Alta Dirección Pública: **Ochenta directores de excelencia buscan mejorar la calidad de escuelas rurales y apartadas del país**

Armados de su experiencia y postfutos, quieren **cambio completo**

*...del acuerdo político ministro del*  
*... exigencias de su desempeño, y también contar con mayores atribuciones para su gestión, incluidas las de poder designar equipos*  
*... municipal de educación y un profesor de la misma comuna, pero de otro colegio y que tenga calificación de excelencia, definido por sorteo). El representante de la ADP debe también determinar a qué entidad asesora se encarga la evaluación de los*  
*... Con esos antecedentes, alos al entrevistar a los*  
*... tres y cinco nombres de*  
*... ostenedor elige finalmente*  
*... que de esa manera se*  
*... la capacidad profesional de*  
*... actual presidente del*  
*... ADP ha hecho ver la*

*... de que dejó su puesto profesora de una escuela en la comuna de San Ignacio Aravena quiso volver a formar parte de la educación municipal. Y no de cualquier cuando se trasladó a Santiago conoció el educativo de Peñalolén unirse a él.*  
*... se abrieron los con la Alta Dirección Pública elegir directores en i, la docente se predirigir el colab*

*... en estos establecimientos que presentaran serios problemas de gestión, como a nivel académico".*  
*... os se preparó gracias a un para directores de excelencia que sólo alcanzó a estar un en 2012, ya está pensando en dojo para mejorar este año.*

*"Me avitaron un jueves y tenía que estar un lunes. Renuncié y me vine con dos que estubo dos años cerrada por la erupción del volcán. No toda ha sido fácil. "El clima es muy malo, luego demasiao, el viento es terrible. Me entret como cuando*

*... aunque la meta del Gobierno de todos los colegios tenga nuevo elegidos por ADP en años, el alta interés que*

AVISOS EN DIARIOS

### VEN A LIDERAR NUESTRAS ESCUELAS Y LICEOS

YA ESTÁN ABIERTOS CONCURSOS PARA DIRECTORES DE ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES\*

Infórmate en [www.reformaescolar.mineduc.cl](http://www.reformaescolar.mineduc.cl) y sé que Actualmente existen convocatorias abiertas en:

CODEGUA	ANGOL	LIMACHE	PUERTO MONTT
COMBARBALA	ANTOFAGASTA	MACUL	PUERTO NATALES
HUECHURABA	ARAUCO	MARIA ELENA	PUNTAQUI
IQUIQUE	CALAMA	MAULE	QUILLOTA
LA UNIÓN	CHAÑARAL	ÑUÑOA	RENAICO
LO BARNECHEA	CORONEL	PADRE HURTADO	RENGO
MARIQUINA	CURICÓ	PAINÉ	RETIRO
PELLUHUE	EL CARMEN	PAREDONES	ROMERAL
RANCAGUA	EL MONTE	PICA	SAN ESTEBAN
SAN FERNANDO	LA UNIÓN	PORVENIR	TALAGANTE
SANTA CRUZ	LICANTÉN	PRIMAVERA	TALCA
SANTA JUANA		PUENTE ALTO	TEMUCO

**INFORMATE Y POSTULA**  
[WWW.DIRECTORESAPARACHILE.CL](http://WWW.DIRECTORESAPARACHILE.CL)  
 Contribuye a la calidad y equidad de la educación pública

Alta Dirección Pública

\* En el marco de la Ley N° 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación, que establece nuevas responsabilidades, atribuciones e incentivos para los directores de establecimientos municipales, el Ministerio de Educación y la Alta Dirección Pública informan sobre la convocatoria por los inspectores municipales del país.

## PRINCIPALES RESULTADOS CONCURSOS DIRECTORES

### CARGOS CONCURSADOS POR REGIÓN ACUMULADO 2012-MARZO 2014

Regiones	Total cargos a concursar	Total concursos publicados	% Avance
Arica-Parinacota	41	5	12%
Tarapacá	49	30	61%
Antofagasta	116	43	37%
Atacama	86	77	90%
Coquimbo	226	90	40%
Valparaíso	431	159	37%
Metropolitana	729	357	49%
Libertador Bernardo O'Higgins	329	173	53%
Maule	390	188	48%
Bío-Bío	657	260	40%
Araucanía	298	123	41%
Los Ríos	129	58	45%
Los Lagos	323	127	39%
Aysén	44	32	73%
Magallanes y Antártica Chilena	45	55	122%
<b>TOTAL</b>	<b>3.893</b>	<b>1.777</b>	<b>46%</b>

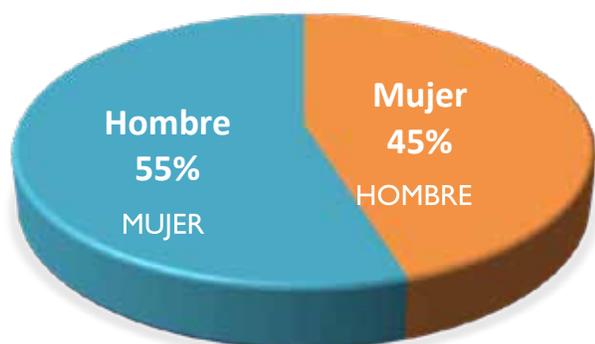
**AVANCE CONCURSABILIDAD PAÍS**

### DIRECTORES NOMBRADOS POR REGIÓN ACUMULADO 2012-MARZO 2014

Regiones	Total cargos a concursar	Total directores nombrados	% Avance
Arica-Parinacota	41	5	12%
Tarapacá	49	10	20%
Antofagasta	116	25	22%
Atacama	86	37	43%
Coquimbo	226	49	22%
Valparaíso	431	126	29%
Metropolitana	729	255	35%
Libertador Bernardo O'Higgins	329	121	37%
Maule	390	138	35%
Bío-Bío	657	206	31%
Araucanía	298	89	30%
Los Ríos	129	41	32%
Los Lagos	323	79	24%
Aysén	44	14	32%
Magallanes y Antártica Chilena	45	30	67%
<b>TOTAL</b>	<b>3.893</b>	<b>1.225</b>	<b>31%</b>

**AVANCE NOMBRADOS PAÍS**

## DIRECTORES/AS NOMBRADOS DISTRIBUCIÓN POR SEXO



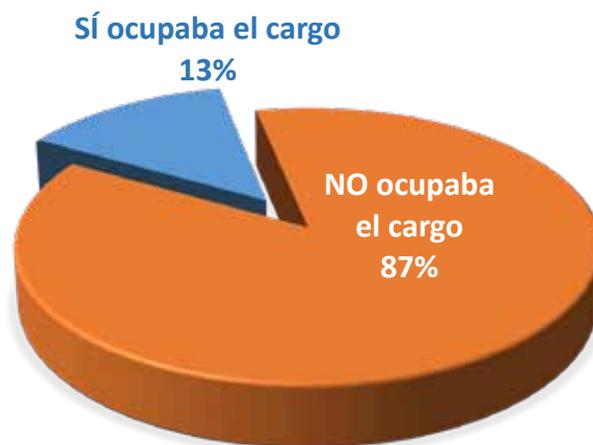
Estadística sobre una muestra de 499 casos.

Un 45% de los directores nombrados mediante el nuevo sistema –desde abril de 2012 a diciembre 2013- es mujer y un 55% es hombre.

El año 2008, el 52,5% de directores electos eran mujeres.

Fuente: ¿Qué sabemos de los directores de escuelas en Chile? Weinstein y Muñoz (2012).

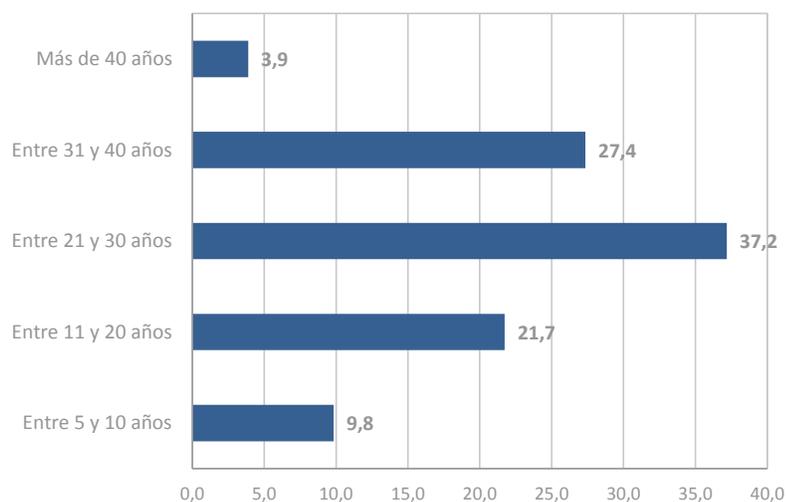
## JEFES/AS DAEM NOMBRADOS SEGÚN OCUPACIÓN DEL CARGO



Considera 82 nombramientos entre noviembre del 2011 al 30 marzo 2014

De acuerdo a la información disponible, un 87% de los directores nombrados a través del nuevo sistema no ocupaba el cargo previo al concurso, mientras que el 13% de los nombrados sí ocupaba el cargo y fue ratificado por el proceso.

## DIRECTORES/AS NOMBRADOS - AÑOS DE EXPERIENCIA



Estadísticas sobre una muestra de 198 casos.

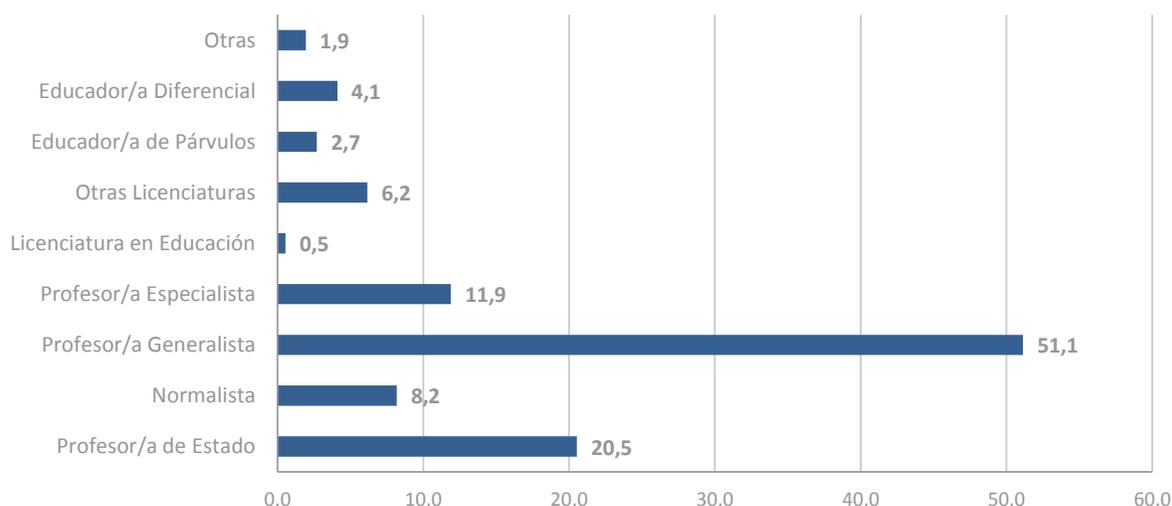
En este gráfico observamos que el porcentaje más alto de directores nombrados se encuentra en el rango de entre 21 y 30 años de experiencia profesional (38%).

Nota: con los datos disponibles relativos a los años de experiencia es posible inferir que la edad estimada de los directores/as electos estaría en torno a los 50 años de edad, encontrándose el 68% de éstos entre los tramos de 41 a 60 años de edad, lo que implica que se estaría eligiendo directores/as en promedio más jóvenes que los seleccionados con el antiguo sistema.

El 2008, los directores/as de escuelas urbanas en Chile, tenían en promedio 55,6 años.

Fuente: ¿Qué sabemos de los directores de escuelas en Chile? Weinstein y Muñoz (2012).

## DIRECTORES/AS NOMBRADOS - SEGÚN PROFESIÓN Y/O ESPECIALIDAD



Estadísticas sobre una muestra de 174 casos.

### CLASIFICACIÓN:

Otros profesionales	Corresponde a profesionales no docentes, que pueden postular por tener experiencia en aula de al menos 3 años.
Profesor de Estado/Normalista	Corresponde a las categorías de título de profesor de Estado o Normalista.
Profesor Generalista	Corresponde al título profesional de profesor de Educación General Básica.
Profesor Especialista	Corresponde al título profesional de profesor de Educación General Básica con especialidad en Historia y Geografía, Lenguaje, Ciencias Naturales y Técnicas Manuales.
Otras Licenciaturas	Corresponde al grado académico de licenciaturas distintas a Educación, tales como Licenciado en Biología, Filosofía, Física, Historia y Geografía y otras.
Licenciatura en Educación	Corresponde al grado académico de licenciado en Educación.
Educador Diferencial	Corresponde al título profesional de educador diferencial.
Educador de Párvulos	Corresponde al título profesional de educador de párvulos.

## DIRECTORES CANDIDATOS QUE LLEGAN A NÓMINA FINAL SECTOR DE PROCEDENCIA



Los candidatos que conforman la nómina de elegibles por el sostenedor provienen mayoritariamente del sector municipal.

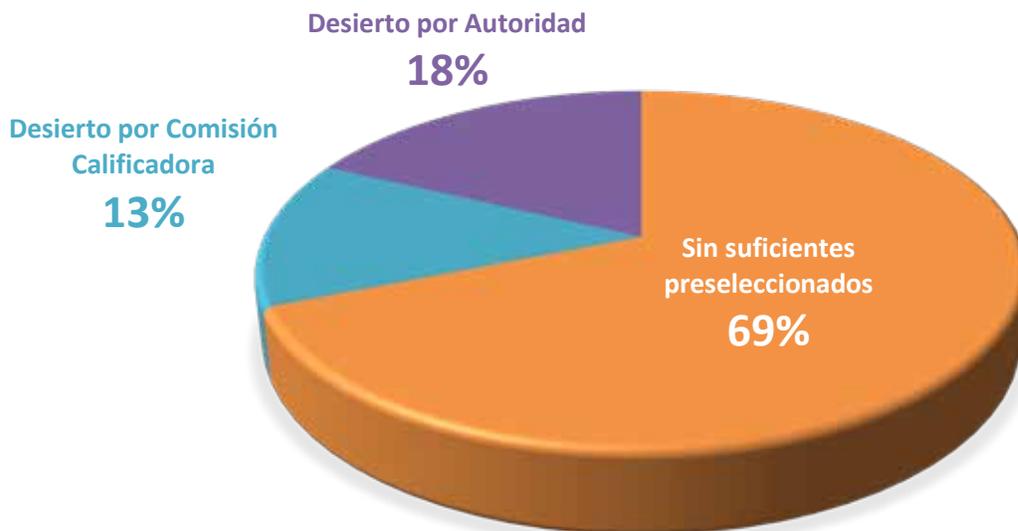
Estadísticas sobre una muestra de 879 casos.

## CONCURSOS DIRECTORES: NOMBRADOS Y TIPOS DE DESIERTOS ACUMULADO 2012- MARZO 2014



Muestra de 1.241 concursos.

## CONCURSOS DESIERTOS SEGÚN TIPOS DE DESIERTOS ACUMULADO 2012-2013



Total de 346 concursos desiertos

**VII**

**DESAFÍOS Y  
REFLEXIONES  
FINALES**



Va Bb Co Dd Ee Ff Gg Hh Ii Jj Kk Ll Mm Nn Oo Pp Qq Rr Ss Tt Uu Vv Ww Xx Yy Zz

Welcome back  
to school

Number One to  
Number Ten to  
Number Twenty  
Number Thirty  
Number Forty  
Number Fifty  
Number Sixty  
Number Seventy  
Number Eighty  
Number Ninety  
Number One Hundred

Be Kind

Be Happy

Be Brave

Be Smart



Be Clean

Be Responsible

Be Polite

Be Kind

Be Happy



Las nuevas responsabilidades que la Ley de Calidad y Equidad de la Educación le entregó a la Alta Dirección Pública han significado un enorme desafío de implementación para el Servicio Civil, que ha asumido esta tarea con profesionalismo y dedicación.

A dos años de iniciada la puesta en marcha, los resultados son satisfactorios: el avance de la concursabilidad, tanto de jefes DAEM como de Directores de Escuelas y Liceos, se acerca al 40% del total, mientras que los nombramientos por parte de la autoridad, también en ambos casos, casi llegan al 30%, por enumerar sólo una de las dimensiones a cuantificar.

El trabajo serio y colaborativo con todos los actores del sistema, en especial con los municipios, ha permitido generar un círculo virtuoso y la paulatina instalación –en el marco de una relación de pleno respeto a la autonomía de los gobiernos locales- de un cambio cultural muy significativo: la introducción del mérito como condición sine qua non para ejercer un cargo de responsabilidad directiva en la educación municipal.

Consciente de los desafíos y de la relevancia que esta reforma tiene para la educación pública chilena, el Servicio Civil se ha fijado para los próximos años –en los diversos ámbitos de su competencia- nuevos énfasis y metas que alcanzar.

**CALIDAD:** el esfuerzo estará centrado en fortalecer los estándares técnicos y optimizar la calidad de los concursos, de manera de disminuir aquellos que son anulados o declarados desiertos por factores que no tienen directa relación con la falta de postulantes, tales como la elaboración de bases, tarea en que el trabajo mancomunado con los municipios es fundamental.

En este ámbito, se dará continuidad y se profundizará la estrategia de formación, perfeccionamiento y evaluación de la labor de los representantes del Consejo de Alta Dirección Pública, en especial, a través de potenciar las instancias regionales de acompañamiento y aprendizaje entre pares. Asimismo, persistirá el monitoreo, evaluación y auditoría permanente a las asesorías externas con el fin de estandarizar los procesos y asegurar la calidad de los mismos.



**ALIANZAS ESTRATÉGICAS:** el propósito es reforzar las alianzas con los municipios a lo largo del país, de manera tal que el Servicio Civil sea visto, cada vez más, como un actor cercano e inserto en el territorio, dispuesto a apoyar técnicamente a sus contrapartes. Además, resulta indispensable generar y reforzar las alianzas tanto a nivel nacional como regional, con actores estratégicos del ámbito social, educacional, académico y comunicacional.

**MÁS Y MEJORES POSTULANTES:** se continuarán y potenciarán las actividades de difusión del nuevo sistema, así como de la concursabilidad, de manera de reclutar líderes del cambio, que motiven a las comunidades educativas y generen las necesarias redes a nivel local para el efectivo mejoramiento de la educación.

**COBERTURA:** el objetivo es fomentar y planificar la concursabilidad en conjunto con los municipios, de manera de avanzar en la implementación de la ley con miras al 2016, año en que los cargos deben estar totalmente concursados. La proyección es realizar anualmente 1.000 concursos de directores y aproximadamente, 60 de jefes DAEM.

**MEDICIÓN DE IMPACTO:** nos hemos propuestos avanzar en la sistematización y evaluación de la puesta en marcha de esta política pública, lo que implica levantar indicadores de impacto, así como estudios de percepción que nos permitan contar con la opinión permanente de los municipios.

A las acciones antes enumeradas, se suma el acompañamiento y monitoreo continuo por parte del Consejo de Alta Dirección Pública, así como el apoyo del Ministerio de Educación, para ir detectando las dificultades que puedan ir surgiendo y sus soluciones.

La participación de la Alta Dirección Pública en la selección de directivos de la educación municipal, en su rol de garante del mérito, ha sido vista por todos los actores, y en especial por los municipios, como una oportunidad para avanzar hacia mayores y crecientes grados de inclusión y desarrollo en la educación chilena. Una buena noticia para nuestro país.

Invertir en educación es invertir en las personas, es invertir en una sociedad más justa y con mayor equidad.





Idoneidad | Mérito | Transparencia | No discriminación |  
Equidad | Idoneidad | Mérito | Transparencia | No discrimi-  
minación | Equidad | Idoneidad | Mérito | Transparencia |  
No discriminación | Equidad | Idoneidad | Mérito | Trans-  
parencia | No discriminación | Equidad | Idoneidad | Méri-  
to | Transparencia | No discriminación | Equidad | Idonei-  
dad | Mérito | Transparencia | No discriminación | Equidad  
| Idoneidad | Mérito | Transparencia | No discriminación |  
Equidad | Idoneidad | Mérito | Transparencia | No discrimi-  
nación | Equidad | Idoneidad | Mérito | Transparencia | No  
discriminación | Equidad | Idoneidad | Mérito | Transparencia  
| No discriminación | Equidad | Idoneidad | Mérito | Trans-



# ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA Y REFORMA EDUCACIONAL

---

**COMPROMISO Y LIDERAZGO DIRECTIVO:**  
claves para una educación de calidad

SERVICIO CIVIL

