

**“Estudio Longitudinal: Evaluación de Impacto del Sistema
Nacional de Evaluación de Desempeño (SNED) en la Educación
Subvencionada”**

Santiago, 28 de Marzo de 2008

RESUMEN EJECUTIVO

**Programa de Políticas Públicas
Pontificia Universidad Católica de Chile**

Autores:

Francisco Gallego Y.

Cristián García P.

Francisco Lagos M.

Yael Stekel S.

**Departamento de Estudios y Desarrollo
Ministerio de Educación, Gobierno de Chile**

Contraparte Técnica:

Mauricio Farías A., Jefe del Departamento de Estudios y Desarrollo

Guillermo Fuentes, Profesional del Departamento de Estudios y Desarrollo

Atilio Pizarro, Profesional del Departamento de Estudios y Desarrollo

INTRODUCCIÓN

El Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño (SNED) para colegios subvencionados, busca contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación impartida por los establecimientos subvencionados del país, mediante el incentivo y reconocimiento a los profesionales de la educación de los establecimientos con mejor desempeño y la entrega de información a los distintos estamentos vinculados al proceso escolar. De esta manera, su propósito apunta a estimular y premiar acciones que permitan mejorar la calidad de la educación impartida por los colegios municipales y particulares subvencionados.

El Ministerio de Educación (MINEDUC), a través de su Departamento de Estudios y Desarrollo, de la División de Planificación y Presupuesto, encargó en febrero de 2007 al Programa de Políticas Públicas de la Pontificia Universidad Católica de Chile el desarrollo del “Estudio Longitudinal: Evaluación de Impacto del Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño sobre la Educación Subvencionada”.

El estudio llevado a cabo, consideró una aproximación múltiple al SNED, para lo cual incluyó entre sus dimensiones de análisis las siguientes:

1. El diseño del SNED desde la perspectiva de la literatura sobre incentivos en educación, así como a nivel comparado con otros sistemas de incentivo a nivel internacional.
2. El diseño del SNED como política pública, tanto en si mismo como en cuanto componente de otros programas públicos orientados a los colegios.
3. La gestión e implementación del SNED desde el punto de vista de los organismos implementadores del sistema en sus diferentes niveles, considerando la gestión y los costos desde la perspectiva del Estado.
4. El conocimiento del SNED por parte de los agentes claves involucrados en el proceso de implementación (funcionarios del nivel central, de los Departamentos Provinciales de Educación, DEPROVs y de las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación, SEREMIs) y los principales actores de la comunidad educativa (apoderados, profesores, directivos).
5. El impacto del SNED en resultados del sistema educativo, en distintas dimensiones.

RESUMEN EJECUTIVO

El SNED se enmarca en un conjunto de políticas que buscan reconocer y premiar las buenas prácticas educativas, vía la entrega de incentivos. En ese sentido, este programa es consistente con una creciente tendencia a la implementación de políticas similares en diferentes países.

Si bien (i) el SNED ha recibido una buena evaluación internacional como una idea innovadora para crear incentivos a los profesores (Banco Mundial, 2004); (ii) existen trabajos que muestran una correlación positiva entre la obtención de un SNED y el desempeño subsecuente de los colegios (Contreras et al., 2003; y Mizala y Romaguera 2005); (iii) se ha identificado cierta percepción positiva de los profesores hacia esquemas de incentivos basados en desempeño (Mizala y Romaguera, 2000); y, (iv) se han identificado efectos significativos de variables de gestión, medidas por el SNED, que explicarían en conjunto hasta una desviación estándar de las diferencias de puntaje SIMCE entre municipios (Paredes y Lizama, 2006); sin duda una evaluación profunda del SNED requiere profundizar la investigación iniciada, no sólo perfeccionando los métodos sino que integrando los distintos componentes que explican los resultados.

Análisis de la Literatura y Experiencias Internacionales

El análisis de la literatura y de experiencias internacionales, sugiere una diversidad importante en términos de resultados y diseño de los programas de incentivos.

Así, existe evidencia mixta respecto del impacto de los esquemas de incentivos en la calidad de la educación. Los efectos varían entre números positivos y altos a otros que no son estadísticamente significativos o que simplemente reflejan efectos artificiales del tipo de “aprendizaje de la prueba” y de *multitasking*¹. Sin embargo, es importante mencionar

¹ Multitasking refiere a cuando un agente tiene que cumplir varias tareas al mismo tiempo y enfrenta un sistema de incentivos en el cual es más rentable concentrarse en una o alguna de las tareas y con ello descuida las otras. Por ejemplo: si un sistema paga o premia por pruebas de conocimientos tipo SIMCE y el agente deja de lado otras tareas como el deporte y la música.

dos puntos: i) Prácticamente ninguno de los estudios académicos encuentra efectos negativos de los esquemas de incentivos en la calidad de la educación; ii) Los estudios que utilizan grupos de tratamiento y control (y que por tanto son más confiables, en términos de identificar efectos causales de los esquemas de incentivos) tienden a encontrar efectos positivos y significativos de los programas de incentivos. Más aún, estos efectos son mayores que los encontrados en programas que entregan recursos educativos, al mismo costo. Una explicación para estos resultados surge de notar que, de hecho, en los casos de India e Israel, los esquemas estaban muy bien diseñados en términos de corregir problemas de *multitasking* y de estar dirigidos a buscar mejorar la calidad de la educación.

Por otro lado, es interesante notar que muchos de los programas de incentivos surgen como resultado de políticas generales de mejoras de la calidad de la educación globales y que de hecho buscan aumentar la rendición de cuentas (*accountability*) de los colegios. Esto es particularmente claro en el caso de las experiencias de Estados Unidos y del Reino Unido y también explica la popularidad de los esquemas de incentivos en el primero de estos países (donde existe un esfuerzo grande por implementar programas de *accountability*). En este sentido, estos sistemas de incentivos surgen como herramientas que complementan los objetivos y énfasis de las políticas generales, al relacionar los salarios de los profesores con los resultados de las evaluaciones.

Algunas experiencias sugieren que los esquemas de incentivos, ayudan a focalizar los logros de los colegios en objetivos específicos y que por tanto ayudan en la gestión de los establecimientos.

Muchos programas de incentivos han sido bastante exitosos en términos de corregir los problemas potenciales que tienen este tipo de esquemas. A saber, los programas tienden a corregir por características socioeconómicas de los alumnos (utilizando grupos homogéneos, técnicas econométricas de control por observables o medidas de valor agregado, entre otros). Así mismo, los programas más exitosos tienden a incorporar varias medidas de resultados o de procesos de modo de minimizar problemas de *multitasking*. Así mismo, existe una serie de métodos para desincentivar la selección de alumnos más aventajados y los programas pueden influir, vía su diseño, en poner énfasis en los alumnos

más desaventajados. Por tanto, el diseño de los programas parece ser tan importante como la existencia misma de éstos.

Un dato interesante encontrado es que los efectos de los esquemas de incentivos en la calidad parecen ser mayores para los alumnos provenientes de niveles socioeconómicos más desaventajados. Una explicación para este fenómeno, es que justamente es en estos sectores donde el problema de agencia es más grande, por limitaciones en la capacidad de monitoreo de los padres.

Finalmente, cabe mencionar que varios programas de incentivos han sido discontinuados a pesar de su éxito relativo (especialmente aquellos que enfatizan resultados), por oposición de los profesores. En ese sentido los programas de incentivos de gran escala y de larga duración son relativamente pocos. Parece ser que la economía política de estos programas es fundamental para su éxito.

Análisis del Diseño y Proceso de Implementación del SNED

A nivel del análisis del diseño y proceso de aplicación del SNED, el estudio realizado permite afirmar que el SNED es un sistema complejo, constituido por varios procesos y actores. Se pudo constatar que es un sistema que ha mutado en su desarrollo en el tiempo, y que hoy, tras más de 10 años, aún está en una etapa de definición de su funcionamiento.

En términos operativos, no existe una tipificación ni un manual de procedimientos oficial. Tenerlos es importante si se considera la cantidad de procesos que constituyen el SNED. De hecho, el trabajo de campo detectó gran heterogeneidad en el manejo de los aspectos y etapas relevantes del sistema por parte de sus distintos actores. Tampoco se detectaron (más allá de la jornada de preparación) instancias establecidas entre los distintos actores del sistema, donde se evalúe su desarrollo en forma crítica.

Aunque la formalización de procedimientos es relevante, en su ausencia se hace especialmente relevante la difusión de la información más importante del sistema. Al respecto, en muchos sectores, especialmente los más cercanos a la realidad de los colegios,

la información no está llegando de la forma más efectiva, pese a que es considerada la principal vía de difusión en este nivel. En este sentido, es relevante mejorar la calidad de la información del sistema y la forma en que llega a sus actores, especialmente considerando la cantidad creciente de programas de evaluación en que participan actualmente los colegios.

Con respecto a aspectos operativos de carácter general, pudo detectarse que los mayores “cuellos de botella” que presenta el sistema se concentran en algunos procesos que se desarrollan durante el primer año del mismo, específicamente entre el período de validación del directorio de establecimientos hasta completar las fichas y encuestas SNED en su totalidad. Es durante esta etapa donde el sistema genera una mayor carga de trabajo y coordinación en sus distintos niveles. El proceso de apelaciones que se desarrolla durante el segundo año puede llegar a ser una carga relevante de trabajo en algunos casos, pero depende bastante del tipo de reclamos recibidos (lo cual está asociado al conocimiento que tienen los colegios del sistema) y de la capacidad del receptor de filtrar los reclamos de forma adecuada, dar respuestas a algunos de ellos y derivar los más complejos y que requieren una revisión más exhaustiva a los niveles correspondientes.

En relación con la coordinación y dirección que realiza el equipo SNED del nivel central, es positiva la forma en que se ha organizado este equipo de trabajo durante los últimos años. La mayor cantidad de profesionales del Departamento de Estudios y Desarrollo del MINEDUC involucrados en la coordinación del sistema y la preparación de éstos en diversas multidisciplinas es un importante avance.

Con relación a los actores involucrados, a grandes rasgos existe una idea relativamente clara acerca de la labor que cumple cada uno y a su lugar en el organigrama de funcionamiento del sistema. Sin embargo, y en parte por la falta de formalización de los procesos para el funcionamiento, se pudo constatar una excesiva importancia que juega la experiencia de cada actor en el SNED.

Dado que tanto a nivel de SEREMIs como de jefaturas de DEPROVs deben coordinar varios procesos, es poco el tiempo que pueden dedicar a labores específicas del SNED. Los coordinadores regionales cumplen una labor importante en el sistema, al gestionar la relación entre el nivel central y los departamentos provinciales. En general, se

pudo observar que estos coordinadores cumplen en forma adecuada su labor, aunque nuevamente, parece ser muy importante la experiencia que adquieren trabajando en el sistema.

Otro aspecto relevante que surgió del análisis de las entrevistas realizadas en el nivel regional y provincial tiene que ver con ciertos reparos al hecho de que el SNED esté ligado directamente al otorgamiento de lo que se denomina “Excelencia Académica”. Aparece contradictorio para algunos que colegios que obtienen el incentivo tengan serias diferencias en sus logros. Se indica que ésta es una señal incorrecta que se envía a los padres y apoderados de esos colegios. Esta aprehensión muestra que en muchos casos, el concepto de grupos homogéneos no está correctamente inserto en la comunidad educativa.

Con relación a los procesos, es importante revisar cada uno de los procedimientos fundamentales determinados y evaluar en qué medida su funcionamiento está acorde a los factores de efectividad definidos en este estudio. En este sentido, la evaluación llevada a cabo incluyó el análisis de cada uno de los procesos fundamentales de la implementación del SNED, señalando para cada uno de ellos los principales “cuellos de botella” y alternativas de rediseño para lograr mayor efectividad.

En términos de recursos, no resulta sencillo hacer un análisis de los costos directos involucrados en el SNED. Esto porque, como se ha mencionado, el sistema utiliza recursos ya disponibles para llevar a cabo sus procesos y cualquier separación es finalmente arbitraria. Si bien este aspecto tiene un punto positivo, que tiene que ver con un menor gasto por aprovechamiento de una suerte de economías de ámbito, es peligroso en algunos casos, pues realizar labores asociadas al SNED es visto como una carga extra de trabajo, que no otorga mayores réditos. Es posible avanzar, sobre la base de criterios típicos de distribución de costos cuando hay insumos compartidos, a establecer formas en las que las personas se les valore su contribución a esta labor. Con relación a este mismo tema, parece importante también evaluar la posibilidad de generar una estructura propia y adecuada para el funcionamiento del SNED.

En relación a los recursos financieros directamente utilizados en el desarrollo del sistema, se deben mencionar, los gastos directos destinados en su totalidad al sistema, tales como: papelería, organización de jornadas de capacitación, publicación de resultados en un

diario de circulación nacional y otros elementos destinados a la difusión del sistema, como el desarrollo de la página web. En general, el análisis de los procesos del sistema permite inferir que los recursos económicos no son uno de los temas fundamentales en su desarrollo actual, al utilizar capacidad ya instalada para el desarrollo de la mayoría de los procedimientos. Sin embargo, como se verá adelante, el hecho de utilizar capacidades ya instaladas tiene consecuencias importantes a nivel de recursos humanos, tanto del Departamento de Estudios y Desarrollo del MINEDUC como a nivel de las SEREMIs y DEPROVs.

Con respecto a los recursos humanos utilizados en el SNED, se pudo constatar que, en general, el trabajo en el sistema es uno más dentro de una serie de labores que estos funcionarios deben cumplir, indicándose en muchos casos que la participación en éste significa un aumento significativo en la carga de trabajo. No existen incentivos directos al trabajo en labores asociadas al SNED, lo cual, como se señaló, es negativo. En términos de tiempo, el sistema es visto, en general, como una carga de trabajo importante, pero sólo durante algunos períodos de la aplicación. En particular, durante algunas etapas concentradas en algunos meses del primer año de su desarrollo. Nuevamente hay que mencionar que se pudo constatar que los funcionarios más organizados y con mayor experiencia en el sistema se mostraron mucho más adecuados y menos críticos con respecto al tiempo que deben dedicarle al sistema para que funcione correctamente.

Por último, con relación a la realidad detectada en las tres regiones estudiadas, debe mencionarse que esto permitió realizar algunos diagnósticos interesantes. En particular, deben señalarse los siguientes:

- Las SEREMIs y DEPROVs con equipos SNED que llevan más tiempo en el sistema suelen organizarse de mejor manera para su trabajo.
- Las SEREMIs y DEPROVs con equipos SNED que llevan más tiempo en el sistema tienden a considerar que los recursos con que cuentan y el tiempo dedicado al sistema son adecuados. Por otra parte, los equipos de menor experiencia suelen verse sobrepasados por el sistema en términos del tiempo y recursos dedicados a su implementación.

- Los colegios bajo la jurisdicción de SEREMIs y DEPROVs con equipos SNED más consolidados, tienden a conocer y entender mejor el proceso y sus etapas.
- Existe mayor confianza en los datos enviados por los colegios, en aquellos DEPROV donde el equipo SNED lleva más tiempo trabajando en el sistema.

Análisis del Impacto del SNED en el Sistema y Resultados del Proceso Educativo

Los resultados de esta fase del estudio indican que el SNED ha tenido en general efectos positivos, significativos y económicamente relevantes en una serie de resultados del proceso educativo. Así mismo, se observa que estos efectos han sido heterogéneos, con efectos diferentes en grupos de colegios.

Con relación a los resultados obtenidos de los análisis de este trabajo, a continuación se presenta un resumen de los efectos más importantes del SNED sobre los resultados de las pruebas SIMCE:

- En este trabajo, se miden los efectos del SNED sobre el resultado del SIMCE, en desviaciones estándar de la prueba SIMCE a nivel de colegio, para hacer comparables los resultados con otros trabajos que usan medidas diferentes al SIMCE. Para el lector interesado en convertir los efectos a puntos de la prueba SIMCE, una desviación estándar del promedio de lenguaje y matemáticas de la prueba SIMCE del 2006 de cuarto básico, a nivel de colegio, corresponde a 26.5 puntos.
- Se observa un efecto positivo y significativo de la obtención del SNED, o sea lo que se denomina efecto ex-post. En general, el efecto implica un aumento que en promedio alcanza a cerca de 0.06 desviaciones estándar de los resultados SIMCE por colegio. Este resultado es menor al obtenido en otros trabajos, lo que sugiere que el control por el índice SNED parece ser relevante.
- Existe cierta heterogeneidad en los efectos de diferentes rondas. En general se observa que la obtención del SNED en las rondas 2,3 y 6 tiene efectos positivos en los resultados, mientras que las otras rondas tienden a tener efecto 0. Análisis usando los resultados de la prueba de 2006 (donde algunos colegios reciben premios

mayores que otros, pero el mismo reconocimiento) y estimaciones que permitan que varíen los efectos del SNED en el tiempo y dependan del tamaño del premio, sugieren que el efecto ex-post del SNED en la calidad está relacionado con los recursos que reciben los profesores y también existe un rol para la recepción del premio, probablemente un efecto motivacional sobre los profesores. Así mismo se tiende a observar que los efectos son mayores en los colegios particulares subvencionados, lo que puede relacionarse a que estos colegios son capaces de usar más eficientemente los recursos recibidos.

- En términos de los efectos ex-ante de la obtención del SNED, los resultados sugieren un efecto positivo y significativo de la probabilidad de obtener el SNED, en que un aumento de una desviación estándar de esta variable está asociado a un aumento de cerca de 0.05 desviaciones estándar de los resultados de la prueba SIMCE. Así mismo, un aumento en el nivel de competitividad de un grupo de una desviación estándar implica un aumento del orden de 0.03 desviaciones estándar en el SIMCE. O sea los efectos ex-ante del SNED se ubican en torno a 0.08 desviaciones estándar (en comparación, el efecto de un aumento de una desviación estándar en la recepción es del orden de 0.03 desviaciones estándar). Los efectos estimados son menores a los encontrados en otros estudios para otros países (Lavy, 2002, Glewle y Kremer, 2003; Muralidharan y Sundararaman, 2006). Sin embargo, como se menciona a continuación, esto se relaciona con la existencia de efectos heterogéneos.
- Nuevamente existen efectos heterogéneos, en este caso con algo de evidencia, de un aumento del impacto a medida que pasa el tiempo, sino que por dependencia, tamaño y nivel socioeconómico de los alumnos. Se observa, en general, que los efectos son mayores para los colegios pequeños (bajo la mediana en matrícula) y para los colegios municipales. Por ejemplo, mientras un aumento de una desviación estándar en la probabilidad de obtener el SNED (en el índice de competitividad del SNED por grupo homogéneo) en la ronda siguiente aumenta el SIMCE en 0.09 (0.06) desviaciones estándar en un colegio municipal pequeño, esta variable no tiene mayores efectos en los colegios particulares subvencionados y tiene un efecto de cerca de 0.06 (0.05) en colegios municipales grandes. Estos resultados confirman

la predicción teórica de que incentivos grupales funcionan mejor en colegios pequeños. A la vez, el mayor efecto en colegios municipales se puede deber a que el SNED viene a proveer incentivos y alinear la organización en torno a un objetivo justamente en colegios que carecían previamente de estos elementos de modo explícito. Una explicación teórica es que justamente en los colegios municipales los profesores tienden a mantenerse más tiempo en el cargo y, al ser un incentivo que llega a los profesores y no a los colegios, la probabilidad de apropiarse del premio del SNED es mayor para estos profesores.

- Así mismo, los efectos ex -ante son mucho mayores en colegios con madres con educación básica incompleta en promedio (sumando los efectos normalizados de cambios en la probabilidad de obtener el SNED en el futuro y de cambios en la competitividad de cada grupo homogéneo los efectos equivalen a 0.19 desviaciones estándar de la prueba SIMCE, mientras que el efecto para el resto de los colegios equivale a cerca de 0.04 desviaciones estándar del SIMCE). Resultados similares se encuentran cuando se estiman los efectos en diferentes percentiles de la distribución de resultados y se encuentra que los efectos son, con la excepción de un año, mayores para colegios ubicados en el percentil 25 de la distribución, que para colegios ubicados en el percentil 75. Ambos resultados están presentes en la literatura internacional sobre los efectos de incentivos a profesores sobre los resultados educativos (Lavy 2002, 2005).

En términos de los efectos del SNED en otras dimensiones del proceso educativo, los resultados sugieren lo siguiente:

- No se observan efectos de la obtención del SNED sobre la tasa de retención de alumnos, salvo cierta evidencia de un efecto positivo para algunos colegios que partieron con tasas de retención más bajas.
- En general, no se observa un cambio significativo en la composición de los profesores de los colegios una vez que se obtiene el SNED. El único resultado presente en algunas estimaciones que es significativo sugiere que baja la probabilidad de que los profesores –especialmente de matemáticas— de colegios subvencionados en zonas urbanas que reciben el SNED trabajen en otro colegio.

Ciertamente esto se puede explicar por el aumento de sueldo por hora asociado a trabajar en un colegio que gana el SNED. El hecho de que sólo se de en colegios particulares subvencionados confirma otros resultados de este trabajo.

En términos de resultados relacionados con el uso del SNED como mecanismo de entrega de información se puede mencionar lo siguiente:

- En primer lugar, existe cierta evidencia débil de que aumenta la probabilidad de que los padres afirmen que conocen el SIMCE del establecimiento en aquellos colegios que han ganado el SNED, especialmente en el caso de los colegios particulares subvencionados. De cualquier modo los efectos parecen ser pequeños en términos de relevancia, lo que es consistente con los resultados de la fase siguiente de este estudio que muestran que el SNED es conocido sólo por un porcentaje menor de los padres (menos de 30% dicen conocerlo), aún en colegios que lo han ganado (donde el mismo porcentaje sube a cerca de un tercio). Este resultado sugiere que no es correcto afirmar que el SNED se ha constituido como un mecanismo de entrega de información que está ampliamente disponible y que, por tanto, debiese ser usado por los demandantes ampliamente.
- En términos de efectos del SNED en el nivel y la composición de la matrícula de los colegios, nuestros resultados apuntan a la existencia de un efecto pequeño, pero estadísticamente significativo, en que aumenta la matrícula de los cursos de entrada —o sea primero y séptimo básico— de los colegios en cerca de 2% — equivalente a cerca de 2 alumnos—. Este efecto es significativo sólo en colegios particulares subvencionados y en colegios nuevos. De hecho en estos últimos el efecto de recibir un SNED es del orden de 10% de aumento de la matrícula y es igual a 0 para colegios viejos (esto equivale a cerca de 9 alumnos adicionales). Justamente, los colegios nuevos son aquellos donde la entrega de información debiese ser más importante, dado que tienen que construir prestigio.
- Finalmente, consistente con los resultados de Mizala y Urquiola (2007) no existe evidencia de cambios significativos en la composición socioeconómica de la matrícula ni de los copagos cobrados por los colegios ante la obtención del SNED.

Estos resultados generales presentan una serie de implicancias de política que se pueden mencionar. En primer lugar, los esquemas de incentivos tienen efectos ex –ante potentes donde se espera conceptualmente que lo tengan, o sea en colegios pequeños y municipales, y no tienen en colegios grandes y particulares subvencionados. Así mismo, el SNED parece haber tenido un efecto ex –ante mucho mayor entre los alumnos de nivel socioeconómico más bajo, por lo que parece ser un programa especialmente bien situado para corregir problemas de equidad.

Segundo, el efecto ex–post parece estar asociado al aumento de recursos que va asociado a la obtención del SNED y, por ello, es razonable pensar que aumentos de recursos vayan asociados a mejoras en la calidad. Sin embargo, esto es verdadero sólo en colegios que tienden a tener mayor flexibilidad en su capacidad de gestión.

Tercero, aún queda mucho por avanzar en cuanto a mejorar la calidad de la información asociada al SNED, las estimaciones sugieren que especialmente respecto de colegios más nuevos el SNED puede ser un mecanismo que ayude a las decisiones de los padres.

Finalmente, en un plano más metodológico, la construcción del SNED parece generar un nivel alto de volatilidad en la relevancia del SNED para diferentes colegios, ello parece deberse fundamentalmente a que se incluye el cambio del SIMCE en la misma fórmula que el nivel. Una posibilidad es separar los premios y distinguir a aquellos que logran niveles altos (si es posible, usando medidas de valor agregado a nivel individual), de colegios que se superan fuertemente. De esa manera, además puede ser posible crear incentivos para que más colegios puedan esforzarse.

Análisis de Impacto del SNED a Nivel de la Comunidad Educativa

En relación a los resultados obtenidos del análisis de esta fase del estudio, los más importantes se reseñan a continuación.

En relación a los incentivos a los profesores, en términos generales y no necesariamente en referencia al SNED, prácticamente el 50% de los encuestados declaran la existencia de incentivos en sus colegios. Los tipos de incentivos que reciben las mayores

menciones son: el SNED o excelencia académica (27%), la evaluación docente y desempeño (20%) y el perfeccionamiento de académicos (15%). Los sistemas de incentivos en los colegios no superan los 10 años de antigüedad según lo declaran casi el 80% de los encuestados. Los resultados del estudio realizado muestran también que más del 75% de los actores del sistema de educación perciben que el financiamiento de los sistemas de incentivos proviene de aportes del Estado mientras que cerca del 20% considera que el financiamiento proviene de fondos propios.

En términos de las percepciones que tienen los actores de un sistema de incentivos, las opiniones están concentradas en torno a las dimensiones: (i) la motivación y satisfacción laboral, (ii) la formación académica de los alumnos y (iii) el clima al interior del colegio. Los resultados más significativos en este sentido muestran que para los directores y profesores de los colegios, los sistemas de incentivos aportan a la motivación y satisfacción laboral, mientras que para co-docentes, apoderados y alumnos, los sistemas de incentivos inducen a un mejor clima al interior del colegio. En este sentido, los beneficios atribuidos a los sistemas de incentivos presentan para los actores un componente no trivial de mejoramiento en la calidad de los procesos que se implementan en el establecimiento.

En cuanto a los diferenciales de salarios por desempeño, para profesores con la misma jornada de trabajo y con características similares, 7 de cada 10 colegios tienen diferenciales de salarios que no llegan al 20% y en 3 de cada 10 colegios el diferencial no llega al 10%.

Los resultados de las encuestas aplicadas a padres sugieren que a la hora de considerar la elección de un colegio, éstos consideran principalmente la cercanía y la calidad de la enseñanza. Las diferencias más importantes por tipo de colegio se relacionan con que los padres de niños que asisten a colegios municipales y de zonas rurales mencionan relativamente más la cercanía, mientras que sus contrapartes de colegios particulares subvencionados mencionan la orientación del colegio. Cuando se pregunta a los padres qué se relaciona con calidad, éstos mencionan primordialmente elementos relacionados con la formación valórica y en un segundo lugar aspectos relacionados con la entrega de conocimientos por parte del colegio.

La encuesta también presenta resultados interesantes respecto del proceso de postulación de los padres a colegios. Así se observa que los padres postulan en promedio a 1.1 colegios, aumentando este número a 1.3 en la Región Metropolitana. Interesantemente, sólo cerca de un 4% de los padres tiene hijos que han sido rechazados en algún colegio. Este porcentaje de rechazo no varía de modo significativo por tipo de colegio. Así, esta evidencia sugiere que la auto-selección de los padres por tipo de colegio parece ser más importante que selección por el lado de la oferta.

Sobre los dos últimos puntos, los resultados de la encuesta no presentan diferencias estadísticamente significativas si es que los padres pertenecen a colegios que han recibido el SNED.

Respecto del conocimiento del SNED por parte de la comunidad escolar, se observa que éste varía considerablemente entre los distintos tipos de actores, destacando entre éstos el caso de los apoderados. El 73% de éstos no tiene conocimiento de la existencia del SNED, lo que es de gran relevancia en un sistema orientado a la demanda como el chileno, en que la información es la base. En este sentido, el estudio muestra que la información que dominan los apoderados es insuficiente. Que ésta proviene principalmente de reuniones con profesores y reuniones de apoderados (12,6%) y que Internet no aporta prácticamente en este sentido (con una mención menor al 2,5%).

Sobre la definición que le dan los distintos actores al SNED, los resultados muestran que los actores lo perciben más como un sistema de medición (54% de menciones), que como un sistema de incentivos (26%).

En relación a la contribución de los diversos actores al llenado de la ficha de participación, se puede decir que los directores y jefes de UTP son los principales participantes (89%), sin embargo, los profesores tienen algún grado de participación (49%), el cual aumenta en los colegios que han ganado más de dos veces el premio.

Los resultados del cuestionario revelan una variedad de sugerencias al sistema. Sin embargo se puede destacar una, que es la más compartida por los diversos actores y que tiene relación a la difusión de información. Ésta sugiere que la difusión de información debiera ser mayor, más permanente y más publicitada.

En relación a los efectos que tiene ganar el SNED, los distintos actores mencionan de manera espontánea, que los efectos principales se encuentran a nivel de motivación y satisfacción tanto de los profesores como del colegio (24,3% de las respuestas), así como a nivel del prestigio del establecimiento educativo (22,8% de las respuestas). Otros efectos de ganar el SNED mencionados son: el mejoramiento de procesos educativos (13,8% de las respuestas), el mejoramiento de la situación económica para los profesores (11,8% de las respuestas), y el reconocimiento público de los profesores (9,9% de las respuestas).

En cuanto a las consecuencias de perder el SNED, los actores, en un 49,3% de los casos, se refieren a distintas condiciones emocionales tales como desesperanza, frustración, desmotivación, fracaso y derrota. La segunda característica con mayores tasas de respuesta es la motivación para perfeccionarse y ganarlo la próxima vez, con un 20,73% de las respuestas. También son mencionadas las opciones: desprestigio para el colegio (8,1%) y la pérdida de un beneficio económico (8,55%). Esta última especialmente en los profesores. Llama la atención que estos resultados se mantienen de manera bastante estable entre los colegios que no han ganado y sí han ganado el SNED.

En cuanto a las principales razones para no participar en el SNED, las mayores menciones son que no existiría ninguna razón para no participar del SNED (40,5% de las respuestas). Le siguen en orden de importancia el bajo puntaje SIMCE, las precarias condiciones materiales y el bajo nivel de expectativas que se tiene respecto de la población estudiantil

En respuesta a la pregunta ¿qué ha ocurrido en su establecimiento luego de ganar el SNED?, los distintos actores del sistema educativo concuerdan en que el efecto más importante tiene que ver con una mayor motivación para trabajar y mejorar (27,7% de las respuestas). Le siguen en orden de importancia un mejor ambiente de trabajo (18,2%), mejoramientos en la relación tanto con padres como con alumnos (16,4%), mejores prácticas pedagógicas (9,2%) y mejor puntaje SIMCE (7,7%).

Finalmente, en cuanto a la distribución de los incentivos, la mayoría de los actores concuerdan en que el premio se reparte en forma igualitaria entre todos los profesores (77% de las respuestas).