

## Resumen ejecutivo: Estudio de percepciones, opiniones y actitudes de sostenedores, equipos directivos y docentes sobre la marcha blanca del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación (SAC)

El presente resumen ejecutivo da cuenta de los principales resultados del estudio de percepciones, opiniones y actitudes de sostenedores, equipos directivos y docentes sobre la marcha blanca del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación (SAC).

La necesidad de realizar este estudio surge del contexto de la nueva institucionalidad del sistema escolar en Chile, que incluye la creación del SAC y las instituciones involucradas, dentro de las que se encuentra la Agencia de Calidad de la Educación, cuya misión es evaluar, orientar e informar a los establecimientos. En el contexto del mandato de evaluar, se estableció una clasificación de los establecimientos educacionales en Categorías de Desempeño. Estas categorías consideran distintos indicadores: los resultados estandarizados de aprendizaje (derivados de los resultados de la prueba Simce) y los Otros Indicadores de Calidad Educativa<sup>1</sup>, cuya inclusión amplía la concepción de calidad que subyace en esta medición.

A partir de esto se diseñó el presente estudio, cuyo **objetivo** fue “conocer y analizar las percepciones, opiniones y actitudes que sostenedores, equipos directivos y docentes de distintos tipos de establecimientos educacionales del país tienen de la ordenación, sus características, resultados, usos y potenciales efectos y consecuencias que tendrá su aplicación, tanto desde la perspectiva cualitativa como cuantitativa”.

A nivel cualitativo, se realizaron 22 entrevistas semiestructuradas a directores, sostenedores y jefes UTP, y 10 grupos focales con docentes, a partir de una segmentación, definida por tipo de dependencia administrativa, en la Región Metropolitana y la del Biobío<sup>2</sup>. Posteriormente, en la etapa cuantitativa se realizó una encuesta de carácter presencial, considerando un universo que incluyó sostenedores, equipos directivos, jefes de UTP y docentes de establecimientos que realizan labores en enseñanza básica en zonas urbanas de todas las regiones del país. Para ello, se seleccionó<sup>3</sup> una muestra de 2.469 actores de 393 establecimientos educacionales.

En cuanto al plan de análisis, se obtuvieron resultados a nivel descriptivo de manera integrada entre el levantamiento cuantitativo y cualitativo, generando así una triangulación de los datos. Además, se realizó un análisis multivariado a nivel de encuestados, y un análisis de inferencia causal a nivel de establecimientos educacionales, para dar cuenta de los factores críticos en las variables dependientes más relevantes.

### 1. Contexto desde el cual es evaluada la marcha blanca: una visión de calidad educativa que va más allá de los Estándares de Aprendizaje mínimos.

Se observó una distinción entre la evaluación que los actores realizan sobre la calidad de la educación en el país y la de su propio establecimiento, donde la última resulta siempre mejor juzgada. **Mientras la mayoría de los consultados considera que la calidad de la educación en Chile es regular (68,1%), un porcentaje similar (64,7%), la declara como buena o muy buena a nivel del propio plantel.**

Ahora bien, detrás de esas calificaciones con respecto al nivel educacional del país y al propio establecimiento, se despliegan concepciones respecto a qué involucra la calidad educativa. Al respecto, **la mayoría de los actores educacionales encuestados (61,9%) declara que la principal finalidad de una educación de calidad debiera ser la promoción de habilidades de pensamiento crítico, idea más presente en docentes y jefes UTP que en sostenedores.**

<sup>1</sup> Actualmente se les llama Indicadores de Desarrollo Personal y Social.

<sup>2</sup> Este levantamiento cualitativo fue del tipo “anidado”, esto es, se entrevistaron a actores de un mismo establecimiento educacional.

<sup>3</sup> Dada la extensión del trabajo de campo, y la mayor tasa de rechazo por parte de sostenedores, se seleccionó una muestra adicional de sostenedores de establecimientos que formarían parte del marco muestral.

Lo anterior, junto a los discursos observados en la etapa cualitativa del estudio, **da cuenta de un concepto de calidad entre los actores que va más allá de la entrega de contenidos y estándares curriculares**, incorporando la combinación de habilidades transversales de orden superior y la formación de un juicio ético y estético. Con ello se manifiesta, especialmente en los docentes, un discurso que busca marcar distancia con una educación entendida solo como logro de aprendizajes estandarizados, en tanto eso supondría simplificar la realidad educativa y la formación del niño.

## 2. Evaluación del SAC y sus instituciones: la Agencia de Calidad de la Educación y su capital de posicionamiento

- SAC en general: las brechas de valoración entre directivos y docentes.

Sobre el conocimiento del SAC, se observa que este es **mediano**. Un 22,7% de los actores consultados informó que lo conoce bastante o mucho, el 40,9% señaló que lo conoce medianamente, un 35,2% que lo conoce poco o nada. Sin embargo, detrás de esos promedios se observan importantes brechas entre los actores directivos y los docentes: mientras los primeros reportan un conocimiento mediano o mayor, los segundos informan mayor desconocimiento, de hecho prácticamente la mitad de este segmento declara conocerlo poco o nada. Estas brechas de percepciones entre directivos y docentes respecto del SAC no solo se dan a nivel de conocimiento, sino que también en el plano de la evaluación.

- Posicionamiento de instituciones del SAC: ¿oportunidad de la Agencia de generar un diferencial positivo?

A partir de las percepciones de los entrevistados se visualiza un orden de conocimiento de las funciones de las instituciones que componen el SAC, donde la Agencia de la Calidad aparece en tercer lugar, luego del Mineduc y la Superintendencia, ambas últimas ampliamente señaladas. **Sumando los valores alto (mucho/bastante) y medio, un 69,7% del total de los actores encuestados dice saber sobre las funciones de la Agencia**. Las diferencias de conocimiento por parte de actores, ya vistas para el SAC en general, se replican también para el caso específico de la Agencia.

Ahondando en características específicas evaluadas, se observa que aunque el Ministerio y la Superintendencia tienen un perfilamiento más claro, sus atributos más destacados no son positivos, en tanto el primero lo hace por burocrático (76,5%), y el segundo por sancionador (81,3%). Aun así esos aspectos son acompañados con atributos notoriamente más positivos, como relevancia para el quehacer de la escuela y calificación técnica.

En la misma línea, la propia **Agencia es destacada también al respecto, pues los puntos más mencionados por quienes la conocen son justamente la relevancia (70,5%) y calificación técnica (70,8%)**. No obstante, se mantienen las distancias entre entrevistados de cargos directivos y docentes. A modo de síntesis e integrando lo levantado en la etapa cualitativa del estudio, se observan **imágenes duales entre cuerpo directivo y docentes con respecto al conocimiento de la Agencia y del SAC a nivel global**. Si bien en general son la mayoría los que aciertan respecto a las funciones que cumple la Agencia, y la asocian con atributos positivos, existe el riesgo de que los atributos de institución burocrática y sancionadora puedan influir en las opiniones de los docentes respecto de la Agencia, cuando hay bajo conocimiento y falta de experiencia directa con la institución.

## 3. Conocimiento y valoración inicial: no hay una única visión en la escuela sobre la marcha blanca

- Conocimiento general.

**La encuesta aplicada evidencia un conocimiento general e inicial de la marcha blanca de la Categoría de Desempeño:** un 41% declara conocerla nada o poco; un 37,4% conocerla medianamente, y solo un 20,6% declara conocerla bastante o mucho. Ahora bien, con respecto al **conocimiento de la Categoría de Desempeño obtenida por el propio establecimiento, el 60,5% de los entrevistados señala que la conoce**. Sin embargo, se observan informaciones disímiles: el director es el que más declara saber de ella (89,7%), luego los jefes de UTP (81,3%) y los sostenedores (66,8%), y -con mayor distancia- el porcentaje de los docentes que señalan conocerla en un 46,7%.

En particular, desde los datos extraídos en la etapa cualitativa, se advierte que el bajo conocimiento de las categorías, especialmente en docentes, hace más difícil la comprensión y uso de instrumentos y mecanismos de la entrega de resultados. Ahora bien, entre quienes la conocen, **la mayoría señala estar de acuerdo o muy de acuerdo con la categoría obtenida por su establecimiento (59,7%).**

- Canales o vías de apropiación de resultados: lo presencial antes que los canales o vías escritas.

La encuesta indagó en **cómo los directivos entregan la información sobre la Categoría de Desempeño a los docentes.** Llama la atención que en la mayoría de los casos se trata de instancias presenciales o en el seno de reuniones referidas a aspectos de las escuelas, antes que de medios escritos o digitales en que se informe específicamente sobre ellas. En particular, algo más de la mitad de los encuestados (51,4%) indica que ya se implementaron reuniones con profesores para explicar la Categoría de Desempeño obtenida, reporte que se incrementa a 63,9% en el caso de los directores, y baja a 46,4% en docentes.

#### **4. Evaluación de las metodologías de construcción de la Categoría de Desempeño: la importancia de ampliar la definición de calidad**

Los apartados anteriores dan cuenta de la evaluación de la Categoría de Desempeño a partir de la información que los actores manejaban al momento de realizar la encuesta. A continuación se presenta la evaluación más específica realizada por los entrevistados, referida en particular a la metodología de construcción de las categorías, luego de una breve presentación o “estímulo” con información sobre estas entregada por parte del encuestador.

Para comenzar, se evaluó la relevancia de los **indicadores utilizados en la construcción de la Categoría de Desempeño**, destacando que los aspectos asociados a los estándares, promedio y evolución del **Simce**, son vistos como relevantes o muy relevantes por un 61% de los encuestados. Los recién incluidos **Otros Indicadores de Calidad** (Indicadores de desarrollo personal y social) fueron valorados, en esa medida, en un 80,5%. En general, los indicadores que involucran el Simce tienden a generar opiniones críticas sobre todo, en el cuerpo docente. De hecho, **el 63,8% de los entrevistados declaró estar en desacuerdo o muy en desacuerdo con las ponderaciones actuales, un 72,7% de los consultados con la de los indicadores Simce.**

Otro aspecto específico evaluado de la metodología de construcción de la Categoría de Desempeño fue el que fuera ajustada o contextualizada según otros indicadores asociados al tipo de estudiante de cada plantel. Un 59,5% de los encuestados declara estar de acuerdo o muy de acuerdo con la forma en que se ajustan las categorías, y -específicamente por sí solas- en la mayoría de los casos las variables consideradas son valoradas como relevantes o muy relevantes, con porcentajes sobre el 70%.

Ahora bien, en términos de balance, **la mayoría de los actores (56%) se encuentra de acuerdo o muy de acuerdo con la metodología de construcción de la Categoría de Desempeño.** Sin embargo, esta valoración baja un poco cuando se trata de la **clasificación en sí misma (45,1% que suma de valores acuerdo o muy de acuerdo).** En particular, con respecto a este último punto, los sostenedores que mencionan estar de acuerdo o muy de acuerdo son un 52,6% y un 52,8% para el caso de directores, descendiendo significativamente a un 41,9% en los docentes.

Con todo lo anterior, sin embargo, la mayoría tiende a considerar la Categoría de Desempeño como un avance y una mejor forma de clasificación que la que consideraba solo los puntajes Simce (64,9%). Finalmente, como valoración general, un 60,5% declara considerar la clasificación como bastante o muy útil.

Respecto a la **percepción de consecuencias de la Categoría de Desempeño**, se observa inicialmente un conocimiento mediano a bajo. Ahora bien, respecto de su valoración, un 86,2% de los entrevistados declara estar de acuerdo o muy de acuerdo con que los establecimientos educacionales clasificados como Medio-Bajo e Insuficiente reciban Visitas de Evaluación y Orientación. Sin embargo, esta proporción baja a un 29,7% cuando se les pregunta por la medida de que los establecimientos educacionales que luego de cuatro años mantengan su clasificación en Insuficiente sean cerrados, siendo este de los aspectos más críticamente evaluados por los encuestados.

## **5. La gestión escolar como condición del uso virtuoso de la Categoría de Desempeño**

Una de las últimas dimensiones evaluadas fueron los **cambios en los establecimientos que se reportan como implementados a la luz de la Categoría de Desempeño**. Al respecto, el 58,3% de los actores menciona haber realizado cambios a partir de la categoría obtenida. Respecto a qué tipo de cambios, el 46% señala que se implementaron cambios a nivel pedagógico y/o curricular, el 55,1% que han implementado cambios en el Plan de Mejoramiento Escolar del establecimiento, y un 48,5% que se han establecido cambios en el Plan Educativo Institucional (PEI).

## **6. Discusión final**

Tomando en consideración todos los aspectos planteados anteriormente, es que se puede mencionar que la aprobación general con la que cuenta la marcha blanca del SAC y la Categoría de Desempeño constituyen un piso sólido desde el cual crecer, aumentar y consolidar el apoyo del sistema escolar a los procesos que la Agencia está empezando activar (como se vio, no se cuenta con el mismo piso en relación a la consecuencia de cierre determinado por la clasificación).

Por otro lado, un resultado interesante es lo que podría denominarse el aumento de una demanda por ensanchar el significado de la calidad de la educación. Ello se observa claramente en el hecho de que mientras existe una “heterogeneidad” en la valoración del Simce entre los actores educacionales (según cargo, dependencia, etc.), existe al mismo tiempo una marcada “homogeneidad” en la valoración de la incorporación de los OIC, así como en la demanda por aumentar su peso en la definición de la Categoría de Desempeño.