



Monitoreo y análisis del funcionamiento de las Redes de Mejoramiento Escolar del Ministerio de Educación

Proyecto conjunto CEDLE- LÍDERES EDUCATIVOS



Presentación general



Proyecto: Monitoreo del funcionamiento de las Redes de Mejoramiento Escolar del Ministerio de Educación.

Ejecución: Conjunta entre CEDLE y LIDERES EDUCATIVOS.

Objetivo: Monitorear el funcionamiento de las Redes de Mejoramiento Escolar del Ministerio de Educación, a través de indicadores de seguimiento diseñados.

Objetivos específicos:

1. Generar y validar un **instrumento**, en conjunto entre ambos centros, que permita monitorear y analizar el funcionamiento de las Redes de Mejoramiento Escolar del Ministerio de Educación.
2. Diseñar e implementar un **dispositivo virtual**, disponible en las páginas web de ambos centros y, que permita el levantamiento de la información de las Redes de Mejoramiento Escolar.
3. Generar **información y sugerencias** para el diseño de la política de fortalecimiento del liderazgo, de manera especial sobre las Redes de Mejoramiento Escolar, a partir de los resultados del monitoreo.

Equipo



CEDLE:

1. Daniela Ortega
2. Francisca Zamorano
3. Sandra Zepeda

LÍDERES EDUCATIVOS:

1. Luis Ahumada
2. Mauricio Pino
3. Álvaro González

EQUIPO EN CONJUNTO:

1. Félix González- Encargado Metodológico
2. Paula Bórquez- Jefa de Terreno

Metodología



TIPO DE ESTUDIO:

Exploratorio- Descriptivo.

UNIVERSO:

483 Redes de Mejoramiento Escolar, distribuidas a nivel de comunas en todas las regiones de Chile.

UNIDAD DE ANÁLISIS:

Director/a y Jefe/a de UTP que participan en las RME.

MUESTRA:

1789 encuestas válidas: 400 redes, que representan el 83% del total de redes territoriales a nivel nacional.

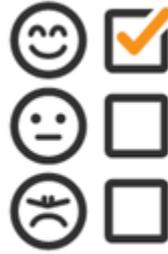
MÉTODO DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN:

Aplicación de un instrumento en formato on-line.

Estructura del cuestionario



PREGUNTAS DE
IDENTIFICACIÓN



PREGUNTAS DE
EVALUACIÓN
DE LAS REDES
EN FORMATO
ESCALA LIKERT



PREGUNTAS
ABIERTAS SOBRE
LO QUE
FAVORECE O
DIFICULTA AL
TRABAJO EN RED

Preguntas de evaluación de las RME*

Dimensiones

Capital Social

Organización de la Red

Sub-dimensiones

Innovación colaborativa

Confianza

Compromiso con la Educación

Diversidad y Participación

Generación de conocimiento

Co- responsabilidad

Transversalidad

Horizontalidad

Colaboración

Proyección

* En base al instrumento Educational Collaborative Network Questionnaire (ECN-Q) elaborado por Díaz-Gibson, Cívís-Zaragoza y Guàrdia-Olmos (2014).

Facilitadores y Obstaculizadores del trabajo en Red

Preguntas:

1. ¿Qué aspectos han **favorecido** el trabajo en red?
2. ¿Qué aspectos han **dificultado** el trabajo en red?
3. ¿Qué **apoyos** considera que ha recibido de parte de su red?
4. ¿Qué **aportes realiza usted** y/o su establecimiento a la red?
5. ¿Qué acciones o prácticas **aconsejaría** incorporar para mejorar la dinámica y resultados del trabajo de su red?

¿Por qué nos planteamos estas preguntas?

1. Se parte del sustento que el Estado no tiene el monopolio de las políticas públicas, sino que se crea un juego político, en donde los actores tienen un rol central (Kooiman, 2005).
2. Necesidad de conocer qué tan conscientes están los actores de los activos que circulan en la red (Portes y Sensenbrenner 1993) y ahondar en la dimensión relacional del capital social (Bourdieu, 1986; Halpern 2005; Portes, 1998).
3. En el marco específico del proyecto, dan un espacio para indagar en el impacto que, en opinión de los/as directivos/as, tienen las redes en los establecimientos educacionales.



Resultados:

Descripción de la muestra



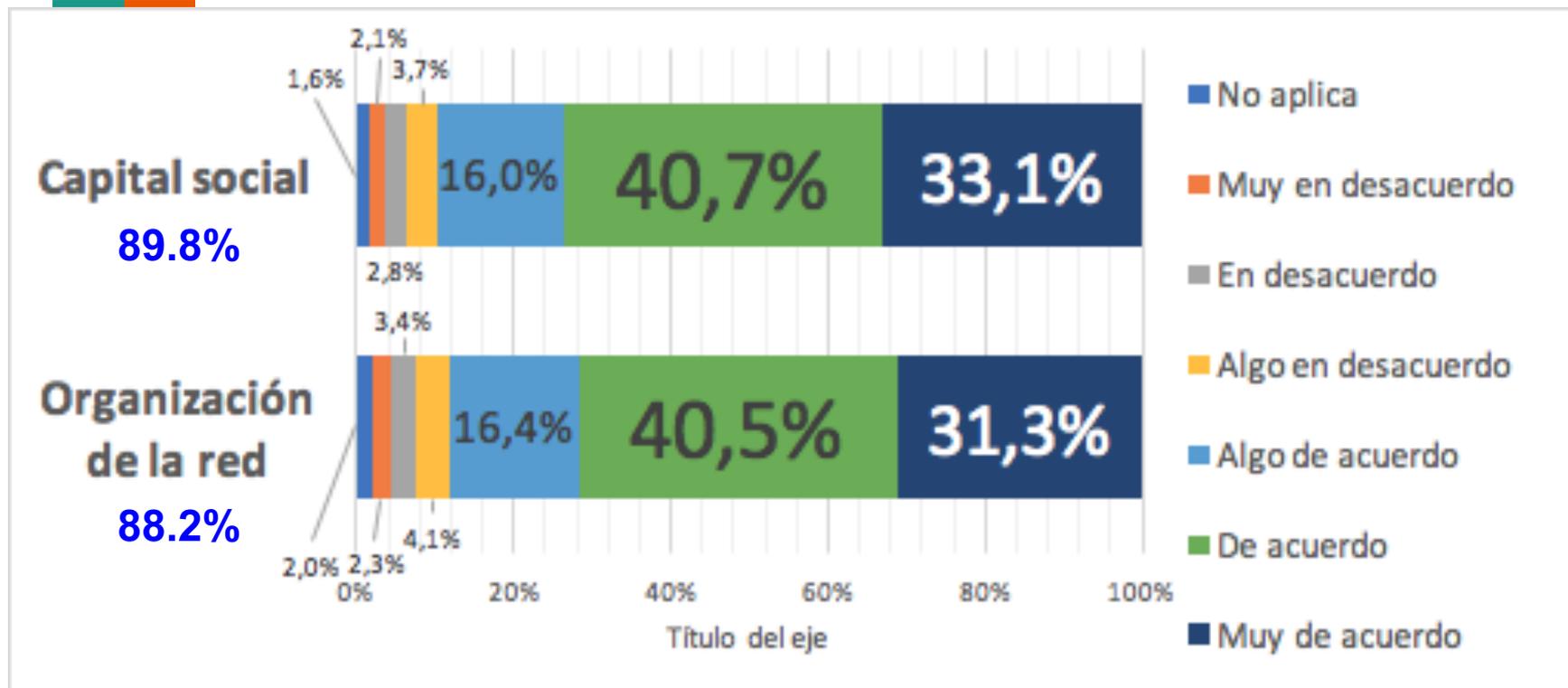
1. El 53,5% es Director/a, mientras que un 40,4% Jefe/a de UTP.
2. El 62,9% corresponde a mujeres, mientras que un 37,1% a hombres.
3. El 83,3% trabaja en establecimientos de dependencia municipal, mientras que un 11,1% en establecimientos particulares subvencionados sin financiamiento compartido.
4. Respecto al nivel y/o modalidad de enseñanza, en su mayoría poseen Educación Básica (44,5%) y Educación parvularia (32,4%).
5. El 83,9% señala que la RME contempla la participación de su sostenedor.
6. El 14,7% es coordinador/a de su red (del total de coordinadores/as, el 63,1% son directores/as y el 28,1% Jefes/as de UTP).
7. El 53,8% señala que participa desde el 2015, un 26,8% desde el 2016 y 19,3% desde el 2017, lo que nos da cuenta de una mayor permanencia de los actores en la red.
8. En promedio los encuestados le dedican 5,7 horas mensuales a la red y el porcentaje dedicado solo a las reuniones es de 51.5%

RESULTADOS:

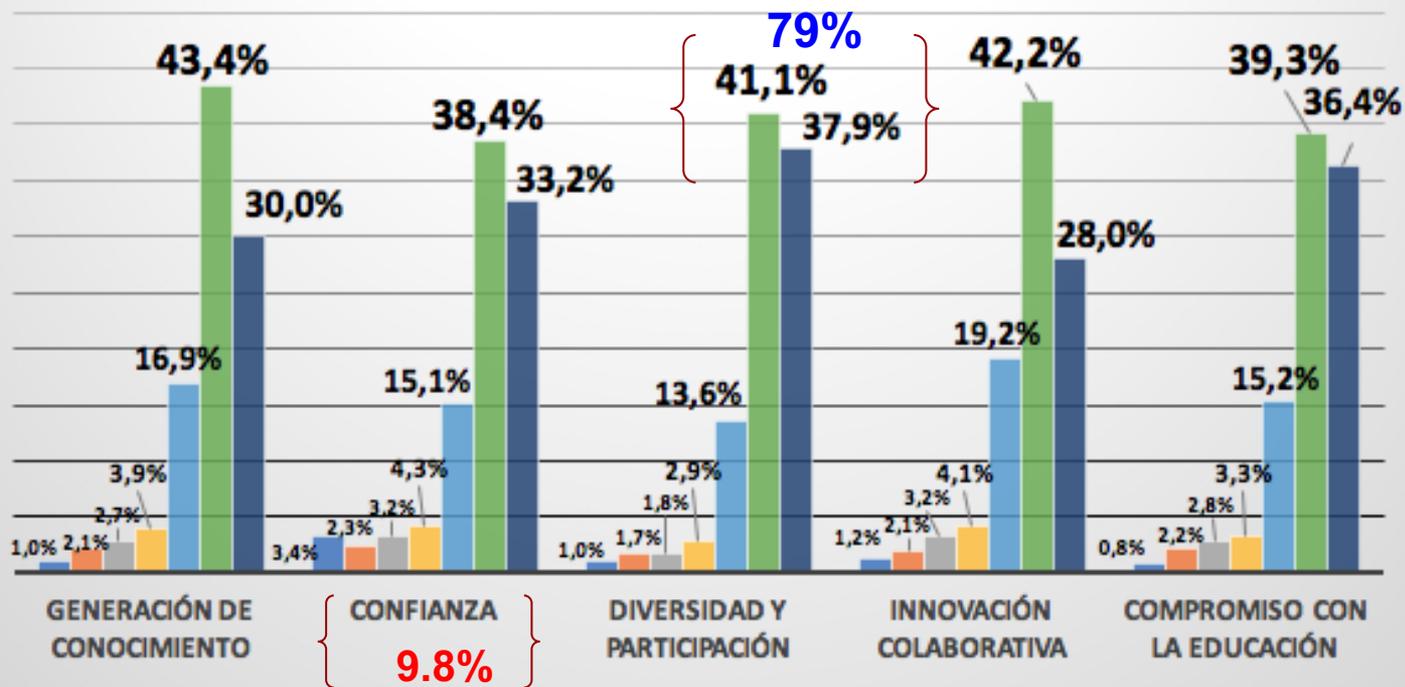
Evaluación de las RME



Dimensiones del funcionamiento de la red



Capital Social



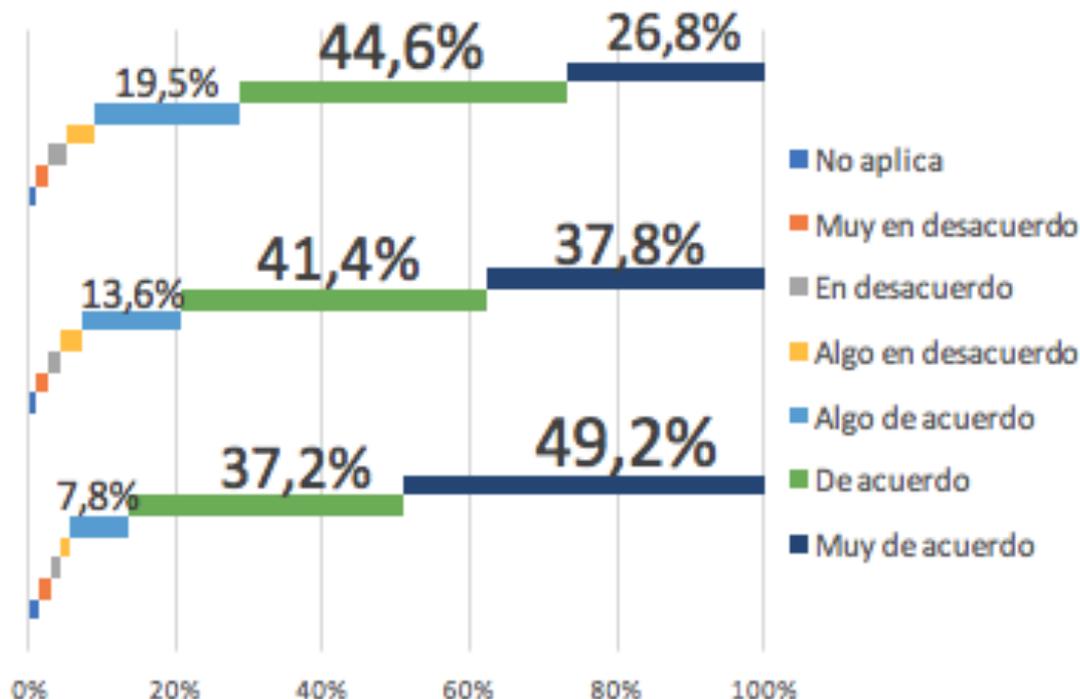
■ No aplica ■ Muy en desacuerdo ■ En desacuerdo ■ Algo en desacuerdo
■ Algo de acuerdo ■ De acuerdo ■ Muy de acuerdo

Diversidad y Participación

Los miembros de mi red participan activamente en las actividades planificadas.

El trabajo de mi red favorece la cooperación entre sus miembros.

Las opiniones de los directores(as) y jefes(as) de UTP son igualmente respetadas que las de los otros...



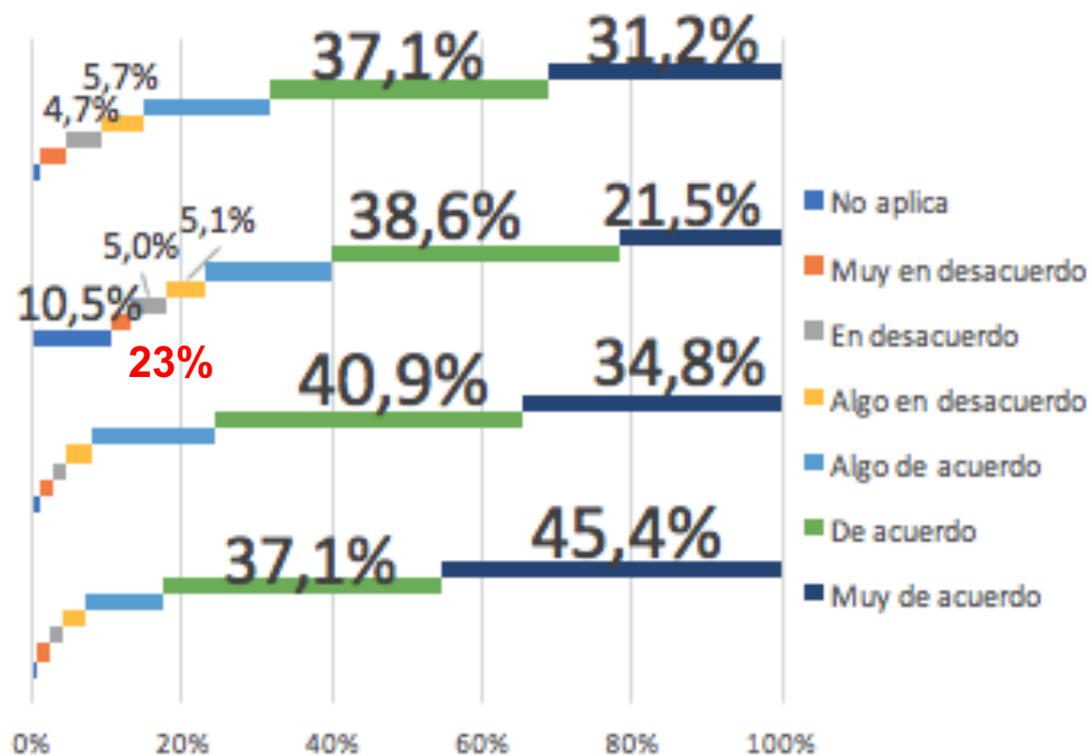
Confianza

Mi interés por participar en las actividades de la red ha aumentado desde la primera reunión hasta el...

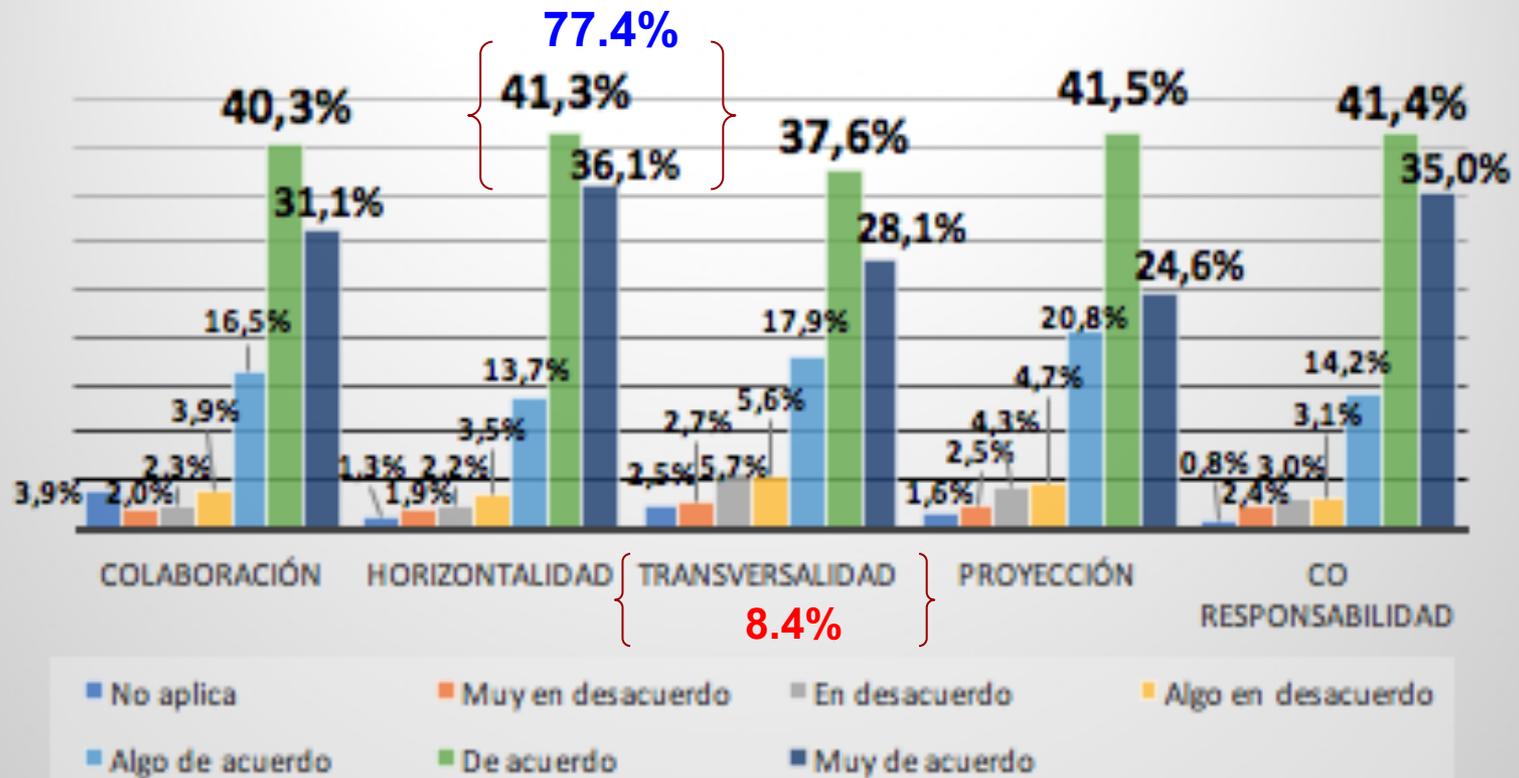
En mi red hemos acordado formas para resolver nuestras diferencias de opinión y/o conflictos.

En mi red existe confianza entre sus miembros.

En mi red siento la confianza para expresar libremente mis percepciones y desacuerdos.



Organización de la red



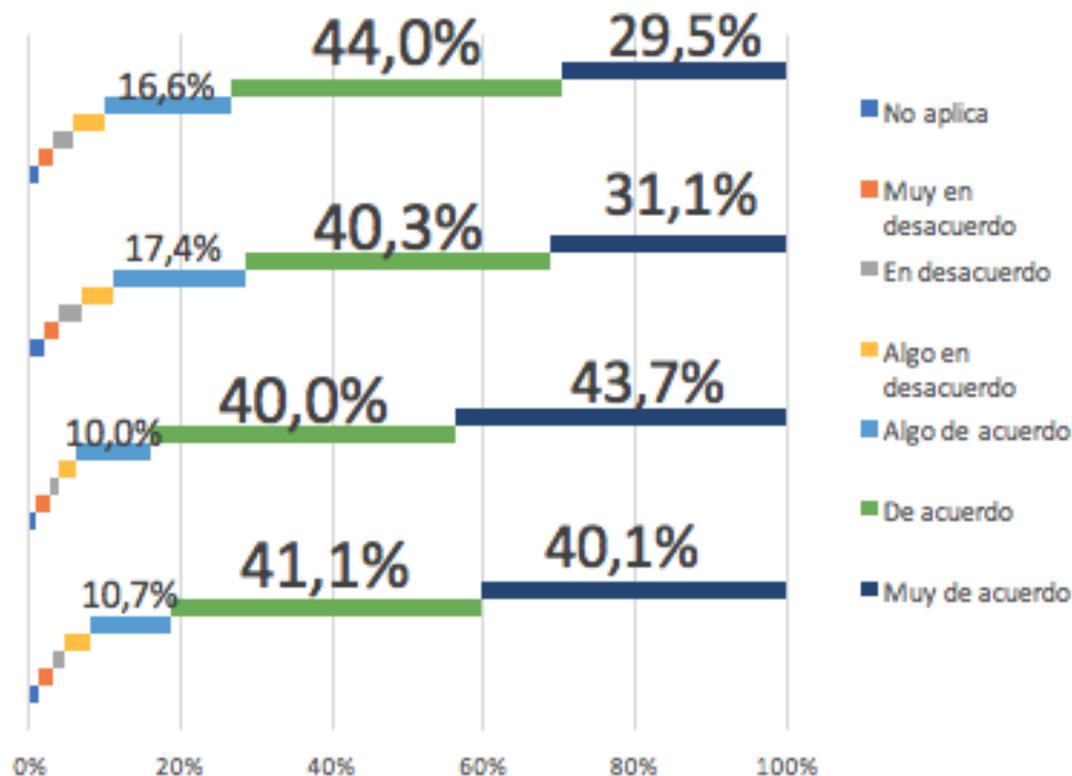
Horizontabilidad

En mi red, las responsabilidades son asumidas de forma compartida entre sus miembros.

Participo del proceso de toma de decisiones de mi red.

Me siento partícipe, al mismo nivel que los otros miembros de mi red, del trabajo que se realiza al interior de ésta.

Las decisiones que se toman en mi red son consensuadas entre sus participantes.

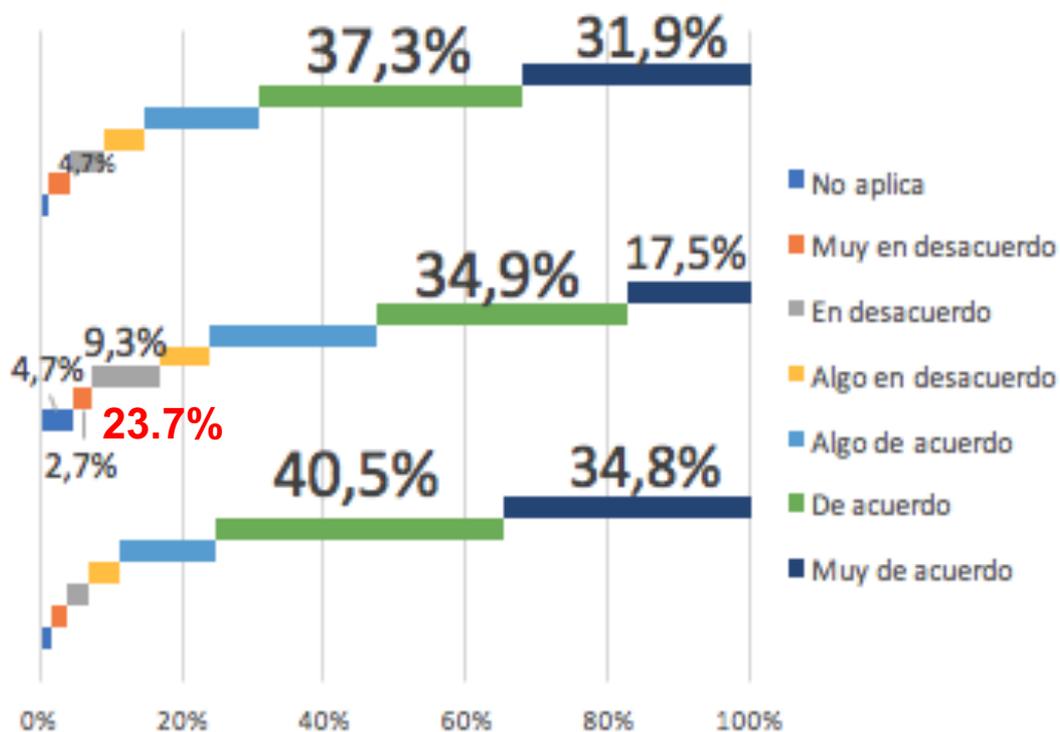


Transversabilidad

La agenda de las reuniones de la red se define en base a las prioridades e intereses manifestados por sus participantes.

La red establece canales de comunicación para vincularse con actores e instituciones comunitarias.

Las tareas de mi red son llevadas a cabo por equipos de trabajo de los diferentes establecimientos educativos que la conforman.



**RESULTADOS:
Facilitadores y
Obstaculizadores
del trabajo en Red**



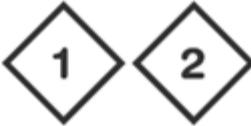
ESTRUCTURA DE LOS RESULTADOS



- 1** ¿Qué **aportes** realiza usted y/o su establecimiento a la red?
- 2** ¿Qué **apoyos** considera que ha recibido de parte de su red?



RECIPROCIDAD



- 1** ¿Qué aspectos han **favorecido** el trabajo en red?
- 2** ¿Qué aspectos han **dificultado** el trabajo en red?



OPINIONES SOBRE
TRABAJO EN RED



- 1** ¿Qué acciones o prácticas **aconsejaría** incorporar para mejorar la dinámica y resultados del trabajo de su red?



RETROALIMENTACIÓN DE
LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

Reciprocidad

¿EN QUÉ APORTO A LA RED?

IDEAS CENTRALES

¿EN QUÉ ME APORTA LA RED?

Experiencias y conocimiento técnico en el ámbito educativo

Apoyo en aspectos técnico-pedagógicos y de perfeccionamiento

Participación activa en reuniones

**Aprendizaje colaborativo
Asesoramiento y Acompañamiento**

**Apoyo logístico o de coordinación
Trabajo colaborativo
Participación pasiva en reuniones**

**Información
Recursos y materiales**

IDEAS MARGINALES

Opiniones sobre el trabajo en red

¿Qué factores favorecen el trabajo en red?



Intercambio
de experiencias,
trabajo colaborativo y
conocimiento técnico

Dimensión relacional
del Capital Social



Organización de la red



Enfoque de lo común



¿Qué aspectos han
favorecido
el trabajo en red?

***“El trabajo colaborativo y
compartir experiencias
tanto exitosas como aspectos que
dificultan la mejora en los
establecimientos. Son espacios que
permiten compartir aspectos en todos
los ámbitos de la labor educativa”***

(Jefa de UTP, Establecimiento Municipal.
DEPROV Talagante).

Opiniones sobre el trabajo en red

¿Qué factores dificultan el trabajo en red?



“Cumplir
con la red”

Funcionamiento de la red

Asistencia | Planificación | Distancias



Agenda de la red

Poder | Horizontalidad



Confianzas,
comunicación y
opiniones



¿Qué aspectos han
dificultado
el trabajo en red?

*“El **exceso de trabajo** debido a las demandas de las diferentes entidades superiores vinculadas al sistema educativo”*

(Directora, Establecimiento Municipal. Región de Antofagasta).

Retroalimentación a las políticas públicas



Fortalecimiento
de capacidades

Funcionamiento y
organización

Homogeneidad | Heterogeneidad



Fortalecer la
participación

Participación | Compromiso
Trabajo colaborativo

Entre la falta de tiempo y el agobio de los directivos/as, la red “compite” con una multiplicidad de acciones y requerimientos. Aparecen preguntas en torno a la gobernanza y las redes y coherencia de las políticas públicas.

También, plantea desafíos al quehacer de las redes en al menos, tres ámbitos:



1 Dar un paso más allá de las reuniones.

2 Network outcomes

3 Construcción de agendas más pertinentes



Alto potencial de la red: Condiciones básicas para la construcción de **CONFIANZA Y CAPITAL SOCIAL**

Conclusiones y recomendaciones a la política



Tanto los datos cuantitativos como cualitativos refuerzan la idea que el trabajo en red se ha visto favorecido por un **trabajo colaborativo** entre los participantes que principalmente ha estado orientado al **intercambio de experiencia**.

Respecto a los aspectos que han dificultado el trabajo en red, se mencionan entre otros la dificultad para asistir a las reuniones, la falta de coordinación de éstas y su desarrollo ineficiente. Esto, al parecer se debería en gran medida a una **carga laboral excesiva** que no permite participar.

Desde la perspectiva de los actores, la instancia de la red además de compartir experiencias parece aportar en el **desarrollo profesional de los participantes**.

Respecto a las acciones o prácticas para mejorar la dinámica y resultados del trabajo de su red, los participantes recomiendan **fortalecer el trabajo colaborativo**, entregar **mayor conocimiento técnico y mejorar la coordinación del trabajo en red**.