

Resumen Ejecutivo: Directores municipales seleccionados mediante la ley N°20501

La evidencia ha señalado que después de la influencia del docente en el aula, el liderazgo del director es el segundo factor más importante en la eficacia escolar (Leithwood, K.; Seashore L. K.; Anderson & S.; Wahlstrom, K., 2004). A partir de las investigaciones que se han desarrollado en torno al liderazgo directivo, las políticas públicas han estado focalizadas en la promoción de las competencias asociadas a un buen liderazgo directivo.

A partir de las investigaciones que se han desarrollado en torno al liderazgo directivo, las políticas públicas han estado focalizadas en la promoción de las competencias asociadas a un buen liderazgo directivo. La ley N° 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación es una de las innovaciones que se han desarrollado para asegurar un buen liderazgo directivo en los establecimientos educacionales¹. Esta ley busca asegurar que los profesionales elegidos para dirigir las escuelas municipales posean competencias verificables, sean verdaderos líderes pedagógicos y cuenten con mayores atribuciones para el manejo de los recursos humanos y económicos.² La ley además, introduce convenios de desempeño en la gestión del director, definiendo metas claras y transparentes.

En la actualidad, se han nombrado directores por concurso en el 33% de los establecimientos elegibles; solo 21 comunas tiene el 100% de sus directores seleccionados con este mecanismo, mientras otras 80 aún no designan ninguno. A pesar de lo anterior, a julio de 2015 más del 53% de los establecimientos municipales cuenta con un director ADP en su establecimiento.

El presente estudio tiene como objetivo caracterizar a los directores municipales que han sido seleccionados mediante la ley N° 20501 de Calidad y Equidad de la Educación, y establecer si estos han tenido alguna influencia en el desempeño de los establecimientos.

A partir de los hallazgos, se puede señalar que el nivel de avance en la selección de directores municipales mediante concurso público ha sido disímil a lo largo del país, y aun no es posible señalar que este nuevo sistema de selección de directores municipales haya tenido impacto en el desempeño de los establecimientos escolares.

A nivel regional, mientras en Arica y Parinacota apenas el 12% de los establecimientos elegibles ha recibido un director por concurso, la región de Magallanes ha nombrado al 69%. En la región Metropolitana, el estado de avance es del 39%.

Los establecimientos donde más se ha avanzado en el nombramiento de directores ADP son urbanos, de alta matrícula, que ofrecen educación media (preferentemente científico humanista), y de mayor GSE. Si bien esto resulta en una mayor cobertura de los directores ADP en términos de matrícula, parece preocupante en términos de focalización, pues los establecimientos más vulnerables (con menor GSE) y en etapas cruciales de la educación escolar (parvularia y básica) se encuentran rezagados en nombramientos.

Existen diferencias significativas entre los directores seleccionados por ADP y el resto de los directores municipales, y no todas pueden atribuirse al tipo de establecimientos educacionales donde ejercen. Si tomamos en cuenta solo los establecimientos comparables, las diferencias más notorias se encuentran en la edad y experiencia, donde los directores ADP son más jóvenes y con menos años de experiencia en el sistema escolar y en su establecimiento; por otro lado, existen diferencias importantes en las condiciones de ejercicio, donde los directores ADP cuentan con una mayor proporción de su jornada destinada a funciones directivas, en relación con otros directores de establecimientos comparables.

No se encontró evidencia sobre un impacto, positivo o negativo, del nuevo sistema de selección de directores municipales sobre el desempeño académico de los establecimientos, a partir del Simce 4° básico 2014 (Comprensión de Lectura y Matemática).

¹ El año 2003 fue creado, mediante la ley 19.882, el Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), con el objetivo de crear un mecanismo de selección por mérito en el sector público, especialmente en los primeros niveles jerárquicos. Inicialmente dirigido a organismos del Estado y del gobierno central, la ley 20.501 expande su alcance, incorporando cargos de gestión educacional a nivel municipal en su sistema de concursos. Para mayores antecedentes sobre el SADP, véase Williamson e Irarrázaval (2016).

² A estos directores se les permite, por ejemplo, cambiar anualmente hasta un 5 % de su planta docente por motivos de bajo desempeño.

Finalmente, cabe destacar que los resultados presentados constituyen un avance en relación al conocimiento disponible sobre los directores ADP, buscando aproximar el impacto de esta política sobre el perfil de los directores municipales y el desempeño académico de sus escuelas. Sin embargo, es importante precisar que los años de vigencia de esta política probablemente no son suficientes para la instalación completa de las mejoras y la observación de su real impacto en los colegios. Es por esto que es probable que los resultados de la política no sean factibles de observar aún y no es extraño no encontrar hallazgos concluyentes en este sentido. Este estudio busca ser una primera aproximación a ello, de manera de sentar las bases para análisis posteriores.

Referencias

Leithwood, K.; Seashore L. K.; Anderson, S.; Wahlstrom, K. (2004). *How leadership influences student learning*. Nueva York: Wallace Foundation. Disponible en: <http://www.wallacefoundation.org/knowledge-center/school-leadership/key-research/documents/how-leadership-influences-student-learning.pdf>

