

BALANCE DE GESTIÓN INTEGRAL AÑO 2012

MINISTERIO DE EDUCACIÓN AGENCIA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

Av. Libertador Bernardo O'Higgins 1146, sector B, +56 2 24067251
<http://www.agenciaeducacion.cl/>

Índice

1. Carta Presentación del Ministro del ramo	3
2. Resumen Ejecutivo Servicio	6
3. Resultados de la Gestión año 2012	8
3.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2012 y la Provisión de Bienes y Servicios.....	8
4. Desafíos para el año 2013.....	11
5. Anexos.....	16
Anexo 1: Identificación de la Institución	17
a) Definiciones Estratégicas	17
b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio.....	19
c) Principales Autoridades.....	19
Anexo 2: Recursos Humanos.....	20
Anexo 3: Recursos Financieros.....	27
Anexo 4: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012.....	30
Anexo 5: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	32

1. Carta Presentación del Ministro del Ramo

La educación es la llave para el futuro que como chilenos y chilenas soñamos y es la clave para superar las desigualdades sociales tan marcadas que tenemos en nuestro país.

El gobierno del Presidente Sebastián Piñera tiene la convicción que uno de los principales desafíos es lograr una educación de calidad que llegue a todos los estudiantes del país, independiente del origen socioeconómico, y en cada una de las etapas educativas, desde la primera infancia hasta la educación superior. Sin lo anterior será muy difícil erradicar las actuales desigualdades y generar las oportunidades que permitan el desarrollo de cada persona y familia.

En la educación parvularia se juega la batalla por disminuir las brechas asociadas al capital cultural de las familias, razón por la cual una de nuestras metas prioritarias ha sido aumentar la cobertura para los niños y niñas de los tres primeros quintiles de la población. Para esto, hemos aumentado los cupos en salas cunas y jardines infantiles, así como también en los niveles de pre-kínder y kínder. Para el año 2014 esperamos contar con una cobertura del 100% en pre-kínder y kínder de los niños de las familias pertenecientes al 60% de menores ingresos.

Por otro lado, para resguardar los derechos y bienestar de las niñas y niños que asisten a las salas cunas y jardines infantiles se han fortalecido los planes de fiscalización, logrando el año pasado cubrir el 100 por ciento de los establecimientos del país. En este ámbito además hemos presentado un proyecto de ley que aumenta las exigencias de funcionamiento y seguridad de las salas cunas y jardines infantiles, lo que permitirá asegurar a las familias estándares mínimos de calidad.

Sin duda que para tener una educación de calidad y facilitar el acceso a ella se requiere de un financiamiento adecuado. En los últimos años los presupuestos para salas cunas y jardines infantiles han crecido en forma muy importante y se han aprobado iniciativas en el ámbito legislativo que permiten que la subvención para los niveles de kínder y pre-kínder haya aumentado en forma considerable.

En el ámbito escolar, aumentamos y mejoramos la implementación de la subvención escolar preferencial y la extendimos a la enseñanza media, ciclo que no estaba considerado. Incrementamos la subvención escolar regular e ingresamos al congreso proyecto de ley que crea la subvención para los alumnos pertenecientes a la clase media.

En educación superior reformamos el sistema de financiamiento estudiantil con el aumento de becas, la baja en los requisitos académicos para los estudiantes más vulnerables y con la baja al 2% de la tasa de interés anual del crédito con aval del estado, igualando los créditos universitarios sin hacer distinción de la institución en donde se estudia.

Para poder asegurar a las familias diversas opciones de educación de calidad se necesita un sistema que equilibre de manera adecuada autonomía y controles, por lo que el perfeccionamiento de la institucionalidad del sector educativo ha sido uno de los ejes donde se ha estado trabajando.

La puesta en marcha de la Agencia de Calidad y la Superintendencia de Educación Escolar son el ejemplo de ello, así como la presentación de dos proyectos de ley, uno de los cuales crea la Superintendencia de Educación Superior y el otro que establece un nuevo sistema de acreditación para las instituciones de educación superior.

El núcleo del proceso educativo son los directores y profesores de los establecimientos educacionales y son claves para continuar mejorando los niveles de aprendizaje que alcanzan los estudiantes en las salas de clases. Por esto, estos 3 últimos años hemos estado comprometidos en fortalecer el liderazgo de los directores, recuperar la valoración social de la carrera docente y robustecer las capacidades de los docentes.

La ley de Calidad y Equidad que presentamos, y que fue aprobada el año 2011, nos ha permitido darle mayores atribuciones a los directores, asegurar un mejor proceso de selección de los mismos y dar un mayor reconocimiento a los buenos profesores. Esto acompañado de la implementación de un programa pionero en Latinoamérica y del más alto nivel de formación de directores de excelencia.

Para perfeccionar la formación inicial de los docentes se han desarrollado, por primera vez, estándares para los egresados de las carreras de pedagogías y se han dispuesto nuevas vías de financiamiento a las instituciones de educación superior para que mejoren la calidad de la formación de sus facultades de educación. Además la creación de la Beca Vocación de Profesor, ha permitido incentivar a los buenos alumnos a estudiar carreras de pedagogías.

Una buena educación, además de buenos profesores y directores, requiere contenidos pertinentes y un buen currículum para que los estudiantes adquieran las habilidades y conocimientos que necesitan para desenvolverse en el mundo actual. Se actualizaron las bases curriculares de 1° a 6° básico, buscando una formación más integral del alumno, potenciado aquellas asignaturas que desarrollan la creatividad, Educación Física, Artes Visuales, Música y Orientación.

Para apoyar a los establecimientos educacionales de bajo desempeño de aprendizaje se implementó una estrategia de apoyo educativo focalizado en los niveles de pre-kínder a cuarto básico, entregando herramientas pedagógicas, metodologías de enseñanza y asesoría técnica sistemática.

Como herramientas de apoyo a los alumnos y profesores, también se han mejorado los textos escolares, se han entregado más libros complementarios y se han fortalecido las redes de bibliotecas. El fomento a la lectura en los niños y niñas ha sido una muy importante tarea, propiciando un programa conjunto, de fomento lector desde la primera infancia, de la Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos, del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes y de la Subsecretaría de Educación.

La promoción de la innovación, creación e investigación de excelencia también ha sido uno de los ejes donde hemos estado trabajando. Se ha dispuesto de mayores recursos para el desarrollo de dos grandes pilares estratégicos, el fomento de la formación de capital humano avanzado y el fortalecimiento de la base científica y tecnológica del país. Además se han implementado una serie de nuevas iniciativas orientadas a acercar la ciencia y tecnología a la comunidad.

Hemos continuado promoviendo el acceso al conocimiento, la cultura y el patrimonio cultural, a través de la creación de nuevos espacios y servicios, como también mejorando los existentes con el objetivo de ponerlos a disposición de la ciudadanía.

Tenemos en nuestras manos grandes desafíos que buscan mejorar la calidad de la educación de manera equitativa, para que en Chile todos los niños, niñas, jóvenes y en algunos casos, adultos, sean beneficiados con las oportunidades que entrega un buen aprendizaje. Estamos empeñados en mejorar el acceso, el financiamiento y la calidad de la educación desde la primera infancia, pasando por la educación escolar básica, media y técnica, hasta la educación superior.

Nuestra hoja de ruta, nuestros esfuerzos y recursos estarán dirigidos en sacar adelante estos desafíos, que no sólo son importantes, sino que también muy urgentes.



CAROLINA SCHMIDT ZALDÍVAR

MINISTRA DE EDUCACIÓN

2. Resumen Ejecutivo Servicio

La Agencia de Calidad de la Educación, creada por la Ley N° 20.529, es un servicio público, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio. Se relaciona con el Presidente de la República por medio del Ministerio de Educación, y cuenta con un órgano de carácter exclusivo, el Consejo de la Agencia. El cual está integrado por 5 connotados miembros de la comunidad educativa, y seleccionados a través del sistema de Alta Dirección Pública.

Tiene como misión institucional “Contribuir a que cada estudiante de nuestro país tenga una educación integral de calidad. Esto se logra evaluando a los estudiantes, establecimientos educacionales y sus sostenedores con el propósito de informar, orientar y promover la mejora continua del proceso educativo.”

La Agencia fue creada con el objeto de evaluar y orientar el sistema educativo para que éste propenda al mejoramiento de la calidad y equidad de las oportunidades educativas de niños y niñas para lo cual desarrolla las siguientes funciones: evaluar logros de aprendizaje; ordenar los establecimientos según resultados de aprendizaje y Otros Indicadores de Calidad Educativa; realizar evaluaciones de desempeño a los establecimientos educacionales, directores y sostenedores, y; proporcionar información a la comunidad.

- **Evaluar logros de aprendizaje:** la Agencia evaluará los logros de aprendizaje de los alumnos, de acuerdo al grado de cumplimiento de estándares. Estos son elaborados por el Ministerio de Educación y aprobados por el Consejo Nacional de Educación. Para efectos de la medición, se toman en consideración los Estándares de Aprendizaje y Otros Indicadores de Calidad Educativa, que considerarán distintos aspectos relacionados a ésta, como la convivencia escolar. La medición se realizará con instrumentos y procedimientos estandarizados, a través del SIMCE y cuestionarios, entre otros.
- **Ordenar los establecimientos según los resultados de aprendizaje y Otros Indicadores de Calidad Educativa:** esta ordenación no sólo considera el grado de cumplimiento de los Estándares de Aprendizaje de los alumnos y de los Otros Indicadores de Calidad Educativa, sino que también debe contemplar las características de los estudiantes, como su vulnerabilidad. De esta forma, los establecimientos educacionales serán comparados, para efectos de la Ordenación, con otros que se encuentren en una situación o contexto de similares características. Los establecimientos serán ordenados en cuatro categorías:
 - Desempeño Alto
 - Desempeño Medio
 - Desempeño Medio-Bajo
 - Desempeño Insuficiente
- **Realizar evaluaciones de desempeño a los establecimientos educacionales, directores y sostenedores:** las evaluaciones serán realizadas a través de requerimientos de información, Visitas de Evaluación y Orientación u otros medios

idóneos. La Agencia se basará en estándares indicativos de desempeño para fortalecer las capacidades institucionales y de autoevaluación, orientar sus planes de mejoramiento educativo y promover una mejora continua de la calidad de la educación. El resultado de la evaluación será un informe público que determinará las fortalezas y debilidades y dará sugerencias para mejorar.

Una vez realizado el proceso de evaluación de desempeño, cada establecimiento deberá elaborar o revisar su plan de mejoramiento educativo, indicando las acciones a seguir para mejorar el aprendizaje de sus estudiantes, y otros indicadores de calidad educativa. En caso de solicitarlo, los sostenedores podrán pedir ayuda técnico-pedagógica al Ministerio de Educación para elaborar o implementar dicho plan, el que podrá prestar apoyo directamente o por intermedio de una persona o entidad del Registro Público de Entidades Pedagógicas y Técnicas de Apoyo.

- **Proporcionar información a la comunidad:** los resultados de las evaluaciones y de la Ordenación de los establecimientos serán de conocimiento público. Se entregará un informe escrito a los sostenedores, al equipo directivo de cada establecimiento y a los padres y apoderados. Además, todos estos datos estarán disponibles en el sitio de la Agencia de Calidad de la Educación

Al 31 de diciembre del 2012, la Agencia contaba con 141 colaboradores, de los cuales el 4% perteneció, en calidad de suplente, a la escala jurídica Planta, 46% a la escala jurídica Contrata, 50% Honorarios. El 44% de los funcionarios son hombres y el 56% mujeres.

El Proyecto de Ley de Presupuestos para el año 2012 que incluyó un incremento de recursos para la Partida 09, Ministerio de Educación, de un 7,2% respecto al Presupuesto del año 2011 consideró como uno de sus aspectos relevantes a los Procesos de Evaluación por lo que destinó MM\$ 13.009, para el Sistema de Evaluación de la Calidad de la Educación (SIMCE), que consideró la aplicación de pruebas censales para los alumnos de educación básica y media. Consideró también el financiamiento del análisis y difusión de los resultados de las pruebas nacionales e internacionales.

El Presupuesto inicial, del año 2012, para la Agencia incluyó recursos por un monto de \$1.253.158 (M\$) de los cuales se destinó \$678.868 (M\$) para Gastos en Personal, \$177.290 (M\$) para Bienes y Servicios de Consumo, \$192.000 (M\$) destinados a Transferencias Corrientes y \$205.000 para Adquisición de Activos no Financieros.

SEBASTIÁN IZQUIERDO RAMÍREZ
SECRETARIO EJECUTIVO (TP)
AGENCIA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

3. Resultados de la Gestión año 2012

3.1 Resultados de la Gestión Institucional Asociados a Aspectos Relevantes de la Ley de Presupuestos 2012 y la Provisión de Bienes y Servicios.

El 1 de octubre de 2012, comienza el funcionamiento de la Agencia de Calidad de la Educación, órgano que, dentro del Sistema de Aseguramiento de la Calidad, tiene el objetivo principal de evaluar y orientar el sistema educativo para que éste propenda al mejoramiento de la calidad y equidad de las oportunidades formativas de niños y niñas, y que deben considerar las particularidades de los distintos niveles y modalidades del sistema. Así, de la mano del traspaso y reconstrucción de funcionarios desde el Ministerio de Educación, la Agencia asumió la tarea de aplicar las pruebas SIMCE de 2° básico, 4° básico, II medio y III medio a 880.000 alumnos del todo el país y las pruebas muestrales de Educación Física, Necesidades Educativas Especiales y 6° básico. En promedio, el total de establecimientos evaluados en los distintos niveles y áreas, asciende a un 99,14% del total de establecimientos empadronados del país. Todo aquello, en un trabajo paralelo, que significó la implementación administrativa de esta nueva Institucionalidad, lo que en sí mismo aparecía como de dificultoso abordamiento. Esto, también fue logrado exitosamente. Hoy, la Agencia cuenta con todo su aparato administrativo, así como con el Consejo de la Agencia, completamente constituido y en pleno funcionamiento.

Respecto a la gestión institucional se logró dar cumplimiento a cada uno de los requisitos técnicos establecidos por el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) en el Sistema de Planificación y Control de Gestión y a las metas asumidas en el marco del Convenio de Desempeño Colectivo lo que permitió alcanzar una ponderación global de un 100% de metas institucionales cumplidas.

Por otra parte, en el ámbito internacional, en noviembre de 2012 se aplicó la prueba PISA a 6.800 estudiantes a nivel nacional y en diciembre la Agencia entregó los resultados de la prueba TIMSS correspondiente a la aplicación del año 2011. La Agencia informó apropiadamente de todos los resultados aquí mencionados. Esto, en conjunto con visitas de personal de la Agencia a instituciones del mismo carácter en Europa, permitió conocer las experiencias de entidades que inspeccionan establecimientos educacionales, enriqueciendo el diseño de procesos.

Durante las operaciones del año 2012, la Agencia comenzó con la planificación y diseño de las visitas de evaluación y orientación a instituciones educacionales, con el objetivo de que durante el primer semestre de 2013 comenzaran las operaciones relacionadas al pilotaje de estas visitas.

El comportamiento presupuestario año 2012, presentó las siguientes características:

- Los ingresos relativos a Aporte Fiscal Libre alcanzaron la suma de \$687.799.000, que representa un 54,89% de los ingresos presupuestarios, que correspondían a \$1.253.158.000, registrado en el primer presupuesto de la Agencia del año 2012.
- Respecto a los gastos: Gastos en Personal presentó un devengado de 49,60%, Bienes y Servicios de Consumo un devengado de 26,72%, y Adquisición de Activos No Financieros un devengado de 98,33% (Vehículos: 96,81%, Eq. Informáticos: 99,07% y Prog. Informáticos: 98,34%).
- Se genera en el período, un Saldo Final de Caja de \$102.112.868.
- No se presentó Deuda Exigible el año 2012, lo que implica un pago total de sus compromisos.
- El monto devengado total del gasto de la Agencia, tomando en cuenta los recursos efectivos entregados en el año 2012, corresponden a un 85,15%, que se ejecutó en las tres semanas últimas del mes de diciembre 2012.

Fundamentos del comportamiento presupuestario

Fundamentos Globales:

- La Agencia inició sus operaciones el 1° de octubre del año 2012, lo que implicó un período intensivo de instalación concreta, en sus bases administrativas, operativas, de ubicación física, de búsqueda de personal y en general la conjunción de todos los heterogéneos elementos que permiten en definitiva, que la Agencia pudiera tener vida legal y cumpliera con sus objetivos, en el día a día.
- El primer decreto presupuestario de la Agencia, el N°1.179 de 5 de septiembre de 2012, tiene fecha de toma de razón por la Contraloría General de la República, el día 29 de octubre del año 2012 y con fecha de total tramitación por parte del Ministerio de Hacienda el día 30 de octubre de 2012, elemento imprescindible para operar presupuestariamente.
- La primera y única caja entregada a la Agencia, fue recién el día 3 de diciembre por \$687.799.000. Lo que implicó un reducido tiempo para devengar y ejecutar los fondos. Sin embargo, pese a esto, como se ha indicado, no existió Deuda Exigible, pagándose todo lo comprometido en el período.
- El mes de diciembre del año 2012, se tuvo la primera ejecución presupuestaria concreta, con los recursos del primer presupuesto entregado el 3 de diciembre de ese año.

Fundamentos Específicos:

- Gastos en Personal. El resultado de la ejecución, obedece a la dificultad en la búsqueda de perfil para las nuevas personas a contrata, ya que este perfil, presenta características difíciles de encontrar en el corto plazo, más aún que en ese período el área de recursos humanos, así como otras áreas de apoyo, estaba en proceso de conformación, contando con un mínimo de personal que debió asumir un enorme cúmulo de actividades y tareas, dentro del contexto del proceso de instalación y puesta en marcha de la Agencia.
- Gastos en Bienes y Servicios de Consumo, el resultado de la ejecución, obedece a que se debió solventar con urgencia requerimientos de corto plazo, ya que como se ha indicado, no se contaba en el momento requerido con el presupuesto ni con los fondos respectivos. Pese a ello, pudo instalarse lo básico en la Agencia, como parte del proceso de puesta en marcha.

4. Desafíos para el año 2013

Generar capacidad para que la Comunidad Escolar saque provecho de la información existente. Una crítica que se le hace a las evaluaciones en general, es que evaluar no sirve de nada si es que los resultados de las mediciones no se utilizan correctamente. Es por esto que la Agencia pondrá especial cuidado en que la información y los resultados no sirvan tan solo como un indicador del desempeño de los establecimientos, sino que también sean una herramienta para que ellos tomen mejores decisiones y establezcan políticas adecuadas. Los resultados SIMCE son una herramienta útil para retroalimentar la gestión pedagógica de quienes dirigen los establecimientos, ya que pueden monitorear los resultados de aprendizaje de sus estudiantes y evaluar las fortalezas y desafíos de su gestión, definiendo o ajustando las metas y acciones asociadas a sus planes de mejora. Por otra parte, permiten comparar los resultados entre establecimientos con las mismas características sociales y económicas para que compartan las estrategias y planes de acción. Esta comparación también se puede realizar a través del tiempo, identificando aquellas medidas que han permitido mejorar, y replantear aquellas que no han dado los efectos deseados. Los resultados SIMCE ayudan a los docentes a complementar los resultados obtenidos en sus propias evaluaciones de aula, enriqueciendo el diagnóstico para realizar su labor de manera más informada.

La generación de capacidad (*capacity building*) se construirá a partir de varias herramientas como seminarios y talleres de capacitación, reportes de resultados individualizables por establecimiento según los datos que requieran los sostenedores y directores, libros, plataformas digitales y otros medios. Posteriormente se analizará si es que estas herramientas cumplieron con o no con su propósito.

Posicionarse, a nivel nacional e internacional, como referente en publicación de estudios e investigaciones. Para lograr esto en primer lugar se deben realizar, publicar y difundir estudios e investigaciones relacionadas con la calidad de la educación que aporten al debate nacional e internacional. Asimismo, es deseable que las actividades que la Agencia desarrolla en este ámbito, cuenten con la participación de expertos nacionales e internacionales, y promueva la realización de investigaciones por parte de externos a partir de los datos recopilados por ella.

Potenciar el buen trato al público, adelantarse a sus necesidades y recibir retroalimentación. La Agencia planea insertarse en la comunidad, posicionándose como un organismo que busca dar apoyo en ámbitos de su competencia. Es por esto que la atención directa al público debe corresponderse con la imagen de la institución: un organismo cordial, cercano, eficiente y que está al servicio de la comunidad educativa.

A medida que la Agencia entre en régimen y realice más tareas, aumentará la cantidad de información requerida por los miembros de la Comunidad Educativa. Es por esto que se intentará entregar la información antes de que sea solicitada.

Las medidas concretas con que se planea lograr este objetivo incluyen informar a la comunidad educativa, a través de diversos medios, por ejemplo, el calendario de las pruebas SIMCE, la estructura de pruebas nuevas, informar sobre el sistema de visitas evaluativas y publicar en el sitio web otros recursos que interesen al público.

Una de las funciones de la Agencia es mantener informada a la comunidad, pero para poder lograr esto es necesario recibir retroalimentación, de manera de saber qué es lo que necesita la comunidad y si la institución realmente está satisfaciendo dicha necesidad. La retroalimentación se basará en el análisis y testeo de los productos comunicacionales, y en analizar a nivel individual y agregado los comentarios, sugerencias y reclamos hechos mediante los canales previamente establecidos por la Agencia. Asimismo, se buscará potenciar las comunidades regionales y locales, a fin de atender de mejor manera sus necesidades.

Procesos evaluativos de calidad. Para que la Agencia dirija su gestión hacia la calidad de las evaluaciones y procesos relacionados, es necesario que primeramente estos sean confiables hacia la ciudadanía y los diversos actores del sistema educativo. Es por esto que se analizará la calidad de los procesos estadísticos y psicométricos vinculados con la medición de logros de aprendizaje, velando por la confiabilidad, validez y representatividad de los resultados obtenidos en las mediciones.

También se analizará el diseño de un sistema de responsabilización o rendición de cuentas (*accountability*), que permita empoderar al sistema educativo respecto de las labores permanentes de la Agencia de Calidad de la Educación.

Normar y transparentar procedimientos. Se levantará información sobre las políticas y procedimientos necesarios para el funcionamiento de actividades, con la finalidad de alcanzar estándares de calidad en los procesos de la Agencia.

Asegurar la seguridad de la información. La información manejada por la Agencia es altamente sensible: bases de datos de estudios internacionales, resultados individualizados por alumnos, antecedentes privados de los establecimientos educacionales, etc. Esto hace necesario generar políticas de seguridad que apunten tanto a aspectos físicos (bodegaje, zonas de acceso restringido, destrucción de cuadernillos), como a aspectos digitales o virtuales (cuentas de correo electrónico, acceso a servidores, manejo de bases de datos).

Desarrollar banco de ítems para la construcción de pruebas SIMCE. Dentro de las prioridades de la Agencia para el 2013 serán estudiar mecanismos para desarrollar proveedores relacionados a la elaboración de preguntas; estrechar las relaciones entre los Departamentos de Pruebas Nacionales y el Departamento de Estudios Internacionales para que haya un traspaso de conocimientos sobre la construcción de ítems; se aumentará la capacidad interna de generación de ítems y se aumentará la retención del personal capacitado para la elaboración de ítems implementando un plan de desarrollo profesional. Todo esto se realizará trabajando en forma coordinada con el Ministerio de Educación con el fin de que los ítems se correspondan con el marco curricular.

Diseñar e implementar un sistema para la realización de las visitas evaluativas.

- a. **Diseño de las visitas evaluativas.** Las visitas evaluativas de carácter orientador como iniciativa pública y masificada son algo inexistente en el país, por lo que el diseño e implementación del sistema en que se enmarcarán representa un gran desafío.

Algunas de las tareas a abordar son: diseñar los instrumentos de medición de los estándares indicativos de desempeño; realizar visitas piloto para registrar los procedimientos involucrados en la medición de los estándares; y elaborar los manuales de procedimientos para las visitas.

- b. **Coordinar la contratación y capacitación de evaluadores.** Los evaluadores, ya sea internos o externos, serán una cara visible de la Agencia y estarán en contacto directo con los miembros de los establecimientos educacionales, por lo que es de suma importancia que los evaluadores sean cuidadosamente seleccionados y capacitados.

Con el fin de asegurar la idoneidad de los evaluadores se elaborará un perfil del cargo, se redactará un reglamento que definirá y establecerá el proceso de postulación, y se creará e implementará un plan de formación y de capacitación continua de evaluadores.

- c. **Realizar visitas evaluativas.** Un hito del año 2013 será la realización de las primeras visitas evaluativas. Para ello se confeccionará el Plan Anual de Visitas tomando en cuenta distintas variables como presupuesto, cantidad de evaluadores correctamente preparados, dispersión geográfica, etc. Una vez realizado el Plan Anual, se diseñará cada visita considerando los antecedentes de cada establecimiento, por lo que será necesario que la Agencia se coordine adecuadamente con agentes externos como el Ministerio de Educación, los establecimientos, y la Superintendencia, entre otros.

Una vez que se hayan comenzado a realizar visitas, se identificarán sistemas de optimización que permitan una correcta y fluida ejecución de las visitas en terreno.

Registrar y promover buenas prácticas en los establecimientos educacionales. La Ley N°20.529 establece que se han de realizar visitas a los establecimientos de desempeño alto en busca de buenas prácticas. La Agencia cumplirá con lo que dictamina la ley, pero irá un paso más adelante ya que también recopilará buenas prácticas en otras fuentes como literatura o establecimientos que han mostrado mejoras notables, pero sin llegar a ser calificados como de desempeño alto.

No basta con registrar las buenas prácticas, también se hará un esfuerzo por promoverlas, ya sea mediante las orientaciones entregadas durante las visitas, o mediante publicaciones.

Establecer, comunicar y aplicar la metodología de ordenación. La metodología de ordenación será presentada a principios del segundo trimestre al Consejo Nacional de Educación para su aprobación, por lo que, una vez aprobada la metodología, la ordenación se deberá realizar prontamente, ya que es un insumo necesario para la realización del Plan Anual de Visitas.

La aplicación de la metodología se debe realizar en forma sumamente prolija, ya que trae repercusiones significativas para los establecimientos. Es por esto que se debe monitorear periódicamente, entre otros, que los datos autorreportados sean fidedignos.

Dada la complejidad de la metodología, la magnitud de sus consecuencias y los antecedentes con que se cuenta respecto a este tipo de iniciativas es necesario que la comunicación de la metodología se haga en forma muy cuidadosa, anticipando posibles escenarios y abordando a los diferentes actores de la comunidad en forma adecuada.

Resguardar y fortalecer el compromiso y sentido de pertenencia de los colaboradores internos. Se pretende generar canales para que las personas que colaboran dentro de la Institución, lo hagan dentro de un marco de pertenencia y participación en la construcción de una Agencia más cercana, potenciando el área de comunicaciones internas para que la información fluya en forma más transversal. Para que estas políticas tengan el impacto esperado en todos los niveles, es necesario que los Jefes de División, Departamento y Unidad consoliden los equipos de trabajo y promuevan también el sentido de pertenencia, creando una identidad común y favoreciendo ambientes agradables de trabajo.

Apertura de Oficinas Macrozonales. En este punto, el desafío planteado para el año 2013 es estudiar y analizar la factibilidad técnica de implementación de estas oficinas a nivel macrozonal.

Actividades Regulares

1. Entregar oportunamente los resultados de las evaluaciones.
2. Difundir el rol de la Agencia y articular redes.
3. Aplicar las pruebas nacionales e internacionales de manera eficiente y eficaz.
4. Elaborar y hacer seguimiento al presupuesto, elaborando un adecuado control de gestión.
5. Captar, retener y desarrollar personal acorde a las necesidades de la Agencia.
6. Reducir los riesgos laborales.
7. Dar espacio a la innovación e incorporación de tecnologías en los procesos.

5. Anexos

- Anexo 1: Identificación de la Institución.
- Anexo 2: Recursos Humanos
- Anexo 3: Recursos Financieros.
- Anexo 4: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012.
- Anexo 5: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo.

Anexo 1: Identificación de la Institución

a) Definiciones Estratégicas¹

- Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución.

Ley N° 20.529, Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su Fiscalización.

Decreto con Fuerza de Ley N°5, Establece las direcciones regionales de la Superintendencia de Educación y oficinas regionales de la Agencia de Calidad de la Educación y define sus potestades, funciones y el ámbito geográfico que abarca cada una de ellas.

- Misión Institucional

“Contribuir a que cada estudiante de nuestro país tenga una educación integral de calidad. Logramos esto evaluando a los estudiantes, establecimientos educacionales y sus sostenedores con el propósito de informar, orientar y promover la mejora continua del proceso educativo.”

- Aspectos Relevantes contenidos en la Ley de Presupuestos año 2012

Número	Descripción
1	\$ 13.009 millones, destinado al Sistema de Evaluación de la Calidad de la Educación (SIMCE), considera la aplicación de pruebas censales para los alumnos de educación básica y media. Considera el financiamiento del análisis y difusión de los resultados de las pruebas nacionales e internacionales

- Objetivos Estratégicos

Número	Descripción
1	Posicionar a la Agencia como una institución autónoma, confiable y competente, que contribuye sólidamente al debate acerca de calidad en educación, y que entrega información transparente y útil para la toma de decisiones y el mejoramiento educativo, resguardando la autonomía de los establecimientos.
2	Entregar información acerca de la calidad de los establecimientos educacionales que sea oportuna, comprensible y adecuada a las necesidades de cada actor del sistema y audiencias relevantes.
3	Desarrollar capacidades tanto en los equipos de la Agencia como en sus colaboradores externos de manera que cautelara que la información generada por ésta, busque orientar la mejora del sistema educativo.
4	Perseguir la mejora continua de los sistemas de evaluación educativa. Esto implica, entre otros, estudiar la vanguardia en la evaluación escolar, implementar el uso de nuevos instrumentos y proponer mejoras a los instrumentos ya existentes.
5	Implementar procesos de mejora continua, desarrollando competencias profesionales adecuadas, diseñando y ejecutando procesos transparentes, auditables y orientados al usuario, para así propender a alcanzar altos estándares de calidad en la gestión interna de la Agencia.
6	Instalar en el sistema educativo el uso de la Ordenación como un elemento útil para el proceso de mejora continua de los establecimientos educacionales.

¹ Definiciones estratégicas preliminares aprobadas por el Consejo de la Agencia de la Calidad de la Educación.

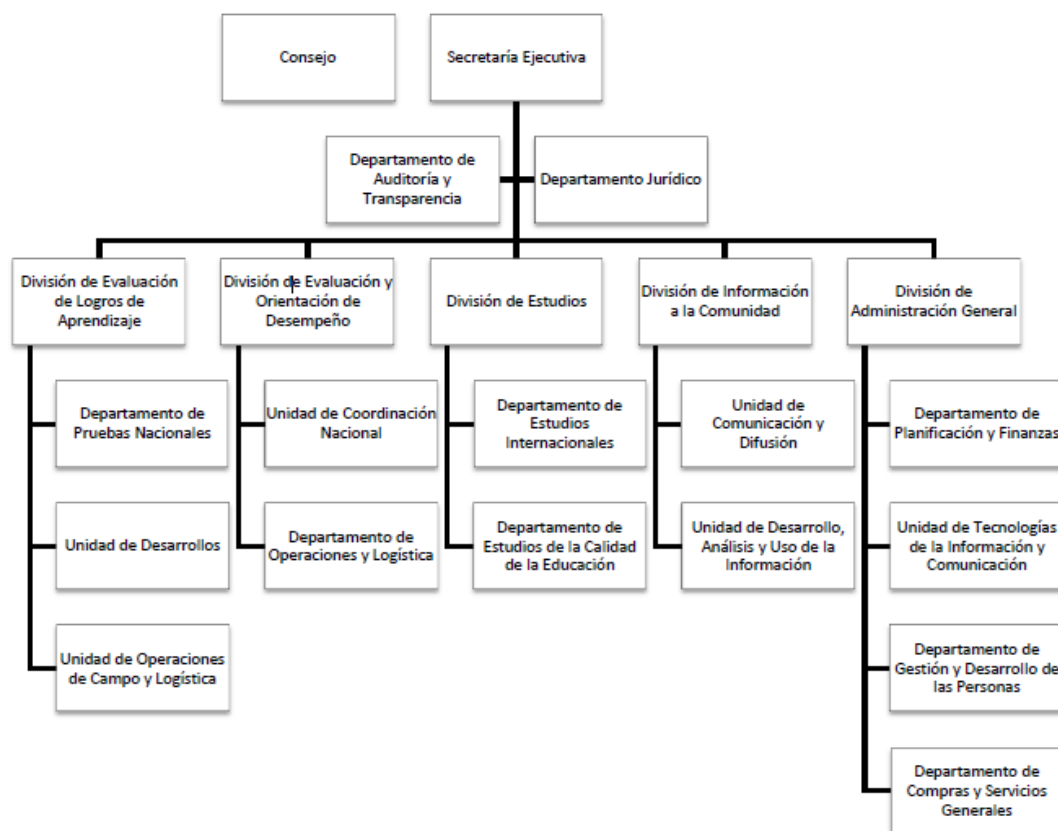
- Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Número	Nombre - Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Evaluación de logros de aprendizaje (SIMCE)	2, 4
2	Aplicación de evaluaciones internacionales	2, 4
3	Ordenación de Establecimientos	6
4	Visitas de Evaluación y Orientación	6
5	Servicios de información a la comunidad.	1 y 2
6	Plan Anual de Capacitación y Gestión por competencias	3 y 5

- Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Número	Nombre
4.676.986	Alumnos
186.477	Profesionales de la Educación
5.144	Sostenedores
12.164	Establecimientos Educativos
3.317.712	Padres, Madres y Apoderados
3	Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



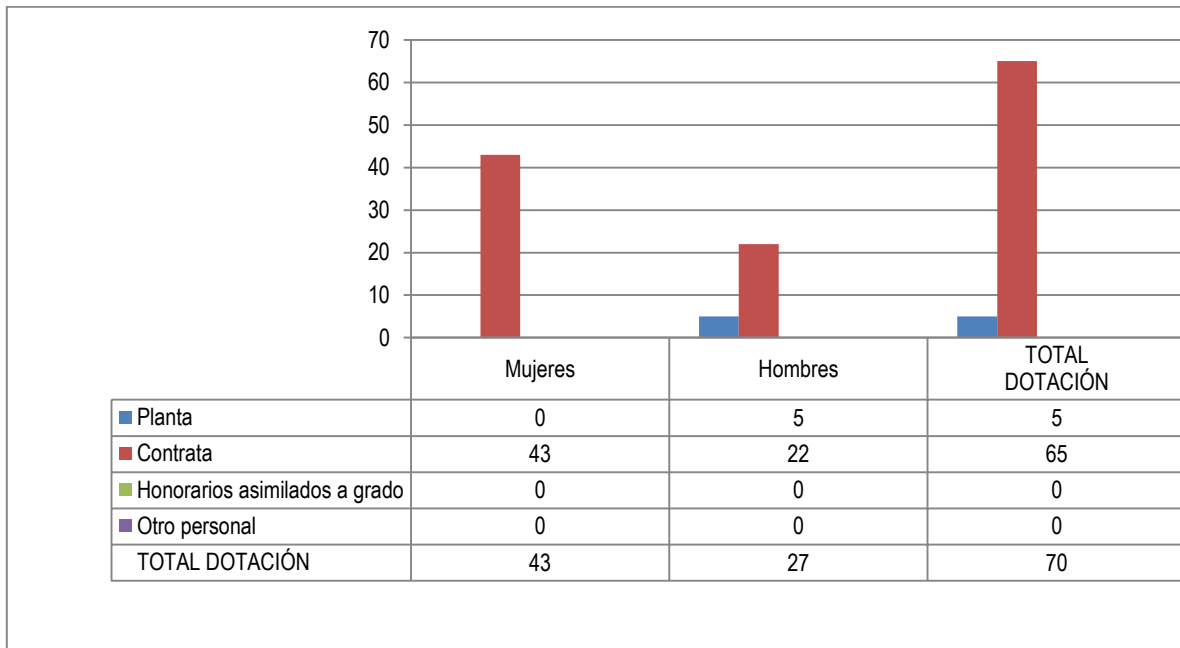
c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Secretario Ejecutivo (TP)	Sebastián Izquierdo Ramírez
Jefe (S) División de Evaluación de Logros de Aprendizaje	Juan Bravo Miranda
Jefe (S) División de Información a la Comunidad	Cristian O' Ryan Squella
Jefe (S) Departamento Jurídico	Mauricio Irrazabal Cerpa
Jefe (S) Departamento de Auditoría y Transparencia	Fernando Raby Cadiz
Jefe (S) Departamento de Planificación y Finanzas	Claudio Borges Castillo
Jefe (S) Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas	Guillermo Saffie Vega
Jefa (S) Departamento de Compras y Servicios Generales	Daniela Carrasco Sarquis
Jefa (S) Departamento de Estudios Internacionales	Johanna Gubler Santander

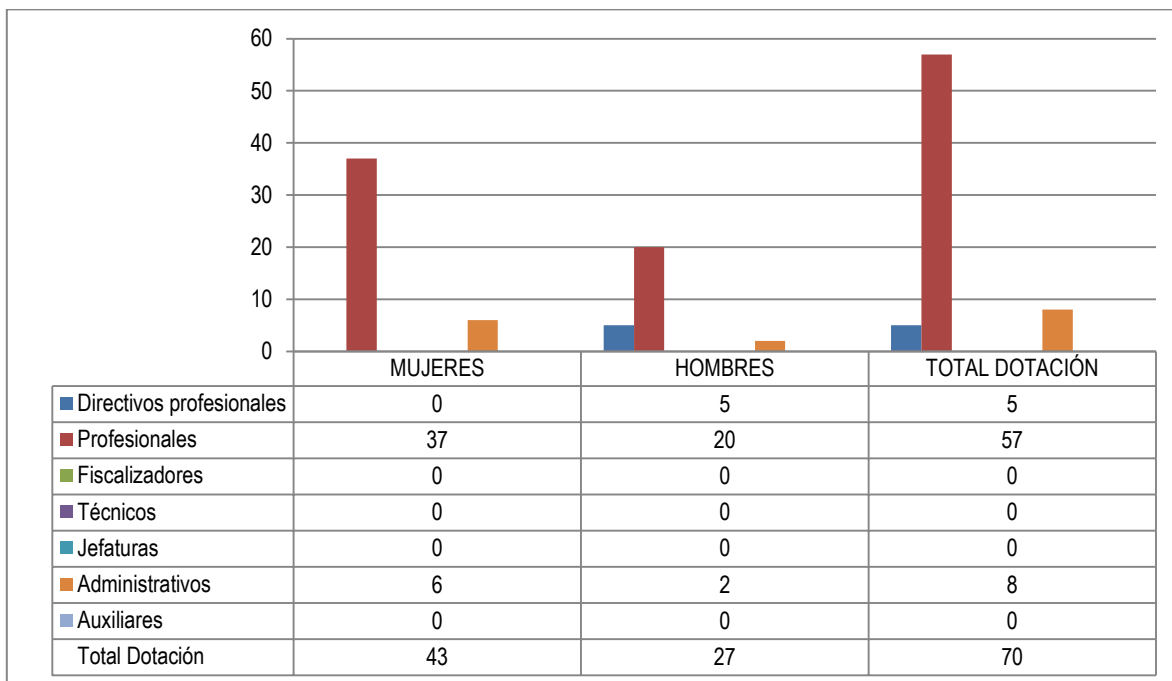
Anexo 2: Recursos Humanos

a) Dotación de Personal

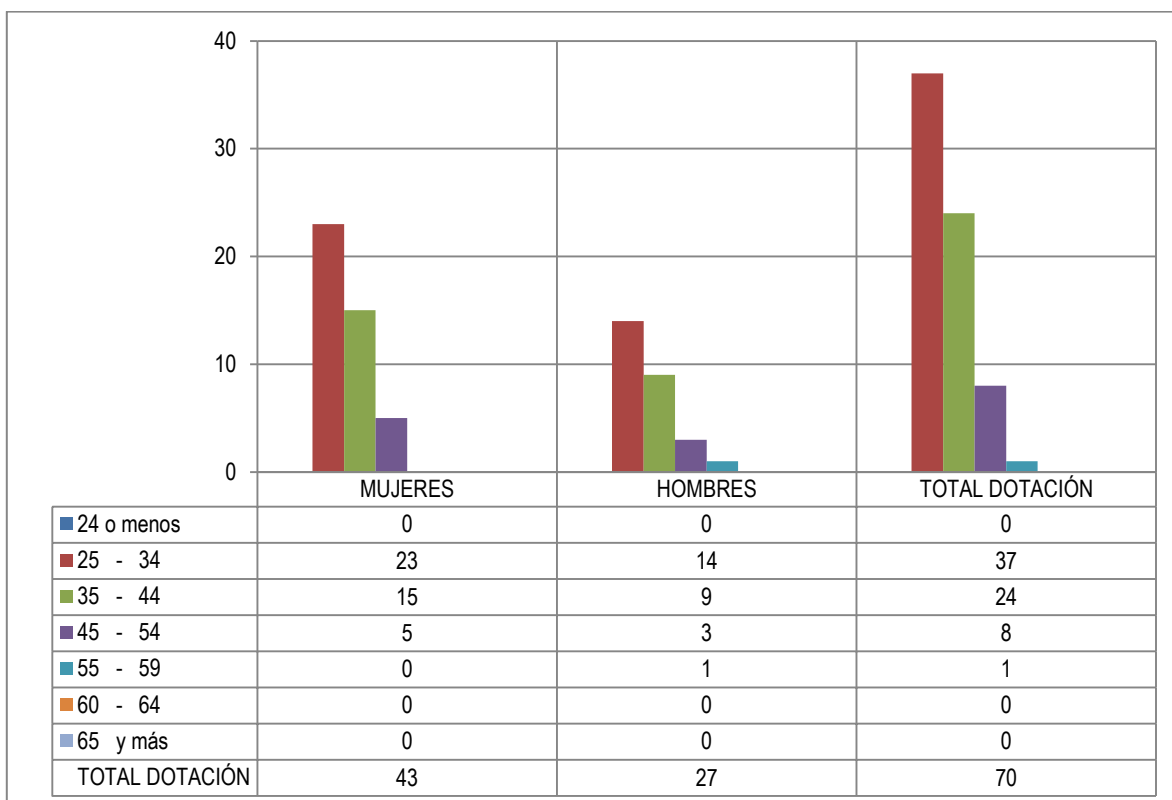
- Dotación Efectiva año 2012 por tipo de Contrato (mujeres y hombres)



Dotación Efectiva año 2012 por Estamento (mujeres y hombres)



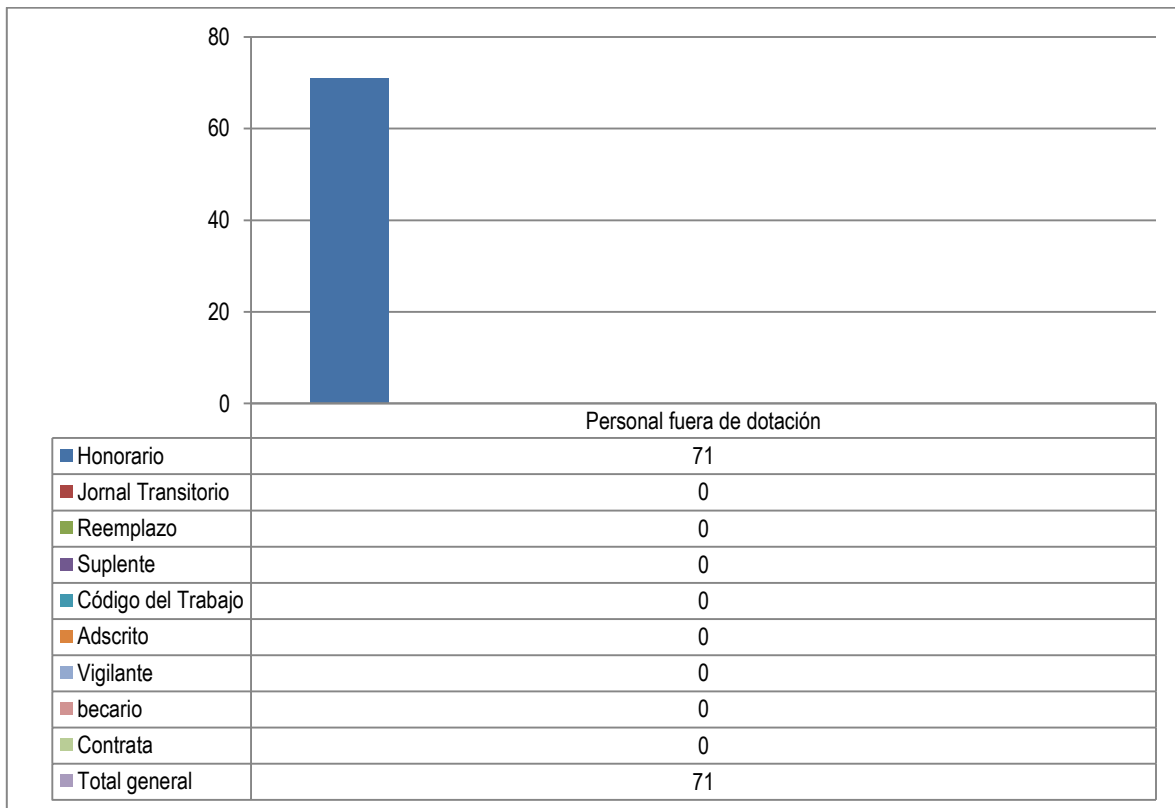
- Dotación Efectiva año 2012 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)



b) Personal fuera de dotación

Recuerde que el gráfico incorporado en el formato del BGI corresponde solo a un ejemplo.

b) Personal fuera de dotación año 2012, por tipo de contrato



c) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Cuadro 1					
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas
		2011	2012		
1. Reclutamiento y Selección					
1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección	$(N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección} / \text{Total de ingresos a la contrata año } t) * 100$	n/a	0%	n/a	La provisión de cargos fue por medio del traspaso y recontractación de funcionarios del MINEDUC, como también la oposición de antecedentes
1.2 Efectividad de la selección	$(N^{\circ} \text{ ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección en año } t, \text{ con renovación de contrato para año } t+1 / N^{\circ} \text{ de ingresos a la contrata año } t \text{ vía proceso de reclutamiento y selección}) * 100$	n/a	0%	n/a	
2. Rotación de Personal					
2.1 Porcentaje de egresos del servicio respecto de la dotación efectiva.	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios que han cesado en sus funciones o se han retirado del servicio por cualquier causal año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	n/a	1,4%	n/a	
2.2 Porcentaje de egresos de la dotación efectiva por causal de cesación.					
• Funcionarios jubilados	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios Jubilados año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	n/a	0%	n/a	
• Funcionarios fallecidos	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios fallecidos año } t / \text{Dotación Efectiva año } t) * 100$	n/a	0%	n/a	
• Retiros voluntarios				n/a	
○ con incentivo al retiro	$(N^{\circ} \text{ de retiros voluntarios que acceden a incentivos al retiro año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	n/a	0%		
○ otros retiros voluntarios	$(N^{\circ} \text{ de retiros otros retiros voluntarios año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	n/a	1,4%	n/a	
• Otros	$(N^{\circ} \text{ de funcionarios retirados por otras causales año } t / \text{Dotación efectiva año } t) * 100$	n/a	0%	n/a	

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas
		2011	2012		
2.3 Índice de recuperación de funcionarios	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios ingresados año } t}{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios en egreso año } t}$	n/a	70%	n/a	
3. Grado de Movilidad en el servicio					
3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos y promovidos respecto de la Planta Efectiva de Personal.	$\frac{\text{(N}^\circ \text{ de Funcionarios Ascendidos o Promovidos)}}{\text{(N}^\circ \text{ de funcionarios de la Planta Efectiva)}} \times 100$	n/a	0%	n/a	
3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior respecto del N° efectivo de funcionarios contratados.	$\frac{\text{(N}^\circ \text{ de funcionarios recontractados en grado superior, año } t)}{\text{(Total contratos efectivos año } t)}} \times 100$	n/a	2,14%	n/a	
4. Capacitación y Perfeccionamiento del Personal					
4.1 Porcentaje de Funcionarios Capacitados en el año respecto de la Dotación efectiva.	$\frac{\text{(N}^\circ \text{ funcionarios Capacitados año } t)}{\text{Dotación efectiva año } t} \times 100$	n/a	0%	n/a	
4.2 Promedio anual de horas contratadas para capacitación por funcionario.	$\frac{\text{(N}^\circ \text{ de horas contratadas para Capacitación año } t)}{\text{N}^\circ \text{ de participantes capacitados año } t}$	n/a	0%	n/a	
4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia	$\frac{\text{(N}^\circ \text{ de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año } t)}{\text{N}^\circ \text{ de actividades de capacitación en año } t} \times 100$	n/a	0%	n/a	
4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de becas otorgadas año } t}{\text{Dotación efectiva año } t} \times 100$	n/a	0%	n/a	
5. Días No Trabajados					
5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas, según tipo.					
<ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas por enfermedad o accidente común (tipo 1). 	$\frac{\text{(N}^\circ \text{ de días de licencias médicas tipo 1, año } t)}{12} / \text{Dotación Efectiva año } t$	n/a	0,45%	n/a	
<ul style="list-style-type: none"> Licencias médicas de otro tipo 	$\frac{\text{(N}^\circ \text{ de días de licencias médicas de tipo diferente al 1, año } t)}{12} / \text{Dotación Efectiva año } t$	n/a	2,4%	n/a	

Cuadro 1
Avance Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Resultados		Avance	Notas
		2011	2012		
5.2 Promedio Mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones.	$(N^{\circ} \text{ de días de permisos sin sueldo año } t/12)/\text{Dotación Efectiva año } t$	n/a	0,01%	n/a	
6. Grado de Extensión de la Jornada					
Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionario.	$(N^{\circ} \text{ de horas extraordinarias diurnas y nocturnas año } t/12)/ \text{Dotación efectiva año } t$	n/a	0%	n/a	
7. Evaluación del Desempeño					
7.1 Distribución del personal de acuerdo a los resultados de sus calificaciones.	Porcentaje de funcionarios en Lista 1	n/a	0%	n/a	
	Porcentaje de funcionarios en Lista 2	n/a	0%	n/a	
	Porcentaje de funcionarios en Lista 3	n/a	0%	n/a	
	Porcentaje de funcionarios en Lista 4	n/a	0%	n/a	
7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado	SI: Se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño. NO: Aún no se ha implementado un sistema formal de retroalimentación del desempeño.	n/a	NO	n/a	
8. Política de Gestión de Personas					
Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta	SI: Existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta. NO: Aún no existe una Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución Exenta.	n/a	NO	n/a	

Anexo 3: Recursos Financieros

a) Resultados de la Gestión Financiera

Cuadro 2			
Ingresos y Gastos devengados año 2011 – 2012			
Denominación	Monto Año 2011	Monto Año 2012	Notas
	M\$²	M\$	
INGRESOS		687.799	
APOORTE FISCAL		687.799	
GASTOS		585.686	
GASTOS EN PERSONAL		336.729	
BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO		47.376	
ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		201.581	
RESULTADO		102.113	

² La cifras están expresadas en M\$ del año 2012. El factor de actualización de las cifras del año 2010 es 1,064490681.

b) Comportamiento Presupuestario año 2012

Cuadro 3								
Análisis de Comportamiento Presupuestario año 2012								
Subt.	Item	Asig.	Denominación	Presupuesto Inicial ³ (M\$)	Presupuesto Final ⁴ (M\$)	Ingresos y Gastos Devengados (M\$)	Diferencia ⁵ (M\$)	Notas ⁶
			INGRESOS		1.253.158	687.799	565.359	
09			APORTE FISCAL		1.253.158	687.799	565.359	
	01		Libre		1.253.158	687.799	565.359	
			GASTOS		1.253.158	687.799	667.472	
21			GASTOS EN PERSONAL		678.868	336.729	342.139	
22			BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO		177.290	47.376	129.914	
24			TRANSFERENCIAS CORRIENTES		192.000	0	192.000	
29			ADQUISICIÓN DE ACTIVOS NO FINANCIEROS		205.000	201.581	3.419	
	03		Vehículos		10.000	9.680	320	
	06		Equipos Informáticos		20.000	19.814	186	
	07		Programas Informáticos		175.000	172.087	2.913	
			RESULTADO			102.113	-102.113	

3 Presupuesto Inicial: corresponde al aprobado en el Congreso.

4 Presupuesto Final: es el vigente al 31.12.2012.

5 Corresponde a la diferencia entre el Presupuesto Final y los Ingresos y Gastos Devengados.

6 En los casos en que las diferencias sean relevantes se deberá explicar qué las produjo.

c) Fuente y Uso de Fondos

Cuadro 4				
Análisis del Resultado Presupuestario 2012⁷				
Código	Descripción	Saldo Inicial	Flujo Neto	Saldo Final
FUENTES Y USOS			102.113	102.113
Carteras Netas			1	1
115	Deudores Presupuestarios			
215	Acreedores Presupuestarios		1	1
Disponibilidad Neta			105.937	105.937
111	Disponibilidades en Moneda Nacional		105.937	105.937
Extrapresupuestario neto			-3.825	-3.825
114	Anticipo y Aplicación de Fondos			
116	Ajustes a Disponibilidades			
119	Trasposos Interdependencias			
214	Depósitos a Terceros		-3.825	-3.825
216	Ajustes a Disponibilidades			
219	Trasposos Interdependencias			

⁷ Corresponde a ingresos devengados – gastos devengados.

Anexo 4: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2012.

CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN AÑO 2012

I. IDENTIFICACIÓN

MINISTERIO	MINISTERIO DE EDUCACION	PARTIDA	09
SERVICIO	AGENCIA DE CALIDAD DE LA EDUCACIÓN	CAPÍTULO	03

II. FORMULACIÓN PMG

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Objetivos de				Prioridad	Ponderador	% del ponderador obtenido	Cumple
			Etapas de Desarrollo o Estados de Avance							
			I	II	III	IV				
Marco Básico	Planificación y Control de Gestión	Planificación / Control de Gestión	O				Alta	100.00%	100	☐
Porcentaje Total de Cumplimiento :								100.00%		

III. SISTEMAS EXIMIDOS/MODIFICACIÓN DE CONTENIDO DE ETAPA

Marco	Área de Mejoramiento	Sistemas	Tipo	Etapa	Justificación
Marco Básico	Calidad de Atención de Usuarios	Sistema Seguridad de la Información	Eximir	--	En el corto período de operación de la Agencia de Calidad de la Educación el año 2012, el Servicio estará trabajando en el establecimiento de las definiciones estratégicas que sirvan como insumo para el correcto desarrollo de la primera etapa de este sistema. Esto, debido a que principalmente, la implementación de sus objetivos requieren de un diagnóstico respecto del estado en que se encuentre la seguridad de la información en la institución para los activos de información críticos, lo que sólo será factible de obtener una vez definidos estos activos como resultado de una correcta planificación institucional.

Enfoque de Género	Enfoque de Género	Eximir	--	En el corto período de operación de la Agencia de Calidad de la Educación el año 2012, el Servicio estará trabajando en el establecimiento de las definiciones estratégicas que sirvan como insumo para el correcto desarrollo de este sistema. Esto, debido a que principalmente, la implementación de sus objetivos requieren de un análisis previo acerca de las brechas existentes entre hombres y mujeres respecto de los productos estratégicos que sean definidos, primeramente, como institucionales.
Planificación / Control de Gestión	Descentralización	Eximir	--	Debido al reciente inicio de funciones de la Agencia de Calidad de la Educación, es que este Servicio en lo que resta del año 2012 no contará con una estructura orgánica operacional formalizada que permita, en esta primera instancia, comprometer un sistema de descentralización en forma satisfactoria. Asimismo, no está contemplado, para el año 2012, una descentralización territorial asociada a la gestión ni operaciones de la institución.
Planificación y Control de Gestión	Planificación / Control de Gestión	Modificar	1	<p>El Servicio compromete parcialmente la etapa I de este sistema, en términos de establecer las bases para el cumplimiento cabal de esta etapa en el año 2013. En esta línea, la Agencia de Calidad de la Educación se compromete el año 2012 a :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nombramiento formal, por parte del Jefe Superior del Servicio, del responsable institucional del proceso de Planificación Estratégica. Esto se verificará mediante una resolución exenta que así lo indique. 2) Convocar al equipo directivo del Servicio para dar inicio al proceso de Planificación Estratégica institucional. Esto se verificará mediante oficio institucional, emanado por parte del Jefe Superior del Servicio. 3) Efectuar un diagnóstico de cuáles serán los insumos para el proceso de planificación estratégica, el cual considerará la identificación de los principales procesos que soportan los productos estratégicos (bienes y/o servicios) relevantes de la institución. Esto se verificará con la entrega formal de un informe desde el responsable institucional del proceso de Planificación Estratégica al Jefe Superior del Servicio.

Anexo 5: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 12				
Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo año 2012				
Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo ⁸	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas ⁹	Incremento por Desempeño Colectivo ¹⁰
Equipo N°1	16	5	100%	8,0%
Equipo N°2	13	3	100%	8,0%
Equipo N°3	37	3	100%	8,0%

8 Corresponde al número de personas que integran los equipos de trabajo al 31 de diciembre de 2012.

9 Corresponde al porcentaje que define el grado de cumplimiento del Convenio de Desempeño Colectivo, por equipo de trabajo.

10 Incluye porcentaje de incremento ganado más porcentaje de excedente, si corresponde.