

MACROZONA CENTRO NORTE

y su adaptación al contexto de pandemia

**Reporte de
Experiencia
de Calidad**



Agencia de
Calidad de la
Educación



Índice

I. Introducción	5
II. Objetivo del Reporte	8
II.1. Objetivo general	8
II.2. Objetivos específicos	8
III. Contexto del trabajo implementado por la Macrozona Centro Norte en 2020	9
IV. Articulación en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación 2020	14
V.1. Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación	14
IV.2. Departamentos Provinciales de Educación	15
IV.3. Sostenedores	15
IV.4. Equipos directivos	16
IV.5. Comités de Desarrollo Profesional Docente	17
V. Implementación de dispositivos de evaluación y orientación 2020	18
V.1. Localización de los dispositivos de evaluación y orientación implementados	18
V.2. Dispositivos de Evaluación y Orientación	24
VI. Experiencias representativas del trabajo desarrollado durante 2020	38
VI.1. Experiencia destacada: trabajo colaborativo en la aplicación del DIA con el Colegio Insular Robinson Crusoe	38
VI.2. La experiencia 2020 desde la perspectiva del equipo de evaluadores y coordinadores	41
VII. Conclusiones y desafíos	44

El presente documento se utilizan de manera inclusiva términos como “el docente”, “el estudiante”, “el profesor” y sus respectivos plurales, así como otras palabras equivalentes en el contexto educativo, para referirse a hombres y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto de cómo aludir conjuntamente a ambos sexos en el idioma español, salvo utilizando “o/a”, “los/las” y otras fórmulas similares, las que suponen una saturación gráfica que puede dificultar la lectura de los textos.

Reporte de Experiencia de Calidad Macrozona Centro Norte

Agencia de Calidad de la Educación

www.agenciaeducacion.cl

contacto@agenciaeducacion.cl

Amunátegui 232, Piso 2

Santiago de Chile

2021

I. Introducción

La Agencia de Calidad de la Educación forma parte del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Escolar (SAC)¹, conformado además por el Ministerio de Educación, la Superintendencia de Educación y el Consejo Nacional de Educación. En este contexto, tiene como funciones centrales y distintivas evaluar y orientar el sistema educativo, para que este propenda al mejoramiento y la equidad de oportunidades para que todos los estudiantes puedan recibir una educación de calidad. Para ello, la Agencia evalúa, informa y orienta los procesos y resultados de las comunidades educativas, con el fin de contribuir al aseguramiento de altos estándares educativos y movilizar a los establecimientos hacia el mejoramiento de la calidad de la educación que ofrecen.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones a lo largo del territorio nacional, la Agencia cuenta con cinco oficinas Macrozonales. Cada una está encargada de implementar localmente las actividades institucionales, con especial

¹ Ley 20529.

énfasis en la evaluación y orientación del desempeño de los establecimientos educacionales. Así, estas organizan y gestionan administrativamente su propio funcionamiento; coordinan la realización de las visitas evaluativas; desempeñan importantes tareas de despliegue, comunicación y difusión de las diversas iniciativas que se desarrollan en la Agencia; y gestionan distintas instancias de articulación con las otras instituciones que conforman el Sistema de Aseguramiento de la Calidad en todo el país, con lo que contribuyen a una mayor presencia del servicio en el territorio nacional.

Las cinco oficinas Macrozonales de la Agencia son:

Macrozona	Oficina Macrozonal	Regiones
Norte	Sede en la ciudad de Iquique	Arica y Parinacota Tarapacá Antofagasta Atacama
Centro Norte	Sede en la ciudad de Santiago	Coquimbo Valparaíso Metropolitana de Santiago Libertador General Bernardo O'Higgins
Centro Sur	Sede en la ciudad de Concepción	Maule Ñuble Biobío La Araucanía
Sur	Sede en la ciudad de Puerto Montt	Los Ríos Los Lagos
Austral	Sede en la ciudad de Punta Arenas	Aysén del General Carlos Ibáñez del Campo Magallanes y de la Antártica Chilena

Durante 2020, en el contexto de la pandemia por covid-19, las escuelas han cumplido un rol clave en cuanto a buscar distintas formas de dar continuidad a los aprendizajes de niños, niñas y jóvenes, además de proporcionar acompañamiento socioemocional tanto a los estudiantes como a sus familias. Esto exigió, a la vez, que todo el sistema educativo se adaptara y generara nuevas estrategias y herramientas para llevar adelante el aprendizaje a distancia, implementar modalidades híbridas de educación o asegurar las condiciones básicas para el retorno a la presencialidad.

Del mismo modo, la Agencia se adaptó para mantener su interacción con las escuelas y liceos del país, ajustando y creando nuevas herramientas de evaluación de aprendizajes, de bienestar socioemocional y de evaluación y orientación del desempeño, así como estableciendo nuevas formas de comunicarse de manera remota con las comunidades educativas.

En este marco, a través de todas sus oficinas Macrozonales, la Agencia llegó a los establecimientos educacionales con iniciativas como la *Mentoría para equipos directivos* y *Agencia Conecta* que posibilitaron la implementación de espacios de orientación para líderes educativos de todo el país; el *Diagnóstico Integral de Aprendizajes (DIA)*, aportando información inmediata sobre los aprendizajes y el estado socioemocional de los estudiantes; y las *Visitas de Evaluación y Orientación en modalidad remota*. Todas estas instancias buscaron darle continuidad a la labor de la Agencia de evaluar y orientar en el contexto de pandemia, contribuyendo con información para la toma de más y mejores decisiones para el bienestar de los estudiantes a lo largo de todo el país y la continuidad de sus procesos de aprendizaje.

II. Objetivo del Reporte

II.1. OBJETIVO GENERAL

Describir el vínculo que ha desarrollado la Macrozona Centro Norte de la Agencia de Calidad de la Educación con el territorio en el que se asienta durante 2020.

II.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Describir las características generales del territorio y las particularidades de la gestión escolar en la Macrozona Centro Norte.
2. Describir el trabajo que ha realizado la Agencia mediante las *Visitas de Evaluación y Orientación* y de manera conjunta con otras instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad en las Macrozona Centro Norte.
3. Identificar experiencias particulares y aprendizajes que la Macrozona Centro Norte ha desarrollado en el trabajo con las comunidades escolares.
4. Plantear desafíos para los diferentes niveles del sistema educativo, a partir del vínculo de la Macrozona Centro Norte con el territorio.

III. Contexto del trabajo implementado por la Macrozona Centro Norte en 2020

2020 significó un gran desafío para la Macrozona Centro Norte a causa de las complejidades asociadas a la pandemia, que derivaron en una serie de ajustes en las rutinas de trabajo, partiendo por adoptar medidas de cuidado con los equipos para dar continuidad, de manera remota, a las funciones de la institución.

Este cambio, que comenzó a mediados de marzo, significó un importante ajuste en la planificación de actividades que se había previsto desarrollar. Sin duda, no era factible realizar *Visitas de Evaluación y Orientación* de acuerdo a los diseños presenciales que existían hasta la fecha, debido a las restricciones y medidas impuestas por la autoridad sanitaria. Por esta razón, se generaron espacios de formación a cargo de la División de Evaluación y Orientación de Desempeño (DEOD), que dieron a los equipos profesionales la oportunidad de profundizar en temáticas de evaluación y orientación de establecimientos educacionales. Además, junto al equipo de coordinadores y la jefatura técnica de la Macrozona, se diseñaron y programaron actividades para abordar temáticas transversales relacionadas con la educación en el contexto de emergencia sanitaria, sumado a la revisión bibliográfica de otras temáticas educativas.

Uno de los principales objetivos que se planteó la institución fue dar continuidad a las funciones sobre las que se basa su quehacer, situación compleja en ese contexto, pero con la certeza de que las comunidades educativas necesitaban orientación, lo que se transformó en un desafío prioritario para la Macrozona Centro Norte.

Para lograr esto, desde el mes de abril, un número importante de evaluadores y coordinadores fue convocado por la DEOD a la tarea de diseñar una estrategia de orientación que permitiera llegar a los establecimientos educacionales en modalidad remota, establecer vínculos con los equipos directivos y abordar necesidades que para ellos fueran prioritarias. Todo con la finalidad de entregarles una orientación oportuna y contextualizada, y herramientas concretas para su propio trabajo. Es importante señalar que esta gran tarea fue apoyada y liderada por la Secretaría Ejecutiva, y en ella participaron profesionales de las distintas Macrozonas del país.

Los esfuerzos rindieron frutos y en mayo de 2020 se presentó el diseño de *Agencia Orienta: Mentoría para equipos directivos*, que permitió entregar orientación a establecimientos a través de herramientas técnicas para el adecuado desarrollo de sus procesos, prácticas o estrategias de gestión institucional en contexto de pandemia. Este diseño, significó un desafío a la creatividad y puso en juego la innovación, las capacidades de trabajo colaborativo y el conocimiento de las escuelas para desarrollar una estrategia distinta a las habituales visitas de evaluación de la Agencia, tanto por su foco en la orientación de los procesos de los establecimientos, como por su carácter remoto, experiencia nueva para la institución.

En este marco, la Macrozona Centro Norte siempre tuvo claridad de que, como parte de la institución, debía contribuir a cumplir con el mandato legal de “orientar al sistema educativo, para que éste propenda al mejoramiento de la calidad y equidad de las oportunidades educativas, considerando las particularidades de los distintos niveles y modalidades educativas”². Esto se reflejó en el enorme esfuerzo, compromiso y profesionalismo de todos los equipos participantes, siempre con el fin de estar junto a las escuelas en un momento tan complejo.

² Ley 20529, Art. 10°.

Entre mayo y julio de 2020, el equipo de profesionales se concentró en la implementación de las *Mentorías*, llegando a más de 400 establecimientos educacionales distribuidos en todas las regiones que conforman el territorio Macrozonal. En estas instancias se priorizaron principalmente temáticas relativas a evaluación de aprendizajes y contención socioemocional, dando paso a la entrega de recomendaciones centradas en el uso de estrategias de evaluación formativa y diversas herramientas pedagógicas y curriculares que distintas instituciones han puesto al servicio del sistema educativo. Asimismo, cabe destacar de manera especial, la oportunidad que los evaluadores tuvieron de acompañar a los equipos directivos en momentos de alta incertidumbre, donde las tensiones eran un fuerte factor a considerar y frente a lo cual pudieron transformarse en agentes de contención, escuchando y orientando en el uso de herramientas socioemocionales en beneficio del bienestar de las comunidades educativas.

En general, los equipos directivos reconocieron en estos encuentros un espacio valioso para expresar sus preocupaciones y recibir orientaciones que les ayudaron a organizar sus esfuerzos con mayor seguridad frente a un contexto de incertidumbre, encontrando apoyo en una mirada externa que, en algunos casos fue el impulso para visualizar nuevas formas de enfrentar la labor educativa y en otros, se configuró en un reafirmar decisiones ya tomadas en las comunidades escolares.

En paralelo, un equipo de la DEOD junto a evaluadores de todas las Macrozonas diseñan una *Visita de Evaluación y Orientación en modalidad remota* que permitiera llegar a las escuelas y liceos que estaba planificado visitar durante el año. Así, en agosto un equipo de la Macrozona comenzó la implementación de estas visitas, con el objeto de evaluar y orientar aspectos priorizados de la gestión escolar, teniendo en consideración la situación particular de cada establecimiento en el contexto de pandemia, estableciendo una evaluación consensuada con los equipos directivos, para proponer recomendaciones con sentido para la comunidad educativa, y que signifiquen un aporte al trabajo que desempeñan y no otro factor estresor que se suma al complejo contexto ya experimentado.

Es importante recordar que en 2020 la Macrozona participó en forma activa en los pilotajes de otras tres nuevas visitas cuyos desarrollos ya esta-

ban en el plan de trabajo de la institución, pero que fueron ajustadas al contexto de pandemia y a la modalidad remota: en noviembre, algunos evaluadores fueron parte del piloto de visitas a establecimientos que imparten formación Técnico-Profesional, otros fueron parte del pilotaje de la *Visita de Continuidad*, que busca dar seguimiento a las acciones emprendidas por los establecimientos que ya han tenido visitas de la Agencia anteriormente y un tercer grupo, en el pilotaje de una *Visita Integral de evaluación y orientación a Servicios Locales de Educación Pública* (SLEP), en el servicio de Puerto Cordillera, que incluye a los establecimientos de Coquimbo y Andacollo.

Por otra parte, desde septiembre, un importante número de evaluadores se sumó a un nuevo proyecto denominado *Agencia Conecta*, una nueva forma de orientar basada en la identificación y difusión de acciones destacadas que realizan las escuelas y que son levantadas a través de las *Mentorías* y las *Visitas Remotas*. Por medio de esta estrategia, se gestiona una conexión entre un establecimiento que ha logrado responder adecuadamente a sus tareas en el contexto de pandemia con otras comunidades educativas que enfrentan desafíos similares.

Durante 2020, participaron de esta estrategia de orientación cerca de 50 establecimientos educacionales, dos de ellos de carácter rural. Estas 18 escuelas y 6 liceos se organizaron en torno a 25 acciones destacadas, identificadas en las distintas regiones que conforman la Macrozona. Estas acciones se focalizaron en temáticas como gestión curricular, evaluación de aprendizajes, liderazgo pedagógico y un número importante en el área de contención socioemocional, permitiendo que en cada encuentro se compartieran experiencias y herramientas para favorecer el trabajo de comunidades escolares con inquietudes y necesidades similares.

Todo lo anterior implicó desafíos importantes para el equipo de profesionales de la Macrozona, partiendo por la adecuación de sus rutinas laborales, la apropiación de nuevos tipos de visita con foco en la orientación, la generación de estrategias que les permitiera ponerse al servicio de los establecimientos educacionales de manera atingente a las necesidades y requerimientos de escuelas y liceos. El esfuerzo desplegado y el trabajo colaborativo con otros profesionales de la división, así como de las demás divisiones del

Nivel Central de la Agencia, contribuyó significativamente al logro de los objetivos propuestos. Así, a pesar de la pandemia y las complejidades que trajo consigo, en 2020 se logró llegar a escuelas y liceos en los momentos complejos que vivían, procurando entregar orientación contextualizada para apoyar sus procesos de gestión interna.

IV. Articulación en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación 2020

V.1. SISTEMA DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

Durante 2020, la Macrozona avanzó en su relación con el territorio, participando activamente en todas las reuniones del SAC realizadas en las cuatro regiones que la conforman. Este avance se plantea en relación a la mejora en las comunicaciones, la oportuna notificación de los ciclos de visita de la Agencia, el intercambio de información entre instituciones y la colaboración de las autoridades regionales y provinciales en la difusión del *Diagnóstico Integral de Aprendizajes*, entre otros.

A modo de contexto, es importante mencionar que la actual jefatura de la Macrozona asumió sus funciones en enero de 2020 y una de sus primeras estrategias fue contactar a todos los Secretarios Regionales Ministeriales como un primer acercamiento, lo que permitió establecer un vínculo entre instituciones. Luego, se tomó contacto con los directores provinciales de educación y los jefes técnicos de los Departamentos Provinciales de Educación (Deprov), con la finalidad de articular el trabajo en terreno, entregar información sobre la planificación de actividades y generar confianzas que permitieran articular de mejor forma el trabajo del SAC en el territorio.

La relación con las autoridades regionales ha sido fluida y se ha desarrollado en un contexto de colaboración y respeto, lo que ha permitido realizar mayores esfuerzos para responder a las necesidades y particularidades de los territorios de manera oportuna y de acuerdo a sus requerimientos. Esta colaboración se ha visto reflejada en acciones de apoyo a la difusión de diversas iniciativas de la Agencia por parte de los equipos regionales y provinciales del Mineduc, quienes durante el año contribuyeron a la bajada de información a los territorios sobre temas como el DIA, la consulta ciudadana y *Agencia Conecta*, entre otros.

IV.2. DEPARTAMENTOS PROVINCIALES DE EDUCACIÓN

Durante 2020, se realizaron encuentros con supervisores de los departamentos provinciales en los se explicaron en detalle los puntos centrales de la orientación a través de las *Mentorías para equipos directivos*, lo que permitió generar mayor articulación entre su labor y la del equipo de evaluadores. Es importante precisar que esto fue realizado con los Deprov que lo solicitaron a la jefatura de la Macrozona.

Asimismo, hubo una comunicación constante con autoridades regionales y provinciales, tanto del Mineduc como de la Superintendencia de Educación, con el objeto de informar de las visitas y *Mentorías* para articular el trabajo en el territorio e invitar a participar de la visita o *Mentoría* al supervisor que realiza asesoría al establecimiento. Al respecto, se destaca la disposición de las autoridades y de los jefes técnicos de los Deprov, quienes oportunamente envían la información solicitada y gestionan la participación de supervisores en las estrategias de la Agencia.

IV.3. SOSTENEDORES

En 2020, uno de los focos centrales de la gestión de la Macrozona fue generar cercanía con las comunidades educativas. Es por ello que se impulsó una acción junto a la mesa SAC de la región Metropolitana que contemplaba reuniones con los consejos provinciales y la participación de representantes

de los sostenedores de la región. En esos espacios, la Macrozona propició la entrega de información relacionada con las estrategias de orientación dispuestas por la Agencia en el contexto de pandemia, respondiendo las inquietudes de los equipos de sostenedores.

Lo anterior permitió establecer un vínculo más cercano con los sostenedores y atender consultas sobre distintos temas relacionados con la Agencia, como la Categoría de Desempeño, las *Mentorías*, las *Visitas de Evaluación y Orientación en modalidad remota* y el DIA. Asimismo, fue posible difundir otras acciones, como la consulta ciudadana, cuyo foco estuvo puesto en levantar información de parte de las madres, padres, apoderados y de todos quienes quisieran compartir su opinión, sobre sus percepciones con respecto a la calidad de la educación en contexto de pandemia, logrando una muy alta participación en todas las regiones de la Macrozona.

VI.4. EQUIPOS DIRECTIVOS

La Macrozona también se acercó a los equipos directivos de los establecimientos a través del envío de información en correos masivos relacionados con el DIA y la consulta ciudadana. Ello favoreció un contacto más cercano, por lo que algunos de ellos escribían directamente a la jefatura de la Macrozona para solicitar información sobre distintos temas. En este sentido, es importante destacar el trabajo de coordinación y apoyo que realizó un equipo de coordinadores de la Macrozona con establecimientos de Rapa Nui y del archipiélago Juan Fernández, a quienes, por ser los establecimientos que iniciaron el retorno a clases presenciales, se invitó a participar del DIA en primera instancia. Para ello se generó una estrategia de acompañamiento en el proceso de aplicación, lo que fue muy valorado por los equipos directivos de esas comunidades educativas, que manifestaron sus apreciaciones a la jefatura de la Macrozona.

IV.5. COMITÉS DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Otro importante aspecto que permitió visibilizar la acción de la Macrozona en los territorios fue la participación en los Comités de desarrollo profesional docente (CDPD) a nivel provincial. En este sentido, se hicieron esfuerzos para estar presentes en la mayor cantidad de reuniones convocadas y entregar la visión de la institución sobre temas relevantes que son abordados en esas instancias de trabajo técnico. En este marco, se participó en un webinar organizado por los CDPD de la región de O'Higgins, oportunidad en que la Macrozona expuso acerca de la importancia del trabajo colaborativo entre docentes y la instalación de comunidades de aprendizaje en esos equipos.

Todo el trabajo realizado ha contribuido positivamente al desarrollo de la labor de la Macrozona Centro Norte. Por una parte, el acercamiento y articulación entre autoridades ha permitido avanzar en aspectos relacionados con el intercambio de información y la articulación entre el trabajo de supervisores y evaluadores. Por otra, se ha logrado generar un vínculo más cercano con sostenedores y equipos directivos, lo que permite mejorar la comunicación, la entrega de información y la respuesta a solicitudes propias del territorio.

V. Implementación de dispositivos de evaluación y orientación 2020

V.1. LOCALIZACIÓN DE LOS DISPOSITIVOS DE EVALUACIÓN Y ORIENTACIÓN IMPLEMENTADOS

Macrozona Centro Norte

Región de Coquimbo



Comuna	Visitas de Evaluación y Orientación	Mentoría	Agencia Conecta	Total de Visitas 2020
COQUIMBO	1	6	2	9
ILLAPEL	0	2	0	2
LA SERENA	4	8	2	14
LOS VILOS	0	1	0	1
MONTE PATRIA	0	1	0	1
OVALLE	2	4	0	6
PUNITAQUI	1	1	0	2
SALAMANCA	1	2	0	3
VICUÑA	0	2	0	2
Total de Visitas	9	27	4	40

Macrozona Centro Norte Región de Valparaíso



Comuna	Visitas de Evaluación y Orientación	Mentoría	Agencia Conecta	Total de Visitas 2020
ALGARROBO	0	2	0	2
CABILDO	0	1	0	1
LA CALERA	2	5	0	7
CALLE LARGA	1	2	0	3
CARTAGENA	2	2	0	4
CASABLANCA	0	3	0	3
CONCÓN	1	1	0	2
EL QUISCO	1	1	0	2
HIJUELAS	2	2	0	4
JUAN FERNÁNDEZ	0	0	1	1
LA CRUZ	0	1	0	1
LA LIGUA	1	2	0	3
LIMACHE	0	3	0	3
LLAY-LLAY	0	2	1	3
LOS ANDES	1	7	0	8
NOGALES	1	1	0	2
OLMUÉ	0	1	0	1
PANQUEHUE	0	1	0	1
PAPUDO	0	2	0	2
PUCHUNCAVÍ	1	3	1	5
PUTAENDO	1	2	0	3
QUILLOTA	1	2	0	3
QUILPUÉ	8	14	0	22
QUINTERO	0	1	0	1
SAN ANTONIO	2	7	1	10
SAN ESTEBAN	0	2	0	2
SAN FELIPE	2	8	1	11
SANTA MARÍA	1	1	0	2
SANTO DOMINGO	0	4	0	4
VALPARAÍSO	15	20	0	35
VILLA ALEMANA	3	4	3	10
VIÑA DEL MAR	3	15	1	19
ZAPALLAR	0	0	1	1
Total de Visitas	49	122	10	181

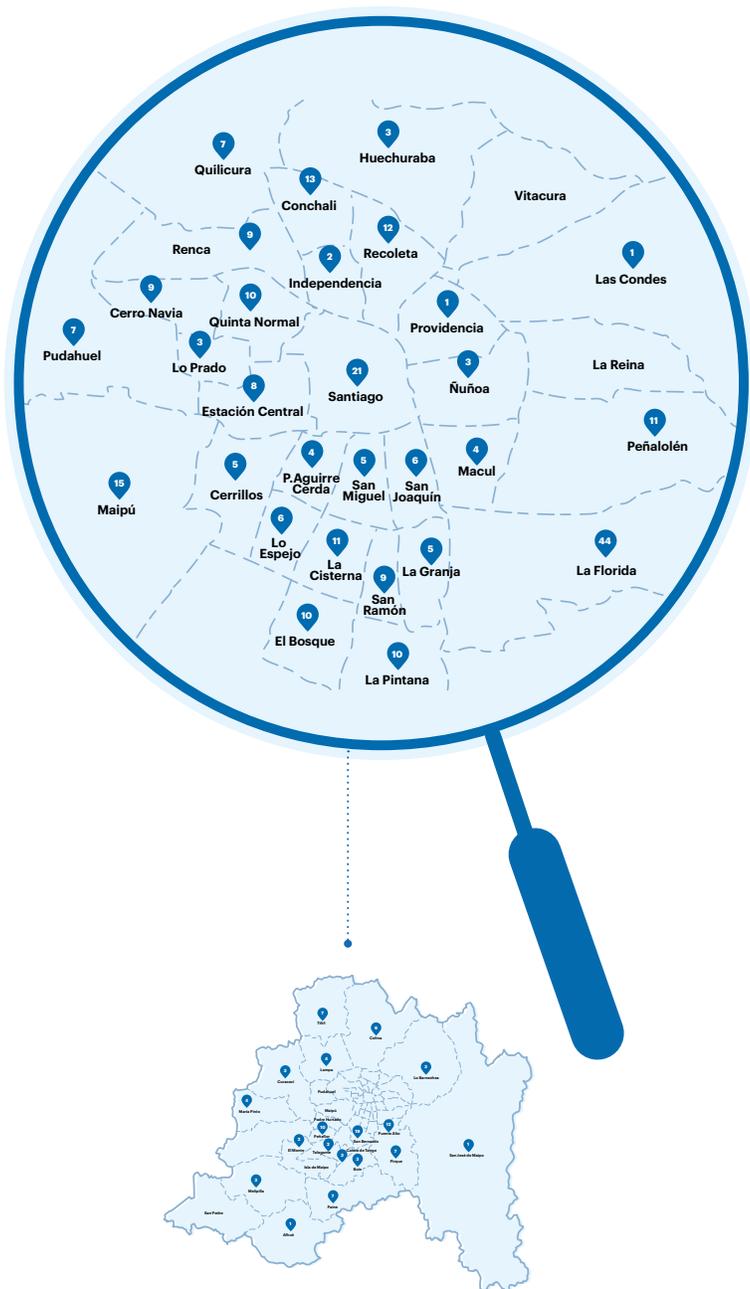
Macrozona **Centro Norte**
Región Metropolitana



Comuna	Visitas de Evaluación y Orientación	Mentoría	Agencia Conecta	Total de Visitas 2020
ALHUÉ	1	0	0	1
BUIN	0	3	0	3
CALERA DE TANGO	1	2	0	3
COLINA	3	3	0	6
CURACAVÍ	1	2	0	3
EL MONTE	0	2	0	2
LAMPA	1	2	1	4
LO BARNECHEA	1	1	1	3
MARÍA PINTO	1	3	0	4
MELIPILLA	0	3	0	3
PAINE	1	5	1	7
PEÑAFLORES	3	7	0	10
PIRQUE	2	5	0	7
PUENTE ALTO	1	7	4	12
SAN BERNARDO	5	11	3	19
SAN JOSÉ DE MAIPO	0	0	1	1
TALAGANTE	0	1	1	2
TITIL	3	4	0	7

Macrozona Centro Norte

Región Metropolitana



Comuna	Visitas de Evaluación y Orientación	Mentoría	Agencia Conecta	Total de Visitas 2020
CERRILLOS	1	4	0	5
CERRO NAVIA	2	6	1	9
CONCHALÍ	5	6	2	13
EL BOSQUE	2	6	2	10
ESTACIÓN CENTRAL	2	5	1	8
HUECHURABA	1	1	1	3
INDEPENDENCIA	0	0	2	2
LA CISTERNA	1	10	0	11
LA FLORIDA	6	36	2	44
LA GRANJA	2	3	0	5
LA PINTANA	2	8	0	10
LAS CONDES	0	1	0	1
LO ESPEJO	2	4	0	6
LO PRADO	1	2	0	3
MACUL	1	3	0	4
MAIPÚ	4	11	0	15
ÑUÑO A	0	3	0	3
PEDRO AGUIRRE CERDA	1	3	0	4
PEÑALOLÉN	2	9	0	11
PROVIDENCIA	0	1	0	1
PUDAHUEL	2	3	2	7
QUILICURA	3	4	0	7
QUINTA NORMAL	3	7	0	10
RECOLETA	4	7	1	12
RENCA	1	8	0	9
SAN JOAQUÍN	1	4	1	6
SAN MIGUEL	0	5	0	5
SAN RAMÓN	2	7	0	9
SANTIAGO	1	18	2	21
Total de Visitas	76	246	29	351

Macrozona **Centro Norte**

Región del Libertador Bernardo O'Higgins



Comuna	Visitas de Evaluación y Orientación	Mentoría	Agencia Conecta	Total de Visitas 2020
CODEGUA	0	2	0	2
COINCO	0	1	1	2
COLTAUCO	0	1	0	1
DOÑIHUE	0	2	0	2
GRANEROS	1	4	1	6
LAS CABRAS	0	1	0	1
MACHALÍ	1	2	0	3
MOSTAZAL	1	3	1	5
NANCAGUA	0	1	0	1
PEUMO	1	2	0	3
PICHIDEGUA	0	2	1	3
QUINTA DE TILCOCO	0	1	0	1
RANCAGUA	1	13	0	14
RENGO	0	3	0	3
REQUÍNOA	0	1	0	1
SAN FERNANDO	2	5	1	8
SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA	1	2	0	3
SANTA CRUZ	1	0	0	1
Total de Visitas	9	46	5	60

V.2. DISPOSITIVOS DE EVALUACIÓN Y ORIENTACIÓN

V.2.1. Agencia Orienta: Mentoría para equipos directivos

Como se ha señalado, en 2020 se realizaron esfuerzos para orientar a los establecimientos educacionales en el contexto de pandemia. Uno de los dispositivos diseñados e implementados en la Macrozona Centro Norte fue la *Mentoría para equipos directivos*. A continuación, se entregan detalles referidos a los objetivos y un esquema de su proceso de implementación.

Objetivo general

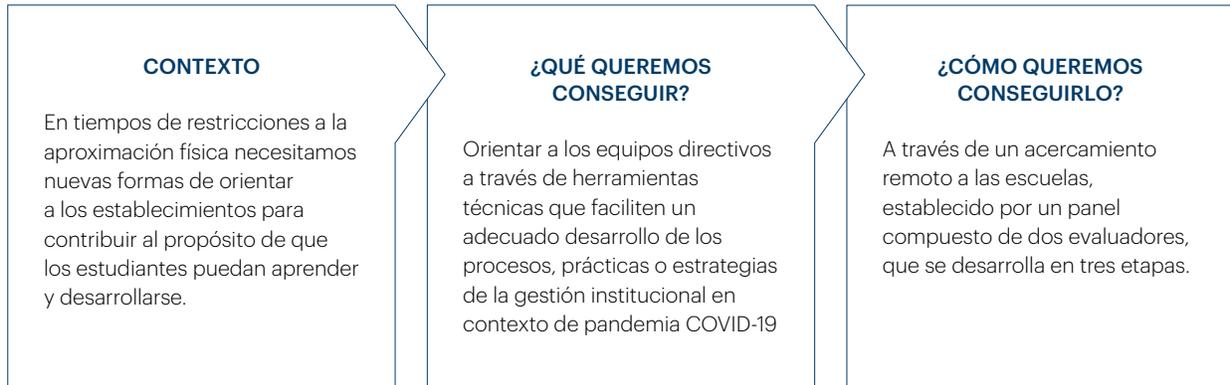
Orientar a los equipos directivos a través de herramientas técnicas que faciliten un adecuado desarrollo de los procesos, prácticas o estrategias de la gestión institucional en el contexto de pandemia por covid-19.

Objetivos específicos

1. Identificar junto con el establecimiento educacional (director) necesidades de apoyo para el adecuado desarrollo de procesos, prácticas o estrategias de la gestión institucional.
2. Proponer herramientas técnicas que orienten el abordaje de procesos y/o prácticas prioritarias para el funcionamiento del establecimiento en contexto de crisis sanitaria.
3. Reflexionar en conjunto con el establecimiento acerca de las herramientas utilizadas para el adecuado desarrollo de procesos y/o prácticas, identificando facilitadores y obstaculizadores que puedan ser considerados en nuevas iniciativas de mejora que emprendan.

La *Mentoría* consta de tres etapas: la primera corresponde a un diagnóstico que responde a la consecución del primer objetivo específico; la segunda es la elaboración del plan de orientación, y responde al segundo objetivo específico; por último, para alcanzar el tercer objetivo propuesto, el dispositivo contempla una etapa de seguimiento y cierre.

AGENCIA ORIENTA: Mentoría para equipos directivos



*Estas herramientas han sido mapeadas y organizadas por equipos de evaluadores y están disponibles en una base para la elaboración de los planes de orientación.

Valoración de Agencia Orienta: Mentoría para equipos directivos

La División de Evaluación y Orientación de Desempeño elaboró un instrumento para conocer las percepciones de los equipos directivos una vez finalizada la implementación de las *Mentorías*. Ello permitió visualizar el aporte del dispositivo, la utilidad de las herramientas sugeridas y la factibilidad de recomendar la *Mentoría* a otros equipos directivos, todo según la visión de los equipos participantes.

En la Macrozona se recibió un total de 201 respuestas. A continuación, se muestra una tabla con las preguntas realizadas y la valoración de los participantes en una escala que va de 0 a 10, donde 0 es *muy deficiente* y 10 es *excelente*:

Preguntas	Nota promedio
¿Cuánto le orientó la <i>Mentoría</i> en la identificación de prioridades de gestión/trabajo?	9,4
¿Cuánto le orientó la <i>Mentoría</i> para ordenar las prioridades identificadas?	9,4
¿Cuánto le sirvió la <i>Mentoría</i> para hacerse cargo de estas prioridades de modo concreto/práctico?	9,5
¿Cuán útiles fueron las herramientas sugeridas para abordar estas prioridades?	9,5
¿En qué medida la <i>Mentoría</i> contribuyó en darle una mayor seguridad en la toma de decisiones?	9,5
¿Qué tan probable es que recomiende esta <i>Mentoría</i> a un director amigo?	9,6
Promedio general	9,5

Lo anterior se condice con la percepción de los equipos de evaluadores y coordinadores sobre la recepción de los equipos directivos luego de haber recibido una *Mentoría*. Según señalan, en muchas instancias manifestaron su agradecimiento por la pertinencia de la estrategia, el profesionalismo de los equipos, la calidad de las herramientas sugeridas y la empatía con la que los profesionales trabajaron con las escuelas y liceos.

Estos son algunos extractos de esos comentarios recibidos por correo electrónico:

- *Colegio San Francisco de Sales de Maipú.*

Junto con saludar, agradezco a nombre del equipo el gran aporte que nos están entregando, realmente son herramientas muy valiosas. Realmente, es increíble como una mirada externa a nuestra gestión ayuda a focalizarla mejor.

Pondremos todos nuestros esfuerzos para ir mejorando en base a sus orientaciones las cuales iremos adecuando a nuestra realidad.

Un abrazo fraterno.

- *Escuela Matilde Salamanca*

Buenos días, junto con saludarlo, quiero agradecer a nombre de la Escuela Matilde Salamanca por el apoyo brindado, que sin duda nos orientará para entregar una educación de calidad a nuestros estudiantes.

Saludos cordiales y estaremos en contacto.

- *Escuela Particular Helvecia*

Junto con saludar, quisiera destacar la acogida a las inquietudes que teníamos como equipo directivo, la posibilidad de tener un diálogo abierto y franco y la empatía para guiarnos.

Espero nos volvamos a encontrar.

Saludos cordiales.

- *Escuela Estrella Reina de Chile*

Por medio de la presente, confirmo el correo con el plan de trabajo para nuestra escuela y agradezco a la Agencia de Calidad de la Educación por la oportunidad de realizar esta Mentoría con nuestra escuela. Lejos de ser una obligación más en este momento de crisis y pandemia, ha resultado ser un espacio de trabajo y responde a una necesidad real de nuestra comunidad, ya que en el ámbito de la evaluación nos encontrábamos en un nudo crítico. Agradezco la asesoría, el tiempo y trabajo destinado a nuestro establecimiento, y su respeto a nuestra realidad en este tiempo tan difícil. El trabajo realizado ha sido de excelencia y a medida a nuestras necesidades, que es lo que más podemos destacar. Reitero mis agradecimientos.

Temáticas priorizadas en las Mentorías

Las *Mentorías* son una estrategia de acercamiento a los establecimientos educacionales, diseñada e implementada con la finalidad de orientar a los equipos directivos de acuerdo a su priorización de necesidades y tareas de gestión escolar en el actual contexto.

El trabajo de orientación se enfoca en temas priorizados por el establecimiento de acuerdo a sus necesidades más inmediatas, optando entre cinco posibles temáticas establecidas en el diseño de la estrategia considerando los aspectos más relevantes de la gestión escolar que pudieran verse conflictuados o mayormente demandados por el contexto experimentado. De este modo las temáticas dispuestas son:

- Evaluación de aprendizajes
- Contención socioemocional
- Gestión curricular
- Liderazgo pedagógico
- Uso de recursos para la gestión pedagógica

Al analizar las temáticas priorizadas en una muestra de establecimientos correspondiente las 350 primeras *Mentorías*, se identifica que la temática

con mayor priorización fue evaluación de aprendizajes y la segunda fue contención socioemocional.

En la siguiente tabla se detallan las temáticas de acuerdo a la priorización realizada por esos 350 establecimientos:

Mentorías y temáticas priorizadas por ciclos							
Temáticas priorizadas	ciclo 1	ciclo 2	ciclo 3	ciclo 4	ciclo 5 y 6	Cantidad	% por temática
Evaluación de aprendizajes	33	34	24	27	28	146	42%
Contención Socioemocional	15	19	17	19	19	89	25%
Gestión curricular	16	15	10	11	11	63	18%
Liderazgo pedagógico	8	5	11	7	5	36	10%
Uso de recursos para gestión pedagógica	3	1	7	4	1	16	5%
Total de mentorías	75	74	69	68	64	350	100%

V.2.2 Visita de Evaluación y Orientación en modalidad remota

Objetivo general

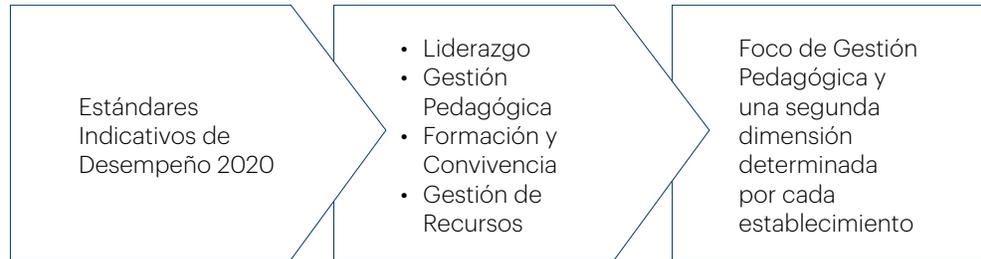
Evaluar y orientar elementos priorizados de la gestión escolar, considerando la situación del establecimiento en el contexto nacional actual.

Objetivos específicos

1. Evaluar un conjunto de Estándares Indicativos de Desempeño priorizados a partir del contexto actual, considerando la mirada del establecimiento y la situación particular de la comunidad educativa.
2. Identificar participativamente fortalezas y debilidades de la gestión del establecimiento en el contexto actual.
3. Orientar el mejoramiento de elementos de la gestión escolar priorizados mediante alternativas de acciones pertinentes al contexto actual.

Esta estrategia de evaluación y orientación considera como marco de referencia los Estándares Indicativos de Desempeño acotados. En contexto de crisis sanitaria, los establecimientos están desarrollando innumerables esfuerzos, ajustes e innovaciones a su quehacer profesional para dar continuidad al proceso educativo de sus estudiantes. Es por ello que se propuso un marco de evaluación de estándares ajustados al contexto y situación actual, circunscrito a aquello que es factible y relevante de recoger en este escenario, y que permitiera levantar información en las cuatro dimensiones de la gestión escolar. Asimismo, en algunos casos sería pertinente recoger información específica de ciertos ámbitos del estándar y no de la totalidad de los elementos que lo componen.

Así, se prioriza un total de 29 de los 59 Estándares Indicativos de Desempeño que entregan información de las cuatro dimensiones de la gestión. Cabe señalar, además, que el dispositivo sitúa su foco en dos dimensiones: Gestión Pedagógica y otra que el establecimiento determine.



Estructura de la visita

La extensión del ciclo es de diez días hábiles y su estructura es la siguiente:

Pre Visita	Visita	Post Visita	Taller final	Reporte
Revisión de documentos <ul style="list-style-type: none"> • PEI • Mentoría • Cuestionarios (5) 	<ul style="list-style-type: none"> • Taller inicial • Entrevistas (3) 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de entrevistas y taller inicial • Rubricación • Preparación taller análisis conjunto 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación de resultados • Elaboración de fortalezas y debilidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Foco en las orientaciones de mejora

Los principales hitos con la escuela son los siguientes:

- 1. Taller inicial:** en este espacio se presentan los principales resultados del análisis de información de la etapa de prevista, los que son relevantes para la priorización conjunta de la segunda dimensión a evaluar.
- 2. Levantamiento de información:** Durante distintas etapas de la visita se llevan a cabo diversas formas de levantamiento de información, entre ellos revisión de documentos (informe anterior de la Agencia, Proyecto Educativo Institucional, entre otros), análisis de cuestionarios enviado previamente a distintos miembros de la comunidad escolar y entrevistas a directivos, equipos técnicos y docentes.
- 3. Taller de análisis conjunto:** este espacio tiene por objetivo compartir y consensuar con el establecimiento los principales resultados de la evaluación, y priorizar dos fortalezas y dos debilidades pertinentes para su gestión en el contexto actual.

4. Informe: Finalmente, la visita da origen a un informe que recoge las principales fortalezas, debilidades y recomendaciones puestas a disposición de los establecimientos educacionales.

Cabe señalar que en estas instancias participan representantes del establecimiento, y se considera importante contar con la participación de los supervisores que lo asesoran, de manera de generar un trabajo articulado y conocer su experiencia con el establecimiento.

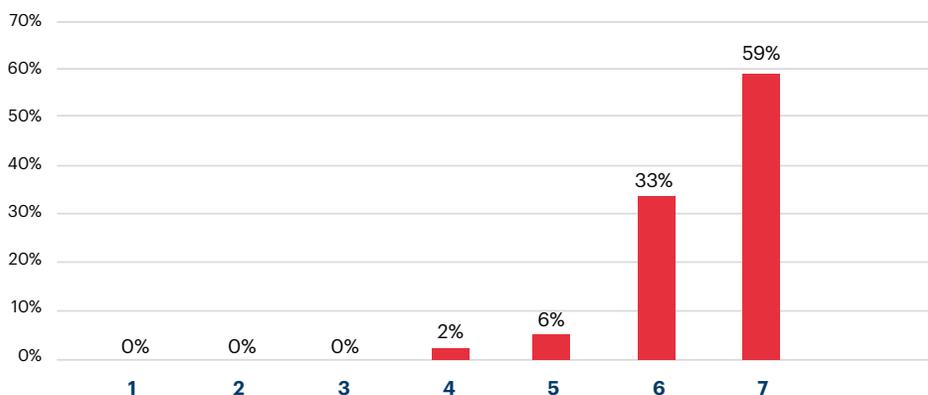
Valoración de las Visitas de Evaluación y Orientación en modalidad remota por parte de directores

Luego de finalizada la implementación de una *Visita de Evaluación y Orientación* en modalidad remota, la DEOD solicita a los directores responder una encuesta que tiene por objetivo conocer su grado de satisfacción con respecto a diversos aspectos de la visita.

En 2020, la Macrozona Centro Norte recibió un total de 49 respuestas. A continuación, se presentan los resultados obtenidos por cada pregunta:

1. Califique en escala de notas su grado de satisfacción con la visita en general:

Nota al grado de satisfacción con la visita en general

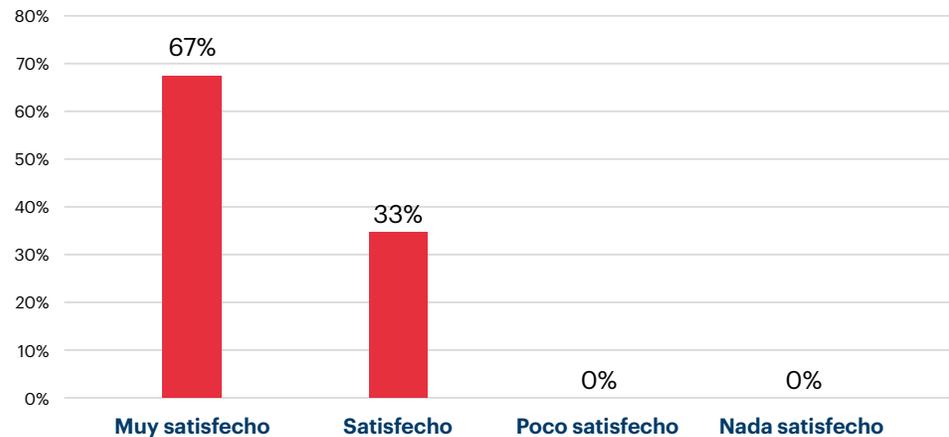


En estos resultados se destaca que un 92% de los directores manifiestan un alto grado de satisfacción con la visita, considerando una evaluación general en todos sus aspectos. Esto permite visualizar que el trabajo realizado con los establecimientos es bien recibido, en relación a acciones como el primer contacto, la coordinación de la visita, la información entregada, la pertinencia de los cuestionarios con los que se solicita información, la calidad profesional de los equipos a cargo de la evaluación y la pertinencia de los elementos centrales de la visita.

Otros puntos centrales son:

2. El rol del establecimiento en la definición de la segunda dimensión a evaluar.

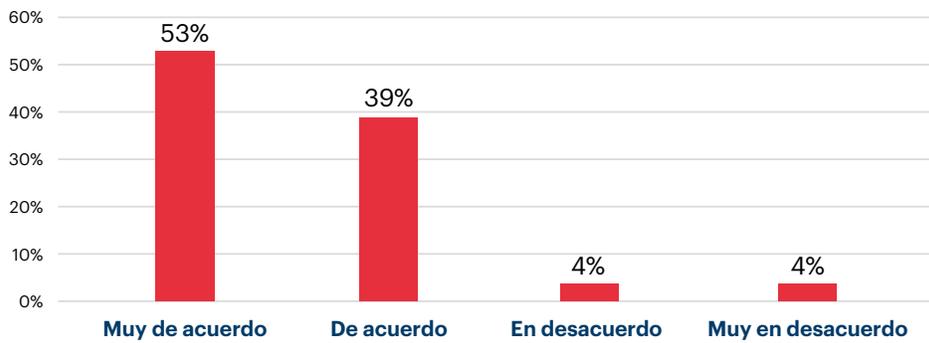
Rol del establecimiento en la definición de la segunda dimensión a evaluar



Sobre las actividades realizadas durante la visita en modalidad remota:

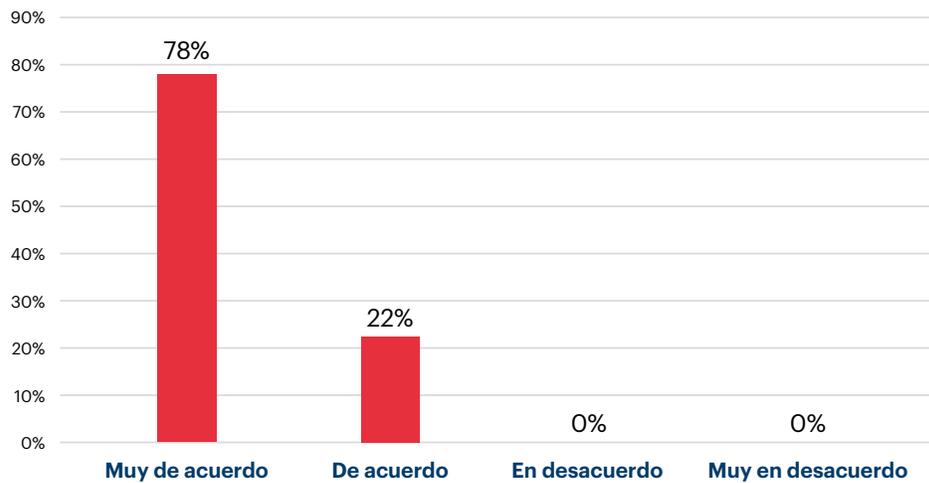
3. Considero que las actividades realizadas durante la visita son adecuadas para realizar una evaluación del establecimiento en el contexto actual.

Actividades adecuadas al contexto actual



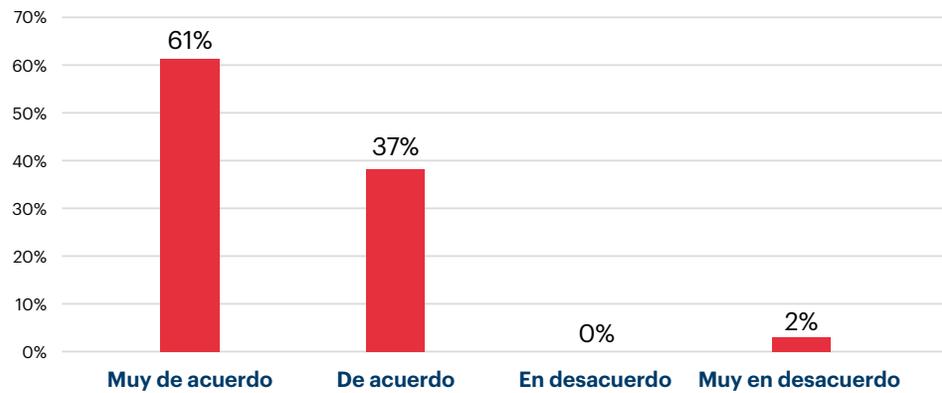
4. El taller de análisis conjunto de los resultados de la evaluación permite reflexionar y compartir opiniones.

Taller de análisis conjunto permite reflexionar y compartir opiniones



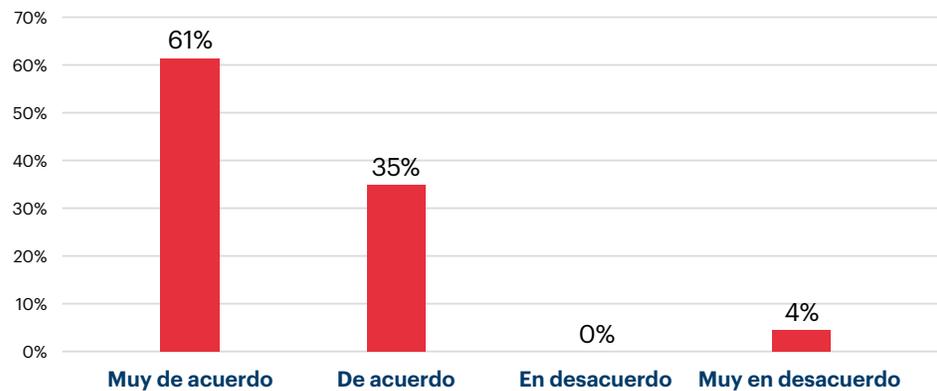
5. Los resultados identifican las principales fortalezas y debilidades de las dimensiones seleccionadas con respecto a la gestión del establecimiento, para mejorar los aprendizajes de los estudiantes en el contexto actual.

Los resultados identifican fortalezas y debilidades de acuerdo al contexto actual



6. Las recomendaciones son coherentes con los resultados de la evaluación.

Las recomendaciones son coherentes con los resultados de la evaluación



A modo de conclusión, es posible señalar que la evaluación por parte de los directores es muy positiva, lo que sin duda es un reconocimiento al trabajo realizado y al compromiso institucional de cumplir con su deber de evaluar y, sobre todo, orientar a los establecimientos en el contexto vivido en 2020.

Con estos resultados, la Macrozona Centro Norte asume el desafío de mantener la calidad en la implementación de los dispositivos y el compromiso por dar cumplimiento a su mandato legal, entregando una orientación oportuna, objetiva y contextualizada a la realidad de las comunidades educativas visitadas.

En cuanto a la implementación de estas *Visitas de evaluación y orientación*, todos los ajustes planteados se transformaron en un importante cambio en las condiciones habituales en que se desarrolla el trabajo de los profesionales de la Agencia. En este sentido, la suspensión de actividades presenciales exigió un despliegue remoto sin precedentes en la institución, a través del cual se desarrollaron todas las actividades enmarcadas en la visita, desde los contactos iniciales hasta las entrevistas con los distintos miembros de la comunidad educativa. Del mismo modo, se impulsó con mayor fuerza el uso de cuestionarios en línea tanto para el levantamiento de información como para evaluar indicadores de satisfacción de los usuarios.

En aspectos más técnicos, la imposibilidad de observar prácticas presenciales como el desarrollo de clases en el aula o actividades en espacios comunes, además de lo complejo y particular del contexto, llevaron a decisión de priorizar los Estándares Indicativos del Desempeño a evaluar, en beneficio de una orientación más acotada en aspectos pedagógicos fundamentales para el funcionamiento de los establecimientos educacionales. De este modo, las fortalezas más recurrentes se observaron en el esfuerzo de los equipos directivos por establecer lineamientos pedagógicos comunes para la implementación de currículum priorizado y las acciones de apoyo a los estudiantes, principalmente frente a dificultades derivadas del contexto de pandemia tales como conectividad, necesidad de material de trabajo, entre otros.

En cuanto a las debilidades, principalmente se observaron dificultades con las directrices y las estrategias de evaluación de los aprendizajes, el monitoreo y la retroalimentación para los estudiantes en el contexto de actividades remotas y del mismo modo, el acompañamiento dispuesto para los docentes frente a estas temáticas. En muchos de estos casos, las recomendaciones fueron en la línea de organizar procesos, levantar información, identificar facilitadores y obstaculizadores, proponiendo herramientas que les pudieran facilitar la toma de decisiones frente a estas necesidades y contribuir así a la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje de sus estudiantes.

VI. Experiencias representativas del trabajo desarrollado durante 2020

VI.1. EXPERIENCIA DESTACADA: TRABAJO COLABORATIVO EN LA APLICACIÓN DEL DIA CON EL COLEGIO INSULAR ROBINSON CRUSOE

La experiencia de aplicar el DIA con el Colegio Insular Robinson Crusoe fue un importante desafío, puesto que implicó un apoyo y trabajo directo en términos de orientación con comunidades educativas aisladas, que tenían problemas de conectividad y de recursos. Es precisamente en el proceso de inicio de la aplicación del DIA que se invitó a este establecimiento a participar junto a otros tres establecimientos de Rapa Nui.

La Macrozona quiere destacar este trabajo como un logro, por la correcta aplicación de los instrumentos, la comunicación que se generó con los directores, su disposición para ser parte del proceso, su interés por analizar los resultados y los aprendizajes que fue posible recoger.

La experiencia para la Macrozona

En julio de 2020, la Macrozona se comunicó con el director del Colegio Insular Robinson Crusoe para invitarlo a participar del *Diagnóstico Integral de Aprendizajes* en el marco de la vuelta a clases presenciales de este territorio. En este contacto se explicaron los objetivos del DIA, una descripción de la herramienta, la plataforma, los niveles y las asignaturas abordadas, así como una mirada global a la aplicación en el área socioemocional, para fomentar su participación. La comunicación vía telefónica con el director permitió generar un vínculo mucho más cercano y visualizar todas las dificultades que viven a diario los equipos directivos, docentes y estudiantes de la isla, todo ello profundizado por la crisis sanitaria.

El director manifestó gran interés en aplicar el DIA; el colegio había comenzado hace algunos días un proceso de retorno a clases resguardando todas las medidas sanitarias indicadas por la autoridad competente, aunque con las complejidades de no contar con un espacio físico para el funcionamiento adecuado. Es por ello que debieron utilizar sedes de clubes deportivos y otras instalaciones para retornar a las clases presenciales.

De este modo, al recibir la confirmación de su interés en participar, se designó a una coordinadora de la Macrozona para que realizara un proceso de acompañamiento en toda la etapa de inscripción, conocimiento de la plataforma y proceso de aplicación, levantando alertas para dar respuesta oportuna a posibles dificultades. Este esfuerzo hizo posible aportar a la correcta aplicación del diagnóstico, evaluando junto al director estrategias para abordar las dificultades, especialmente de conectividad, las que podían implicar problemas para la descarga de materiales, los que fueron facilitados y enviados por correo electrónico. Luego de su aplicación se dispuso un archivo que permite a las comunidades educativas que tienen dificultades de conectividad generar sus reportes de resultados.

La disposición y compromiso del director del establecimiento son ampliamente valorados por la Macrozona. Este trabajo colaborativo deja importantes aprendizajes, entre ellos, la importancia de establecer una comunicación adecuada y cercana con los equipos directivos, en especial aquellos que se encuentran en sectores más aislados; entregar apoyo directo en todo el

proceso de aplicación; mantener un contacto fluido para detectar dificultades y gestionar oportunamente soluciones; y conocer su experiencia luego de implementar el DIA para considerar eventuales ajustes en su aplicación, considerando que el colegio fue pionero a nivel nacional en aplicarlo. Cabe señalar que el contacto entre el colegio y la Agencia se ha mantenido, y esta última ha ofrecido apoyo en lo que estimen necesario y esté dentro de sus funciones y atribuciones legales.

- *La experiencia desde la perspectiva del director del establecimiento*

“El año 2020 nos sorprendió con una pandemia mundial como no habíamos conocido antes. El covid-19 provocó el cierre de nuestra isla, con la imposibilidad total de ingresar y salir de ella. Estas restricciones nos sorprendieron con un Colegio Insular Robinson Crusoe en reparaciones que no se pudieron terminar a tiempo, debido al cierre de las fronteras de la isla, que impedía la llegada de materiales.

Así, en julio, y gracias a que no habíamos tenido contagios y las fronteras de la isla estaban cerradas, tomamos en conjunto con el alcalde, nuestro sostenedor, la decisión de iniciar las clases presenciales, siendo el segundo colegio en el país en hacerlo, y el primero en retornar con todos los cursos. A pesar de no tener establecimiento físico, funcionamos en sedes de clubes deportivos e iglesias que nos facilitaron sus dependencias.

Es así que emprendimos la tarea de retomar las clases presenciales, en un contexto especial, pues todo el país se encontraba en clases remotas, lo que en la isla es imposible debido a la ausencia de internet domiciliario y las redes celulares funcionan en 2G, es decir, no permiten la conexión de videollamadas ni descargar contenidos desde páginas web. En este arduo proceso recibí el contacto de autoridades de nuestra Macrozona de la Agencia de Calidad de la Educación, ofreciéndonos participar del diagnóstico pedagógico y socioemocional, que iban en un corto tiempo, a dejar disponibles para todos los establecimientos, y que, al conocer de todas nuestras dificultades de conectividad, realizaron un acompañamiento personal para que nos pudiésemos sumar a esta iniciativa.

Pudimos realizar la primera aplicación del diagnóstico pedagógico en la primera semana de retorno a clases en julio, y a la semana siguiente el diagnóstico socioemocional. En base a sus resultados planificamos los reforzamientos necesarios, pues este tiempo de pandemia nos sirvió como establecimiento para realizar un profundo diagnóstico de los aprendizajes y darnos cuenta de las brechas que este presenta.

Esta experiencia fue muy enriquecedora, al permitirnos identificar claramente los OA centrales de las asignaturas y darnos cuenta, mediante el DIA, del retraso de casi dos años en la casi totalidad de nuestros cursos, permitiéndonos reforzar estos contenidos de manera presencial y con guías para el reforzamiento en el hogar. De esta manera, el Diagnóstico Integral de Aprendizajes fue para nosotros un instrumento central en la planificación y ejecución de la priorización curricular 2020 y nos ha permitido enfrentar de mejor manera un 2021.”

Manuel Catalán Briones, Director

VI.2. LA EXPERIENCIA 2020 DESDE LA PERSPECTIVA DEL EQUIPO DE EVALUADORES Y COORDINADORES

2020 significó un enorme desafío para la institución, pues la pandemia obligó a todos a cambiar sus formas de relacionarse, las rutinas diarias y la forma de llegar y trabajar con las escuelas y liceos del país. En específico, se hizo necesario cambiar la relación que se había establecido con las escuelas y liceos; había que estar junto a esas comunidades educativas y buscar la forma de entregarles orientación oportuna y contextualizada. Este desafío fue asumido por todos los trabajadores de la Agencia, de modo colaborativo entre la DEOD, las Macrozonas y la Secretaría Ejecutiva.

Uno de los grandes aprendizajes que dejó 2020 es que todas las escuelas y liceos, sin importar su Categoría de Desempeño, requerían apoyo y orientación. Es por ello que una de las principales definiciones fue realizar las *Mentorías* para equipos directivos invitando a los establecimientos a participar voluntariamente en ellas, lo que permitió conocer establecimientos a los que nunca antes la Agencia había llegado con una visita.

Otro aprendizaje es la capacidad de los equipos profesionales de la Agencia para reinventarse, para responder a las necesidades de las comunidades educativas y cumplir así con su objetivo a pesar de lo adverso del contexto nacional. Poner el foco de trabajo particularmente en la orientación generó un importante cambio en la relación de la Agencia con las escuelas, promoviendo un trabajo respetuoso, empático y de mucha colaboración con los distintos actores de las comunidades escolares, y una motivación por parte de los funcionarios de la institución por implementar dispositivos contextualizados, pertinentes y que dieran respuesta a las necesidades de los establecimientos. Todo ello sumado al potente énfasis institucional sobre la importancia del desarrollo académico y socioemocional y su impacto en los aprendizajes de niños, niñas y adolescentes.

Centrar el foco del trabajo en el rol de orientación significó un reto especial para el equipo de trabajo en la Macrozona Centro Norte, porque en la medida que las estrategias tuvieron menor foco en el proceso evaluativo, los equipos a cargo de la realización de las visitas se vieron más desafiados y exigidos profesionalmente, requiriendo de un mayor despliegue de capacidades profesionales, relacionadas con la contextualización de las problemáticas de las escuelas y liceos, y la empatía en el trato de una institución del Estado hacia las comunidades educativas, generando vínculos y confianzas que permitieron a la Agencia presentarse como una institución que brinda una orientación oportuna y adecuada.

A su vez, los profesionales que fueron parte de la estrategia *Agencia Conecta* tuvieron la oportunidad de aprender y conocer los enormes esfuerzos de comunidades educativas de distintas regiones, sus formas de enfrentar la emergencia sanitaria y las diversas medidas que estaban desplegando para cumplir con su quehacer docente y dar continuidad a los procesos de enseñanza-aprendizaje, pero sobre todo, tuvieron la oportunidad de vivir y promover el intercambio de experiencias en diferentes ámbitos de la gestión escolar, generando encuentros que derivaron en pequeñas redes de colaboración que contribuyeron a la resolución conjunta de complejidades similares en comunidades educativas de realidades muy diversas.

Sin duda, esta fue una experiencia colaborativa en la que el rol fundamental de evaluadores fue mediar e incentivar el intercambio de experiencias, valorando y reconociendo las iniciativas diseñadas por las comunidades escolares para dar soluciones en este escenario adverso. La estrategia no solo innovó en la forma de orientar a los establecimientos y conectarlos entre ellos, sino también en el propio quehacer de los evaluadores, ya que fue diseñada en conjunto por ellos y profesionales la División de Evaluación y Orientación de Desempeño en un marco de mutua colaboración.

Todo lo anterior merece destacar el enorme despliegue de capacidades de adaptación y articulación a nivel institucional. Es importante reconocer, por ejemplo, el acotado tiempo que le tomó a la institución ajustar estrategias y visitas a la modalidad remota. Esto fue posible gracias a la voluntad y firme convicción institucional de potenciar la colaboración, para generar un trabajo cercano entre la DEOD y los equipos de evaluadores, quienes tuvieron la oportunidad de poner en práctica sus habilidades, experiencias y conocimientos para contribuir en el diseño, ajuste y perfeccionamiento de instrumentos y herramientas de orientación.

VII. Conclusiones y desafíos

Este reporte ha pretendido plasmar el trabajo desarrollado en la Macrozona Centro Norte durante 2020, año marcado por una pandemia que impactó al país en todos los aspectos. En el ámbito de acción de la Agencia, fue posible ver cómo la suspensión de clases significó un desafío mayor para cada comunidad educativa y para todas las instituciones que forman parte del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación. Frente a esto, estaba el deber de cumplir con el mandato legal que tiene la institución y estar junto a las escuelas y liceos en los momentos más complejos. Ello fue posible gracias al compromiso de todos los funcionarios y colaboradores de la Agencia, al liderazgo con foco puesto en la orientación y al trabajo colaborativo entre las distintas divisiones y Macrozonas.

Un aspecto que es importante destacar en la Macrozona Centro Norte es el compromiso de todos quienes forman parte de ella, pues permitió dar continuidad a sus funciones pese a todas las complejidades personales. Este esfuerzo implicó adaptarse, cambiar rutinas de trabajo y definir una nueva forma de comunicarse con las escuelas y liceos, todo ello con un sentido de responsabilidad, empatía, escucha activa y cercanía, que permitió entregar una orientación oportuna y contextualizada a las comunidades educativas, todo ello en absoluta colaboración con la DEOD y Secretaría Ejecutiva.

En cuanto a los desafíos que surgen de la experiencia 2020, la Macrozona Centro Norte ha definido cuatro aspectos centrales a partir de su trabajo con el territorio, los que son extrapolables a nivel de sistema. Estos son:

- A partir de lo señalado en apartados anteriores, es importante sistematizar los aprendizajes institucionales durante 2020 y ponerlos a disposición de otras instituciones del SAC, con énfasis en la mejora de los procesos de acompañamiento, apoyo, orientación y fiscalización que cada una desarrolla.
- Buscar estrategias que permitan profundizar el trabajo articulado entre las instituciones del SAC, en especial, entre el equipo de supervisores y evaluadores, propendiendo a generar un vínculo que permita lograr una mayor sinergia entre la labor de evaluación y orientación, y el trabajo de apoyo a las comunidades educativas que realizan los equipos de supervisores.
- Profundizar las acciones de trabajo colaborativo en el contexto de los planes SAC con cada región. Un gran aprendizaje de 2020 es la programación de reuniones conjuntas entre autoridades de los Deprov, representantes de la Superintendencia de Educación y los encargados de Macrozonas con comunidades educativas, sostenedores y otros actores. Ello genera mayor cercanía, facilita la entrega oportuna de información y permite generar redes de colaboración mutua, entre otros.
- Seguir avanzando en la comunicación entre las instituciones que conforman el SAC. Existen aspectos que pueden ser considerados simples, pero que aportan en términos trabajo coordinado, por ejemplo, la respuesta oportuna a solicitudes; el envío permanente de información sobre las acciones de cada institución; y atender solicitudes de apoyo para la difusión de iniciativas internas que tienen por objeto orientar a los establecimientos. En este ámbito se visualizan avances, sin embargo, es preciso profundizarlos y reforzarlos.



**Reporte de
Experiencia
de Calidad
Macrozona
Centro Norte**



twitter.com/agenciaeduca
facebook.com/Agenciaeducacion
instagram.com/agenciaeducacion

agenciaeducacion.cl