

**INFORME FINAL DE EVALUACIÓN
EVALUACIÓN PROGRAMAS GUBERNAMENTALES
(EPG)**

**FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PROFESIONALES
DE LA EDUCACIÓN**

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN

PANELISTAS:

MARIA CLAUDIA ORMAZABAL A. (COORDINADORA)

CLAUDIO ESCOBEDO

ANTONIO ANSOLEAGA

NOVIEMBRE 2018 - JUNIO 2019

TABLA DE CONTENIDOS

I. INFORMACIÓN DEL PROGRAMA	4
1. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROGRAMA.....	5
2. CARACTERIZACIÓN Y CUANTIFICACIÓN DE POBLACIÓN POTENCIAL Y OBJETIVO	10
3. ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS.....	15
II. EVALUACION DEL PROGRAMA	18
JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA.....	18
DESEMPEÑO DEL PROGRAMA	23
1. EFICACIA Y CALIDAD.....	23
1.1.EFICACIA A NIVEL DE RESULTADOS INTERMEDIOS Y FINALES (CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS DE PROPÓSITO Y FIN).....	23
1.2.EFICACIA A NIVEL DE COMPONENTES (PRODUCCIÓN DE BIENES O SERVICIOS)	35
1.3.COBERTURA Y FOCALIZACIÓN DEL PROGRAMA (POR COMPONENTES EN LOS CASOS QUE CORRESPONDA).....	44
CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA.....	47
ANÁLISIS DE COBERTURA.....	53
1.4.CALIDAD (SATISFACCIÓN DE LOS BENEFICIARIOS EFECTIVOS, OPORTUNIDAD, COMPARACIÓN RESPECTO A UN ESTÁNDAR)	58
2. ECONOMÍA	61
2.1.FUENTES Y USO DE RECURSOS FINANCIEROS	61
2.2.EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DEL PROGRAMA.....	68
2.3.APORTES DE TERCEROS (<i>VER EVALUACIÓN EX-POST: CONCEPTOS Y METODOLOGÍAS, III.3 Y ANEXO II^o</i>).....	69
2.4.RECUPERACIÓN DE GASTOS (<i>VER EVALUACIÓN EX-POST: CONCEPTOS Y METODOLOGÍAS, ANEXO II^o</i>).....	69

3. EFICIENCIA.....	69
3.1. A NIVEL DE RESULTADOS INTERMEDIOS Y FINALES.....	69
3.2. A NIVEL DE ACTIVIDADES Y/O COMPONENTES. RELACIONA GASTOS CON PRODUCTOS	69
3.3. GASTOS DE ADMINISTRACIÓN (VER EVALUACIÓN EX-POST: CONCEPTOS Y METODOLOGÍAS, III.3 Y ANEXO I^o).....	74
4. IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA.....	76
III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	78
1. CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL.....	78
2. RECOMENDACIONES	82
IV. BIBLIOGRAFÍA	84
V. ENTREVISTAS REALIZADAS	85
VI. ANEXOS DE TRABAJO.....	876
ANEXO 1: REPORTE SOBRE EL ESTADO Y CALIDAD DE LA INFORMACIÓN DISPONIBLE PARA EVALUAR EL PROGRAMA.	87
ANEXO 2(A): MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA.....	107
ANEXO 2(B): MEDICIÓN DE INDICADORES MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA, PERÍODO 2015-2018.....	113
ANEXO 2(C): ANÁLISIS DE DISEÑO DEL PROGRAMA.....	117
ANEXO 3: PROCESOS DE PRODUCCIÓN Y ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL PROGRAMA	122
ANEXO 4: ANÁLISIS DE GÉNERO DE PROGRAMAS EVALUADOS	153
ANEXO 5: FICHA DE PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE GASTOS.....	155
ANEXO 6: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN POTENCIAL Y OBJETIVO DESAGREGADA POR COMPONENTES Y SUBCOMPONENTES.....	162
ANEXO 7 TABLAS COMPLEMENTARIAS CAPÍTULO EFICACIA	166
ANEXO 8: METODOLOGIA EJERCICIO EXPLORATORIO IMPACTO	168

ANEXO 9: DO FILES EJERCICIO EXPLORATORIO IMPACTO..... 170

ANEXO 10: CUMPLIMIENTO DE PROYECCIONES..... 176

ANEXO 11: ESTUDIO COMPLEMENTARIO..... 178

INFORMACIÓN DEL PROGRAMA

1. Descripción general del programa

El programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación comenzó a ejecutarse el año 2003. El servicio responsable es la Subsecretaría de Educación del Ministerio de Educación.

El programa se vincula al objetivo estratégico 5 de la Subsecretaría de Educación: *Desarrollar y mejorar la gestión de los profesionales de la educación por medio de su reconocimiento y fortalecimiento a través del Sistema de Desarrollo Docente*¹.

A partir de la publicación de la Ley N° 20.903 de 2016 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, CPEIP, es el organismo encargado de implementar y ejecutar el Sistema de Desarrollo Profesional Docente², compuesto, por una parte, por un Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente, que posee un proceso evaluativo integral para lo cual reconoce la experiencia y saberes disciplinarios y pedagógicos, y un procedimiento de progresión en distintos tramos, en virtud del cual los y las docentes pueden acceder a determinados niveles de remuneración; y, por otra, por un Sistema de Apoyo Formativo para la progresión en el Sistema de Reconocimiento.

En efecto, dicha ley establece en el Artículo 11: “Los profesionales de la educación tienen derecho a formación gratuita y pertinente para su desarrollo profesional y la mejora continua de sus saberes y competencias pedagógicas. Los profesionales de la educación son responsables de su avance en el

¹ Fuente: Ficha de Definiciones Estratégicas Ministerio de Educación/Subsecretaría de Educación Año 2019-2022 (Formulario A1)

² El Sistema de Desarrollo Profesional tiene por objeto reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional, así como también ofrecer una trayectoria profesional atractiva para continuar desempeñándose profesionalmente en el aula. Aborda desde el ingreso a los estudios de pedagogía hasta el desarrollo de una carrera profesional que promueve el desarrollo entre pares y el trabajo colaborativo en redes de maestros.

Se trata de una política integral (2016-2026) que contempla un aumento del tiempo no lectivo, una nueva escala de remuneraciones acorde a distintos niveles de desarrollo profesional, y la instauración de nuevos derechos para los docentes, acompañamiento en los primeros años de ejercicio y a la formación continua promoviendo el aprendizaje entre pares y el trabajo colaborativo en redes de maestros. Fuente: <https://www.agenciaeducacion.cl/noticias/nueva-ley-carrera-docente/>

Elementos distintivos del Sistema de Desarrollo Profesional Docente:

- Es para todas las educadoras y docentes de establecimientos que reciben financiamiento estatal, de todos los niveles y especialidades.
- Aborda desde el ingreso a las carreras de pedagogía, hasta el desarrollo de una carrera profesional.
- Establece requisitos para estudiar pedagogía, hace obligatoria la acreditación de estas carreras y promueve una formación de calidad para futuras educadoras y docentes.
- Incentiva el desarrollo permanente de las educadoras y docentes, a través de una carrera profesional atractiva.
- Reconoce el progreso en distintas etapas y apoya para seguir avanzando.
- Mejora las condiciones para una buena enseñanza, con mejores remuneraciones y más horas no lectivas.
- Crea nuevos derechos para educadoras y docentes: a la inducción al ejercicio y a la formación continua a lo largo de la vida profesional y en su escuela.
- Valora las condiciones de equidad de los establecimientos educacionales.
- Fomenta el desarrollo entre pares y el trabajo colaborativo en redes de maestros y maestras.

La Ley N° 20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, considera para definir el tramo en Carrera Docente el puntaje obtenido en el Portafolio de la Evaluación Docente, en conjunto con el resultado en la evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos.

Los requisitos para que un/a docente sea evaluado/a están establecidos en el Reglamento sobre Evaluación Docente:

- Pertener a la dotación docente municipal
- Realizar clases en al menos una de las asignaturas, ciclos y modalidades que se evaluarán en el periodo
- Cumplir las condiciones de carga horaria

Los docentes de establecimientos municipales ingresaron al Sistema de Desarrollo Profesional Docente en julio de 2017. Los profesores de establecimientos particulares subvencionados y de administración delegada lo harán entre 2019 y 2026.

A lo largo de su vida profesional, los docentes podrán avanzar en cinco tramos demostrando las competencias alcanzadas y la experiencia en el ejercicio, esto a través del Sistema de Reconocimiento para la progresión en tramos, para lo cual el Estado entregará apoyo formativo para la progresión en el Sistema de Reconocimiento.

Es importante precisar que el CPEIP desde su creación, ha sido la instancia del Mineduc encargada del perfeccionamiento docente. Se creó en 1967 con el objetivo de apoyar la Reforma Educacional impulsada por el gobierno del Presidente Eduardo Frei Montalva concentrando las diversas instancias de perfeccionamiento docente que existían en ese momento y desde entonces ha contribuido con el desarrollo profesional docente, apoyando la formación y el fortalecimiento de las competencias de los equipos directivos y docentes e impulsando una cultura de evaluación y de reconocimiento docente.

desarrollo profesional”. De esta forma, el CPEIP asume el objetivo de contribuir al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los y las docentes, mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre su práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

A partir de esto, el CPEIP desarrolla una oferta de cursos denominada “formación en servicio” y que constituye el programa “Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación”. La Ley 20.903 señala que el CPEIP debe favorecer la progresión en los tramos del sistema³, propendiendo que los docentes alcancen al menos el tramo profesional avanzado, reconociendo con ello el carácter formativo de las evaluaciones del sistema de reconocimiento del desarrollo profesional.

Los objetivos del programa a nivel de fin y propósito establecidos en la Matriz de Marco Lógico, diseñada y consensuada con la institución para los efectos de la presente evaluación, son los siguientes:

FIN: Contribuir al mejoramiento de la calidad y equidad del sistema educativo.

PROPÓSITO: Los profesionales de la educación del sector subvencionado acceden y/o permanecen en un sistema de formación continua de calidad, gratuita y pertinente⁴, para mejorar la calidad del ejercicio profesional docente⁵.

Para cumplir su Propósito, el programa cuenta con dos componentes (ver detalle del proceso productivo en Anexo 3):

Componente 1: Profesionales de la educación del sistema subvencionado formados en diversas dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico.

Este Componente se subdivide en:

Subcomponente 1.1: Docentes de aula actualizados y fortalecidos en dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico.

Los programas de *Actualización y Fortalecimiento*⁶ se implementan a través de acciones formativas (cursos) de duración entre 30 a 120 horas cronológicas impartidos en modalidad presencial, semi

³ Los tramos son:

- a) Tramo profesional inicial es aquel al que los profesionales de la educación ingresan por el solo hecho de contar con su título profesional, iniciando su ejercicio profesional e insertándose en una comunidad escolar.
- b) El tramo profesional temprano es la etapa del desarrollo profesional docente en que los profesionales de la educación avanzan hacia la consolidación de su experiencia y competencias profesionales.
- c) El tramo profesional avanzado es la etapa del desarrollo profesional en que el docente ha logrado el nivel esperado de consolidación de sus competencias profesionales de acuerdo a los criterios señalados en el Marco para la Buena Enseñanza, demostrando una especial capacidad para lograr aprendizajes de todos sus estudiantes de acuerdo a las necesidades de cada uno.
- d) Experto I: Tramo voluntario y participación voluntaria del Sistema de Reconocimiento el año en que son convocados
- e) Experto II: Tramo voluntario y más alto de la Carrera Docente,

Quienes deben rendir los instrumentos del Sistema Nacional de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente los profesionales de la educación son los docentes que se encuentren en los tramos profesionales inicial y temprano del desarrollo profesional docente.

Fuente: Artículo 19 C y 19 N de la Ley 20.903.

⁴ Se entenderá por pertinencia a un sistema de formación continua diseñado acorde a los lineamientos del currículum nacional y a los cuerpos normativos relacionados con el quehacer educativo, considerando también las necesidades y contextos de desempeño docente, según definiciones de las dimensiones del Modelo de Certificación y la Ley 20.903.

⁵ La calidad del ejercicio profesional docente se podrá medir mediante indicadores de mejora en los tramos de desempeño profesional docente así como en la percepción de los docentes respecto de la calidad de su ejercicio profesional docente. Para esta EPG se utilizará el indicador de percepción, por encontrarse parcialmente disponible para el periodo 2015-2018.

⁶ Se entiende por *Actualización* a la formación que entrega nuevas herramientas, conocimientos disciplinares y pedagógicos que evolucionan en el tiempo, y que requieren incorporarse a las prácticas docentes para potenciar los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula y abordar nuevos desafíos de trabajo colaborativo, en contexto de mejoramiento institucional.

presencial y en línea⁷, a las que los beneficiarios postulan a través de una plataforma web, y son seleccionados de acuerdo a los criterios establecidos para dichos efectos⁸.

El programa ejecuta estas acciones formativas de manera directa o mediante la colaboración de universidades acreditadas o instituciones sin fines de lucro. Dichas acciones formativas son certificadas por el Centro en cuanto a su calidad y pertinencia⁹. Se dispone de un catálogo anual de cursos que se publica en el sitio web institucional. Se utilizan variados mecanismos de compra para ejecutar las acciones formativas, tales como compras menores a 1000 UTM y grandes compras, ambas por Convenio Marco, así como licitaciones y tratos directos, regulados por la Ley 19.886 de 2003 sobre compras públicas.

Los cursos ofrecidos consideran la identificación de necesidades de formación docente en tres niveles¹⁰:

- A nivel nacional en aquellas acciones cuyo contexto es general y vienen dadas por la política pública, las bases curriculares y/o diagnósticos específicos;
- A nivel de demandas territoriales provenientes de los municipios y servicios locales de educación con orientaciones específicas para su ejecución;
- A nivel local a partir de la información que entregue el Sistema de Reconocimiento¹¹ y los propios sostenedores y directivos a través de los Planes de Mejoramiento Educativo (PME) u otros instrumentos propios, que podrán ser desarrollados en conjunto con las comunidades educativas.

Subcomponente 1.2: Docentes de aula reconocidos por DFL 1 de 1996¹², del sector Municipal y Servicios Locales de Educación en nivel de desempeño insatisfactorio o básico en su Evaluación Docente, participan en Planes de Superación Profesional (PSP)¹³.

Los PSP son acciones formativas dirigidas a profesores con desempeño insatisfactorio o básico en el Sistema Nacional de Evaluación Docente¹⁴, de manera que éstos superen las debilidades detectadas. Los

Se entiende por *Fortalecimiento* a la formación orientada a superar diversas dimensiones del quehacer pedagógico y disciplinar junto con el desarrollo de competencias personales e interpersonales para el ejercicio de la profesión docente. Fuente: Ficha 1 de Antecedentes del programa - Preparación marco lógico.

⁷ La implementación de los cursos de Actualización y fortalecimiento está normada en Decretos 113 de 2004 y sus modificaciones. En el periodo de evaluación ha predominado la modalidad b-learning, aspecto que es analizado en el capítulo Eficacia y en el Anexo 3.

⁸ Los criterios de priorización definidos en la Ley 20.903; no son excluyentes y se aplican según orden de prelación descrito hasta completar los cupos disponibles:

- Docentes que se desempeñan en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios, <60% de concentración.
- Docentes que se desempeñan en establecimientos con bajos resultados de acuerdo a la clasificación de la Agencia de la Calidad.
- Docentes que no han logrado avanzar al tramo profesional temprano.
- Docentes que se desempeñan en establecimientos rurales uni, bi o tri docentes, multigrado o en situación de aislamiento.
- Docentes que se desempeñan en establecimientos con alta concentración de estudiantes de ascendencia indígena o multicultural.
- Docentes que se desempeñan en establecimientos con desempeños bajo el promedio nacional del sistema de evaluación de la Agencia de la Calidad.
- Docentes que se desempeñan en establecimientos con alta concentración de alumnos con necesidades educativas especiales.

⁹ Para efectuar esta evaluación de calidad y pertinencia el CPEIP dispone de una rúbrica especialmente diseñada, la cual se analiza en el Anexo 3 de este informe.

¹⁰ Fuente: Modelo de formación para el desarrollo profesional docente y directivo. Antecedentes para elaboración de orientaciones y bases técnicas, Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas CPEIP – 2017.

¹¹ El Sistema de Reconocimiento es un proceso evaluativo que reconoce la trayectoria, experiencia y la consolidación de las competencias y conocimientos, y que permite la progresión en los tramos de la Carrera, a través de la aplicación de dos instrumentos:

Portafolio: evalúa la práctica docente dentro y fuera del aula. Se basa en los estándares definidos en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE) vigente.

Evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos, atingentes a las Bases curriculares vigentes para la disciplina y nivel que imparte el docente.

Esta prueba es aplicada por la Agencia de Calidad de la Educación una vez al año, generalmente en el mes de diciembre. Sus contenidos los define el CPEIP en base al Marco para la Buena Enseñanza y las Bases Curriculares vigentes, para los niveles y disciplinas correspondientes. Además, existen temarios de cada prueba, que permiten a los docentes conocer los índices de las materias que serán abordadas.

Los resultados de la evaluación de conocimiento se entregan junto con la información de tramo.

Fuente: <https://www.ayudamineduc.cl/ficha/sistema-de-reconocimiento-del-desarrollo-profesional-docente>

¹² Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican

¹³ El funcionamiento de los planes está normado por el decreto N° 192, de 2004, del Ministerio de Educación, que reglamenta la Evaluación Docente. El artículo 1º, letra g), define los Planes de Superación Profesional como un "Conjunto de acciones de formación docente, diseñadas y ejecutadas de conformidad a este reglamento, dirigidas a favorecer la superación de las debilidades profesionales que evidencien los docentes con nivel de desempeño Básico o Insatisfactorio".

PSP son diseñados y ejecutados por los municipios y presentados al CPEIP, en base a las necesidades del cuerpo docente de su comuna, las cuales se evidencian en el portafolio docente (instrumento que permite detectar necesidades de perfeccionamiento). Dichos planes son financiados por el CPEIP, quien transfiere los recursos a los municipios para su ejecución de acuerdo al número de docentes asociados a dichos niveles de desempeño en la comuna respectiva.

Los PSP pueden contemplar:

- Tutorías o asesorías provistas por profesionales idóneos
- Cursos, talleres o seminarios organizados por entidades académicas o de capacitación
- Lecturas recomendadas, a través de material bibliográfico que se accede por internet
- Observaciones de aula efectuadas por docentes destacados u otros profesionales destacados

La modalidad (presencial, b-learning o e-learning¹⁵) así como la metodología con la cual se imparten los PSP son definidas por cada comuna y aprobados por el Ministerio de Educación, a través de los departamentos provinciales de educación. Los PSP no se certifican.

Componente 2: *Profesores de primer o segundo ciclo participan y se certifican en postítulos de especialización*¹⁶.

Este componente se implementa a través de acciones formativas (postítulos) en modalidad únicamente presencial, a la que los beneficiarios postulan a través de la plataforma CPEIP, y son seleccionados de acuerdo a los requisitos establecidos en el Decreto 133 de 2006 y su posterior modificación en el Decreto 243 de 2018.

Estas acciones formativas se pueden extender hasta 18 meses y abarcan 700 horas presenciales más 175 horas no presenciales, llegando a 875 horas totales. Por normativa no deben exceder los 30 cupos por cada curso.

Los requisitos que deben cumplir los y las docentes son:

- Contar con título de profesor de educación básica.
- Desempeñarse en establecimientos regidos por DFL N° 2, de 1998.
- Ejercer docencia en el 1^{er} o 2^{do} ciclo de Enseñanza Básica, según corresponda.
- Contar con 6 años de experiencia docente¹⁷
- Estar patrocinado por el sostenedor¹⁸
- No contar con mención¹⁹.

Estas acciones formativas son impartidas exclusivamente por instituciones de educación superior que cumplan los requisitos de acreditación institucional y de carreras en educación y que cuenten con la experticia requerida para la mención que se imparta.

¹⁴ La Evaluación Docente está a cargo del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). Su objetivo es fortalecer la profesión docente y contribuir a mejorar la calidad de la educación. En el periodo 2015-2017 hay 125 docentes en categoría Insatisfactorio (0,70%) y 2.292 en categoría Básico (13,05%) respecto del total de docentes evaluados. No se considera 2018, puesto que no hay dato de evaluación docente.

Los y las docentes son evaluados por medio de cuatro instrumentos que recogen información directa de su práctica: portafolio, la autoevaluación, evaluación de sus pares y la de sus superiores jerárquicos (director/a y jefe técnico del establecimiento).

¹⁵ Los cursos e-learning son impartidos mediante un modelo de enseñanza y aprendizaje que emplea Internet y las TIC como herramientas de interacción y comunicación en un proceso de formación determinado. Los cursos en formato b-learning (aprendizaje combinado) utilizan entornos virtuales y presenciales en el proceso de aprendizaje.

¹⁶ Se entiende por Especialización a la formación dirigida al desarrollo de competencias complejas en docentes que, teniendo competencias consolidadas, deben resolver tareas de mayor envergadura, por ejemplo, liderazgo pedagógico, reflexión crítica, trabajo colaborativo, desarrollo de capacidades investigativas y de innovación.

Excepcionalmente, en respuesta a lineamientos ministeriales se incluye en este componente a profesionales y técnicos de nivel superior que impartan docencia en enseñanza media técnico profesional (EMTP). Fuente: Ficha 1 de antecedentes del programa preparación marco lógico.

¹⁷ Decreto 243, agosto 2018, modifica el Decreto anterior que establecía 2 años de experiencia docente.

¹⁸ Conforme a lo establecido en el literal b) del inciso 1ro del art. 13 del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 1996, del MINEDUC

¹⁹ La mención es una certificación otorgada en la formación inicial, es decir por instituciones de educación superior que conjuntamente con el otorgamiento del título profesional de profesor(a) además otorgan una mención en algún área disciplinar docente. Cuando ello no ocurre, el curso de Postítulo cubre esa carencia de la formación inicial. Además constituyen mención, para estos efectos, los postítulos de mención previamente obtenidos por el docente.

CPEIP certifica los cursos de postítulos con los criterios de calidad y pertinencia que se detallan en el Anexo 3 de este Informe.

La Ley 20.903 establece que la formación de posgrado no es parte de las acciones formativas ofrecidas por el CPEIP.

Respecto al contexto de política y normativa en la que se encuentra inserto el programa, ésta dice relación con la política educativa que busca potenciar el desarrollo profesional de los docentes del país, es decir, lineamientos ministeriales, compromisos de gobierno y normativas y leyes sobre educación que se aprueben.

Cuadro N° 1: Normativa vigente	
Carrera Docente	DFL N° 1, de 1996, Mineduc DS N° 76, de 2005, Mineduc Ley N° 20.903 de 2016, Mineduc Solo aplican para el pago de remuneraciones (AVDI/AEP): Ley N° 19.715 de 2001, Mineduc DFL N° 1, de 2002, Mineduc Ley N° 19.933, de 2004, Mineduc
Evaluación Docente	DFL N° 1, de 1996, Mineduc DS N° 192, de 2004, Mineduc Ley N° 19.961 de 2014, Mineduc Ley N° 20.903 de 2016, Mineduc
Desarrollo Territorial	Decreto 495, de 2017, Mineduc
Registro y Certificación de Acciones Formativas	DFL N° 1, de 1996, Mineduc Ley N° 20.903 de 2016, Mineduc Ley N° 20.158 de 2006, Mineduc
Postítulos de mención (E.B.)	DS N° 261, de 2007, Mineduc
	DS N° 133, de 2006, Mineduc y su modificación en el DS N° 243 de 2018. Decreto 324 de 2008 Ley N° 20.158 de 2006, Mineduc
Educación a Distancia Realización cursos e-learning y b-learning	DS N° 113, de 2008, Mineduc
Inclusión	Ley N° 20.845 de 2015, Mineduc Ley N° 20.422 de 2010, Mideso Decreto N°83 de 2015, Mineduc
Fuente: Unidad Jurídica-CPEIP	

Las instituciones involucradas en la ejecución del programa son:

- CPEIP: responsable del proceso de diseño, desarrollo y realización de acciones formativas.
- Sostenedores de establecimientos subvencionados: Identifican demandas territoriales de formación docente y PSP.
- Municipios: Identifican demandas territoriales de formación docente y PSP.
- Universidades acreditadas e instituciones sin fines de lucro que actúan como ejecutores de las acciones formativas.
- Otras divisiones y unidades del MINEDUC como la Subsecretaría de Educación Parvularia, Unidad de Currículum, Dirección de Educación General, Secretaría Técnica Profesional, Unidad de Inclusión, instancias que entregan lineamientos de política educativa general.
- SEREMIAS quienes colaboran a través de comité local territorial.

En cuanto al ámbito de acción, el programa tiene presencia y alcance a nivel nacional.

Sobre las principales reformulaciones del programa, éstas dicen relación con adecuarse a lo mandatado en la Ley 20.903 descrito al inicio de este apartado, esto es; alinear la oferta de perfeccionamiento a una trayectoria formativa deseable, la que se establece en el Modelo de Formación para el desarrollo profesional docente y directivo (2017) de acuerdo con el Sistema de Desarrollo Profesional Docente²⁰.

2. Caracterización y cuantificación de población potencial y objetivo

Según las definiciones utilizadas por DIPRES para efectos de la evaluación de programas públicos, la población potencial “Corresponde a la población que presenta una necesidad o problema público, identificado y definido como tal por una política diseñada para abordarlo”. Por su parte, la población objetivo “Es aquella parte de la población potencial que cumple con los criterios de focalización y que, por lo tanto, el programa planifica atender en el mediano y largo plazo”; mientras que los criterios de focalización se refieren a “Condiciones o características que deben cumplir los beneficiarios potenciales (población potencial), para ser considerados como parte de la población objetivo del programa” (DIPRES, 2015).

Dado que el propósito del programa es expresado como *“Los profesionales de la educación del sector subvencionado acceden y/o permanecen en un sistema de formación continua, de calidad, gratuito y pertinente acorde a los lineamientos del currículum nacional y a los cuerpos normativos relacionados con el quehacer educativo para mejorar la calidad del ejercicio profesional docente”*, la definición de población potencial se formula de la siguiente manera: “Profesionales de la Educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector subvencionado, regidos por el D.F.L. N°2²¹ de Educación de 1998 y sus modificaciones y por el D.L. N°3.166²² de 1980”.

En lo que respecta a la población objetivo, a juicio del panel, ésta es equivalente a la población potencial, es decir, correspondería también a “Profesionales de la Educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector subvencionado, regidos por el D.F.L. N°2 de Educación de 1998 y sus modificaciones y por el D.L. N°3.166 de 1980”. Ahora bien, los criterios de priorización para determinar a la población beneficiaria son los establecidos en la ley N° 20.903, es decir, la normativa ha previsto un conjunto de requisitos, en orden de prelación, que correspondería aplicar dependiendo del tipo de acción formativa de la cual se trate.

Dichos criterios de priorización definidos en la Ley 20.903 son potencialmente aplicables a todos los componentes del programa (salvo PSP); no son excluyentes entre sí y se aplican según orden descrito a continuación hasta completar los cupos disponibles. Estos son:

- Docentes que se desempeñan en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios, <60% de concentración.
- Docentes que se desempeñan en establecimientos con bajos resultados de acuerdo a la clasificación de la Agencia de la Calidad.
- Docentes que no han logrado avanzar al tramo profesional temprano²³.

¹⁸ Las acciones formativas con el enfoque de trayectoria considera: el Marco de la Buena Enseñanza, la información generada en Evaluación Docente (Portafolio) y, los tramos de la carrera docente y desempeños. De esta forma, los itinerarios formativos se dirigen según el nivel de logro de los desempeños docentes y/o las necesidades de desarrollo profesional diagnosticadas en consultas docentes, dando respuesta en primer lugar a las prioridades definidas en la Ley 20.903. Fuente: Modelo de formación para el desarrollo profesional docente y directivo. Antecedentes para elaboración de orientaciones y bases técnicas, Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones pedagógicas CPEIP – 2017.

²¹ Decreto sobre subvención del Estado a establecimientos educacionales.

²² Decreto que autoriza entrega de la administración de determinados establecimientos de educación técnico profesional a las instituciones o a las personas jurídicas que indica.

²³ Según Ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, los tramos en la carrera docente son: Acceso: Etapa transitoria de educadores que no han rendido evaluaciones ante el MINEDUC. Inicial: Es el período de inmersión en el ejercicio profesional y da la posibilidad

- Docentes que se desempeñan en establecimientos rurales uni, bi o tri docentes, multigrado o en situación de aislamiento.
- Docentes que se desempeñan en establecimientos con alta concentración de estudiantes de ascendencia indígena o multicultural.
- Docentes que se desempeñan en establecimientos con alta concentración de alumnos con necesidades educativas especiales.

La cuantificación de la población potencial y objetivo se detalla en el cuadro N° 2. En él, se aprecia un leve incremento anual en el periodo de evaluación en torno a un 7%, llegando el año 2018 a 183.012 docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector subvencionado. Esta cifra es consistente con la evolución de la matrícula total y de los titulados en carreras de educación chilenas en los últimos 15 años (Alvarado, Duarte y Neilson; 2019), que da cuenta de un sostenido crecimiento.

Para el cálculo de la población potencial y objetivo, el panel consideró el requisito “docente de aula” (como función primaria o secundaria), dado que es la condición establecida en la normativa para acceder al perfeccionamiento CPEIP. El dato fue extraído desde la base de datos “Cargos Docente 2003-2018” (Base de datos oficial de MINEDUC)²⁴.

Cuadro N° 2: Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación						
Año	2015	2016	2017	2018	% Variación 2015-2018	Variación porcentual población potencial y objetivo
Población potencial / objetivo	171.113	175.245	179.115	183.012	6,95%	0%
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC (BBDD Cargos Docente 2015 a 2018).						

Metodológicamente, para caracterizar a la población potencial / objetivo del programa, se utilizó la misma base de datos antes citada como fuente de información principal.

En el siguiente cuadro se aprecia la distribución de la población conforme a la dependencia administrativa del establecimiento educacional. Al respecto, y considerando el periodo completo, la categoría con una mayor proporción de individuos corresponde a la de establecimientos particulares subvencionados (52,14%), seguida de los establecimientos municipales (46,28%). En una muy baja cantidad, se sitúa a los docentes pertenecientes a los establecimientos asociados al DL 3166²⁵ del año 1980 (1,27%). A modo general, los valores identificados son estables durante el periodo de evaluación.

de pasar al tramo avanzado en 5 años, con capacitaciones y apoyo del Estado. Temprano: Etapa de avance hacia la consolidación de las competencias profesionales. Avanzado: Puede asumir responsabilidades de liderazgo pedagógico y ayudar a docentes del tramo inicial. Es la consolidación de la identidad profesional. Voluntario Experto I: Son profesionales con al menos 8 años de servicio y con conocimientos y competencias sobresalientes. Voluntario Experto II: Docentes con 12 o más años de servicio y contarán con acceso preferente a liderazgo pedagógico en redes de maestros.

²⁴ Específicamente se trabajó con los siguientes filtros: para el universo completo de cada año se eliminan los docentes de establecimientos particulares pagados (cod_depe=3); establecimientos que no están en funcionamiento (estado_estab=2 y estado_estab=3); y docentes que no se desempeñan como función primaria o secundaria de aula (id_ifp distinto de 1 o id_ifs distinto de 1). Luego se eliminan los duplicados con el criterio de mantener al docente si hace clases en al menos un establecimiento educacional subvencionado y en el que tenga más horas aula asociadas.

²⁵ Decreto Ley que “autoriza entrega de la administración de determinados establecimientos de educación técnico profesional a las instituciones o a las personas jurídicas que indica”. Año 1980. Este sistema se constituyó entre 1981 y 1987 mediante el Decreto Fuerza de Ley N°3.166/1980, donde el Estado autorizó al Ministerio de Educación a delegar la administración y dependencia de 70 liceos a 18 corporaciones privadas, con el fin de mejorar los índices de empleabilidad juvenil (Opazo, 2015). Bajo este esquema, los establecimientos reciben un financiamiento basal previa firma de un convenio, donde el MINEDUC impone propósitos, recursos y obligaciones pedagógicas, instrumentos de gestión y mecanismos de fiscalización, a través de los cuales exige su mejora continua. CEPPE UC - DESUC (Diciembre de 2017). Colegios técnicos -profesionales de Administración Delegada: Aprendizajes de un sistema de financiamiento a la oferta. CEPPE Policy Brief N°17.

Cuadro N° 3: Población potencial/objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según dependencia administrativa del establecimiento educacional								
Año	Municipal		Particular Subvencionado		DL3166		Servicio Local de Educación ²⁶	
	total	%	total	%	Total	%	Total	%
2015	78.179	45,69	90.704	53,01	2.230	1,30	0	0,00
2016	81.282	46,38	91.730	52,34	2.233	1,27	0	0,00
2017	83.454	46,59	93.416	52,15	2.245	1,25	0	0,00
2018	84.997	46,44	93.452	51,06	2.263	1,24	2.300	1,26
Promedio 2015-2018	81.978	46,28	92.326	52,14	2.243	1,27	575	0,32

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Respecto al área geográfica en la cual se sitúa el establecimiento educacional respectivo, en promedio durante 2015 – 2018, un 86,92% de los docentes cumple funciones en zonas urbanas, mientras que un 13,08% en establecimientos ubicados en contexto rural. Datos estables en todo el periodo de evaluación y consistentes con la distribución de docentes en el sistema (88,19% en zonas urbanas).

Cuadro N° 4: Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según área geográfica en que se ubica el establecimiento educacional				
Año	Rural		Urbano	
	Total	%	Total	%
2015	22.103	12,92	149.010	87,08
2016	22.726	12,97	152.519	87,03
2017	23.514	13,13	155.601	86,87
2018	24.344	13,30	158.668	86,70
Promedio 2015- 2018	23.172	13,08	153.950	86,92

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Respecto del género, los datos analizados también dan cuenta de una estabilidad en los años comprendidos en la evaluación. En específico, las mujeres representan un 73,73% como promedio, mientras que los hombres un 26,27%. Esta distribución es representativa de la composición a nivel nacional, en efecto el 72,91% de la docencia es ejercida por mujeres.

Cuadro N° 5: Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según género
--

²⁶ La Ley N° 21.040 crea un nuevo Sistema de Educación Pública, transfiriendo los establecimientos educacionales de los 345 municipios –donde están radicados ahora–, a 70 nuevos Servicios Locales de Educación.

La transición entre la actual administración municipal y el nuevo Sistema de Educación Pública será un proceso gradual y durará hasta el año 2025 (con una evaluación intermedia para revisar el proceso de instalación y la posibilidad de que el Presidente de la República postergue esa fecha hasta el 2030).

Los dos primeros Servicios Locales de Educación Pública que comenzaron a funcionar el 1° de marzo de 2018 fueron los de “Puerto Cordillera” que agrupa jardines, escuelas y liceos públicos de las comunas de Coquimbo y Andacollo; y “Barrancas” que agrupa los establecimientos de Pudahuel, Lo Prado y Cerro Navia. Por su parte, los Servicios Locales de “Huasco” (Alto del Carmen, Freirina, Huasco y Vallenar) y “Costa Araucanía” (Carahue, Nueva Imperial, Saavedra, Teodoro Schmidt y Toltén) se hicieron cargo del servicio educacional a partir del 1° de julio de 2018.

Año	Hombre		Mujer	
	Total	%	Total	%
2015	44.997	26,30	126.116	73,70
2016	46.017	26,26	129.228	73,74
2017	47.032	26,26	132.083	73,74
2018	48.069	26,27	134.943	73,73
Promedio 2015- 2018	46.529	26,27	130.593	73,73

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

En otro ámbito, y como ha sido la tendencia en los datos anteriores expuestos, la edad y los años de experiencia también se han mostrado estables en el periodo de evaluación. En particular, la edad promedio consignada es de 40,40 años y los años de experiencia 12,92. La edad promedio del sistema (41,8 años) es consistente con la población potencial / objetivo del programa.

Cuadro N° 6: Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según edad y años de experiencia				
Año	Edad		Años de experiencia	
	Promedio	Total	Promedio	Total
2015	40,62	171.110	13,13	167.761
2016	40,38	175.243	12,92	172.083
2017	40,18	179.103	12,71	175.971
2018	40,41	182.992	12,93	180.194
Promedio 2015- 2018	40,40	177.112	12,92	174.002

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

En cuanto a la función predominante que desarrollan los profesionales de la educación, los datos son estables para los cuatro años de evaluación. Un 97,02% de ellos son docentes de aula como función principal. Así mismo, un 2,98% tiene esta misma función, pero de carácter secundaria.

Cuadro N° 7: Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación función primaria y secundaria				
Año	Función Principal Docente Aula		Función secundaria Docente Aula	
	Total	%	Total	%
2015	165.887	96,95	5.226	3,05
2016	169.995	97,00	5.250	3,00
2017	173.815	97,04	5.300	2,96
2018	177.665	97,08	5.347	2,92
Promedio 2015- 2018	171.841	97,02	5.281	2,98

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Por su parte, el promedio de horas en aula para el periodo arrojó 30,29. Indicador estable en los cuatro años consignados en la evaluación. Valor un poco mayor a las 26,05 promedio horas aula docentes del sistema. Esta variable de caracterización es relevante toda vez que Chile presenta los indicadores más

altos de horas lectivas (OECD, 2014) en términos comparativos. Lo anterior se traduce en altos índices de carga laboral y escasa cantidad de tiempo no lectivo para el profesorado.

Cuadro N° 8: Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según promedio de horas aula		
Año	Promedio horas aula	
	Promedio	Total
2015	30,59	171.019
2016	30,60	175.219
2017	30,17	179.093
2018	29,80	182.993
Promedio 2015- 2018	30,29	177.081

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Finalmente, los datos emanados de la Evaluación Docente dan cuenta de los siguientes valores: “Insatisfactorio” (0,70%), “Básico” (13,05%), “Competente” (68,95) y “Destacado” (17,08). Es importante relevar que este dato se presenta solo para aquellos docentes que rindieron la evaluación docente en el periodo 2014-2017²⁷.

Cuadro N° 9: Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según resultados de evaluación docente								
Año	Insatisfactorio		Básico		Competente		Destacado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
2015	102	0,76	2.323	17,39	9.325	69,80	1.558	11,66
2016	121	0,67	1.773	9,77	12.571	69,24	3.691	20,33
2017	153	0,66	2.781	12,00	15.717	67,80	4.530	19,54
2018	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i
Promedio 2015-2018	125	0,70	2.292	13,05	12.538	68,95	3.260	17,18

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

En el caso específico del Subcomponente 1.1 (Fortalecimiento y Actualización), la población potencial es equivalente a la población potencial del Programa a nivel general.

En el caso del Subcomponente 1.2 (PSP) la población potencial contempla igualmente a todos los docentes de la población potencial del programa, pero que adicionalmente tengan alguna evaluación docente básica o insatisfactoria vigente. Desde el año 2017 los docentes calificados como insatisfactorios deben participar de los PSP al año siguiente y los básicos tienen 2 años para hacerlo, por lo cual pertenecen a la población potencial los 2 años siguientes a obtener la calificación. Más adelante en el informe se analizará en detalle estas cifras.

En el caso del componente 2 (Postítulos) la población potencial comprende a todos los docentes de la población potencial del programa y adicionalmente deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Contar con título de profesor de educación básica.

²⁷ Datos oficiales 2018 no están disponibles al cierre de esta EPG.

- Desempeñarse en establecimientos regidos por DFL N° 2, de 1998.
- Ejercer docencia en el 1er o 2do ciclo de Enseñanza Básica, según corresponda.
- Contar con 6 años de experiencia docente
- Estar patrocinado por el sostenedor²⁸
- No contar con mención.

Conforme los datos observados en el componente 2, es posible evidenciar un descenso paulatino y constante en los cuatros años que comprende esta evaluación de -7,96%. Al respecto, es posible avizorar que en función de los criterios definidos para este componente, la disminución identificada obedece (hipotéticamente) al número de docentes que se capacita en cada periodo.

Cuadro N° 10: Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación correspondiente al Componente 2 (Postítulos)						
Año	2015	2016	2017	2018	% Variación 2015-2018	Variación porcentual población potencial y objetivo
Población potencial / objetivo	38.296	37.553	35.711	35.246	-7,96%	0%
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC (BBDD Cargos Docente 2015 a 2018)						

Metodológicamente para caracterizar a la población potencial/objetivo del programa, se utilizó la misma base de datos antes citada como fuente de información principal.

En Anexo 6 se presentan los cuadros desagregados por componentes y subcomponentes para las variables analizadas en este apartado; edad promedio, género, dependencia administrativa, función principal y secundaria, resultados de la evaluación docente, y área geográfica.

3. Antecedentes presupuestarios

²⁸ Para el cálculo de la población potencial se aplicaron todos los filtros correspondientes, menos el del patrocinio del sostenedor por no contar con dicha información.

El cuadro N°11 presenta el presupuesto total asignado al programa durante el periodo 2015-2019. Es importante destacar que, si bien las fuentes de financiamiento corresponden a las descritas bajo el cuadro (descripción fuentes de financiamiento), no todo el monto que se encuentra en la ley de presupuestos correspondiente forma parte del presupuesto real con que opera el Programa. Por este motivo, en conjunto con el Programa, se desagregó la asignación presupuestaria con la que efectivamente contó la iniciativa los años 2015-2018 (y cuenta el 2019) para desarrollar sus acciones formativas, lo cual es lo que se informa en este cuadro resumen. En la sección de economía se explica en detalle esta desagregación.

Adicionalmente, se incorpora en las fuentes de financiamiento los gastos del Programa en el Subtítulos 21 para los años en evaluación, los cuales se pagan desde el nivel central (Ministerio de Educación), por lo que estos recursos no se encuentran contenidos en el presupuesto del Programa. Sin embargo, se incorpora de igual manera en este cuadro para dimensionar los recursos totales “reales” con los que opera y operó el Programa durante el periodo de evaluación.

Cuadro N° 11: Presupuesto total del programa 2015-2019 (miles de \$2019)

Año	Presupuesto del Programa proveniente de la Institución Responsable (Subsecretaría de Educación) (a)	Presupuesto Total Institución Responsable (Subsecretaría de Educación) (b)	Participación del programa en el presupuesto de la Institución Responsable (%) (a/b)
2015	\$ 5.132.626	\$ 6.963.195.035	0,07%
2016	\$ 5.937.523	\$ 7.745.873.569	0,08%
2017	\$ 5.204.730	\$ 8.359.714.416	0,06%
2018	\$ 6.961.006	\$ 8.331.533.989	0,08%
2019	\$ 6.119.108	\$ 8.729.458.892	0,07%
% Variación 2015-2018*	36%	20%	13%

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5 y Ley de Presupuestos 2015-2016-2017-2018-2019, DIPRES.
*Los diferenciales se calcularon con respecto al 2018, dado que no se cuenta con el dato de los gastos del Programa en el Subtítulos 21 para el año 2019. Esto se decidió para asegurar comparabilidad entre las cifras expuestas.

Descripción de las fuentes de financiamiento:

- **Año 2015:** El presupuesto del programa proviene de Partida 09, capítulo 01, Subsecretaría de Educación, Programa 04 Desarrollo curricular y evaluación, **Ítem de asignación presupuestaria 133** “Perfeccionamiento de los Profesionales de la Educación”; y Programa 12 Fortalecimiento de la educación escolar pública, **Ítem de asignación presupuestaria 054** Perfeccionamiento para Profesionales de la Educación. Adicionalmente, se incorporan los gastos del Programa en el Subtítulos 21 pagados desde el nivel central, información proporcionada por la División Administración General – RRHH (Mineduc).
- **Año 2016:** Partida 09, Capítulo 01, Subsecretaría de Educación, Programa 12, Fortalecimiento de la educación escolar pública, **ítem de asignación presupuestaria 054** Perfeccionamiento para Profesionales de la Educación; y Programa 04 Desarrollo curricular y evaluación, **ítem de asignación presupuestaria 133** Perfeccionamiento de los Profesionales de la Educación.

Adicionalmente, se incorporan los gastos del Programa en el Subtítulos 21 pagados desde el nivel central, información proporcionada por la División Administración General – RRHH (Mineduc).

- **Año 2017:** Partida 09, Capítulo 01, Subsecretaría de Educación, Programa 12 Fortalecimiento de la educación escolar pública, **ítem de asignación presupuestaria 054** Perfeccionamiento para Profesionales de la Educación y; Programa 04 Desarrollo curricular y evaluación, **ítem de asignación presupuestaria 133** Perfeccionamiento de los Profesionales de la Educación. Adicionalmente, se incorporan los gastos del Programa en el Subtítulos 21 pagados desde el nivel central, información proporcionada por la División Administración General – RRHH (Mineduc).
- **Año 2018:** Partida 09, Capítulo 01, Subsecretaría de Educación, Programa 04 Desarrollo profesional docente y directivo, **ítem de asignación presupuestaria 133** Formación de los Profesionales de la Educación; y a partir de este año, Partida 09, Capítulo 17, Ministerio de educación, Dirección de Educación Pública, Programa 0(Fortalecimiento de la educación escolar pública), **asignación 054** (Formación para Profesionales de la Educación). También se incorpora desde este año la **asignación presupuestaria 621** (Programa Educación Técnico Profesional), proveniente de la Partida 09, Capítulo 01, Programa 03 (Mejoramiento de la Calidad de la Educación). Adicionalmente, se incorporan los gastos del Programa en el Subtítulos 21 pagados desde el nivel central, información proporcionada por la División Administración General – RRHH (Mineduc).
- **Año 2019:** Partida 09, Capítulo 01, Subsecretaría de Educación, Programa 04 Desarrollo profesional docente y directivo, **ítem de asignación presupuestaria 133** Formación de los Profesionales de la Educación; y Partida 09, Capítulo 17, Ministerio de educación, Dirección de educación pública, Programa 02 (Fortalecimiento de la educación escolar pública), **asignación 054** (Formación para Profesionales de la Educación). También se incorpora desde este año la **asignación presupuestaria 621** (Programa Educación Técnico Profesional), proveniente de la Partida 09, Capítulo 01, Programa 03 (Mejoramiento de la Calidad de la Educación). Para este año no se dispuso de información de los gastos del Programa en el Subtítulos 21 pagados desde el nivel central (dado que aún no termina). Esto no es relevante ya que se encuentra fuera del periodo de evaluación 2015-2018.

I. EVALUACION DEL PROGRAMA

JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

En primer lugar, cabe indicar que el programa da cuenta de un diagnóstico de la necesidad que lo origina, mediante una serie de documentos²⁹ que han sido sistematizados por el panel en el marco de la presente evaluación. Lo anterior fue complementado con una revisión de la literatura atingente, así como también investigaciones de índole cuantitativa y cualitativa provenientes de diferentes fuentes. A partir de ello, el panel sostiene que la necesidad que da origen al programa puede ser formulada de la siguiente manera:

“En un contexto de sociedad caracterizada por una acelerada obsolescencia del conocimiento, los profesionales de la educación corren el riesgo que sus competencias disciplinares y/o pedagógicas pierdan vigencia conforme aumentan las necesidades formativas de los y las estudiantes, pudiendo afectar con ello su progresión en la carrera profesional docente y por esa vía, afectar el logro estudiantil (o el aprendizaje escolar)”.

El informe “Educación en Chile” de la OCDE sostiene que “los docentes son el factor más importante que influye en el logro estudiantil. En efecto, tienen un impacto más directo en el aprendizaje de los estudiantes que los presupuestos, el currículum, los sistemas de fiscalización y rendición de cuentas”. (OCDE, 2017). En esta línea, el informe McKinsey & Company indicó algo semejante señalando que “los estudios que toman en cuenta todas las pruebas disponibles sobre eficiencia docente sugieren que los estudiantes asignados a docentes con alto desempeño³⁰ lograrán avances tres veces más rápido que los alumnos con docentes con bajo desempeño (...) El impacto negativo de los docentes con bajo desempeño es severo, particularmente en los primeros años de escolaridad. En el nivel primario, los alumnos con docentes con bajo desempeño durante varios años seguidos sufren una pérdida educacional que es en gran medida irreversible” (Barber & Mourshed, 2007).

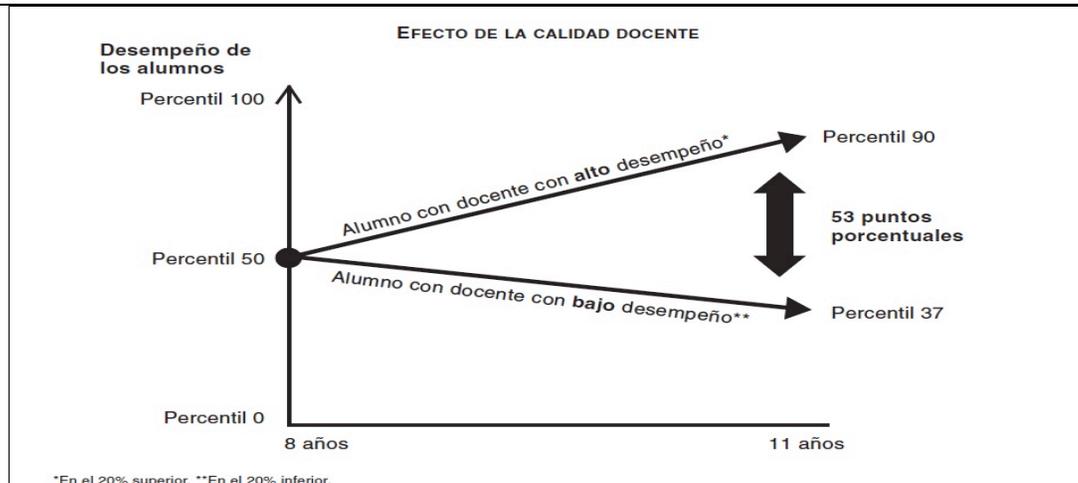
El informe antes citado concluye que “la evidencia disponible sugiere que el principal impulsor de las variaciones en el aprendizaje escolar es la calidad de los docentes. En específico, hace diez años, una investigación basada en datos de Tennessee demostró que si dos alumnos promedio de 8 años fueran asignados a distintos docentes –uno con alto desempeño y el otro con bajo desempeño–, sus resultados diferirían en más de 50 puntos porcentuales en un lapso de tres años³¹”.

²⁹ Resultados de las consultas realizadas e informadas en Voces Docentes, Documento interno CPEIP “Capacidades docentes y brechas formativas de la docencia del país”, diagnósticos locales coordinados por las secretarías técnicas de Comités, Informe TALIS Chile 2013 y la misma Ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

³⁰ Medido en pruebas estandarizadas de habilidades y competencias docentes.

³¹ El análisis de resultados de pruebas de Tennessee demostró que la calidad docente incidió sobre el desempeño de los alumnos más que cualquier otra variable; en promedio, dos estudiantes con desempeño normal (percentil 50) experimentarían una diferencia superior a 50 puntos porcentuales a lo largo de tres años en función del docente que se les asigne. Fuente: Sanders & Rivers Cumulative and Residual Effects on Future Student Academic Achievement, McKinsey.

Cuadro N° 12: Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación



Fuente: Sanders & Rivers Cumulative and Residual Effects on Future Student Academic Achievement, McKinsey. Citado en Michael Barber y Mona Mourshed. Septiembre 2007. "How the World's Best-Performing School Systems Come Out On Top", McKinsey & Company, Social Sector Office.

A nivel nacional, los resultados del “encasillamiento”³² de la carrera docente del año 2016 (en el marco de la Ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente), arrojó que el 70% de los profesores evaluados del sector municipal se ubicaron en los tramos inicial y temprano³³, es decir en los dos primeros eslabones de un total de cinco de la carrera docente.

Otro aspecto significativo a la hora de abordar el desempeño de los profesores en Chile dice relación con los resultados que brinda la Evaluación Docente³⁴. Esta medición visibilizó un número importante de docentes situados en las categorías “insatisfactorio” y “básico”. Si bien en términos proporcionales no representan un porcentaje significativo dentro del total de evaluados, los resultados alcanzados se encuentran por debajo del estándar definido para desempeñarse de buena manera al interior del sistema escolar chileno, siendo lo esperado “Competente” y/o “Destacado” según la ley N° 20.903 de 2016.

³² Los tramos de la carrera docente son los siguientes: Acceso: Etapa transitoria de educadores que no han rendido evaluaciones ante el MINEDUC. *Inicial*: Es el período de inmersión en el ejercicio profesional y da la posibilidad de pasar al tramo avanzado en 5 años, con capacitaciones y apoyo del Estado. *Temprano*: Etapa de avance hacia la consolidación de las competencias profesionales. *Avanzado*: Puede asumir responsabilidades de liderazgo pedagógico y ayudar a docentes del tramo inicial. Es la consolidación de la identidad profesional. *Voluntario Experto I*: Son profesionales con al menos 8 años de servicio y con conocimientos y competencias sobresalientes. *Voluntario Experto II*: Docentes con 12 o más años de servicio y contarán con acceso preferente a liderazgo pedagógico en redes de maestros.

³³ En el Tramo Inicial se incluyen docentes noveles, pero también docentes que pudiendo tener más años de experiencia evidencian resultados en su Portafolio Insatisfactorio y en su Prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos desde Insuficiente a Destacado. En el Tramo Temprano se incluyen docentes con resultado en su Portafolio Básico o Competente y en su Prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos desde Insuficiente a Competente.

³⁴ La Evaluación Docente es obligatoria para docentes de aula de escuelas municipales con al menos 1 año de ejercicio profesional. Tiene un propósito formativo: busca promover el desarrollo profesional y asegurar el cumplimiento de estándares para un desempeño de calidad y así mejorar los aprendizajes. Es un sistema enfocado a docentes pertenecientes al sector municipal y consiste en una batería de cuatro instrumentos. A saber:

- Pauta de autoevaluación: la Pauta de autoevaluación se estructura en base a una selección de criterios del Marco para la Buena Enseñanza, a través de los cuales se invita a él(la) docente a reflexionar sobre su práctica y evaluar su propio desempeño profesional. Su ponderación para el puntaje final es de 10%.
- Informe de Referencia de Terceros: evaluación de los superiores jerárquicos (Director y Jefe de UTP) respecto a la práctica del docente. Su ponderación para el puntaje final es de 10%.
- Entrevista por un evaluador par: la Entrevista se estructura en base a seis preguntas, distintas cada año, que buscan evaluar el desempeño de los y las docentes a partir de evidencia concreta sobre su práctica reportada por ellos mismos. Su ponderación para el puntaje final es de 20%.
- Portafolio: el Portafolio es un instrumento de evaluación en el cual el docente debe presentar evidencia que dé cuenta de su mejor práctica pedagógica. Su ponderación para el puntaje final es de 60%.

Las categorías son insatisfactorio, básico, competente y destacado.

Cuadro N° 13: Resultados evaluación docente docentes de aula establecimientos municipales y particular subvencionados (2014 – 2017)										
Año	Insatisfactorio		Básico		Competente		Destacado		Total	
2014	128	1%	3.299	20%	11.032	69%	1.598	10%	16.057	100%
2015	105	1%	2.407	17%	9.736	70%	1.636	12%	13.884	100%
2016	123	1%	1.875	10%	13.105	69%	3.800	20%	18.903	100%
2017	160	1%	2.894	12%	16.438	68%	4.759	19%	24.251	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados evaluación docente.

Ahora bien, si tomamos los indicadores específicos del “Portafolio” de la evaluación docente, los resultados se alejan del estándar esperado. Para una muestra de 80.489 docentes con Portafolio vigente al año 2015 los resultados indican que uno de cuatro logra el estándar esperado, casi la totalidad en nivel Competente. En contrario, un tercio evidencia desempeños bajo el estándar, mayoritariamente en nivel Básico (CPEIP 2017).

Cuadro N° 14: Nivel de desempeño en Portafolio docentes de aula establecimientos municipales y particular subvencionados año 2015										
Año	Insatisfactorio		Básico		Competente		Destacado		Total	
2015	59	0,1%	20.918	25,9%	57.029	70,1%	2.483	10%	80.489	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados evaluación docente.

Ante las interrogantes, ¿Cuál es la relación entre perfeccionamiento docente y desempeño profesional? O en otra mirada ¿Puede establecerse una asociación y/o causalidad entre la Evaluación Docente y resultados de aprendizaje o logro escolar, por ejemplo, en el caso chileno? El Centro de Estudios del MINEDUC publicó³⁵ en el año 2012 un documento que nos puede acercar a abordar estas interrogantes, indicando que existe efectivamente una relación positiva entre el desempeño de los profesores en la Evaluación Docente y el resultado de sus estudiantes en las pruebas del SIMCE de 4° básico (MINEDUC, 2012). Años antes, otro estudio MINEDUC denominado “Carrera Profesional Docente. Un desafío para Chile (2010)” concluye que aquellos estudiantes que tuvieron una proporción mayor de profesores con buen desempeño en la evaluación docente alcanzan mejores resultados de rendimiento en la prueba SIMCE del año 2007 y 2008. Sin embargo, es importante señalar que el alcance de los resultados SIMCE se relacionan con una multiplicidad de factores y no son atribuibles en un 100% al desempeño de los docentes.

Por su parte, la investigación de Bravo, D. et al. (2008) también concluye que los profesores que logran una buena evaluación en los programas de evaluación del desempeño que se realizan a nivel nacional (Evaluación Docente, AEP y AVDI) tienen mayor probabilidad de que sus alumnos obtengan mejores resultados en la prueba SIMCE³⁶ (Extraído de Eyzaguirre & Inostroza, 2014).

En suma y conscientes de la importancia que tiene el docente al interior del proceso educativo y su relación con los resultados de aprendizaje de los estudiantes, el panel identifica la existencia de una brecha en torno a los desempeños esperados por los docentes en el país, situación que se evidencia en Alvarado y otros 2012)³⁷ y en Agencia de Calidad de la Educación, (2015³⁸ y 2016³⁹). Estos estudios

³⁵ Serie Evidencias: Evaluación Docente y resultados de aprendizaje: ¿Qué nos dice la evidencia? 30 de Junio de 2012

³⁶ Ver Bravo, D., Falck, R., González, J. Manzi y C. Peirano (2008): “La relación entre la evaluación docente y el rendimiento de los alumnos: Evidencia para el caso de Chile”, Centro de Microdatos, Universidad de Chile.

³⁷ Alvarado, M., G. Cabezas, D. Falck y M. E. Ortega (2012) “La Evaluación Docente y sus instrumentos: discriminación del desempeño docente y asociación con los resultados de los estudiantes”, MINEDUC Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago, Chile.

³⁸ Evaluación Docente y Resultados de Aprendizaje: Análisis Cohorte de Estudiantes 1° Básico 2007, Agencia de Calidad de la Educación, 2015
El objetivo de este estudio es encontrar una aproximación al efecto que tiene un docente con buen desempeño sobre el aprendizaje de los estudiantes, entendiendo como profesor con buen desempeño aquel que obtiene un resultado competente o destacado en la Evaluación Docente y como proxy del aprendizaje de los estudiantes, los resultados obtenidos en la prueba Simce. Para el cálculo de dicho efecto se utilizó una metodología de propensity score matching.

constatan una relación positiva entre el desempeño de los profesores en la evaluación docente y el resultado de estudiantes en las pruebas SIMCE, siendo el portafolio de desempeño pedagógico el que presenta la mayor contribución en el puntaje SIMCE, tanto de 4° básico como en estudiantes entre 5° y 8° básico que tuvieron clases con profesores de buen desempeño al compararlos con estudiantes que tuvieron una menor exposición a profesores con buen desempeño. Esta diferencia se amplía en establecimientos educacionales de nivel socioeconómico bajo, en los cuales, los profesores de buen desempeño en la evaluación docente pueden jugar un rol clave.

En específico, tanto los resultados del proceso de encasillamiento del año 2016, como los datos emanados de la Evaluación Docente anual, han visibilizado un porcentaje de profesores que no ha logrado evidenciar las competencias requeridas o demandadas desde la institucionalidad educacional del país⁴⁰.

Otro antecedente relevante, y que justifica la existencia del programa a juicio del panel, dice relación con la opinión que tienen los propios directores respecto de sus equipos docentes. En específico, los “Resultados de la 1era Encuesta: La Voz de los Directores” (UDP, 2014) arroja que los directores chilenos reportaron que la falta de docentes calificados obstaculiza la calidad de la instrucción escolar. Solo el 63% de los directores de establecimientos públicos municipales reportaron creer que sus docentes estaban bien o muy bien preparados para enseñar, en comparación con el 71% en establecimientos particulares subvencionados y el 95% en establecimientos particulares pagados (Weinstein y Hernández, 2014).

Finalmente, los indicadores de desempeño recientemente mencionados a nivel docente y la concentración de menores resultados (mediados por la mayor proporción de grupos socioeconómicos desventajados) en el sector público, constituyen un argumento que justifica la provisión de una oferta formativa de aprendizaje a lo largo de la vida por parte del Estado. Lo anterior, con foco en el profesorado que se desempeña en establecimientos municipales y particular subvencionados.

La necesidad que aborda el programa se define como una falla de mercado. En este caso en particular, la falla de mercado está asociada a una externalidad positiva en la capacitación de los docentes. Es decir, si se deja actuar a los privados de manera autónoma, se alcanzaría una situación que no es el óptimo social (docentes lejos del estándar de calidad definido que repercute en bajos resultados de aprendizajes en estudiantes), por lo cual el Estado debe intervenir para corregirla y situarse en el punto de equilibrio que alcanza el óptimo social.

Análisis de la estrategia que utiliza el programa para resolver la necesidad de perfeccionamiento docente

El desarrollo del programa “Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación” se sitúa en un contexto en que las políticas y acciones orientadas con el life long learning (LLL) (aprendizaje a lo largo de la vida) se constituyen como un eje fundamental de la formación de los individuos⁴¹ (Laal, 2011; Buendía, Olmedo & González, 2009).

La literatura internacional enfatiza que la formación docente debería ir encaminada en dos competencias básicas fundamentales: la primera, referida a disponer del suficiente bagaje científico para un mejor

En el año 2007, 263.594 estudiantes cursaban primer año de educación básica, de los cuales un 75% se encontraba en octavo básico durante el año 2014, un 22% cursaba un grado menor y un 3% de ellos no tenía registro en el sistema.

³⁹ Factores Asociados a los Resultados Educativos, 2017, Agencia de Calidad de la Educación.

⁴⁰ La prueba SIMCE para 4° básico y 2° medio del último año disponible (2017) demuestran que el sector municipal concentra los resultados más desfavorables tanto en matemática como en lenguaje.

⁴¹ Una descripción de la nueva sociedad de la información se encuentra en el siguiente extracto de UNESCO: (...) un nuevo tipo de sociedad en la que la adquisición de los conocimientos no está confinada en las instituciones educativas (en el espacio), ni se limita a la formación inicial (en el tiempo). En un mundo cada vez más complejo en el que todo individuo puede verse obligado a ejercer varias profesiones en el transcurso de su existencia, es indispensable seguir aprendiendo a lo largo de su vida. (UNESCO, 2005, p. 61).

desempeño de su labor en las escuelas (también entendido como el “conocimiento disciplinar”); y, la segunda, referida a la capacidad de comunicación y de acompañamiento a los alumnos en sus aprendizajes (comúnmente llamada “pedagogía”).

En ese sentido, la estrategia del programa orientada a brindar una oferta formativa en contenidos disciplinares y pedagógicos responde las competencias básicas fundamentales que se requiere considerar en las iniciativas de formación docente. Esto es evaluado positivamente por el panel.

Diferentes autores (García & Castro, 2012; Ibernón, 2011; Ibernón, 2007; Camargo et al., 2004; García, 1995) señalan que la formación continua del profesorado, es aquella que se orienta al servicio educativo y específicamente al logro de las metas de aprendizaje. Lo anterior representa un desafío para el diseño de políticas educativas nacionales de este tipo, toda vez que exige la puesta en marcha de iniciativas más complejas en su operación y ambiciosas en el impacto de sus resultados. Al respecto, el programa no está enfocado de manera directa en lograr metas de aprendizaje en estudiantes, sino que contribuye a ello ampliando oportunidades para una formación docente (inicial y en servicio) pertinente y de mayor calidad, que redunde a su vez en mejores oportunidades de aprendizaje para estudiantes y comunidad local (CPEIP, 2017).

Respecto a la estrategia que utiliza el programa para resolver la necesidad identificada al inicio de esta sección, el panel considera que es adecuada en función que: 1) En un contexto de acelerada obsolescencia del conocimiento contribuye a un aprendizaje permanente a lo largo de la vida del quehacer docente; 2) Posibilita acciones formativas de fortalecimiento, actualización y especialización disciplinar y pedagógicas con alcance a nivel nacional y local, y 3) Focaliza la distribución de los bienes y/ o servicios alineada con los requerimientos establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza, el curriculum nacional, las necesidades de la población objetivo y los resultados de la Evaluación Docente.

Sin embargo, la estrategia del programa se implementa con un modelo de trayectorias formativa en desarrollo, toda vez que el Modelo de Formación CPEIP se publica recién en febrero del año 2018. En este sentido, las acciones formativas que dan respuesta a las trayectorias formativas docentes, no fueron diseñadas en función de caracterización docente, o de propósitos formativos en el sentido de itinerarios formativos, siendo necesaria su articulación post periodo de esta evaluación.

Se estima que la estrategia utilizada por el programa es insuficiente a nivel de diseño, por cuanto no se considera en el proceso productivo actividades de seguimiento para las trayectorias formativas de beneficiarios (esto con independencia de que en el periodo evaluado no existiese un Modelo de Formación como referente, puesto que en un programa de esta naturaleza con 16 años de existencia, no es suficiente concentrar su atención en proveer un variado set de actividades formativas sin perfilar a los docentes respecto a qué programa cursar y con qué secuencia). En este mismo sentido, tampoco existen mecanismos de seguimiento de resultados en la implementación de los PSP.

Una vez analizados los antecedentes de su operación, y tomando en consideración la importancia que tiene la formación docente especialmente en la población que atienden los PSP (desempeño básico e insatisfactorio), resulta imprescindible establecer algún tipo de mecanismo (CPEIP – Municipio) que permita mejorar los niveles de participación de los docentes. Conforme los antecedentes expuestos en este informe, las estrategias destinadas a difundir la iniciativa en cada territorio no han sido suficientes para alcanzar el número de docentes predefinido año a año, pues es el único componente que puede establecer con antelación quienes serán sus beneficiarios. Si bien el panel reconoce que la participación es una decisión individual de cada docente, el programa debiese identificar aquellos incentivos que movilicen una mejor participación de la población objetivo en cada una de las comunas. En general, la iniciativa no incorpora herramientas que se hagan cargo de la autoselección (voluntariedad de participación en acciones formativas).

En otro plano, esta EPG evidenció una correcta definición de la población objetivo, en función del problema / necesidad que origina el programa. De igual manera, la equivalencia entre población potencial

y población objetivo se sustenta principalmente en que las necesidades formativas, ya sean éstas de actualización, fortalecimiento o especialización, son pertinentes a todos los profesionales de la educación del sistema subvencionado sin requerir para ello de criterios de focalización. Solo el subcomponente 1.2, requiere que los beneficiarios cumplan con un resultado bajo el estándar en la evaluación docente. Por último dentro de este punto, las cuantificaciones de ambas poblaciones han sido correctamente cuantificadas, utilizando fuentes de información válidas y confiables, correspondiente a datos oficiales del Ministerio de Educación.

Finalmente, a nivel de gestión, el programa presenta insuficiente capacidad para el monitoreo, análisis y sistematización de los instrumentos de satisfacción de beneficiarios y para los pre y post test de conocimientos aplicados en las acciones formativas⁴². Estos análisis pueden otorgar información importante para la toma de decisiones respecto a la calidad, pertinencia y satisfacción de los beneficiarios con el perfeccionamiento, lo cual en la actualidad el programa desconoce.

DESEMPEÑO DEL PROGRAMA

1. EFICACIA Y CALIDAD

1.1. Eficacia a nivel de resultados intermedios y finales (cumplimiento de objetivos de propósito y fin).

En la presente sección se sigue el siguiente orden para el análisis, en base al cual se emitirá el juicio evaluativo respecto de si se ha cumplido el objetivo a nivel de propósito y si el programa ha contribuido al logro del fin:

- (i) En primer lugar, se revisan los indicadores de la Matriz de Marco Lógico cuantificados para este nivel de resultados del programa.
- (ii) Luego, se analizan las trayectorias de los beneficiarios que cuentan con 2 o más evaluaciones docentes (ED) en el periodo de evaluación, de manera de constatar si los docentes tienden a mejorar sus resultados en la evaluación docente. En el ejercicio desarrollado, se relacionan las trayectorias en la evaluación docente con la participación en los Programas del CPEIP, de manera de tener una primera aproximación a si existe una relación (o tendencia) entre el “cambio en los resultados de la ED” y la participación en los distintos componentes del Programa.
- (iii) Finalmente, se revisan los resultados intermedios mediante un ejercicio exploratorio de impacto, en base a la información disponible provista por el MINEDUC.

(i) Los indicadores cuantificados en la MML a nivel de Propósito son los siguientes:

- Permanencia en el programa de formación docente en el periodo 2015-2018, excepto PSP: Este indicador da cuenta del grado de participación de los docentes en las acciones formativas de CPEIP. Los datos obtenidos muestran que los beneficiarios se van repitiendo o son nuevos cada año. Se excluye en este primer indicador los PSP, ya que sus beneficiarios son “forzados” por la evaluación docente, a diferencia del Componente 1.1 y del Componente 2 Postítulos.

La fórmula de cálculo para este indicador es: [(Número de beneficiarios(as) que aprueban un curso en 2 ocasiones o más en el periodo 2015-2018 /Total de participantes(as) en el Programa de Formación docente en el periodo 2015-2018 excepto PSP)*100].

⁴² De la información analizada por el panel aproximadamente un 5% de las acciones formativas del subcomponente 1.1. cuentan con pre y post test, a diferencia del componente 2 en que la mayoría posee dicha aplicación

De esta manera, se tiene que, para los beneficiarios del año 2015, un 38,09% realizan 2 o más cursos en el mismo año (año base); y para el año 2018, un 48,08% de los beneficiarios ingresados ese año, participa en 2 o más cursos, considerando los 4 años de la evaluación (es decir, o participa en 2 o más cursos el año 2018, o en 1 curso ese año y en otro curso en algún año anterior hasta 2015). Esto significa que el indicador está construido de manera acumulada para el periodo de evaluación.

En este indicador se puede observar que, para el periodo 2015-2018, se tiene que en promedio un 45,49% de los beneficiarios han permanecido en más de una acción formativa (excepto PSP), de manera acumulada para cada año.

En términos evaluativos, existen dos miradas distintas para este indicador. La primera está relacionada con la existencia de un público cautivo que está interesado y valora la formación CPEIP, lo que se reconoce como positivo. Sin embargo, la constatación de esta alta tasa de permanencia también levanta una alerta, ya que el programa reduce de manera importante su capacidad para cubrir a la población objetivo, evidenciando que un alto porcentaje de los beneficiarios permanecen en el programa durante gran parte del periodo de evaluación, realizando distintas acciones formativas. Se profundiza y cuantifica este efecto acumulado en la sección correspondiente a cobertura.

En términos generales, lo que se critica es que el Programa tome este resultado como “dado” y que, durante el periodo de evaluación (previo al Modelo de Formación CPEIP y a los documentos de trayectorias formativas, 2018) no haya sido orientado por un modelo o un diseño explícito por parte del Programa en términos de una estrategia de perfeccionamiento. En otras palabras estaba “igualmente bien”, que un docente no participara en 4 años del Programa y que otro participara todos los años, sin registro ni monitoreo de estas situaciones.

Cuadro N° 15: Estadísticas de permanencia en el Programa, periodo 2015-2018				
Año	2015	2016	2017	2018
Solo 1 curso	61,91%	50,66%	53,55%	51,92%
2 o más	38,09%	49,34%	46,45%	48,08%
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP				

- Tasa de ingreso de nuevos beneficiarios(as) al programa: La contracara del indicador anterior corresponde a la tasa de ingreso de nuevos beneficiarios al programa, contabilizando todos sus componentes. Es importante resaltar que este indicador se construye de manera acumulada tomando como base el año 2015.

La fórmula de cálculo para este indicador es: $(\text{Número de beneficiarios(as) que se incorporan por primera vez a uno o más cursos en el año } t / \text{Total de beneficiarios del año } t) * 100$.

De esta manera, se tiene que, para los beneficiarios del año 2015, un 50,43% participa en solo 1 curso en dicho año (año base); y para el año 2018, un 50,20% de los beneficiarios ingresados ese año, participa por primera vez en un curso del CPEIP considerando los 4 años de la evaluación (es decir, no había participado anteriormente en el periodo de evaluación).

En resumen, para el periodo 2015-2018 se tiene que en promedio un 46,73% de los beneficiarios que ingresan cada año son nuevos beneficiarios para el programa. Al igual que en el indicador anterior, esto tiene una interpretación positiva (valoración de los beneficiarios del Programa) y negativa (reducción de la cobertura). Sin embargo, lo que verdaderamente preocupa al panel y fundamenta su juicio evaluativo

negativo, es que no existiera para el periodo previo a 2018 un “Modelo de Perfeccionamiento” que permitiera establecer si esta situación es o no deseable desde el punto de vista de la acción pública que se está desarrollando. En otras palabras, que no existiera una orientación que permitiese establecer si esta situación era “positiva” o “negativa”, sino un resultado ex post ajeno a un monitoreo o cuestionamiento.

Cuadro N° 16: Estadísticas de tasa de ingreso de nuevos beneficiarios, periodo 2015-2018				
Año	2015	2016	2017	2018
Solo 1 curso	50,43%	37,16%	49,11%	50,20%
2 o más	49,57%	62,84%	50,89%	49,80%
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP				

Los siguientes indicadores a nivel de propósito (asociados a Calidad) fueron provistos por el estudio complementario solicitado con motivo de esta evaluación, el cual se aborda con más detalle en el apartado “Calidad”⁴³. En general existe una valoración favorable de los beneficiarios respecto a la contribución de la formación recibida en el desempeño docente, así como en relación a la calidad y pertinencia de las acciones formativas. Esto es evaluado positivamente por el panel. No obstante, se debe considerar las limitaciones metodológicas de esta información, las que se analizan en la sección correspondiente.

- Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente⁴⁴: En el periodo de evaluación un promedio de 84% de los beneficiarios considera que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente.

Fórmula de cálculo: (Número de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente / Total de beneficiarios(as) encuestados(as) en el año t)*100.

- Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua⁴⁵: Un promedio de 80,8% de los beneficiarios reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua en el periodo 2015-2018.

Fórmula de cálculo: (Número de beneficiarios(as) que expresa que la oferta formativa a la que accede es pertinente a sus necesidades en el año t / Total de beneficiarios(as) encuestados en el año t)*100.

- Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida⁴⁶: En el periodo de evaluación un promedio de 78.3% beneficiarios reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida.

⁴³ La metodología empleada para efectuar estos cálculos se describe en detalle en el Anexo 11: Estudio Complementario, siendo importante precisar la existencia de limitaciones metodológicas asociadas fundamentalmente a que no hubo una elección de muestra representativa, sino que se trabajó con los datos disponibles (encuestas respondidas) para el periodo 2015-2018. Por su parte, el sesgo de heterogeneidad de instrumentos aplicados por las instituciones ejecutoras, se controló homogeneizando preguntas tipo y categorías de respuesta, de manera de efectuar análisis que permitieran la comparación inter año.

⁴⁴ Los cálculos de este indicador solo consideran al componente 1, ya que el componente 2 incorporó encuesta de satisfacción a contar de 2017, existiendo solo información para 60 participantes de un postítulo, cifra que no permite someter a análisis estadístico

⁴⁵ Ídem comentario

⁴⁶ Ídem comentario

Fórmula de cálculo: (Número de beneficiarios(as) que expresa que la oferta formativa a la que accede cumple con sus expectativas de calidad en el año t /Total de beneficiarios(as) encuestados en el año t)*100

Al menos tres cuartas partes de los beneficiarios establecieron juicios favorables respecto de la formación recibida. En esta línea, el indicador de cumplimiento expectativas de calidad es el de menor valoración al comparar entre los tres, aunque todos son mayoritariamente positivos. Los resultados de estos tres indicadores a nivel agregado son consistentes con la información provista a nivel de subcomponentes (ver Anexo estudio complementario).

Los atributos de las variables de caracterización (edad, años de antigüedad, sexo y dependencia del establecimiento educacional), no hacen diferencias relevantes a la hora de establecer una valoración respecto de la contribución, pertinencia, calidad y satisfacción con los programas en que se participó. Este patrón se distinguió en todas las variables consideradas para el análisis. Lo mismo sucede si se contrastan estos resultados con la categoría de desempeño obtenida en la Evaluación Docente, donde no se distinguen diferencias relevantes (ver Anexo estudio complementario). Es decir, los beneficiarios valoran positivamente las acciones formativas con independencia de sus características en edad, sexo, años de servicio docente, dependencia del establecimiento educacional y la categoría obtenida en la evaluación docente.

El siguiente indicador a nivel de Propósito no pudo ser calculado para esta evaluación, dada las características de temporalidad consideradas en su fórmula de cálculo:

Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, mejoras en la calidad de su ejercicio profesional docente post formación recibida.

Fórmula de cálculo: (Número de beneficiarios(as) que expresan haber mejorado la calidad de su ejercicio profesional docente después de seis meses de haber recibido la formación /Total de beneficiarios(as) encuestados(as) en el año t)*100.

Finalmente, en relación a los indicadores de Propósito asociados a Economía, estos serán informados y evaluados en la sección correspondiente.

A continuación, se revisan otros análisis realizados para la presente evaluación, atingentes a este nivel de resultados. Luego de esto, se emitirá un juicio evaluativo global considerando todos los aspectos revisados.

(ii) Análisis de trayectorias de los beneficiarios del Programa durante el periodo de evaluación (2015-2018).

A continuación, se presentan los resultados del ejercicio exploratorio realizado para analizar la trayectoria de los docentes (tanto beneficiarios como no beneficiarios del Programa) con respecto a sus resultados en la evaluación docente para el periodo de evaluación.

Se realiza este ejercicio para todos los docentes presentes en el sistema (y que pertenecen a la población potencial / objetivo del programa), tanto beneficiarios del programa como no beneficiarios, de manera de revisar una posible relación entre la participación en los Programas de Formación Docente y las diferencias entre las trayectorias de ambos grupos. El análisis considera a todos los docentes que rindieron la evaluación docente más de una vez entre el periodo 2014 (previo al periodo de evaluación, "pre-tratamiento") y 2017 (post tratamiento -última evaluación vigente-). Luego se analiza, para esta población, el número de cursos totales realizados en el CPEIP en el periodo 2015-2017 (no se considera el 2018, por estar fuera del periodo en que se dispone de resultados de evaluaciones docentes).

A continuación, se presenta los docentes del sistema que cumplían con las restricciones antes detalladas.

Cuadro N° 17: Número de evaluaciones docentes rendidas por docentes presentes en el sistema, periodo 2015-2017		
Número de Evaluaciones Docentes en periodo 2014-2017	Total	%
0	168.018	71,5
1	63.928	27,21
2	3.004	1,28
3	25	0,01
Total	234.956	100
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / Evaluación Docente		

De este cuadro se desprende que, para el ejercicio de trayectorias, se trabajó con los 3.029 docentes que rindieron la evaluación 2 veces (3.004 docentes) y 3 veces (25 docentes) en total entre los años 2014 y 2017. Es importante destacar que dicho grupo solo corresponde a menos del 2% del total de docentes que forman parte del sistema educativo en dicho periodo (y que pertenecen a la población potencial/objetivo del programa). Sin embargo, permite entregar resultados interesantes a modo exploratorio, ya que el grupo es relativamente homogéneo.

El cuadro N° 18 presenta los resultados obtenidos del análisis. Se puede observar en primer lugar que la gran mayoría de los docentes que rinden la prueba más de 2 veces suben 1 categoría o más en la evaluación docente (80% de la muestra). El número de docentes que desciende una categoría en el periodo es marginal, menos del 1%. Es importante destacar que, de los docentes que rinden la evaluación docente 2 o más veces en el periodo, más del 99% obtuvo una calificación básica o insatisfactoria en su primera evaluación. Esto es importante para tener claridad del segmento de docentes con los que se está trabajando en la muestra. Ahora, lo que interesa para efectos de esta evaluación, es analizar si existe alguna relación entre la participación en cursos de Formación Docente del CPEIP y esta positiva trayectoria de los docentes en las categorías del sistema.

El clúster más representativo corresponde a los docentes que aumentan 1 categoría en el periodo de evaluación (70%), pasando en su gran mayoría de insatisfactorio a básico o de básico a competente. De este grupo, un 3% no participó en ningún curso del CPEIP entre el 2015 y el 2017, un 9% en 1, un 60% en 2 y un 28% en 3 o más. Sin embargo, paralelamente, se puede observar que los 34 docentes que descienden un tramo, todos participaron en cursos del CPEIP (más de un 90% de estos en 2 o más). En otras palabras, los resultados no presentan una tendencia clara en relación a la participación en Programas del CPEIP y trayectorias en la evaluación docente. Si bien estos resultados son interesantes, son solo exploratorios y en ningún caso se puede inferir causalidad entre dicha relación.

Lo que sí se puede evaluar positivamente a partir de estos datos, es que, de los docentes que rinden la evaluación (lo que ya es un grupo reducido) y obtienen resultados descendidos (básicos e insatisfactorios), una gran mayoría está participando en los Programas de Formación Docente del CPEIP (solo un 1% no realiza ningún curso en el periodo). Para analizar causalidad e impacto de dicha participación se requiere un análisis estadístico más complejo, el cual se desarrolla en el siguiente punto.

Cuadro N° 18: Trayectorias y número de participaciones en cursos CPEIP (2015-2017) docentes con 2 o más evaluaciones (2014-2017)										
Trayectorias Evaluación Docente (2014-2017)	Número de participaciones en el Programa (2015-2017)								Total	%
	0 cursos	%	1 curso	%	2 cursos	%	3 o más cursos	%		
Desciende un tramo	0	0%	3	9%	16	47%	15	44%	34	1%

Se mantiene	11	2%	70	12%	190	33%	303	53%	574	19%
Sube un tramo	56	3%	195	9%	1.266	60%	601	28%	2118	70%
Sube 2 tramos	8	3%	44	15%	176	58%	74	25%	302	10%
Sube 3 tramos	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	0%
Total participaciones/promedio %	75	1%	313	29%	1.648	40%	993	30%	3.029	100%
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / Evaluación Docente										

(iii) Resultados intermedios a partir de un ejercicio exploratorio de impacto.

Para medir causalidad en las trayectorias formativas, se requiere realizar un análisis estadístico con metodología de evaluación de impacto. Si bien no es el foco de la presente evaluación, se realizó un ejercicio de carácter exploratorio, dada la riqueza de las bases de datos administrativas de MINEDUC. Al denominar este ejercicio como “exploratorio” se indica que tiene limitaciones por el hecho de trabajar con bases de datos administrativas y estar restringido a los datos que aportan estas mismas bases (en un escenario ideal se recomienda levantar información en terreno pertinente a la evaluación). Adicionalmente, existen otras limitaciones del ejercicio, las cuales se detallarán luego de la presentación del mismo.

Dada las importantes diferencias en las características de los componentes y subcomponentes evaluados, el análisis se realiza de manera separada para cada uno.

- Resultados Intermedios para Planes de Superación Profesional (PSP, Componente 1.2): Sin lugar a duda, para analizar causalidad de la participación en los Programas de Formación docente del CPEIP sobre la trayectoria en la evaluación docente, los PSP corresponden al componente más relevante, por ser el que se encuentra directamente ligado a dichos resultados. Adicionalmente, el hecho de que exista un número importante de docentes que obtienen resultados descendidos y no participan de los PSP, permite contar con un grupo contrafactual para realizar este tipo de análisis⁴⁷.

En términos simples, las principales características del ejercicio exploratorio realizado son:

- Muestra: Todos los docentes que hayan obtenido al menos una calificación básica o insatisfactoria en la evaluación docente en el periodo de evaluación, considerando los años 2015, 2016 y 2017.
- Tratamiento: Todos los docentes que participaron en un PSP el año inmediatamente anterior de rendir la evaluación docente.
- Potenciales controles: Cualquier docente que haya rendido la evaluación docente sin haber participado en un PSP el año inmediatamente anterior.
- Variable de resultado: Puntaje obtenido en la evaluación docente del año respectivo. Se utiliza el puntaje de la evaluación docente como variable de resultado y no la categoría, para aumentar la varianza y de esta manera poder capturar de manera más robusta los efectos de la participación sobre los resultados post tratamiento.

Se utilizan 2 metodologías distintas para una mayor robustez del ejercicio: (i) panel de datos con controles; y, (ii) *Propensity Score Matching* (PSM) con vecino más cercano. En el Anexo 8 y 9 se presenta un detalle de la metodología utilizada, así como también los Do Files correspondientes a cada estimación realizada.

⁴⁷ Este hecho fue constatado por el Panel durante el trabajo con las bases de datos administrativa. En el Cuadro 39 (Análisis Acumulado de los PSP) de la sección de Cobertura y Focalización es posible apreciar la magnitud de esta situación.

Previo a presentar los resultados, es importante discutir algunos puntos relevantes de la evaluación de impacto exploratoria, de manera de tener presente los alcances del ejercicio en el posterior análisis de resultados.

En primer lugar, tal como se ha señalado en el informe, los PSP son diversos unos de otros. Por lo tanto, el “tratamiento” que se está considerando para el ejercicio realizado es muy heterogéneo. Esto en ningún caso invalida el resultado. Sin embargo, hay que tener en consideración que el efecto que se obtendrá será el “impacto promedio” de todos los PSP. En otras palabras, el impacto promedio obtenido, no implica que todos los PSP obtengan dicho efecto, si no que algunos podrían tener un impacto mayor y otros un impacto menor, según su naturaleza. Esto último no fue posible de analizar dado que no se dispuso de información para esta evaluación sobre las características de cada PSP realizado. Idealmente en un futuro sería interesante trabajar por “clusters” de PSP, de manera de obtener impactos desagregados para cada tipo (Tutorías o asesorías provistas por profesionales idóneos, Cursos, talleres o seminarios organizados por entidades académicas o de capacitación, Lecturas recomendadas, a través de material bibliográfico que se accede por internet, Observaciones de aula efectuadas por docentes destacados u otros profesionales destacados).

En segundo lugar, cualquier evaluación de impacto que analice programas voluntarios debe lidiar con el problema de los no observables. Dado que los docentes se autoseleccionan para participar en los diferentes componentes (incluso PSP en la práctica), dicha participación puede depender de no observables que, de no ser controlados en las respectivas metodologías, pueden ignorar diferencias importantes que afectan el resultado, originando sesgo en la estimación del efecto del programa sobre la evaluación docente. Este efecto se puede atenuar en la metodología de PSM a través de utilizar un estimador en dobles diferencias (en términos simples los no observables se “anulan”). Sin embargo, esto no fue posible dado que la masa de docentes con 2 evaluaciones docentes en el periodo es muy pequeña. Esta es una limitación de este ejercicio exploratorio. No obstante, es necesario aclarar que es una limitación importante en un gran número de evaluaciones de impacto cuasi experimentales.

La forma en que se buscó atenuar la limitación recién presentada en la presente evaluación fue:

- (i) El hecho de considerar en la muestra solo docentes que hayan obtenido al menos una calificación básica o insatisfactoria en el periodo permite suponer un alto grado de comparabilidad entre los docentes tratados y controles, lo cual permite acercarnos a la causalidad que se está buscando con el ejercicio (reduce el sesgo de selección antes mencionado). En otras palabras, es razonable suponer que exista correlación entre los resultados en la evaluación docente y la “motivación” de los docentes, por lo que de alguna manera esta variable recogería dicho efecto.
- (ii) Se trabajó con dos metodologías distintas, de manera de contrastar los resultados obtenidos.
- (iii) Se realizaron una serie de análisis a los modelos estimados, de manera de cautelar la robustez de los resultados obtenidos. Entre los principales destacan el análisis del soporte común y la calidad del matching (psgraph), revisión de los docentes controles efectivamente utilizados (_weight) y cálculo del efecto mínimo detectable (EMD⁴⁸).

Los resultados para ambas metodologías se presentan a continuación.

En el cuadro N°19 es posible observar los resultados del ejercicio de impacto exploratorio del panel de datos para las dos especificaciones estimadas. Ambas son consistentes en encontrar un efecto estadísticamente significativo y de igual magnitud de la participación de los docentes en un PSP sobre la evaluación docente rendida el año inmediatamente posterior. Específicamente, un docente que participa

⁴⁸ Duflo, E., Glennerster, R., Kremer, M. *Using Randomization in Development Economics Research: A Toolkit*. Handbook of Development Economics, Volume 4. 2008 Elsevier B.V.

en PSP obtiene 0,29 puntos más en la evaluación docente que un docente que no participa, manteniendo todo lo demás constante.

Cuadro N° 19: Resultados de impacto de la participación en PSP sobre la evaluación docente: Panel de Datos		
VARIABLES	Modelo 1 Puntaje Ev. Docente	Modelo 2 Puntaje Ev. Docente
comp12_lag	0,291 (44,75)**	0,291 (44,87)**
doc_genero	0,041 (6,16)**	0,041 (6,18)**
edad	-0,003 (12,49)**	-0,003 (12,48)**
cod_depe2	0,025 (1,8)	0,023 (1,68)
rural_rbd	0,012 (1,49)	
horas_aula	0,002 (5,69)**	0,002 (5,72)**
_cons	2,345 (86,54)**	2,349 (87,02)**
N	6.414	6.414
*p<0.05;**p<0.01		
Fuente: Elaboración propia en base a salida de STATA		

Estos resultados se confirman con la metodología de PSM. Se destaca que la ecuación de participación estimada para calcular los *pscores* (con los cuales se realiza el *matching*) utilizó las siguientes variables observables pre-tratamiento: sexo del docente, edad, dependencia del establecimiento educacional en que hace clases, ruralidad del establecimiento y número de horas de aula impartidas. En el Anexo 9 se presentan los Do Files de la estimación.

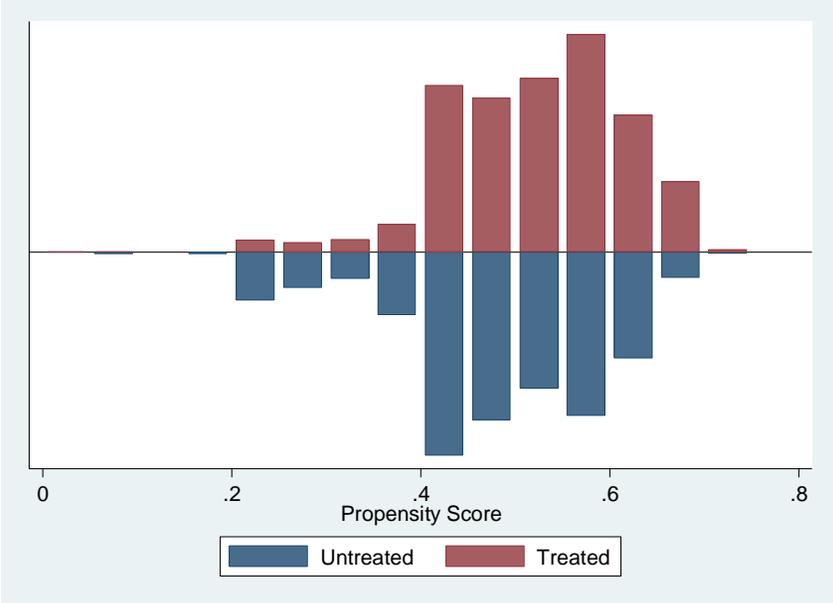
Los resultados presentados en el cuadro siguiente estiman un impacto promedio de 0,26 puntos de la evaluación docente para el año 2017 y 0,29 puntos para el año 2016 (columna **Diferencia**). Ambos son estadísticamente significativos.

Cuadro N° 20: Resultados de impacto de la participación en PSP sobre la evaluación docente: PSM							
Variable	\bar{X} Tratados	\bar{X} Controles	Diferencia	S.E.	T-stat	N° Tratados (Soporte Común)	N° Controles (Soporte Común)
pje_2017	2,623	2,364	0,26	0,012	21,31	1.203	2.707
pje_2016	2,656	2,368	0,29	0,014	21,23	1.644	1.640
Fuente: Elaboración propia en base a salida de STATA							

En los gráficos presentados a continuación se puede observar el soporte común y los *pscores* calculados tanto para docentes tratados como controles. Se observa que en ambos casos existe una masa

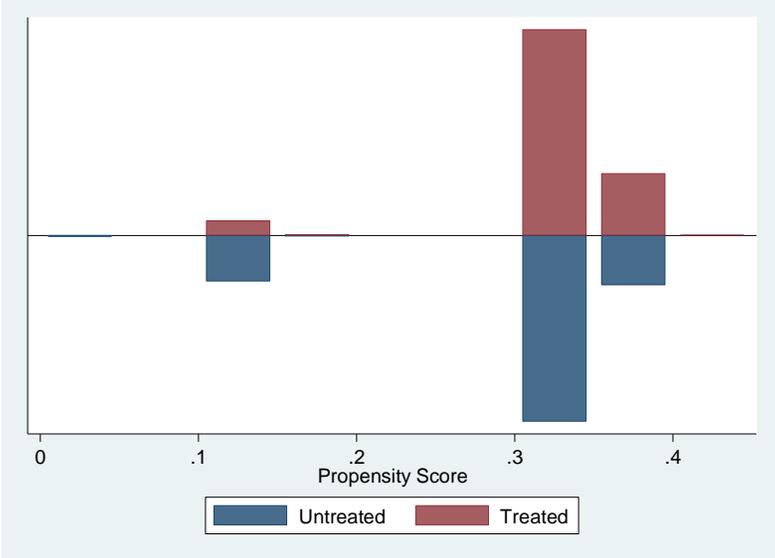
importante de docentes controles “comparables” a los docentes tratados, según las variables observables incorporadas en la ecuación de participación.

Gráfico 1: “pscores” para docentes tratados y controles pje_2016 (psgraph)



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2: “pscores” para docentes tratados y controles pje_2017 (psgraph)



Fuente: Elaboración propia

Otra forma de observar esto es revisar los controles efectivamente utilizados según la metodología de vecino más cercano, con especial atención en cuantas veces se repitió cada uno. La tabla siguiente muestra dicho análisis para cada año de estimación.

Cuadro N° 21: Controles efectivamente utilizados por “vecino más cercano” y peso relativo

N°	2015	2016
----	------	------

1	329	480
2	189	181
3	106	61
4	45	29
5	42	8
6	14	0
7	10	2
8	4	1
9	1	0
10	1	0
11	1	0
13	1	0
Total	743	762

Fuente: Elaboración propia

Podemos observar que aun cuando existen docentes que se repiten como controles, la masa seleccionada finalmente es importante (743 para los tratados el 2015 y 762 para los tratados el año 2016), lo que no hace que se sospechen limitaciones del ejercicio realizado desde el punto de vista de la calidad de los controles, siempre considerando las variables observables utilizadas para realizar el *matching*.

Desde el punto de vista estadístico, es importante destacar que por los datos disponibles se utilizó muestras restringidas a datos administrativos para cada ejercicio. Por este motivo, se calculó el efecto mínimo detectable (EMD), que corresponde al mínimo impacto susceptible de ser detectado dado el tamaño de muestra utilizado. Este Efecto Mínimo Detectable (EMD⁴⁹) fue calculado para ambas cohortes del PSM y para el ejercicio de panel de datos, obteniéndose que, en el caso más restrictivo, se está en condiciones de detectar impactos sobre 0,04 puntos de la evaluación docente (recordemos que la evaluación docente tiene un máximo de 4 puntos). De esta manera, los tamaños muestrales con los cuales se trabajó, son consistentes con las conclusiones del presente estudio, el cual detectó impactos estadísticamente significativos entre 0,26 y 0,29 puntos promedio.

Ahora bien, ¿cómo se evalúan estos resultados exploratorios? Es decir, independiente de su significancia estadística, ¿cuánto representa 0,29 puntos de la evaluación docente?

El cuadro siguiente presenta los promedios de puntaje obtenido por cada categoría de resultados para el año 2017.

Cuadro N° 22: Estadísticas Evaluación Docente año 2017			
Calificación	N° observaciones	Puntaje Promedio	Desviación Estándar
Insatisfactorio	160	1,634313	0,3438126
Básico	2.894	2,359934	0,1260247

$$^{49} EMD = (t_{(1-k)} + t_{\alpha}) * \sqrt{\frac{1}{P(1-P)}} \sqrt{\frac{\sigma^2}{N}}$$

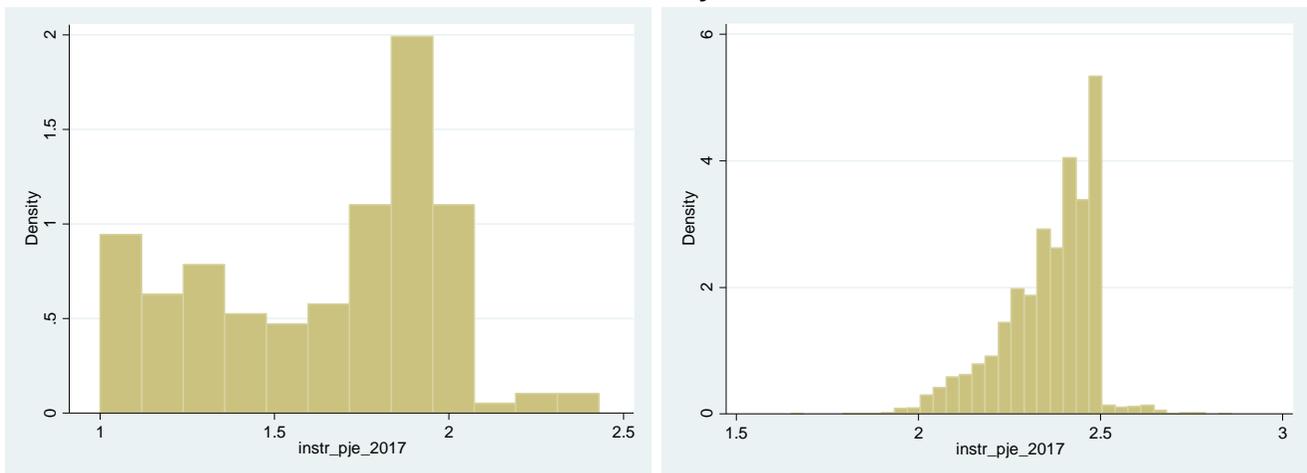
Donde k corresponde a error tipo 2 y α a error tipo 1. Se trabajó con un α de 5% y un poder de 80%.

Competente	16.438	2,758128	0,1407369
Destacado	4.759	3,106279	0,1270167
Fuente: Elaboración propia en base a resultados Evaluación Docente 2017.			

Este cuadro resulta útil porque permite contextualizar el resultado obtenido. Aun cuando el impacto es significativo, éste no alcanza para moverse de un nivel insatisfactorio a básico, tomando como referencia un docente promedio de la primera categoría. Así, el docente insatisfactorio promedio tiene 1,63 puntos, a lo cual sumado el impacto por participar en PSP, solo llega a 1,92, insuficiente para alcanzar la siguiente categoría (básico). Así, a partir de este ejercicio exploratorio, es posible evaluar que, aun cuando los PSP tienen un impacto sobre la evaluación docente que se considera positivo, este sería insuficiente para un docente “promedio”, y sólo permitiría subir de categoría a los docentes que se encuentran “más cerca del margen”.

A continuación, se presenta un último análisis considerando la distribución de los puntajes de docentes para los resultados de la evaluación docente 2017. El primer histograma presenta las densidades de los puntajes obtenidos por los docentes en categoría “Insatisfactorio” y el segundo correspondiente a la categoría “Básico”. Se observa que la distribución presenta una mayor densidad en las zonas más cercanas al límite con la siguiente categoría, por lo cual estaría afectando de manera positiva a un mayor número de docentes que podrían cambiar de tramos producto del efecto promedio del programa. Aun así, sigue siendo insatisfactorio el efecto para la población total que se está atendiendo, considerando que el objetivo es no tener docentes en dichas categorías.

Gráfico 3: Histograma de puntajes de evaluación docente 2017 (INSTR_PJE) para categoría Insatisfactorio y Básico.



Fuente: Elaboración propia.

- Resultados Intermedios para Componente 1.1 (Fortalecimiento y Actualización) y Componente 2 (Postítulos).

Se realizó el ejercicio análogo para el subcomponente 1.1. y componente 2. Es importante destacar que a diferencia de los PSP, estos no están directamente orientados a mejorar la evaluación docente, por lo cual los resultados deben ser tomados con precaución.

El cuadro siguiente presenta los resultados de la metodología de PSM para el Componente 1.1 (Fortalecimiento y Actualización):

Cuadro N° 23: Resultados de impacto de la participación en Componente 1.1 sobre la evaluación docente: PSM							
Variable	\bar{X} Tratados	\bar{X} Controles	Diferencia	S.E.	T-stat	N° Tratados (Soporte Común)	N° Controles (Soporte Común)
pje_2017	2,84	2,778	0,0648	0,0116	5,57	1.509	21.762
pje_2016	2,83	2,780	0,0525	0,0097	5,42	2.446	15.792

Fuente: Elaboración propia en base a salida de STATA

Para el subcomponente 1.1, si bien se contó con una masa importante de docentes tratados y controles, y se obtuvo un resultado estadísticamente significativo, este es menor en términos de magnitud (0,06 puntos promedio de la evaluación docente). Se debe considerar que quienes participan en estas acciones formativas están adscritos mayoritariamente a categorías competente y en menor escala a destacado. Para el caso de Postítulos, no se contó con una muestra suficiente para el ejercicio, solo 11 tratados cumplían con las restricciones impuestas para tener comparabilidad el año 2017. Por este motivo se decidió no presentar los resultados, por no cumplir con un número de observaciones suficientes. En ambos casos no se puede obtener conclusiones robustas del análisis realizado.

Resulta más útil para analizar resultados intermedios del componente 2 revisar los pre y post test informados por las entidades ejecutoras. En el cuadro siguiente se observa que, en promedio para el periodo de evaluación, los docentes que han terminado los postítulos mejoran en 48% sus resultados post test en relación a la evaluación inicial aplicada. Esto se avalúa positivamente por parte del panel, aun cuando no se está controlando por otras variables que podrían estar interviniendo en el resultado y no se conoce específicamente los test aplicados. Es importante mencionar que podrían existir sesgos asociados a esta medición de resultados, ya que, por ejemplo los test son aplicados por las instituciones que ejecutan los cursos.

Cuadro N° 24: Resultados Pre Test y Post Test del Componente 2 de Postítulos.						
Año inicio	Pre Test		Post Test		Diferencia	Aumento % con respecto a pre test
	N° observaciones	Promedio	N° observaciones	Promedio		
2015	200	47,69	201	69,98	22,30	46,75%
2016	128	43,60	127	61,02	17,41	39,94%
2017	1401	50,14	1003	79,47	29,32	58,48%
2018	217	49,96	n/a	n/a	n/a	n/a

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Finalmente, y en base a los indicadores cuantificados para la Matriz de Marco Lógico construida para esta evaluación, se concluye que: Si bien en los indicadores a nivel de Propósito asociados a calidad existe una valoración positiva por parte de los y las beneficiarios(as) respecto a la contribución de la formación recibida en el desempeño docente, así como en relación a la calidad y pertinencia de las acciones formativas, este resultado no debe considerarse en forma aislada, ya que los indicadores de permanencia y repetición cuantificados denotan la presencia de un grupo importante de docentes “cautivos” por el Programa. Tal como se discutió anteriormente, esto puede tener una interpretación positiva (valoración de los beneficiarios del Programa) y negativa (reducción de la cobertura).

Con todo, el panel se inclina por concluir que la necesidad que aborda el programa ha sido solucionada de manera insuficiente y que el cumplimiento del propósito, así como su contribución al logro del fin, no ha sido positivo en términos generales. Este juicio se fundamenta en la baja cobertura respecto de la población objetivo (producto de estos docentes “cautivos”), pero principalmente en que no existiese para el periodo previo a 2018 un “modelo de perfeccionamiento” que permitiera establecer si la situación observada en los indicadores de permanencia y repetición es o no deseable desde el punto de vista de la acción pública que se está desarrollando. En otras palabras, que no existiera una estrategia que permitiese establecer si esta situación era “positiva” o “negativa”.

En relación a los otros ejercicios planteados, si bien presentan evidencia de que el programa (en relación al subcomponente PSP) estaría teniendo un impacto positivo sobre los resultados de la evaluación docente, este sería un ejercicio que debiera ser profundizado en el futuro para establecer un efecto robusto y determinar que se estaría cumpliendo con el Propósito a nivel general y contribuyendo al cumplimiento del Fin.

1.2. Eficacia a nivel de Componentes (producción de bienes o servicios)

Los indicadores cuantificados en la MML a nivel de Componentes son los siguientes:

COMPONENTE 1

SUBCOMPONENTE 1.1: Docentes de aula actualizados y fortalecidos en dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico.

- Porcentaje de docentes de aula que aprueban acciones formativas de fortalecimiento y actualización: Presenta un promedio para el periodo evaluación de 43,4% para los años 2017-2018

Fórmula de cálculo: $(N^{\circ} \text{ de docentes de aula que aprueban acciones formativas de fortalecimiento y actualización}^{50} \text{ en año } t / \text{Total de docentes de aula inscritos en acciones formativas en el año } t) * 100.$

- Tasa de deserción de acciones formativas de actualización y fortalecimiento: Para el periodo 2017-2018, la tasa de deserción es de un 41,5% promedio (incluye a los docentes de la categoría “Desertores” y “Renuncia”).

Fórmula de cálculo: $(N^{\circ} \text{ de beneficiarios inscritos que no finalizan las acciones formativas en el año } t / \text{Total de beneficiarios inscritos en acciones formativas en el año } t) * 100$

Ambos indicadores son detallados en el siguiente cuadro.

Componente 1.1 (Fortalecimiento y Actualización)	2018		2017	
	Total	%	Total	%
Aprobados	3.482	44,03%	9.663	42,69%
Reprobados	289	3,65%	1.498	6,62%
Desertores	2.682	33,91%	9.153	40,44%
No participante	1.068	13,50%	1.479	6,53%
Renuncia	388	4,91%	840	3,71%
Total	7.909	100%	22.633	100%

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

⁵⁰ Aprueban quienes obtienen nota igual o superior a 4.0 si es escala de calificaciones numérica o aprobado si es escala conceptual.

Si bien no existe un estándar nacional al respecto, ya que es muy variable conforme el tipo de programa académico, la literatura consultada da cuenta de valores de deserción promedios en torno al 40% para acciones formativas presenciales, que en programas e learning o b learning pueden subir 10% a 20% puntos porcentuales más (MOOC-Maker, 2016). Según datos de la Escuela Europea de Dirección de Empresa (EUDE), la deserción de cursos a distancia (El País, 2015) se sitúa en torno al 35% en másteres y posgrados y llega hasta el 90% en curso abierto (MOOC). Por su parte, Yurselturk, E. Inan, F. (2006) reportaron que las tasas en las bajas de cursos a distancia usualmente fluctúan entre un 30% y un 50%. Por otro lado, (Rumble , 2002) indicó que en Europa las tasas de deserción de los programas a distancia fluctúan típicamente entre un 20% y un 30%. (CPEIP, 2018).

Las cifras recientemente planteadas, corresponden a un documento de carácter interno emanado desde CPEIP denominado Informe “Razones de la deserción: Encuesta razones abandono acciones formativas a distancia”⁵¹. Dentro de sus resultados, el estudio mostró que la mayor concentración de desertores de las acciones formativas se concentra, en el rango etario de 25 a 45 años, así también, se reveló como causas de deserción aspectos administrativos, pedagógicos y propios de la modalidad en la cual se imparte el curso. En lo administrativo, las causales son la estimación que realiza el docente de tiempo disponible para desarrollar la cantidad de actividades y trabajo proyectado en el curso (37,9%), asumir nuevas funciones incompatibles con el tiempo requerido para desarrollar la acción formativa (33,4%), y que el período del año en que se ejecutó el curso no fue el adecuado (28,7%)

En relación a aspectos pedagógicos, los encuestados señalan como razón principal para desertar que la metodología de trabajo no permite alcanzar los objetivos propuestos (75%), que las temáticas de la acción formativa son poco pertinentes a su quehacer (17%), y finalmente un 9%, indica que las temáticas del curso no tenían relación con la descripción al momento de postular.

En cuanto a los aspectos propios de la modalidad, las razones de deserción son: la modalidad de trabajo en la plataforma les pareció difícil de seguir (51%), el acompañamiento tutorial no fue un valor agregado a su trabajo (29%), las respuestas a sus requerimientos no fueron oportunas y resolutivas (26%), y el dominio de habilidades TIC le impidió desenvolverse en la acción formativa (4%).

Respecto a estas causales de deserción, el programa no ha efectuado un análisis de las implicancias que dicha información tiene en la oferta de acciones formativas que le pertenecen, lo cual se evalúa negativamente, toda vez que insumos como estos permiten efectuar mejoras en los mismos aspectos consultados (administrativos, pedagógicos y modalidad) para evitar que la deserción continúe por estas mismas causales.

En suma, a juicio del panel, los indicadores de aprobación y deserción son valorados favorablemente conforme los datos comparados y expuestos precedentemente. Más aún, si consideramos el amplio despliegue territorial de la iniciativa.

- Porcentaje de acciones formativas implementadas respecto a las acciones formativas programadas en un período de tiempo⁵²: Presenta un promedio de 36,6% en el periodo de evaluación con importantes oscilaciones (52,5% el 2015 a un 39,1% el 2018), siendo el año de menor cantidad de acciones formativas implementadas en relación a las programadas el año 2016 con un 20,3%. Los resultados de este indicador se evalúan negativamente por parte del Panel, ya que corresponden a porcentajes muy bajos de cumplimiento en términos absolutos. Las razones de esta baja gestión se explican tanto por el lado de la demanda (cursos que no alcanzan el quorum mínimo necesario) y por el lado de la oferta (“cuellos de botella” administrativos que

⁵¹ En este estudio participaron 700 docentes de 2749 invitados, lo que corresponde al 25 % del registro de desertores de los cursos ejecutados durante el año 2017. En términos metodológicos los resultados son agregados, es decir, no es factible identificar qué tipo de acción formativa (Actualización, Fortalecimiento y Especialización) es la que se asocia a las causales de deserción. Por tanto, el estudio es a modo referencial.

⁵² Ver Anexo Cumplimiento de proyección periodo 2015-2018 para componente 1 (subcomponente 1.1., subcomponente 1.2) y componente 2. Fuente: CPEIP, 2019.

extienden los plazos para dar inicio a los cursos). Se profundizará sobre las razones que explican esta sub ejecución en la sección correspondiente a Economía.

Fórmula de cálculo: $(N^{\circ} \text{ de acciones formativas implementadas en el año } t / \text{Total de acciones formativas programadas en el año } t) * 100$.

En relación a los indicadores de la Matriz de Marco Lógico referidos a Calidad y Economía, estos serán informados y evaluados en la sección correspondiente.

SUBCOMPONENTE 1.2: Profesores(as) de Aula reconocidos por DFL 1 de 1996, del sector Municipal y Servicios Locales de Educación en nivel de desempeño Insatisfactorio (I) y Básico (B) en su Evaluación Docente, participan en Planes de Superación Profesional.

- Porcentaje de profesores(as) que aprueban su Plan de Superación Profesional: No se dispone de esta información para el periodo de evaluación, dado que el programa no la posee.

Fórmula de Cálculo: $(\text{Número de profesores(as) que aprueban Planes de Superación Profesional en el año } t / \text{Total de profesores(as) participantes en Planes de Superación Profesional en el año } t) * 100$

En relación a los indicadores de la Matriz de Marco Lógico referidos a Calidad y Economía, estos serán informados y evaluados en la sección correspondiente.

- Porcentaje de Planes de Superación Profesional programados a ejecutar⁵³: Presenta un promedio de 95,6% en el periodo de evaluación, lo cual es evaluado positivamente, ya que es el subcomponente con mejor ejecución respecto de lo programado. El delta no ejecutado no es atribuible a la gestión del programa sino a otros aspectos relacionados con la gestión de los propios sostenedores.

Fórmula de cálculo: $(N^{\circ} \text{ de PSP ejecutados en el año } t / \text{Total de PSP programados a ejecutar en el año } t) * 100$

Ahora bien, en términos de la participación en PSP de los docentes que obtienen calificaciones descendidas en la evaluación docente al año siguiente de ser evaluados es de 75% promedio en el periodo. Es importante destacar que para el nivel básico los docentes no están obligados a participar al año siguiente, si no que a al año subsiguiente. Este indicador en una primera instancia puede ser evaluado negativamente, ya que existe uno de cada 4 docentes que estaría en el sistema sin el nivel requerido para ejercer su función y sin participar en acciones remediales. No obstante lo anterior, el hecho que no exista sanción por no participar en un PSP, justificaría en cierto sentido la situación. Más adelante en este capítulo se profundiza el análisis.

Cuadro N° 26: Estadísticas de participación componente 1.2, periodo 2015-2018			
	(a) Docentes I o B que participan de PSP al año siguiente de rendir la Evaluación Docente / (b) Docentes I o B Total⁵⁴		
	Total (a)	Total (b)	% sobre total
2015	2.834	3.234	87,63%
2016	1.469	2.446	60,06%

⁵³ Ver Anexo Cumplimiento de proyección periodo 2015-2018 para componente 1 (subcomponente 1.1., subcomponente 1.2) y componente 2. Fuente: CPEIP, 2019.

⁵⁴ Que forman parte de la PP del programa.

2017	1.440	1.904	75,63%
2018	2.112	2.945	71,71%
Total Periodo	7.855	10.529	74,60%
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP			

COMPONENTE 2: Profesores(as) de primer o segundo ciclo, participan y se certifican en programas de postítulos de especialización.

- Tasa de aprobación en programas de postítulos: El promedio para los años 2015-2017 es de 89,7%, no existe información para el 2018 toda vez que el periodo no concluye.

Este resultado es expuesto en la siguiente tabla detallando su comportamiento para cada año de la evaluación. El indicador se mantiene estable para el año 2017 y 2016 (92%). Solo el año 2015 la tasa de aprobación de los programas para el año fue un poco más baja cifrándose en (83%). No obstante la menor aprobación identificada para el primer año de la evaluación, un promedio de 89,7% de aprobación es un muy buen resultado académico. Este indicador deja a entrever que los programas ofertados en este componente disponen de estrategias didácticas y/o pedagógicas que facilitan los procesos de titulación, lo cual se evalúa favorablemente por el panel.

Cuadro N° 27: Estadísticas de situación final componente 2, periodo 2015-2017						
Componente 2 (Postítulos)	2015		2016		2017	
	Total	%	Total	%	Total	%
Aprobados	218	82,89%	137	91,95%	993	92,37%
Reprobados	16	6,08%	0	0,00%	10	0,93%
Retirado	29	11,03%	7	4,70%	37	3,44%
Desertor	0	0,00%	5	3,36%	35	3,26%
Total	263	100,00%	149	100,00%	1.075	100,00%
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP						

- Porcentaje de beneficiarios(as) efectivos(as) de cursos de especialización: No se dispone de esta cuantificación para el periodo de evaluación.
Fórmula de cálculo: $(\text{Número de profesores(as) de primer y segundo ciclo certificados con Postítulo en el año t} / \text{Total de profesores(as) postulantes a pos títulos de especialización en el año t}) * 100$
- Porcentaje de programas de Postítulo implementados en el periodo según lo declarado en la planificación presupuestaria del Centro: Presenta un promedio de 58,25% en el periodo de evaluación con una importante oscilación entre 2015 (75%) y 2018 (24,6%)⁵⁵. Los resultados de este indicador se evalúan negativamente por parte del Panel, ya que corresponden a porcentajes muy bajos de cumplimiento en términos absolutos. Al igual que en el Sub Componente 1.1, las razones de esta baja gestión se explican tanto por el lado de la demanda (cursos que no alcanzan el quorum mínimo necesario) y por el lado de la oferta (“cuellos de botella” administrativos que extienden los plazos para dar inicio a los cursos). Se profundizará sobre las razones que explican esta sub ejecución en la sección correspondiente a Economía.

⁵⁵ Ver Anexo Cumplimiento de proyección periodo 2015-2018 para componente 1 (subcomponente 1.1., subcomponente 1.2) y componente 2. Fuente: CPEIP, 2019.

Fórmula de cálculo: $(N^{\circ} \text{ de programas de Postítulo implementados en el año } t / \text{Total de programas de Postítulo programados para el año } t) * 100$

Desde otra perspectiva de análisis de la producción de los componentes del programa

Un primer eje analítico se relaciona con el número de acciones formativas (cursos) impartidas por el programa en sus diferentes componentes y subcomponentes. A nivel general, se observan 1.271 programas o acciones formativas impartidas en alguna modalidad (presencial, b learning o e learning) en el periodo de evaluación. La distribución anual no es homogénea y varía en diferentes direcciones conforme el ámbito. Como es de esperar, y en conformidad a su naturaleza masiva y amplia, los PSP son las acciones más ejecutadas a diferencia de los postítulos que implican un periodo más largo de gestión.

Cuadro N° 28 Número de acciones formativas por Componente / Subcomponente Años 2015-2018							
N° acciones formativas por modalidad	Año	2015	2016	2017	2018	Totales	
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	Apropiación Curricular ⁵⁶	0	0	1	0	1	160
	b-learning	5	5	7	9	26	
	e-learning	55	35	38	5	133	
Componente 1.2 (PSP)		296	290	242	269	1.097	1.097
Componente 2 (Postítulos)		2	2	5	5	14	14
Total general		358	332	293	288	1.271	1.271

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC/CPEIP

De la mano con lo anterior, la composición de cada eje formativo es diverso. Al respecto, es importante clarificar que este análisis no se refiere al número de docentes por curso (sala de clases), sino que de docentes por acción formativa, entendida como ciencias naturales 1er ciclo, matemáticas, etc. Cada una de éstas puede desarrollarse en más de una sede y con más de un curso (pero siempre asociado a exactamente el mismo tópico)⁵⁷.

Así, el Subcomponente 1.1 presenta 160 programas académicos distintos (entre apropiación curricular, b learning y e learning). Situación que cambia para el Subcomponente 1.2 (PSP) que se caracteriza por implementar actividades formativas muy diversas⁵⁸ entre sí (1.097). Lo anterior difiere en el Componente 2 (postítulos) que da cuenta de solo 14 programas de postítulo, es decir, una producción mucho más acotada. El programa con mayor número de estudiantes fue el "POSTÍTULO PARA DOCENTES GENERALISTAS" (año 2017 y 420 docentes en todas sus versiones), mientras que el con menos cantidad fue el "POSTITULO DE ESPECIALIZACION EN LENGUAJE Y COMUNICACION PARA DOCENTES QUE EJERCEN EN EL SEGUNDO CICLO DE EDUCACION BASICA" (año 2018 con solo 28 docentes la única vez que se impartió). El promedio de estudiantes por cada curso (sala de clases) fue de 29,75.

Cuadro N° 29 Estadísticas de número de capacitados por Acción formativa / Componente / Subcomponente Años 2015-2018

⁵⁶ Corresponde a cursos presencial, no obstante CPEIP los desagrega para efectos de BBDD

⁵⁷ Se refiere a que, por ejemplo, un postítulo de primer ciclo en diferentes sedes, para efectos del análisis del panel, es solo un (1) postítulo de primer ciclo.

⁵⁸ Los PSP pueden contemplar: (i) Tutorías o asesorías provistas por profesionales idóneos; (ii) Cursos, talleres o seminarios organizados por entidades académicas o de capacitación; (iii) Lecturas recomendadas, a través de material bibliográfico que se accede por internet; (iv) Observaciones de aula efectuadas por docentes destacados u otros profesionales destacados

Componente		Observaciones	Promedio	Desviación Estándar	Mínimo	Máximo
1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	Apropiación Curricular	1	57	no aplica	57	57
	b learning	26	372,12	98,13	186	505
	e learning	133	424,82	510,96	12	2.623
1.2 (PSP)	Componente 1.2 (PSP)	1.097	18,83	26,39	1	245
2 (Postítulos)	Componente 2 (Postítulos)	14	127,29	123,52	28	420
Total general		1.271	200,01	189,75	1	2.623

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC/CPEIP

Una segunda perspectiva de producción del programa, se relaciona con el número de capacitaciones impartidas en sus diferentes componentes y subcomponentes. En otras palabras, nos referiremos a la cantidad de docentes participantes por cada componente y modalidad (distinta a la tabla anterior).

A nivel general, se observan 88.671 acciones formativas impartidas en alguna modalidad (presencial, b learning, e learning) en el periodo de evaluación. Es importante destacar que este cuadro se construye en base al número de docentes que recibieron capacitaciones, pudiendo estos recibir más de una (incluso el mismo año), por lo cual se contabilizaría cada vez que participa en alguna acción formativa (más adelante se realiza el ejercicio por “Rut único”). La distribución anual no es homogénea y varía en diferentes direcciones conforme el ámbito. Dentro de ello se destaca la fuerte disminución de actividades de actualización y fortalecimiento (Subcomponente 1.1.), pasando de 26.429 en el año 2015 a 7.909 en el periodo 2018. Misma tendencia a la baja, pero menos acentuada, para el caso de los PSP que disminuyen de 8.259 capacitaciones a 3.318 en los mismos años.

En el caso del subcomponente 1.1 esto se relaciona con el crecimiento de la oferta de cursos b-learning por sobre los e-learning, donde los últimos tienden a ser más masivos. Respecto del componente 1.2 (PSP), llama la atención la acentuada depreciación del número de acciones formativas, considerando que, en el mismo periodo la cantidad de docentes evaluados en nivel “básico” e “insatisfactorio” no ha disminuido de la misma forma (cuadro N° 30). En la siguiente sección se realiza un análisis detallado a esta situación. Una hipótesis explicativa de esta situación formulada desde CPEIP, señala que desde el año 2017 es obligatorio para los docentes insatisfactorios participar en PSP al año siguiente de la rendición de la prueba, y que para los básicos este periodo es de 2 años. Por lo tanto, las acciones de apoyo de los PSP a un docente de desempeño básico se distribuyen en dos años, mientras que, en el caso de un docente con desempeño insatisfactorio, éste debe volver a evaluarse al año siguiente, por lo que dichas acciones se concentran en un solo año. A partir de lo anterior, desde el año 2017 a la fecha la nómina de participantes se elabora con todos los docentes de aula que obtuvieron desempeño insatisfactorio o básico en el año anterior y básico en el año ante anterior. Previamente, se elaboraba con todos los docentes de aula que tenían un desempeño básico o insatisfactorio vigente, independiente del año de su evaluación.

Cuadro N° 30 Número de docentes evaluados en nivel básico e insatisfactorio en la Evaluación docente 2014-2017	
Año	Docentes evaluados en nivel básico e insatisfactorio
2014	3.427
2015	2.512
2016	1.998
2017	3.054
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC	

Por su parte, los postítulos tuvieron un fuerte desarrollo en el año 2017, para mantener el año 2018 una cifra similar a lo alcanzado al comienzo del periodo de evaluación, ello respondería a uno de los compromisos asumidos en los Convenios de desempeño colectivo de CPEIP (efectuar oferta de postítulos en regiones).

Se aclara que la contabilización de docentes capacitados se refiere siempre al año de inicio de cada acción formativa. Es decir, aun cuando la acción formativa comience el 2015 y termine el 2017, solo se considera, para efectos de la contabilidad, asociada al 2015 (año de inicio). Esto es restrictivo solo para postítulos. En el componente 1, la gran mayoría de los cursos (sobre 95%) empiezan y terminan el mismo año.

Cuadro N° 31 Número de docentes capacitados por Componente / Subcomponente Años 2015-2018							
N° docentes por modalidad	Año	2015	2016	2017	2018	Total general	
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	Apropiación Curricular	0	0	57	0	57	66.233
	b learning	1.611	1.824	2.326	3.914	9.675	
	e learning	25.754	11.098	15.654	3.995	56.501	
Componente 1.2 (PSP)		8.326	6.321	2.691	3.318	20.656	20.656
Componente 2 (Postítulos)		265	61	1.192	264	1.782	1.782
Total general		35.956	19.304	21.920	11.491	88.671	88.671
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC/CPEIP							

Finalmente, otra forma de mirar los datos del programa se vincula al número de beneficiarios (Rut únicos) capacitados anualmente en cada componente⁵⁹. Es decir, independiente del número de capacitaciones impartidas. Al respecto, dada la correlación con el número de capacitaciones impartidas, los números decaen conforme dicha tabla, especialmente en el caso de los programas de actualización y fortalecimiento. Esto último implica que, aún durante el mismo año, existe un importante número de docentes que participa más de una vez en este componente.

La participación de docentes en el Componente 2 (Postítulos) ha tenido un comportamiento sin tendencia observable, con un alza importante en 2017 y una baja en 2018 para volver a niveles similares 2015. Es importante precisar -como se señaló en páginas precedentes- que los Postítulos son programas que suplen una carencia de la formación inicial docente (programas de pregrado que no cuentan con mención en algún área disciplinar) y por tanto, podría constituir una oferta que culmine su cometido en relación a la cobertura de docentes que lo requieren.

⁵⁹ Este análisis se elabora con la base de datos del programa que reporta docentes inscritos.

Cuadro N° 32 Número de docentes (Rut único) capacitados por Componente / Subcomponente Años 2015-2018						
		2015	2016	2017	2018	Total
Componente 1	Subcomponente 1 (Actualización y Fortalecimiento)	21.099	10.890	15.444	7.535	54.968
	Subcomponente 2 (PSP)	8.326	6.321	2.691	3.318	20.656
Componente 2 (Postítulos)		264	61	1.191	264	1.780
Total		29.689	17.272	19.326	11.117	77.404
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC/CPEIP.						

Sin embargo, para evaluar la tasa de “repetición” de los docentes en los diferentes programas, es importante tener la mirada global del periodo de evaluación. Esto porque en el cuadro anterior el análisis se hace por cada año (“intra año”), por lo cual no recoge el hecho que un docente pueda participar en el mismo componente en diferentes años (análisis “inter año”). En otras palabras, el cuadro anterior muestra que para el año 2015 participaron 21.099 docentes Rut únicos en el componente 1.1, y sabemos que ese mismo año se impartieron 27.365 (apropiación curricular + b-learning + e-learning) acciones formativas en el mismo componente. Luego, cada docente participó en promedio 1.29 veces el 2017. Pero también sabemos que pueden haberse repetido entre años, es decir, haber participado también al año siguiente, efecto que no recoge dicho cuadro. Para esto, la siguiente tabla indica, en resumen, el número de docentes totales que participaron en el periodo de evaluación (Rut únicos) y el número de veces que lo hicieron por componente y a nivel agregado para el programa.

En específico, se puede observar que se da una mayor repetición en la participación de los docentes en el componente 1.2 (PSP), donde, en promedio participan 1.57 veces en el periodo de evaluación (20.656/13.197). Le siguen de cerca los beneficiarios del componente 1.1, con una tasa de repetición de 1.54 participaciones promedio en el periodo (66.233/43.134). Incluso se puede observar la presencia de docentes que participan sobre 10 veces en el periodo. Finalmente, en el caso de los postítulos no se da este fenómeno (solo 1 docente participa 2 veces), cuestión que se explica por la duración que tiene este tipo de programas.

A juicio del panel, esta situación merece ser atendida con mayor atención desde el programa. En primer lugar, los indicadores de cobertura tendrán que ser analizados a la luz de esta situación, toda vez que un mismo bien se estaría concentrando en un número menor de beneficiarios. Por supuesto, el panel considera en este análisis la diversidad temática de la oferta formativa desarrollada por CPEIP. De igual forma, surge la interrogante en torno al funcionamiento de las “trayectorias formativas” y los sistemas de control y seguimiento a nivel de cada docente, aun cuando no haya existido el actual modelo de formación CPEIP en dicho periodo. En esa misma línea se destaca que lo llamativo no es la alta tasa de repetición de docentes a priori, si no que la repetición sin planificación ni monitoreo por parte del CPEIP. En específico, la evaluación no logró identificar qué era lo deseable u óptimo por parte del ente responsable de la iniciativa.

Cuadro N° 33 Participaciones totales de docentes rut únicos en periodo de evaluación por componentes.
--

Número de Capacitaciones realizadas periodo 2015-2018	Total Docentes (Rut único) Programa	Total Docentes (Rut único) Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	Total Docentes (Rut único) Componente 1.2 (PSP)	Total Docentes (Rut único) Componente 2 (Postítulo)
1	34.665	29.555	6.900	1.778
2	13.338	8.360	5.332	2
3	4.332	2.988	768	
4	1.679	1.192	197	
5	707	560		
6	261	218		
7	155	131		
8	59	54		
9	51	42		
10	23	17		
11	9	8		
12	3	2		
13	3	2		
14	1			
16	4	4		
19	1	1		
Total docentes Rut único participantes (2015-2018)	55.291	43.134	13.197	1.780
Total capacitaciones impartidas (2015-2018)	88.671	66.233	20.656	1.782
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC				

Un último análisis de interés, siguiendo esta misma línea, corresponde a los traslapes que existen entre componentes. Se sabe que, por diseño, el CPEIP no restringe la participación a docentes que obtienen calificaciones de básico e insatisfactorios en la evaluación docente para participar en un postítulo, pero ¿es esto deseable? Es importante este análisis para saber nuevamente cómo se está resolviendo el problema de autoselección en un programa que involucra la voluntariedad en su diseño, así como también, evaluar o intencionar cambios normativos que contribuyan a una mejor provisión del servicio del programa.

Estos últimos datos vuelven a evidenciar debilidades en torno a las “trayectorias formativas”. Tanto a nivel de diseño, como de resultados empíricos, la evaluación ha visibilizado la falta de mecanismos orientadores para los docentes. Si bien a nivel conceptual el programa ha desarrollado una racionalidad formativa (Fortalecimiento, Actualización y Especialización) gracias al Modelo de Formación CPEIP, ésta aún no ha impactado en las decisiones de perfeccionamiento de los docentes, generando estos traslapes (cursar PSP y Postítulos).

Cuadro N° 34 Número de participaciones de docentes rut único en más de un componente en el periodo de evaluación.		
Combinaciones de participación en Componentes	Total docentes	%

Solo en 1 componente	52.512	94,97
Componente 1.1 y 1.2	2.033	3,68
Componente 1.1 y 2	602	1,09
Componente 1.2 y 2	103	0,19
Todos los Componentes	41	0,07
Total	55.291	100
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC		

En resumen, los indicadores analizados en este apartado dan cuenta de buenos resultados, ya sea en tasas de aprobación y deserción en cada uno de sus componentes. Queda pendiente el instaurar metas asociadas (inexistentes al momento de la evaluación) y diferenciadas conforme la modalidad de enseñanza (virtual / presencial) dado que presentan naturalezas distintas. Esto es una debilidad actual del programa.

Respecto a la producción de bienes y servicios generados por el programa (1.271 programas o acciones formativas impartidas en alguna modalidad en el periodo de evaluación), se valora la gran cantidad de acciones formativas impartidas (especialmente en el caso de los PSP) y el volumen de beneficiarios atendidos (55.291 RUT únicos). A juicio del panel, es valorable la cantidad de programas ejecutados, la variabilidad temática identificada y el número de beneficiarios involucrados. Sin embargo, llama la atención que el programa no defina la conveniencia o no que varios docentes se repitan entre uno y otro componente. Esto deja a entrever que el camino formativo no es del todo claro. Un juicio más detallado en torno a la producción (suficiencia) se recoge en el siguiente apartado sobre cobertura y focalización.

1.3. Cobertura y focalización del programa (por componentes en los casos que corresponda)

En relación al número de beneficiarios efectivos, los datos dan cuenta de un total de 75.848 docentes, considerando la sumatoria de docentes efectivos por cada año del periodo evaluado (se pueden repetir entre años, pero no el mismo año). Analizando la variación del periodo (2015 – 2018) es posible identificar una baja de 62,14%. Esta disminución de beneficiarios sería atribuible a un cambio en la modalidad de programas formativos a contar del año 2016. En específico, una reducción de programas virtuales (masivos en cantidad de personas y de corta duración) para dar paso a acciones formativas de carácter b-learning y presencial (menos numerosos y más extensos).

	2015	2016	2017	2018	Total Periodo	% Variación 2015-2018
Beneficiarios	28.915	17.009	18.978	10.946	75.848	-62,14%
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC/CPEIP						

Un indicador relevante al respecto dice relación al número de personas partícipes del programa. Al respecto, los datos analizados dieron cuenta de 55.291 individuos “Rut único” para todo el periodo (distinto a los 75.848 beneficiarios indicados anteriormente). Diferencia que se explica porque un mismo docente puede cursar uno o más programas de capacitación dentro del periodo de evaluación.

En el cuadro siguiente se descompone el número de beneficiarios efectivos (Rut único) por componente, de manera de ser utilizado en los análisis posteriores de cobertura. No es de extrañar que el total no

coincida con el cuadro anterior, ya que ese diferencial corresponde (como se vio en los análisis previos) a docentes que participaron en más de un componente en un mismo año (efecto que está “limpio” en el cuadro anterior). En otras palabras, existen 1.556 docentes (77.404-75.848) que participaron en distintos componentes en un mismo año, durante el periodo de evaluación. Tal como se ha indicado anteriormente, se evalúa como positivo el alto nivel de producción del Programa a nivel agregado, alcanzando a perfeccionar a una masa importante de docentes en el periodo 2015-2018. Sin embargo, se requieren más antecedentes para emitir un juicio definitivo, que considere, entre otros, si esta producción es suficiente en términos de la población potencial/objetivo definida, tanto a nivel agregado, como por componentes (cobertura total y desagregada). Sobre esto se abundará en la presente sección.

Cuadro N° 36: Número de docentes (Rut único) capacitados por Componente / Subcomponente Años 2015-2018						
		2015	2016	2017	2018	Total
Componente 1	Subcomponente 1 (Actualización y Fortalecimiento)	21.099	10.890	15.444	7.535	54.968
	Subcomponente 2 (PSP)	8.326	6.321	2.691	3.318	20.656
Componente 2 (Pos títulos)		264	61	1.191	264	1.780
Total		29.689	17.272	19.326	11.117	77.404
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC/CPEIP.						

Otro indicador pertinente en este apartado se relaciona con el error de inclusión. El error de inclusión se refiere expresamente a docentes que no se encuentran dentro de la población objetivo y participaron de igual manera del Programa durante el periodo de evaluación. Como se observa en el cuadro siguiente, en particular, en el año 2015, es donde identificamos un mayor porcentaje de beneficiarios no pertenecientes a la población potencial/objetivo (9,77%). Esta proporción desciende en los años venideros en más de un 60%, llegando el año 2018 a un error de inclusión de 3,74% (cuadro N°37).

La principal razón para esto tiene relación con la mejora en la utilización de bases de datos actualizadas para constatar que los docentes cumplan los requisitos establecidos. Según fue indicado por el Programa, existe una diferencia fundamental para explicar este error de inclusión, que radica en la diferencia entre la base usada para este informe (Cargos Docentes), con las bases utilizadas a la fecha de selección de postulantes para acciones formativas (SIGE). Esta última, si bien es la versión más actualizada para utilizar “durante” el año, presenta desfases de información ya que los docentes se mueven en el sistema dentro del año y los cambios dependen del sostenedor. Si bien se evalúa positivamente la reducción del error de inclusión durante el periodo de evaluación, se considera que aún existe un margen que se debe reducir y tender a cero, dada la calidad de bases de datos que posee MINEDUC a nivel central.

Cuadro N° 37: Número de Beneficiarios pertenecientes o no a la población potencial (error de inclusión)						
Año	Beneficiarios pertenecientes a la población potencial/objetivo.		Beneficiarios no pertenecientes a la población potencial/objetivo.		Total de beneficiarios	
2015	25.393	90,23%	2.751	9,77%	28.144	100%
2016	15.909	94,93%	850	5,07%	16.759	100%
2017	17.698	93,85%	1.160	6,15%	18.858	100%

2018	9.179	96,26%	357	3,74%	9.536	100%
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC/CPEIP						

En los cuadros siguientes, en los cuales se caracteriza a la población beneficiaria, se detalla quiénes son estos docentes que componen dicho segmento y que no cumplen con los criterios de selección del programa. Sin embargo, a modo de resumen se puede adelantar que la mayor proporción del error de inclusión se encuentra dada por docentes que no tienen la docencia de aula como función principal o secundaria. Este grupo de docentes explica cerca del 98% del error de inclusión del periodo (5.019 docentes en periodo 2015-2018 sobre el total de 5.118), para luego, en menor medida (y de manera marginal) ser explicado por docentes que ejercen en establecimientos particulares pagados (95 docentes en el periodo de evaluación). Es importante recalcar, que este problema se debe, tal como se indicó anteriormente, al desfase de la base de datos SIGE con que trabaja el programa. Finalmente, tal como se refleja en los cuadros de caracterización de la población beneficiaria, el problema se presenta en todos los componentes, donde un 7% de los beneficiarios del periodo no ejercían funciones de aula para el componente 1.1; un 5% para el componente 1.2 y un 3% para el componente 2 (postítulos).

Previo al análisis de caracterización de la población beneficiaria, un hecho a destacar y que debe quedar claro en el análisis del “error de inclusión”, es que las cifras analizadas no incluyen a los docentes que participan en PSP y que no han rendido la evaluación docente, así como tampoco a aquellos que, debiendo haber participado -por haber obtenido una calificación básica o insatisfactoria-, no lo hacen (error de exclusión). Por este motivo, en el caso de los PSP, se realiza un ejercicio focalizado, dados los criterios particulares que considera. Este nuevo análisis revisará tanto el error de inclusión como de exclusión. Este último, por ser especialmente relevante para este subcomponente que considera una condición de obligatoriedad.

Para el ejercicio a desarrollar, se debe considerar que, desde el año 2017 es obligatorio para los docentes insatisfactorios participar en PSP al año siguiente de la rendición de la prueba y, para los básicos, este periodo es de 2 años. Por lo tanto, las acciones de apoyo de los PSP a un docente de desempeño básico se distribuyen en dos años, mientras que, en el caso de un docente con desempeño insatisfactorio, este debe volver a evaluarse al año siguiente, por lo que dichas acciones se concentran en un solo año. A partir de lo anterior, desde el año 2017 a la fecha la nómina de participantes se elabora con todos los docentes de aula que obtuvieron desempeño insatisfactorio o básico en el año anterior y básico en el año anterior. Previamente, se elaboraba con todos los docentes de aula que tenían un desempeño básico o insatisfactorio vigente, independiente del año de su evaluación.

Por este motivo, un análisis atinente para el caso de los PSP corresponde a un análisis de “stock” y no de “flujos”. El cuadro 38 presenta dicho análisis, e indica que durante el año 2015 de los 8.326 docentes participantes en algún PSP, 2.834 tenían una evaluación básica o insatisfactoria vigente (considerando como año base los resultados del 2014) y 5.492 no la habían rendido (2014 como año base). Luego, para el año 2016, de los 6.321 docentes participantes en PSP, 2.470 no tenían una evaluación básica e insatisfactoria vigente (considerando el año 2014 y 2015). Finalmente, para el año 2018, de los 3.318 docentes participantes en PSP, 3.209 tenían una evaluación básica o insatisfactoria vigente, es decir, habían obtenido esta calificación en algún año entre el 2014 y el 2017, y solo 109 no habían rendido la prueba en dichos años. Esto permite desprender que, en una mirada más amplia (de 4 años en vez de 1) el programa efectivamente se focaliza en los docentes básicos e insatisfactorios, por sobre docentes que no han rendido la prueba (lo que se podía sospechar si solo se mira “el año siguiente”). Esto se evalúa positivamente por parte del panel. Por lo tanto el error de inclusión, en esta mirada amplia y más atinente a las características del subcomponente, no presenta mayores problemas.

Sin embargo, este análisis evidencia un problema mayor asociado al error de exclusión, entendido como aquellos docentes que debiendo haber participado en los PSP no lo hacen. En relación a este punto, se evalúa negativamente que el programa no permite abarcar a toda la población que obtiene calificaciones básicas o insatisfactorias. Se puede observar que, a lo largo de todo el periodo de evaluación, la población

acumulada de docentes presentes en el sistema educativo subvencionado con dichas calificaciones va en constante aumento, pasando de 400 en 2015 a 1.948 en 2018⁶⁰. En otras palabras, el año 2015 existían 400 docentes en el sistema educacional con una calificación descendida vigente (básica o insatisfactoria) y sin haber participado en un PSP, este número aumenta el 2016 a 1.110 y finaliza el periodo de evaluación con una cifra de 1.948, presentando un crecimiento en el periodo de 387%.

Es importante destacar que este hecho puede explicarse por diferentes razones. En primer lugar, tal como se observó en la parte de diseño, puede ser porque las comunas no son capaces de implementar el plan formativo asociado a dicho docente (debilidades de gestión). También sucede que, debido a que en la práctica los PSP son voluntarios, ya que no existe una sanción en la normativa, estos pueden decidir no participar. Finalmente, una tercera explicación que se reconoce por parte del Programa corresponde a causas administrativas que exceden a las comunas. Por ejemplo, los tiempos vinculados a la total tramitación de los actos administrativos vinculados a la transferencia de recursos. Así, por ejemplo, entre la tramitación de la resolución (3 meses) y la tramitación de la regionalización (1 mes), las comunas, pueden estar recién recibiendo recursos en el mes de septiembre. Otras, incluso en los meses de noviembre o diciembre. Asimismo, dado lo indicado en el Decreto N°30 de 2015 de la Contraloría General de la República, no se puede realizar transferencias a comunas con cuentas pendientes, por lo que este es otro motivo por el que las comunas podrían no recibir fondos para realizar PSP.

Situación Acumulada (con año base 2014)		Año			
		2015	2016	2017	2018
Participan ese año en PSP	Docentes con Evaluación Docente Insatisfactoria o Básica vigente	2.834	3.851	2.583	3.209
	Sin Evaluación Docente	5.492	2.470	108	109
Total		8.326	6.321	2.691	3.318
Docentes con Evaluación Docente Insatisfactoria o Básica vigente (periodo 2014-2018) SIN PSP		400	1.110	1.413	1.948

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Caracterización de la población beneficiaria⁶¹

Por otra parte, y en cuanto a la caracterización de la población beneficiaria, una primera variable de análisis dice relación a la dependencia administrativa del establecimiento educacional donde trabajan los docentes. Al respecto, un 63,11% se desempeña en el ámbito municipal y otro 35,35% cumple funciones en el sector particular subvencionado. Un grupo minoritario de docentes se asocia al DL3166 (0,96%) y particular pagado (0,14%). Esto último resulta llamativo, pero según constató el propio programa, este hecho se debe al desfase en las bases de datos para chequear requisitos de los participantes. Esta situación se evalúa negativamente por parte del panel, pero es muy marginal en el periodo de evaluación (menor a 100 docentes).

⁶⁰ Este análisis excluye a los docentes que salen de la dotación comunal, producto de jubilación, despido, cambios de funciones, entre otras posibilidades, ya que trabaja sobre la base de Cargos Docentes de cada año, la cual refleja la dotación efectiva del sistema educativo en cada cohorte.

⁶¹ Es importante destacar que los totales de la sección que viene a continuación, no necesariamente coincidirán con los cuadros presentados de beneficiarios totales comentados anteriormente, ya que para caracterizar a los beneficiarios se utilizaron otras bases de datos, existiendo algunos RUT sin correspondencia (menor al 5% de todo modos).

Si comparamos los datos con la población potencial / objetivo se aprecia una mayor presencia de beneficiarios provenientes del ámbito público, toda vez que los datos ahí marcan un 46,28% para establecimientos municipales, otro 52,14% en particular subvencionados y solo un 1,27% vinculado a DL3166. El Servicio Local de Educación contempla una participación aún menor. Esta situación es consistente con la intencionalidad Estatal de potenciar la Educación Pública.

Cuadro N° 39: Población beneficiaria del Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según dependencia administrativa del establecimiento educacional										
Año	Municipal		Particular Subvencionado		DL3166		Particular Pagado		Servicio Local de Educación	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
2015	18.031	64,07	9.879	35,10	193	0,69	41	0,15	0	0,00
2016	11.011	65,70	5.607	33,46	118	0,70	23	0,14	0	0,00
2017	10.531	55,84	8.143	43,18	176	0,93	8	0,04	0	0,00
2018	6.374	66,84	2.829	29,67	144	1,51	23	0,24	166	1,74
Promedio 2015-2018	11.487	63,11	6.615	35,35	158	0,96	23,75	0,14	41,50	0,44

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP.

Al desagregar la información por los diferentes componentes del programa podemos apreciar que es en PSP donde se concentra proporcionalmente la mayor cantidad de docentes del ámbito municipal (94,68%), seguido por los postítulos (75,61%) y luego las actividades de actualización y fortalecimiento (50,79%). La situación problemática vinculada a los docentes provenientes del ámbito particular pagado se concentra mayoritariamente en el Componente 1.1 con 91 casos.

Cuadro 40: Comparación dependencia población beneficiaria por componentes, promedio 2015-2018.										
Promedio 2015-2018	Municipal		Particular Subvencionado		DL3166		Particular Pagado		Servicio Local de Educación	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	26.777	50,79	25.196	47,79	611	1,16	91	0,17	47	0,09
Componente 1.2 (PSP)	19.272	94,68	934	4,59	22	0,11	4	0,02	123	0,60
Componente 2 (Postítulos)	1.333	75,61	428	24,28	1	0,06	0	0,00	1	0,06

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Si se considera la función que desarrolla el docente al interior del establecimiento educacional, podemos apreciar que un 91,59% de los beneficiarios cumple "docencia de aula" como función principal y otro 2,37% como función secundaria. Ahora bien, llama la atención el 6,04% del total de beneficiarios que ejecuta "otras funciones". Lo anterior es visto de manera negativa por el Panel, en función que por diseño la iniciativa centra su interés en docentes cuya función primigenia es el aula. Como es de esperar, los datos de la población potencial / objetivo no registran docentes en esta última categoría, sí en función principal (97,02%) y secundaria (2,98%).

Cuadro N° 41: Población beneficiaria del Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación función primaria y secundaria
--

Año	Función Principal Docente Aula		Función secundaria Docente Aula		Otras funciones distintas	
	Total	%	Total	%	Total	%
2015	24.692	87,73	746	2,65	2.706	9,61
2016	15.506	92,52	424	2,53	829	4,95
2017	17.231	91,37	476	2,52	1.151	6,10
2018	9.035	94,75	168	1,76	333	3,49
Promedio 2015- 2018	16.616	91,59	454	2,37	1.255	6,04

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP.

Mirando el comportamiento de la variable por componentes, los porcentajes son relativamente estables en las tres líneas de acción del programa. Ahora bien, esta mirada nos permite observar que es en el caso de Actualización y Fortalecimiento donde se concentra la mayor proporción de docentes vinculado a “otras funciones” como función principal. Desde MINEDUC, se ha planteado la posibilidad que dado el carácter dinámico del quehacer docente, la adscripción a “otras funciones” se encuentra “aumentada” no correspondiendo necesariamente con la función principal del docente al momento de ser parte de un programa formativo.

Cuadro N° 42: Comparación función principal y secundaria población beneficiaria por componentes, promedio 2015-2018.						
Promedio 2015- 2018	Función Principal Docente Aula		Función secundaria Docente Aula		Otras funciones distintas	
	Total	%	Total	%	Total	%
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	47.645	90,37	1.215	2,30	3.862	7,33
Componente 1.2 (PSP)	18.613	91,44	578	2,84	1.164	5,72
Componente 2 (Postítulos)	1.629	92,40	70	3,97	64	3,63

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP.

Al considerar el área geográfica en la cual se ubica el establecimiento educacional del docente, los datos dan cuenta que en promedio un 82,57% de los beneficiarios pertenecen al mundo urbano. En contraposición, otro 17,43% trabaja en un contexto rural. Proporciones estables en el periodo. Al comparar con la población potencial / objetivo se aprecia una sobre representación de beneficiarios del ámbito rural, toda vez que la distribución de este sector es de un 13,08% para zonas rurales y 86,92 % para urbanos. Lo anterior puede ser explicado porque oferta privada en contextos rurales es muy escasa, movilizándose una mayor proporción de docentes interesados de participar. En desmedro del ámbito urbano donde pudiesen existir bienes o servicios sustitutos. Con todo, y dado los márgenes consignados, no representa una problemática a juicio del panel, sino más bien, visibiliza el resultado de la puesta en marcha por parte de MINEDUC de estrategias territoriales descentralizadas.

Cuadro N° 43: Población beneficiaria del Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según área geográfica en que se ubica el establecimiento educacional				
Año	Rural		Urbano	
	Total	%	Total	%
2015	4.802	17,06	23.342	82,94
2016	3.129	18,67	13.630	81,33
2017	3.216	17,05	15.642	82,95

2018	1.616	16,95	7.920	83,05
Promedio 2015- 2018	3.191	17,43	15.134	82,57
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP				

La siguiente tabla nos permite ver precisamente dónde se encuentran sobre representados los docentes del mundo rural. Al respecto, podemos apreciar que es en el Componente 2 (Postítulos) que los beneficiarios de sectores rurales participan de mayor manera. Lo anterior, va de la mano con la ejecución de Postítulos en zonas extremas.

Cuadro N° 44: Comparación ruralidad población beneficiaria por componentes, promedio 2015-2018.				
Promedio 2015- 2018	Rural		Urbano	
	Total	%	Total	%
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	7.928	15,04	44.794	84,96
Componente 1.2 (PSP)	4.617	22,68	15.738	77,32
Componente 2 (Postítulos)	593	33,64	1.170	66,36
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP				

Otra variable de interés para la caracterización de la cohorte dice relación al género. Al respecto, un 71,92% de la población beneficiaria es mujer, mientras que un 28,09% hombre. Estos datos son consistentes con la proporción identificada en la población potencial / objetivo. Esto es 73,73% y 26,27% respectivamente.

Cuadro N° 45: Población beneficiaria del Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según género				
Año	Hombre		Mujer	
	Total	%	Total	%
2015	7.818	27,78	20.326	72,22
2016	4.865	29,03	11.894	70,97
2017	4.689	24,86	14.169	75,14
2018	2.925	30,67	6.611	69,33
Promedio 2015- 2018	5.074	28,09	13.250	71,92
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP				

Si analizamos su distribución por componentes, los datos analizados son similares a la caracterización de la población potencial / objetivo.

Cuadro N° 46: Comparación género población beneficiaria por componentes, promedio 2015-2018				
Promedio 2015- 2018	Hombre		Mujer	
	Total	%	Total	%
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	12.719	24,12	40.003	75,88
Componente 1.2 (PSP)	7.644	37,55	12.711	62,45
Componente 2 (Postítulos)	445	25,24	1.318	74,76
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP				

Respecto al promedio de años de experiencia y la edad de la población beneficiaria esta se presenta en el cuadro siguiente. En detalle, el promedio de edad es de casi 40 años, mientras que los años de experiencia es de 11,81. Todos valores similares a la población potencial – objetivo. Esto es 40,4 años de edad promedio y 12,92 años de antigüedad.

Cuadro N° 47: Población beneficiaria del Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según edad y años de experiencia				
Año	Edad		Años de experiencia	
	Promedio	Total	Promedio	Total
2015	40,18	28.144	12,49	27.785
2016	40,42	16.759	12,52	16.533
2017	37,83	18.858	10,42	18.617
2018	39,79	9.536	11,82	9.418
Promedio 2015- 2018	39,56	18.324	11,81	18.088

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Controlando por componentes la información antes vista, podemos ver que es en PSP donde se concentra una población de edad mayor (46,57 años) en comparación a las otras dos líneas (36,94 años en actualización y fortalecimiento, y 38,33 para postítulos). Mismo caso en los años de experiencia (17,36 años). Más adelante se ahonda en este análisis etario.

Cuadro N° 48: Edad promedio y año de experiencia 2015-2018				
Promedio 2015- 2018	Edad		Años de experiencia	
	Promedio	Total	Promedio	Total
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	36,94	52.722	9,81	52.053
Componente 1.2 (PSP)	46,57	20.355	17,36	20.036
Componente 2 (Postítulos)	38,33	1.763	10,00	1.757

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

En cuando al promedio de horas en aula, los datos analizados arrojaron un 29,85 promedio. Muy similar a los 30,29 de la población potencial – objetivo.

Cuadro N° 49: Población beneficiaria del Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según promedio de horas aula		
Año	Promedio horas aula	
	Promedio	Total
2015	29,42	28.126
2016	30,19	16.758
2017	30,04	18.856
2018	29,76	9.536
Promedio 2015- 2018	29,85	18.319

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Ahora bien, si observamos dicho comportamiento conforme los distintos componentes del programa, se advierte un leve aumento en el promedio de horas para el caso de los postítulos (32,26 horas promedio aula).

Cuadro N° 50: Comparación promedio horas aula población beneficiaria por componentes, promedio 2015-2018.		
Promedio 2015- 2018	Promedio horas aula	
	Promedio	Total
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	29,74	52.708
Componente 1.2 (PSP)	29,84	20.348
Componente 2 (Postítulos)	32,26	1.763
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP		

En relación a los resultados de la Evaluación Docente, los datos provistos permiten identificar una dispersión de los datos homogénea (dentro de cada categoría) en el periodo de evaluación. A nivel general, se observa una fuerte concentración de beneficiarios en las dos más altas categorías (Competente 68,01% y Destacado 14,54%) y una menor proporción de docentes en los rangos inferiores de calificación (Insatisfactorio 0,88% y Básico 16,44%). Todos los datos coincidentes con la población potencial / beneficiaria.

Cuadro N° 51: Población beneficiaria del Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según resultados de evaluación docente								
Año	Insatisfactorio		Básico		Competente		Destacado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
2015	38	0,96	856	21,70	2.697	68,37	338	8,57
2016	34	1,02	479	14,32	2.348	70,19	484	14,47
2017	19	0,65	388	13,30	1.910	65,48	600	20,57
2018	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i	s/i
Promedio 2015-2018	30	0,88	574	16,44	2.318	68,01	474	14,54
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP								

El siguiente cuadro permite evidenciar una situación ya documentada en este informe. En particular, la participación de beneficiarios de PSP en todas las categorías de resultados de la evaluación docente. Otro elemento adicional que emana de este cuadro se relaciona con cerca de 10% de beneficiarios (Insatisfactorio y Básico) que fueron parte de algún postítulo. De acuerdo a las orientaciones de ambos componentes, circunstancias como estas no son las esperadas en su priorización de beneficiarios. Si bien el panel es consciente que la normativa legal impide la prohibición de cursar alguna determinada línea formativa, creemos que podrían instaurarse criterios o priorizaciones más efectivas según corresponda.

Cuadro N° 52: Comparación resultados evaluación docente población beneficiaria por componentes, promedio 2015-2018.								
Promedio 2015- 2018	Insatisfactorio		Básico		Competente		Destacado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	10	0,21	496	10,31	3.295	68,47	1.011	21,01
Componente 1.2 (PSP)	82	1,48	1.286	23,25	3.789	68,50	374	6,76
Componente 2 (Postítulos)	1	0,33	28	9,30	189	62,79	83	27,57
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP								

Ante la pregunta de cómo se resuelve el problema de la autoselección en este programa y en cada uno de sus componentes, se desarrolló el siguiente ejercicio a través de modelos probabilísticos. Estos modelos resumen la información presentada en las tablas anteriores, y muestran las distintas probabilidades que tienen de participar los docentes según sus características, manteniendo todo lo demás constante.

El siguiente cuadro muestra los resultados de un modelo *probit* para todos los participantes del programa, así como también por cada componente. Es importante destacar que el signo del coeficiente se interpreta como la dirección del efecto, pero no es el efecto marginal, por lo cual debe ser leído con cuidado.

Este ejercicio sirve como resumen para indicar que, por ejemplo, en los subcomponente 1.1 y 1.2 tienen mayor probabilidad de participar mujeres y en el Componente 2 los hombres, manteniendo todo lo demás constante. Se observa que para todos los modelos y componentes, la variable ruralidad es estadísticamente significativa y de signo positivo, lo que indica que si el docente pertenece a algún establecimiento educacional rural, aumenta su probabilidad de participar en todos los componentes, manteniendo todo lo demás constante. Esto mismo ocurre si la dependencia del establecimiento es municipal.

Llama la atención la variable de edad, la cual indica que solo en los PSP habría una mayor probabilidad de participar si aumenta la edad. Esto está explicado porque los docentes de más edad presentan peores resultados relativos en la evaluación docente.

Cuadro N° 53: Modelos Probit y autoselección en Programas de Formación Docente del CPEIP

	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
VARIABLES	Tratado Programa (0/1)	Tratado (0/1) Componente 1.1	Tratado (0/1) Componente 1.2	Tratado (0/1) Componente 2
dummy_mujer	-0.044 (9.56)**	0.04 (7.27)**	0.084 (5.29)**	-0.226 (9.31)**
Edad	-0.007 (37.70)**	-0.016 (71.47)**	0.009 (14.81)**	-0.038 (33.85)**
dummy_municipal	0.407 (94.26)**	0.138 (28.02)**	0.634 (22.50)**	0.414 (17.89)**
dummy_rural	0.076 (13.13)**	0.054 (7.74)**	0.055 (2.94)**	0.16 (6.97)**
dummy_tit_educ	0.194 (20.92)**	0.151 (14.34)**	0.265 (7.88)**	
horas_aula	-0.006 (27.43)**	-0.004 (17.61)**	-0.006 (7.43)**	
_cons	-1.203 (94.66)**	-0.827 (56.10)**	-0.692 (13.42)**	-0.641 (12.19)**
Observations	713,433	559,686	30,280	109,407

* p<0.05; ** p<0.01

Fuente: Elaboración propia en base a salida de STATA

Análisis de Cobertura

En relación a la cobertura del programa respecto a la población potencial / objetivo, se aprecia en primer lugar una población potencial / objetivo que varía en un 6,95 % para el periodo de evaluación, cifrándose en un valor promedio de 177.121 individuos. Un crecimiento estable entre años y acorde al aumento de docentes al interior del sistema educativo chileno, como se indicó al comienzo de este documento.

Introduciendo el número de beneficiarios en el análisis, se observa un valor promedio de 18.962 personas para el periodo 2015 – 2018. En términos de variación porcentual consignamos una caída de 62,14%, toda vez que el primer año se alcanzó una cifra de 28.915 beneficiarios, descendiendo a 18.962 en el año 2018.

Con todo, el porcentaje de beneficiarios respecto a la población potencial / objetivo, alcanzó un valor promedio de 10,80%. Desagregando su comportamiento de manera anual, el año 2015 se alcanzó el porcentaje más alto con un 16,90%, mientras que el valor más bajo aconteció en el año 2018 con un 5,98%. Así, la variación porcentual del periodo en cuanto a cobertura arrojó un -64,61%. La baja cobertura del 2018 se explica principalmente por la caída en los beneficiarios de los cursos e-learning del componente 1.1, lo que se compensa con un aumento en los cursos b-learning. Esto hace que la cobertura sea menos masiva, pero de mayor profundidad/calidad relativa (diferencia que cabría esperarse entre un curso e versus uno b learning).

Por último, un dato adicional que es importante considerar, dice relación a la cobertura acumulada del periodo de evaluación (2015-2018). Al respecto, este indicador dio cuenta de un 31,22% que resulta del total de docentes rut únicos beneficiarios (55.291) dividido por el promedio de la población objetivo del periodo (177.121). Este dato es relevante en función que los servicios de formación no están necesariamente circunscritos con “años formativos”.

Cuadro N° 54: Cobertura Años 2015-2018 (RUT Únicos)			
Año	Población Potencial/Objetivo (a)	Beneficiarios Efectivos (b)	% Beneficiarios respecto a Población Potencial y Objetivo (b)/(a)
2015	171.113	28.915	16,90%
2016	175.245	17.009	9,71%
2017	179.115	18.978	10,60%
2018	183.012	10.946	5,98%
Promedio	177.121	18.962	10,80%
%Variación 2015-2018	6,95%	-62,14%	-64,61%
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC/CPEIP			

A continuación, se presenta el mismo análisis de cobertura pero desagregado por componentes.

Para el caso del componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento), las tendencias y promedios registrados son muy similares al total de los componentes. En primer lugar, la población potencial / objetivo es idéntica por definición (6,95%), los beneficiarios efectivos decaen fuertemente cada año (-64,29%) y la cobertura promedio se sitúa en un 7,82%, con una fuerte tendencia a la baja de -66,61%. La explicación de esta caída es la misma que la identificada en el cuadro anterior (aumento relativo en el periodo de evaluación de cursos b versus e learning).

Cuadro N° 55: Cobertura Años 2015-2018 Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)			
Año	Población Potencial/Objetivo	Beneficiarios Efectivos (b)	% Beneficiarios respecto a Población Potencial y

	(a)		Objetivo (b)/(a)
2015	171.113	21.099	12,33%
2016	175.245	10.890	6,21%
2017	179.115	15.444	8,62%
2018	183.012	7.535	4,12%
Promedio	177.121	13.742	7,82%
%Variación 2015-2018	6,95%	-64,29%	-66,61%

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC/CPEIP

Desagregando la información para el componente 1.2 (PSP) se identificó un valor promedio de la población potencial de 4.337, con un incremento porcentual de 59,5%. Por otra parte, el número de beneficiarios lo situamos en un valor promedio de 5.164 docentes, con una fuerte tendencia a la baja (-60,1%). Lo anterior, trasunta en una tasa de cobertura promedio de 129,14%, pero también descendente (-75,00%).

Cuadro N° 56: Cobertura Años 2015-2018 Componente 1.2 (PSP)			
Año	Población Potencial/Objetivo* (a)	Beneficiarios Efectivos (b)**	% Beneficiarios respecto a Población Potencial y Objetivo (b)/(a)
2015	3.234	8.326	257,45%
2016	4.961	6.321	127,41%
2017	3.996	2.691	67,34%
2018	5.157	3.318	64,33%
Promedio	4.337	5.164	129,14%
%Variación 2015-2018	59,5%	-60,1%	-75,00%

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC/CPEIP.
 *Corresponde a los docentes con evaluaciones insatisfactorias y básicas vigentes a cada año, según Cuadro 38.
 **Corresponde al número de docentes rut único capacitados por el componente en dicho año

Cuadro N° 57: Cobertura Años 2015-2018 Componente 2 (Postítulos)			
Año	Población Potencial/Objetivo (a)	Beneficiarios Efectivos (b)*	% Beneficiarios respecto a Población Potencial y Objetivo (b)/(a)
2015	38.296	264	0,69%
2016	37.553	61	0,16%
2017	35.711	1.191	3,34%
2018	35.246	264	0,75%
Promedio	36.702	445	1,23%

%Variación 2015-2018	-7,96%	0,00%	8,65%
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC/CPEIP. *Corresponde al número de docentes rut único capacitados por el componente en dicho año			

Finalmente, una cobertura promedio de 10,80% puede ser analizada desde diferentes miradas. En términos comparativos, el programa Beca Vocación de Profesor (BVP)⁶² registró valores promedio de 53,4% y 18,3% para sus dos componentes (EPG 2014). Por su parte, el Programa de Liderazgo Educativo (PLE)⁶³, consignó un 28,3% para su componente número uno asociado a la formación (EPG 2010). Si se considera estas dos iniciativas, el programa evaluado presenta un bajo porcentaje de cobertura. Lo anterior, teniendo claro lo complejo que resulta alcanzar un mayor desempeño con un programa tan masivo como el evaluado en esta EPG.

En la vereda opuesta, otro eje de comparación es el que nos posibilita la “Evaluación en profundidad de los programas de perfeccionamiento docente para profesionales de la educación⁶⁴” realizado por Capablanca Consultores en el año 2010 por encargo de la DIPRES. Esta investigación identificó indicadores de cobertura menores a los alcanzados por el programa evaluado en esta oportunidad. Como lo indica la siguiente tabla, ninguno de los programas y/o componentes evaluados supera el 10% de cobertura.

Cuadro N° 58: Resultados de Cobertura estudio “Evaluación en profundidad de los programas de perfeccionamiento docente para profesionales de la educación”.

⁶² BVP tiene por objeto atraer a estudiantes de alto rendimiento académico a las carreras de pedagogía y educación. Para ello, ofrece una beca de arancel a estudiantes de primer año que ingresan a carreras elegibles de pedagogía y que obtengan sobre 600 puntos en la Prueba de Selección Universitaria (PSU), o 580 puntos en el caso de estudiantes cuyas notas de la enseñanza media se encuentren en el 10% superior de su cohorte de egreso. La beca cubre el 100% del arancel real y la matrícula en carreras de pedagogía elegibles, por la duración formal de la carrera.

⁶³ PLE se inició en el año 2007 y forma parte del Área de Formación Continua del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). El objetivo del PLE es contribuir al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación mediante el mejoramiento de las competencias de liderazgo educativo y gestión pedagógica de los docentes directivos, docentes técnicos pedagógicos, sostenedores de establecimientos subvencionados y sus equipos técnicos.

⁶⁴ Esta investigación brinda información relacionada con la evaluación de 11 programas de perfeccionamiento docente para el periodo 2000 – 2007 ejecutadas desde el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

Programa	Componente	Cobertura	Año								Población Objetivo (*)
			2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Pasantías Nacionales		Anual	-	1,25%	1,47%	1,16%	1,11%	1,09%	0,91%	-	10.868 ^e
		Acumulada	-	1,25%	2,72%	3,88%	5,00%	6,09%	7,00%	-	
Perfeccionamiento en áreas prioritarias de la Enseñanza Básica y Media	Talleres Comunales	Anual	-	3,88%	4,90%	7,22%	7,40%	8,00%	8,81%	4,28%	83.006 ^d
		Acumulada	-	3,88%	8,78%	16,00%	23,40%	31,40%	40,21%	44,49%	
	Apropiación Curricular	Anual	-	-	-	1,02%	1,97%	2,11%	1,78%	1,31%	109.228 ^d
		Acumulada	-	-	-	1,02%	2,99%	5,10%	6,88%	8,20%	
	Estadías de Especialización	Anual	-	-	-	1,06%	1,18%	-	-	-	4.732 ^d
		Acumulada	-	-	-	1,06%	2,24%	-	-	-	
	Minicomputadores	Anual	-	-	-	-	5,95%	2,17%	-	-	7.415 ^d
		Acumulada	-	-	-	-	5,95%	8,12%	-	-	
	NTIC's	Anual	-	-	0,67%	0,87%	0,51%	0,72%	0,54%	0,91%	196.041 ^d
		Acumulada	-	-	0,67%	1,54%	2,05%	2,76%	3,31%	4,22%	
Formación Continua para Profesionales de la Educación	Educación Parvularia	Anual	-	-	-	12,48%	16,52%	7,73%	11,03%	-	12.627 ^d
		Acumulada	-	-	-	12,48%	29,00%	36,73%	47,76%	-	
	Educación Emocional	Anual	-	0,19%	0,05%	0,15%	0,10%	-	-	-	169.835 ^d
		Acumulada	-	0,19%	0,24%	0,39%	0,50%	-	-	-	
	Directores en Servicio	Anual	-	-	-	-	0,40%	0,70%	5,50%	-	13.427 ^d
		Acumulada	-	-	-	-	0,40%	1,10%	6,60%	-	
Postítulos		Anual	-	-	-	-	-	1,38%	1,76%	3,69%	47.122 ^d
		Acumulada	-	-	-	-	-	-	1,38%	3,14%	
Plan de Matemáticas	Talleres Comunales	Anual	-	-	-	-	-	3,50%	-	-	23.577 ^d
		Acumulada	-	-	-	-	-	3,50%	-	-	
	Apropiación Curricular	Anual	-	-	-	-	2,58%	1,87%	2,24%	-	23.577 ^d
		Acumulada	-	-	-	-	2,58%	4,45%	6,69%	-	
	Postítulos	Anual	-	-	-	-	0,70%	0,00%	2,8%	-	18.793 ^d
		Acumulada	-	-	-	-	0,70%	0,70%	3,5%	-	
Perfeccionamiento en el Exterior		Anual	0,54%	0,27%	0,27%	0,24%	0,24%	0,08%	-	-	169.835 ^d
		Acumulada	0,54%	0,81%	1,08%	1,33%	1,57%	1,64%	-	-	
Liderazgo Educativo		Anual	-	-	-	-	-	-	-	8,27%	20.251 ^d
		Acumulada	-	-	-	-	-	-	-	8,27%	
Redes Pedagógicas Locales		Anual	-	-	-	-	-	0,87%	-	-	26.222 ^d
		Acumulada	-	-	-	-	-	0,87%	-	-	
Perfeccionamiento de Docentes de la Enseñanza Media Técnico Profesional		Anual	-	-	-	-	-	-	-	6,90%	16.776 ^d
		Acumulada	-	-	-	-	-	-	-	6,90%	

Fuente: Capablanca Consultores 2010.

Otra forma de analizar el comportamiento de la cobertura del programa, dice relación con aquellos docentes que no participan en ninguna actividad formativa ofrecida o gestionada desde CPEIP. Considerando la cobertura promedio anual de 10,80% en el periodo de evaluación, cabría preguntarse: ¿Qué sucede con el otro 89,20%% de docentes de la población potencial / objetivo? ¿Cursarán programas en la oferta privada (entidades de educación superior) o ejercen sus funciones sin perfeccionamientos o especializaciones? Estas interrogantes son más amplias si consideramos los profesores del ámbito privado, que si bien no son parte de la población potencial / objetivo, sí son actores del sistema educativo nacional.

Una hipótesis preliminar dice relación a un abordaje "móvil" de análisis, en el cual cabría centrar el enfoque no en una lógica anual, sino en un periodo de tiempo más amplio. Es decir, evidenciar la proporción de docentes que se capacitan en un periodo determinado de tiempo y sus trayectorias de formación.

En suma, este apartado evidencia una tendencia a la baja en el número de beneficiarios que atiende la iniciativa conforme los años que comprende la evaluación. De igual forma, llama la atención la participación de docentes que no forman parte de la población potencial / objetivo (menor en muchos casos). De igual forma, no corresponde la presencia de beneficiarios en esta iniciativa que realizan “otras funciones”. Es una situación a mejorar.

Ahora bien, se valora de buena manera las sobre representaciones (también bajas) de beneficiarios de zonas rurales y/o pertenecientes al sector municipal, toda vez que apuntan a los sectores desfavorecidos declarados en el diseño. Lo anterior, fruto de recientes iniciativas impulsadas desde CPEIP. Con todo, es importante que este grupo de docentes acceda a mejorar su desempeño para incidir en los resultados de aprendizaje de los y las estudiantes, variables correlacionadas en los estudios nacionales.

En cuanto a indicadores más específicos de cobertura, el programa presenta una población potencial / objetivo que ha crecido levemente en el periodo de evaluación. En contraparte, los beneficiarios han descendido ostensiblemente año tras año. Dado lo anterior, el porcentaje de beneficiarios respecto a la población potencial / objetivo también ha decaído fuertemente. La situación más problemática se observa en el componente 2 (postítulos).

Finalmente, es importante señalar que el programa no dispone de metas de coberturas definidas anualmente.

1.4. Calidad (satisfacción de los beneficiarios efectivos, oportunidad, comparación respecto a un estándar)

El análisis de calidad se efectuó a partir del estudio complementario solicitado para la presente EPG. Los indicadores que se analizan en este apartado fueron cuantificados a partir de dicho estudio.

INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO	
Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo
2) Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	2) (Número de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente/ Total de beneficiarios(as) encuestados(as) en el año t)*100.
5) Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	5) (Número de beneficiarios(as) que expresa que la oferta formativa a la que accede es pertinente a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente en el año t/Total de beneficiarios(as) encuestados en el año t)*100
6) Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida. <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	6) (Número de beneficiarios(as) que expresa que la oferta formativa a la que accede cumple con sus expectativas de calidad en el año t/Total de beneficiarios(as) encuestados en el año t)*100

Es importante señalar que para la cuantificación de los indicadores señalados precedentemente se utilizó los resultados de las encuestas de satisfacción que las instituciones ejecutoras aplican al término de las acciones formativas en el componente 1, ya que para el componente 2 no se dispuso de esa información.

Por otra parte, a nivel de propósito se cuantificó 2016-2017-2018, ya que no se accedió a datos para 2015 en el subcomponente 1.1.

En las siguientes tablas “Sí” corresponde a la presencia positiva del atributo evaluativo en la respuesta del encuestado, mientras que “No”, alude a la ausencia de este atributo positivo. Estos resultados deben analizarse con cautela, debido a que han sido construidos homogeneizando la variable de resultado a partir de diferentes formatos de instrumentos. Esto se debe a que hay diferencias tanto en las preguntas de las encuestas, como en las categorías de respuesta.

Cuadro N° 59: Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente.						
	2016		2017		2018	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	633	18,7	345	10,6	694	18,6
Sí	2.754	81,3	2.899	89,4	3.047	81,4
Total	3.387	100,0	3.244	100,0	3.741	100,0

Fuente: Estudio Complementario

Cuadro N° 60: Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente.						
	2016		2017		2018	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	245	12,8	259	10,2	378	17,4
Sí	1.670	87,2	2.281	89,8	1.790	82,6
Total	1.915	100	2.540	100	2.168	100

Fuente: Estudio Complementario

Cuadro N° 61: Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida.						
	2016		2017		2018	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	717	21,2	735	22,7	797	21,3
Sí	2.668	78,8	2.504	77,3	2.944	78,7
Total	3.385	100,0	3.239	100,0	3.741	100,0

Fuente: Estudio Complementario

Los resultados de los indicadores a nivel agregado son consistentes con la información provista a nivel de subcomponentes. Al menos tres cuartas partes de los beneficiarios establecieron juicios favorables respecto de la formación recibida. En esta línea, el indicador de cumplimiento expectativas de calidad es el de menor valoración al comparar entre los tres, aunque todos son mayoritariamente positivos.

Los atributos de las variables de caracterización (edad, años de antigüedad, sexo y dependencia del establecimiento educacional), no hacen diferencias relevantes a la hora de establecer una valoración respecto de la contribución, pertinencia, calidad y satisfacción con los programas en que se participó. Este patrón se distinguió en todas las variables consideradas para el análisis. Lo mismo sucede si se contrastan estos resultados con la categoría de desempeño obtenida en la Evaluación Docente, donde no se distinguen diferencias relevantes (ver Anexo estudio complementario). Es decir, los beneficiarios valoran positivamente las acciones formativas con independencia de sus características en edad, sexo,

años de servicio docente, dependencia del establecimiento educacional y la categoría obtenida en la evaluación docente.

INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES	
10) Porcentaje de docentes que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con las acciones formativas en que participaron durante el año t. <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	10) (N° de docentes que responden la encuesta de cierre declarando sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con de las acciones formativas en que participaron durante el año t, /Total de docentes que responden la encuesta de cierre durante el año t,)*100
15) Porcentaje de profesores(as) que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con los PSP. <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	15) N° de beneficiarios que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con los PSP en el año t/Total de beneficiarios participantes en PSP encuestados en el año t)*100

Resultados Subcomponente 1.1.

Cuadro N° 62: Porcentaje de docentes que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con las acciones formativas en que participaron durante el año t.						
	2016		2017		2018	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	303	15,7	419	16,2	360	16,6
Sí	1.624	84,3	2.168	83,8	1.808	83,4
Total	1.927	100	2.587	100	2.168	100
Fuente: Estudio Complementario						

Los resultados de la satisfacción de los beneficiarios respecto de la oferta formativa del subcomponente 1.1 vuelven a ser mayoritariamente positivos, en este caso superando todos los años el 83% del total.

Resultados Subcomponente 1.2.

Cuadro N° 63: Porcentaje de profesores(as) que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con los PSP (igual o mayor a 6)								
	2015		2016		2017		2018	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
No	241	22,1	266	18,1	85	12,6	300	19,1
Sí	850	77,9	1201	81,9	589	87,4	1274	80,9
Total	1091	100	1467	100,0	674	100,0	1574	100,0
Fuente: Estudio Complementario								

Salvo en el año 2015, en 2016, 2017 y 2018 al menos un 80% de los participantes encuestados evaluaron con nota entre 6 y 7 las preguntas consideradas para el indicador de satisfacción de los beneficiarios PSP. Una posible explicación para los resultados del 2015 dice relación con la alta tasa de participación de docentes sin evaluación docente, lo cual podría ser la causa de su “mayor disconformidad”. Esto considerando que el foco de los PSP es para los docentes básicos e insatisfactorios y, por tanto, los cursos debieran ser dirigidos en “contenido” a dichos docentes.

En síntesis, se aprecia una valoración favorable en todos los indicadores, lo cual es indicativo de satisfacción de los beneficiarios para con el componente 1, lo cual permite concluir que los procesos de adjudicación de las acciones formativas a las instituciones ejecutoras han sido rigurosos y han resguardado los criterios de calidad y pertinencia que la institución ha establecido para certificar el perfeccionamiento docente. Siendo esto positivo, el programa no analiza la información recopilada a través de estas encuestas de opinión implementadas por las instituciones ejecutoras, lo cual es una debilidad a nivel de gestión. Por otra parte, el instrumento de satisfacción no posee un diseño estándar, de manera tal que el programa pueda efectuar análisis y reportes en forma anual y comparada. Este aspecto es una debilidad, ya que CPEIP no dispone de un instrumento de consulta propio que le permita evaluar mediante la opinión de beneficiarios, la calidad, pertinencia y contribución de las acciones formativas al desempeño docente.

Desde la perspectiva de las instituciones ejecutoras, el programa no ha evaluado la opinión de éstas respecto a los procesos de adjudicación, cuestión que podría reportar información para la mejora continua de dichos procesos, como por ejemplo; claridad del contenido de las Intenciones de Compra o Términos de Referencia, pertinencia de los plazos, documentación, entre otros.

2. ECONOMÍA

En esta sección corresponde evaluar la capacidad de planificar y ejecutar el gasto según su programación y, en general, todo lo relativo al manejo de los recursos financieros del programa.

2.1. Fuentes y uso de recursos financieros

En el cuadro siguiente se presenta el presupuesto total asociado al Programa, según se consigna en la Ley de Presupuestos de cada año. El presupuesto presentado corresponde al total, luego de sumar las distintas asignaciones presupuestarias que componen el Programa, las cuales han ido variando durante el periodo de evaluación.

A continuación, se detallan específicamente para cada año la composición de asignaciones presupuestarias totales presentadas en el cuadro.

- **Año 2015:** El presupuesto del programa proviene de Partida 09, capítulo 01, Subsecretaría de Educación, Programa 04 Desarrollo curricular y evaluación, **Ítem de asignación presupuestaria 133** "Perfeccionamiento de los Profesionales de la Educación"; y Programa 12 Fortalecimiento de la educación escolar pública, **Ítem de asignación presupuestaria 054** Perfeccionamiento para Profesionales de la Educación.
- **Año 2016:** Partida 09, Capítulo 01, Subsecretaría de Educación, Programa 12, Fortalecimiento de la educación escolar pública, **ítem de asignación presupuestaria 054** Perfeccionamiento para Profesionales de la Educación; y Programa 04 Desarrollo curricular y evaluación, **ítem de asignación presupuestaria 133** Perfeccionamiento de los Profesionales de la Educación.
- **Año 2017:** Partida 09, Capítulo 01, Subsecretaría de Educación, Programa 12 Fortalecimiento de la educación escolar pública, **ítem de asignación presupuestaria 054** Perfeccionamiento para Profesionales de la Educación y; Programa 04 Desarrollo curricular y evaluación, **ítem de asignación presupuestaria 133** Perfeccionamiento de los Profesionales de la Educación.
- **Año 2018:** Partida 09, Capítulo 01, Subsecretaría de Educación, Programa 04 Desarrollo profesional docente y directivo, **ítem de asignación presupuestaria 133** Formación de los Profesionales de la Educación; y Partida 09, Capítulo 17, Ministerio de educación, Dirección de educación pública, Programa 02 (Fortalecimiento de la educación escolar pública), **asignación 054**

(Formación para Profesionales de la Educación). También se incorpora desde este año la **asignación presupuestaria 621** (Programa Educación Técnico Profesional), proveniente de la Partida 09, Capítulo 01, Programa 03 (Mejoramiento de la Calidad de la Educación).

- **Año 2019:** Partida 09, Capítulo 01, Subsecretaría de Educación, Programa 04 Desarrollo profesional docente y directivo, **ítem de asignación presupuestaria 133** Formación de los Profesionales de la Educación; y Partida 09, Capítulo 17, Ministerio de educación, Dirección de educación pública, Programa 02 (Fortalecimiento de la educación escolar pública), **asignación 054** (Formación para Profesionales de la Educación). También se incorpora desde este año la **asignación presupuestaria 621** (Programa Educación Técnico Profesional), proveniente de la Partida 09, Capítulo 01, Programa 03 (Mejoramiento de la Calidad de la Educación).

La incorporación de la asignación 621 para los años 2018 y 2019 corresponde a la reformulación sufrida por el programa en el año 2017 y que incluyó presupuesto para acciones formativas para docentes de la Educación Media Técnico Profesional (EMTP).

En términos generales, como se observa en el cuadro, el programa se financia íntegramente con presupuesto de la nación, sin recibir para su funcionamiento recursos extrapresupuestarios.

Cuadro N° 64: Fuentes de financiamiento total del Programa, período 2015 - 2019 (en miles de pesos año 2019)

Fuentes de Financiamiento	2015		2016		2017		2018		2019		Variación
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	2015-2019
1. Presupuestarias	\$ 8,703,996	100%	\$ 8,705,164	100%	\$ 6,836,689	100%	\$ 9,087,541	100%	\$ 10,633,243	100%	22%
1.1. Asignación específica al Programa	\$ 8,703,996	100%	\$ 8,705,164 ⁶⁵	100%	\$ 6,836,689	100%	\$ 9,087,541	100%	\$ 10,633,243	100%	22%
1.2. Asignación institución responsable (ítem 21, 22 y 29, entre otros)	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	0%
1.3. Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	0%
2. Extrapresupuestarias	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	0%
2.1 Otras fuentes, sector privado, aportes de beneficiarios, organismos internacionales, etc.	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	0%
Total	\$ 8,703,996		\$ 8,705,164		\$ 6,836,689		\$ 9,087,541		\$ 10,633,243		22%

Fuente: Elaboración propia en base a información de las leyes de presupuestos correspondientes a cada año

El cuadro N° 65 presenta la participación relativa que tiene el programa en el presupuesto de la institución responsable, la que en términos formales corresponde a la Subsecretaría de Educación. Se puede observar que representa una fracción más bien menor del presupuesto total de la Subsecretaría. Sin embargo, el programa al estar inserto en el CPEIP, organismo bien definido con un objetivo en particular ("implementar y ejecutar la ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente"), no se evalúa a priori esta baja participación relativa como un antecedente negativo.

⁶⁵ Esta cifra tiene incorporado \$250.000 (miles de pesos 2016) que estaban en la ley de presupuestos original del año 2016, pero que fueron reducidos de la asignación presupuestaria 133 por el Decreto 4 del Ministerio de Hacienda correspondiente al 14 de enero de 2016.

Cuadro N° 65: Presupuesto del Programa respecto del Presupuesto de la Institución Responsable, período 2015-2019 (en miles de pesos año 2019)			
Año	Presupuesto inicial de la Institución responsable	Presupuesto Inicial del Programa (Asignación en Ley de Presupuesto)	% Respecto del presupuesto inicial de la institución responsable
2015	\$ 6,963,195,035	\$ 8,703,996	0.13%
2016	\$ 7,745,873,569	\$ 8,705,164	0.11%
2017	\$ 8,359,714,416	\$ 6,836,689	0.08%
2018	\$ 8,331,533,989	\$ 9,087,541	0.11%
2019	\$ 8,729,458,892	\$ 10,633,243	0.12%

Fuente: Elaboración propia en base a información de las leyes de presupuestos correspondientes a cada año.

Un hecho importante a destacar es que, durante el transcurso de esta evaluación y a través de reuniones con la contraparte técnica del CPEIP, se concluyó que el presupuesto inicial anteriormente indicado no era el más idóneo para hacer una evaluación del programa en términos financieros. Esto principalmente por dos razones:

1. Tiene incorporado otras acciones formativas realizadas por el CPEIP que no tienen relación con el programa evaluado, tampoco con ninguno de los componentes y subcomponentes definidos. Entre estos se cuentan: (i) Formación de asistentes de la educación no profesionales; (ii) Becas a docentes para realizar Pasantías de Matemáticas y Ciencias en el Extranjero; (iii) Red Maestros de Maestros; (iv) Escuela de Directivos; entre otros.
2. Los recursos financieros consignados en la ley de presupuesto no son recibidos íntegramente por el CPEIP para la ejecución de los programas definidos para esta evaluación. Una parte menor del presupuesto inicial es asignado a otras Divisiones del MINEDUC.

Por este motivo se procedió a descomponer el presupuesto inicial anteriormente presentado, de manera de separar lo que realmente corresponde a los programas que se están evaluando. Solo de esta manera es posible emitir juicios robustos y que permitan integrar el análisis con las otras secciones del presente informe. Por lo pronto y principalmente, respecto del análisis de eficiencia de la siguiente sección, el cual relaciona gasto y niveles de producción de los distintos componentes.

El cuadro 66 muestra el presupuesto inicial destinado íntegramente a las actividades formativas evaluadas en la presente evaluación. Es posible observar que este representa, en promedio para el periodo de evaluación, cerca del 61% del presupuesto agregado presentado anteriormente. Más importante aún, este presupuesto aumenta en cerca de un 36% entre los años 2015 y 2019, alcanzando más de \$6 mil millones para el presente año.

En el caso particular del año 2018, el aporte presupuestario de otra institución pública corresponde a una transferencia del Ministerio de Hacienda. Esto ocurrió como hecho excepcional dado que hasta el Proyecto de Ley 2018 la asignación 054 era parte del Programa 12 de la Subsecretaría de Educación. Sin embargo, cuando se despacha la Ley de Presupuestos 2018 los recursos pasan a la Dirección de Educación Pública (DEP), creada ese año, lo que no permitía formalmente su utilización por parte del Programa. Por este motivo, la Subsecretaría de Educación tramita un ajuste presupuestario vía DIPRES para reingresar los recursos. Esto se materializa según decreto del Ministerio de Hacienda (ORD 562), correspondiente a abril del 2018. Posteriormente, en la sección de ejecución presupuestaria se analizará el impacto que tuvo esta situación.

Es importante destacar también que la “Asignación institución responsable”, corresponde a los gastos del personal del Programa en el Subtítulos 21 para los años en evaluación (no se dispone de esta información para el año 2019). Estas cifras no forman parte del presupuesto propiamente tal del Programa, ya que

corresponde a información de gasto que se paga desde el nivel central (Subsecretaría de Educación). Esta información fue proporcionada por Mineduc, División Administración General – RRHH. Se incorpora de igual manera en este cuadro para tener una visión general del Programa, más se debe tomar en cuenta para el análisis de los cuadros posteriores según corresponda.

Cuadro N° 66: Fuentes de financiamiento reales del Programa, período 2015 - 2019 (en miles de pesos año 2019)											
Fuentes de Financiamiento	2015		2016		2017		2018		2019		Variación 2015-2019*
	Monto	%	%								
1. Presupuestarias	\$ 5,132,626	100%	\$ 5,937,523	100%	\$ 5,204,730	100%	\$ 6,961,006	100%	\$ 6,119,108	100%	19%
1.1. Asignación específica al Programa	\$ 4,585,161	89%	\$ 5,332,924	90%	\$ 4,496,426	86%	\$ 2,229,420	32%	\$ 6,119,108	100%	33%
1.2. Asignación institución responsable (ítem 21, 22 y 29, entre otros) ⁶⁶	\$ 547,465	11%	\$ 604,598	10%	\$ 708,305	14%	\$ 682,063	10%	\$ 0	0%	25% ⁶⁷
1.3. Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 4,049,523	58%	\$ 0	0%	0%
2. Extrapresupuestarias	\$ 0	0%	0%								
2.1 Otras fuentes, sector privado, aportes de beneficiarios, organismos internacionales, etc.	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	0%
Total	\$ 5,132,626		\$ 5,937,523		\$ 5,204,730		\$ 6,961,006		\$ 6,119,108		36% ⁶⁸

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5.
*los diferenciales donde no se tienen las cifras 2019 fueron calculados con respecto al 2018.

En los cuadros siguientes se revisa la desagregación que determina el presupuesto inicial con el cual se trabajará finalmente para esta evaluación. En el primero, se detalla la transferencia definitiva que realiza DIPLAP a CPEIP para la ejecución de los Programas; y, en la segunda tabla se refleja cuanto destina del presupuesto el CPEIP a los Programas de Formación Docente versus otros programas e iniciativas ejecutadas por el organismo.

Cuadro N° 67: Presupuesto total asignado por DIPLAP a CPEIP, período 2015 - 2019 (en miles de pesos año 2019)

	2015	2016	2017	2018	2019
Ley Presupuesto	8,703,996	8,705,164	6,836,689	9,087,541	10,633,243
Presupuesto Asignado a CPEIP por DIPLAP	8,647,950	8,379,101	6,780,251	7,177,237	7,037,317
Presupuesto Asignado a otras Divisiones MINEDUC	56,046	326,063	56,437	1,910,304	3,595,926

⁶⁶ La información reportada en esta fila corresponde los gastos del Programa en el Subtítulos 21 (Personal), para los años en evaluación. Es importante destacar que estas cifras corresponden a información de gasto que se paga desde el nivel central (Subsecretaría de Educación), por lo cual no se encuentra contenida en el presupuesto del Programa. Esta información fue proporcionada por Mineduc, División Administración General – RRHH. Adicionalmente, se aclara que no se encuentra aún disponible el dato para 2019.

⁶⁷ Se calcula con respecto al 2018 por no tener el dato 2019.

⁶⁸ Se calcula con respecto al 2018 para hacer la serie comparable, pues no se cuenta con el dato de gasto en personal para 2019.

Cuadro N° 68: Presupuesto total asignado por CPEIP a los Programas de Formación Docente en evaluación, período 2015 - 2019 (en miles de pesos año 2019)

	2015	2016	2017	2018	2019
Presupuesto Asignado a CPEIP por DIPLAP	8,647,950	8,379,101	6,780,251	7,177,237	7,037,317
Presupuesto Inicial Programa Formación Docente	4,585,161	5,332,925	4,496,426	6,278,942	6,119,108
Presupuesto Otros - Gastos Operacional) ⁶⁹	4,062,789	3,046,176	2,283,826	898,294	918,209

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5.

En el cuadro N° 69 se aprecia el gasto total del Programa en el periodo de evaluación. Por su parte, el cuadro N° 70 presenta la descomposición de dicho gasto para cada año. La información reportada en la fila de "Personal", corresponde a los gastos del Programa en el Subtítulos 21 para los años en evaluación. Es importante destacar que estas cifras corresponden a información de gasto que se paga desde el nivel central (Subsecretaría de Educación), por lo cual no se encuentra contenida en el presupuesto del Programa. Esta información fue proporcionada por Mineduc, División Administración General – RRHH.

Cuadro N° 69: Gasto Total del Programa evaluado, período 2015-2018 (en miles de pesos año 2019)

AÑO	Gasto Devengado del Presupuesto	Otros Gastos	Total Gasto del Programa
2015	\$ 2,521,812	\$ 0	2,521,812
2016	\$ 3,928,810	\$ 0	3,928,810
2017	\$ 3,925,383	\$ 0	3,925,383
2018	\$ 3,284,569	\$ 0	3,284,569

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5.

Se observa que, paralelamente al alza en el presupuesto inicial asignado al programa (aumento de 33% entre 2015 y 2019), existe una correspondencia directamente proporcional en el aumento del gasto asociado. Este crece en cerca de 32% entre los años 2015 y 2018.

Cuadro N° 70: Desglose del Gasto Devengado en Personal, Bienes y Servicios de Consumo, Inversión y otros, período 2015-2018 (en miles de pesos año 2019)

2015		2016		2017		2018		Variación 2015-2018
Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	

⁶⁹ Corresponde a: Plataforma nueva estrategia de Desarrollo Profesional de los Docentes del país, Formación de asistentes de la educación no profesionales, Becas a docentes para realizar Pasantías de Matemáticas y Ciencias en el Extranjero, Red Maestros de Maestros, Apoyo a Sostenedores, Escuela de Directivos, Formación de asistentes de la educación no profesionales, Agencia Calidad Transferencia (Pruebas de la carrera), Gastos de Operación Glosa, Secretarías Técnicas y Formación Local.

Personal	\$ 547,465	22%	\$ 604,598	15%	\$ 708,305	18%	\$ 682,063	21%	25%
Bienes y Servicios de Consumo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Transferencias	\$ 1,974,347	78%	\$ 3,324,211	85%	\$ 3,217,078	82%	\$ 2,602,506	79%	32%
Inversión	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Otros (Identificar)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0%
Total	\$ 2,521,812	100%	\$ 3,928,810	100%	\$ 3,925,383	100%	\$ 3,284,569	100%	30%

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5.

El cuadro N° 71 entrega más información sobre el tipo de gasto en que incurre el programa durante el periodo de evaluación. Se observa que durante el año 2015 no se contó con información que diferenciara los gastos del programa entre los destinados a producción (ejecución de los componentes y subcomponentes propiamente tal) y gastos de administración, salvo los gastos en personal pagados a nivel central (MINEDUC). Es por este motivo que el análisis comparativo se realiza entre los años 2016 y 2018. Entre dichos años es posible observar que el gasto en producción se mantiene relativamente estable, cayendo mínimamente en términos reales en un 2%. Por su parte los gastos administrativos caen fuertemente, en cerca de un 40% en el mismo periodo de tiempo. Si bien la caída es importante en términos relativos, lo que se evalúa positivamente, la base sobre la cual se construye la comparación es bastante alta para un programa de estas características (gastos en administración 2016 de 37% sobre el gasto total), lo cual se evalúa negativamente. Un análisis más profundo sobre este tema se realizará más adelante en la sección de eficiencia. Es importante destacar que, según información entregada por el Programa, en 2016 y 2017 se cuenta como gasto de administración la inversión realizada en una Plataforma Informática para la gestión de cursos (Learning Management System)⁷⁰. Dicha plataforma se contrató a una entidad externa y beneficia a otras áreas del CPEIP e incluso a otras divisiones del Ministerio, más formación docente, pero resulta imposible hoy determinar cuánto corresponde a cada uno. Por este motivo, en el cuadro 72 se construyó un indicador de gasto en administración alternativo que excluye dicho gasto en la plataforma. El objetivo es contrastar el indicador reportado anteriormente, ya que sobrevalora los gastos administrativos por considerar el 100% del gasto de una plataforma que sirve también a otras áreas del CPEIP y MINEDUC (y que por tanto, debiera estar prorrateada). Dicho indicador alternativo presenta un promedio de 25% para el periodo 2016-2018, lo cual continúa siendo alto, según se discutirá con mayor profundidad en la siguiente sección. Es importante destacar que este indicador subvalora los gastos administrativos, ya que excluye el 100% del gasto en la plataforma, inclusive los correspondientes a la operación del Programa. Se aclara que este ejercicio alternativo suprime el gasto incurrido en la plataforma (LMS) tanto del gasto en administración como del gasto total, ya que de otra manera sería absorbido en el indicador por el gasto en producción (por este motivo las cifras totales no cuadran con el análisis general).

Cuadro N° 71: Desglose del Gasto Total por tipo de gasto, período 2015-2018 (en miles de pesos año 2019)

Tipo de Gasto	2015 ⁷¹		2016		2017		2018		Variación 2016-2018
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	
Producción	\$ 1,974,347	78%	\$ 2,476,261	63%	\$ 2,478,386	63%	\$ 2,419,124	74%	-2%

⁷⁰ Lo que se pagó el 2016 de plataforma son las cuotas 3 y 4. Cada cuota fue de \$392.556.150 pesos de la fecha. Entonces, el total 2016 es \$785.112.300. Con el factor de corrección monetaria para el 2016 (1.08), se llega a \$847.921.284. La cuota 5 y final fue pagada en 2017 por un monto de \$392.556.150 pesos de la fecha. Con el factor de corrección monetaria para el 2017 (1.0558), se llega a \$414.460.783.

⁷¹ Para el año 2015 solo se cuenta con los gastos en subtítulo 21 pagados desde el nivel central. Para dicho año, si bien existieron gastos de administración asociados a la operación del Programa desde CPEIP, no se cuenta con los registros asociados.

Administración ⁷²	\$ 547,465	22%	\$ 1,452,549	37%	\$ 1,446,997	37%	\$ 865,445	26%	-40%
Total	\$ 2,521,812	100%	\$ 3,928,810	100%	\$ 3,925,383	100%	\$ 3,284,569	100%	-16%

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5.

Cuadro N° 72: Desglose del Gasto Total por tipo de gasto sin considerar el gasto en plataforma, (LMS) período 2015-2018 (en miles de pesos año 2019)

Tipo de Gasto	2015		2016		2017		2018	
	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%
Producción	\$1,974,347	78%	\$ 2,476,261	80%	\$ 2,478,386	71%	\$ 2,419,124	74%
Administración	\$ 547,465	22%	\$ 604,628	20%	\$ 1,032,536	29%	\$ 865,445	26%
Total	\$2,521,812	100%	\$ 3,080,889	100%	\$ 3,510,922	100%	\$ 3,284,569	100%

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5.

El cuadro N° 73 realiza un *zoom* al gasto en producción del Programa, desagregándolo por los componentes y subcomponentes que se ejecutaron durante el periodo 2015-2018.

Es posible observar claramente cómo los PSP (subcomponente 1.2) fueron perdiendo participación en el presupuesto durante el periodo de evaluación, cayendo de un 41% a cerca del 19% en el año 2018. Es importante destacar que esto se debe a una mejora en los resultados de la Evaluación Docente, existiendo menos docentes “básicos e insatisfactorios” que se convierten en beneficiarios “forzados” del programa.

Quizá el hecho más relevante, dado que tiene directa relación con una decisión del programa y sus autoridades, tiene relación con el cambio de foco en el periodo de evaluación, desde un gasto concentrado en iniciativas de menor duración asociadas al subcomponente de fortalecimiento y actualización a un mayor foco en el año 2017 y 2018 a los cursos de mayor duración y asociados a especialización de los docentes (postítulos). El componente 1.1 tiene una caída en el periodo de evaluación de un 11% en su gasto de producción, mientras que el componente 2 aumenta casi un 500% su gasto asociado. Esta importante alza en el gasto en producción de los Postítulos se debe al aumento en el número de cursos ofrecidos por el Programa en este componente (ver sección de eficacia), en línea con la decisión de la autoridad de potenciar los cursos de especialización en la segunda etapa del periodo de evaluación.

Cuadro N° 73: Desglose del Gasto Total de Producción por Componente, período 2015-2018 (en miles de pesos año 2019)

2015	2016	2017	2018	Variación 2015-2018

⁷² Las cifras de administración corresponden a la suma de los gastos de administración del Programa (asociados al presupuesto inicial) y los gastos del Programa en el Subtítulos 21 (Personal), los cuales son pagados desde el nivel central (MINEDUC). Para el año 2015 solo se cuenta con este último gasto (Personal).

Componente/ Subcomponente	Monto	%	Monto	%	Monto	%	Monto	%	
Componente 1.1 (otros)	\$ 974,652	49%	\$ 1,629,239	66%	\$ 1,116,838	45%	\$ 868,296	36%	-11%
Componente 1.2 (PSP)	\$ 813,481	41%	\$ 626,273	25%	\$ 361,478	15%	\$ 459,673	19%	-43%
Componente 2 (pos títulos)	\$ 186,214	9%	\$ 220,642	9%	\$ 1,000,070	40%	\$ 1,091,155	45%	486%
Total	\$ 1,974,347	100%	\$ 2,476,153	100%	\$ 2,478,386	100%	\$ 2,419,124	100%	23%

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5.

2.2. Ejecución presupuestaria del programa

Este apartado tiene como objetivo analizar y emitir juicios evaluativos a partir del porcentaje de gasto devengado con relación al presupuesto inicial y vigente del programa. Es importante recalcar que las cifras consideradas son las que atañen directamente al programa evaluado, es decir, considerando la desagregación del presupuesto explicada en la sección anterior.

El análisis de ejecución presupuestaria se hace sin incorporar el gasto en Personal, dado que su ejecución no es responsabilidad directa del Presupuesto asociado específicamente al Programa en evaluación. Por este motivo el gasto (columna C) no es igual al presentado en los cuadros anteriores. Por ejemplo, para el caso del año 2018, solo se incorpora el gasto asociado a la transferencia específica al Programa \$2,602,506, al cual si le sumamos el gasto en personal del periodo (\$682,063) suma el gasto total reportado anteriormente de \$ 3,284,569.

El cuadro N° 74 detalla la ejecución presupuestaria, tanto a nivel de presupuesto inicial como de presupuesto vigente. Se observa que, independiente del indicador con que se mida, existe una constante sub-ejecución del programa. Si bien durante el año 2018, esta sub-ejecución tiene su mayor expresión, con cifras cercanas al 40% considerando el presupuesto inicial y un 50% con el presupuesto vigente, se aclara que este año el problema se acentuó debido a la tardía transferencia de recursos vía ordinario 562 del Ministerio de Hacienda, tal como se explicó en la sección anterior.

Sin embargo, se resalta que, independiente de este año, el programa presenta problemas de ejecución de manera sistemática, lo cual se evalúa negativamente por parte del panel. Independiente de la voluntariedad en la participación que tiene incorporada el Programa en su diseño, este no es motivo suficiente para el problema de planificación presupuestaria que se da continuamente durante el periodo de evaluación.

Cuadro N° 74: Ejecución presupuestaria, período 2015-2018 (en miles de pesos año 2019)

Año	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto (C)	% de ejecución con respecto al Presupuesto Vigente (C/B)	% de ejecución con respecto al Presupuesto Inicial (C/A)
2015	\$ 4,585,161	\$ 2,756,234	\$ 1,974,347	71.63%	43.06%
2016	\$ 5,332,924	\$ 4,129,019	\$ 3,324,211	80.51%	62.33%

2017	\$ 4,496,426	\$ 4,099,563	\$ 3,217,078	78.47%	71.55%
2018	\$ 6,278,943	\$ 5,014,040	\$ 2,602,506	51.90%	41.45%
Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5.					

2.3. Aportes de Terceros (Ver Evaluación Ex-post: Conceptos y Metodologías, III.3 y Anexo II^o)

El Programa no recibe aportes de terceros.

2.4. Recuperación de Gastos (Ver Evaluación Ex-post: Conceptos y Metodologías, Anexo II^o)

El Programa no tiene estipulada, ni aplica, una política de recuperación de gastos.

3. EFICIENCIA

3.1. A nivel de resultados intermedios y finales.

Para la presente evaluación no se dispone de información suficiente para realizar este análisis.

En cuanto a los resultados intermedios obtenidos a partir del ejercicio exploratorio de impacto, este no tiene como objetivo realizar una estimación de estas características, para lo cual se requiere otro nivel de análisis más profundo.

En el caso de los resultados intermedios a partir de la encuesta de percepción, no es recomendable evaluar el costo efectividad de un programa o componente a partir de percepciones de individuos sobre su calidad. Para este tipo de análisis se requieren resultados duros sobre variables de carácter estandarizadas (aumentos de puntaje o probabilidades por cada peso invertido, entre otros).

3.2. A nivel de actividades y/o componentes. Relaciona gastos con productos

En términos de la relación entre los niveles de producción de los componentes y el gasto asociado, a continuación se analiza el gasto promedio por componente, considerando como unidad de producto el número de capacitaciones gestionadas por el CPEIP en cada año.

Antes de comentar los resultados obtenidos, es importante explicitar algunos supuestos utilizados. Para el Componente 1, para el numerador, se consideró el gasto total en producción para cada subcomponente (presentado en los cuadros de la sección de economía). Para el denominador, se consideraron el número de docentes inscritos en cada año, independiente de si realizaron una o más capacitaciones. En otras palabras, si un docente realiza 2 cursos en un mismo componente en un mismo año, entrará en el denominador como un 2, ya que lo que interesa en este análisis es el gasto promedio de las capacitaciones impartidas (y/o gestionadas) por el CPEIP, y no el gasto particular en cada beneficiario.

Para el caso de los Postítulos (Componente 2) se hace un cálculo independiente, pues dado que los cursos en su gran mayoría parten y terminan en años distintos, el análisis por año entregará resultados distorsionados y difícilmente comparables. Esto no ocurre en el Componente 1, donde más del 97% de los cursos empiezan y terminan el mismo año.

El cuadro siguiente muestra el gasto por subcomponente para el Componente 1, según los supuestos indicados arriba.

Cuadro N° 75: Gasto Promedio por Unidad de Producto Componente 1, 2015-2018 (\$ 2019)*

Componente / Año		2015	2016	2017	2018	Variación 2015-2018
Componente 1	Subcomponente 1 (Actualización y Fortalecimiento)	\$ 35.617	\$ 126.083	\$ 61.919	\$ 109.786	208,24%
	Subcomponente 2 (PSP)	\$ 97.704	\$ 99.078	\$ 134.329	\$ 138.539	41,80%

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5 y bases de datos del Programa. *El numerador de este indicador está basado en el Cuadro 73 ("Gasto por componente") y el denominador en el Cuadro 31 ("Docentes capacitados por componente").

Paralelamente, el siguiente cuadro analiza el gasto promedio por alumno de postítulo en cada año, sin importar el año de inicio y término de la acción formativa. Es decir, si el postítulo empezó el año 2015 se tomará en cuenta para el cálculo el gasto por beneficiario, independiente del año presupuestario al cual corresponda. Esta aclaración es importante porque el gasto anual que resulte de multiplicar docentes por gasto promedio no será igual al gasto presupuestario anual en postítulos revisado en la sección anterior. Se considera esta metodología de cálculo más adecuada, dado que nuestro objetivo es establecer como ha variado el gasto por alumno en este componente en el periodo de evaluación, independiente del presupuesto al cual se encuentre asociado dicho pago.

Cuadro N° 76: Gasto Promedio por Unidad de Producto Componente 2, 2015-2018 (\$ 2019)*	
Año	Gasto Promedio por Docente beneficiario de Postítulo
2015	\$1.244.465
2016	\$1.278.973
2017	\$1.541.062
2018	\$1.773.008
Variación 2015-2018	42,47%

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada por el Programa

Al analizar ambos cuadros, se observa que los cursos de menor duración y con un mayor componente *on-line* (Componente 1.1) presentan un costo promedio unitario considerablemente menor que los postítulos, los cuales son de larga duración, presenciales e íntegramente impartidos por universidades (Componente 2). Sin embargo, aun así, presentan un aumento de sobre un 200% en el periodo, lo que se debe principalmente al mayor crecimiento de los cursos b-learning versus e-learning. Como se pudo observar en la sección de Eficacia, los cursos b-learning parten el 2015 con una participación cercana al 5% en el subcomponente, para terminar el 2018 con una participación cercana al 50% (cuadro 31, Número de docentes capacitados por Componente / Subcomponente Años 2015-2018). Más adelante en esta misma sección se analiza de manera separada los cursos en modalidad e/b learning en este mismo componente.

En el caso de los PSP, tal como se indicó anteriormente, el gasto está determinado por ley (monto fijo para docentes que obtienen un nivel básico o insatisfactorio)⁷³ y las cifras presentadas coinciden con esto. Si bien, la cifra de \$138.539 para el 2018 dista del \$111.312 calculados por el panel en la sección de eficiencia en resultados intermedios para el mismo año, esto se debe al adicional fijo de \$410.000 por

⁷³ Para el año 2018 el monto establecido por la Resolución Exenta del Ministerio de Educación número 2502 del 31 de mayo del 2018 corresponde a una suma basal de \$410.000 por cada Municipio o Corporación cuyos docentes deban participar en los planes de superación profesional; y, \$310.000 por cada docente que obtenga una calificación "insatisfactorio" en la evaluación docente y \$105.000 por cada docente básico.

comuna para dicho año. Por este motivo, el aumento del gasto por acción formativa (curso, asesoría, tutoría) no posee mayor análisis, dado que no depende ni está determinado por el programa. Sin embargo, se evalúa positivamente que las cifras estén en línea con la disposición legal.

El tema que más llama la atención es el gasto promedio de postítulos, el cual ha aumentado sobre el 40% en términos reales. Adicionalmente, tal como se puede ver en el siguiente cuadro, existe una dispersión importante en el periodo entre el costo unitario de dichos cursos, los cuales van de valores cercanos a \$1.000.000 (mínimo) a sobre los \$2.300.000. Incluso se puede observar en el detalle, casos donde para un mismo postítulo y año puede haber una diferencia importante en los costos por docente. Por ejemplo, para el año 2018 y el Postítulo de Mención en Primer Ciclo de Educación Básica el costo para la sede ubicada en Linares fue de \$1.441.997 por cada uno de los 30 alumnos, versus Osorno (Universidad de Los Lagos), por el cual se pagó \$2.369.000 por cada uno de los 30 participantes. Parte de estas diferencias de precios se explican porque existen Postítulos que atienden población ubicada en zonas de alta dispersión geográfica que implican para la institución un costo adicional de ejecución, referido básicamente a los viáticos de traslado, estadía y alimentación de los relatores, de manera de incluir la participación de estos beneficiarios de zonas rurales (tema que fue efectivamente constatado en la caracterización de la población beneficiaria del componente). Junto con esto, la institución ha fundamentado el alza en el gasto unitario con un aumento general en el precio de los postítulos en el país.

Esta alta dispersión, junto con el importante aumento en el gasto por unidad de producto durante el periodo, se evalúa negativamente y podría estar relacionado, desde el punto de vista del panel, con las limitaciones asociadas a la reducida oferta a la que puede acceder el CPEIP según convenio marco en Mercado Público, lo cual disminuye la probabilidad de acceder a precios competitivos en todas las zonas del país⁷⁴. Tal como se revisó en el Anexo 3, el programa enfrenta un “cuello de botella” que dice relación con la reducida cantidad de oferentes que están dentro de la modalidad de convenio marco. Alrededor de un 20% de las universidades acreditadas está actualmente en convenio marco⁷⁵, lo cual podría explicar la falta de acceso a precios competitivos en algunos casos.

Cuadro N° 77: Estadísticos Gasto Promedio por Unidad de Producto Componente 2 (Postítulos), 2015-2018 (\$ 2019)*			
Promedio 2015-2018	Mínimo	Máximo	Desviación Estándar
1.530.705	1.038.507	2.369.000	253.561

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada por el Programa.

A continuación, se procede a realizar un análisis más detallado al interior del componente 1.1 (Fortalecimiento y Actualización), de modo de detectar cambios en los costos unitarios al interior de cada modalidad de provisión de los cursos.

Cuadro N° 78: Gasto Promedio por Unidad de Producto del componente 1.1 (Fortalecimiento y Actualización), según modalidad 2015-2018 (\$ 2019)*									
Modalidad / Año	2015		2016		2017		2018		Variación 2015-2018
	Gasto Total (miles \$)	Gasto por Unidad (\$)	Gasto Total (miles \$)	Gasto por Unidad (\$)	Gasto Total (miles \$)	Gasto por Unidad (\$)	Gasto Total (miles \$)	Gasto por Unidad (\$)	
E Learning	578.141	22.449	171.800	15.480	510.437	32.607	180.287	45.128	101,03%

⁷⁴ Esta situación se debe a que se trata de Grandes compras superiores a 1000 UTM.

⁷⁵ Fuente: Entrevista con encargado del programa y de la unidad de registro y certificación de acciones formativas.

B Learning	396.510	246.127	1.457.546	799.093	606.401	260.705	688.009	175.782	-28,58%
-------------------	---------	---------	-----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5 y bases de datos del Programa
*El número de docentes capacitados por modalidad se encuentra en el cuadro 31 ("Docentes capacitados por componente")

En el cuadro anterior llama la atención que aumente en cerca de un 100% el gasto por unidad de producto en los cursos e-learning, pasando de un costo por unidad de \$22.449 por docente capacitado a \$45.128. Esta alza se explica principalmente por un aumento de los cursos e learning con tutor, en detrimento de cursos e learning auto instruccionales (sin tutor) de menor costo, así como también, por cambios en el diseño de contenidos y gráficas, según lo informado por fuentes del Programa.

En el caso de los cursos b learning, el costo cae en cerca de un 40%, pasando de un gasto por unidad de producto de \$246.127 el 2015 a los \$175.782 en 2018. Esto último se evalúa positivamente considerando que el CPEIP ha cambiado el foco hacia cursos con algún tipo de componente presencial (b learning) en el periodo de evaluación, reflejando este aumento en la producción en reducción de costos.

El cuadro N° 80 realiza el mismo ejercicio anterior, pero considerando en el denominador el número de beneficiarios total por componente y por año. Así, si un docente realizó 3 cursos del subcomponente 1.1 el año 2013 solo será considerado 1 vez para efectos del cálculo. Los resultados mantienen la tendencia del cuadro anterior, sin embargo, suben en mayor medida en el componente 1.1. Esto se condice con lo revisado en la sección de análisis de producción, en la cual se observó que este tipo de cursos presenta el mayor grado de repetición por parte de los docentes si se considera el mismo año, a diferencia de los PSP que tienen el mayor grado de repetición "entre" años, lo cual no es recogido por este indicador.

Cuadro N° 79: Gasto Promedio Componente 1 por Beneficiario 2015-2018 (\$ 2019)*⁷⁶						
Componente / Año		2015	2016	2017	2018	Variación 2015-2018
Componente 1	Subcomponente 1 (Actualización y Fortalecimiento)	\$ 46.194	\$ 149.609	\$ 72.315	\$ 115.235	149,46%
	Subcomponente 2 (PSP)	\$ 97.704	\$ 99.078	\$ 134.329	\$ 138.539	41,80%

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5 y bases de datos del Programa
*El numerador de este indicador está basado en el cuadro 73 ("Gasto por componente") y el denominador en el cuadro 36 (Docentes "Rut únicos" capacitados por componente)

Este análisis no es necesario para el Componente 2 ya que solo 2 docentes han realizado más de un postítulo en el periodo de evaluación, siendo el cambio en el gasto por beneficiario efectivo marginal.

Un análisis de interés también es el de gasto por unidad de producto efectivo, es decir, considerando solo a los docentes que aprueban el curso. Esto es relevante principalmente para el componente de Actualización y Fortalecimiento (1.1), dado que, tal como revisamos en los indicadores de la sección anterior de eficacia, presentan tasas altas de deserción en términos absolutos (41,5% promedio periodo), aun cuando en términos relativos presenta valores similares a otras iniciativas de este tipo. Adicionalmente, se sabe por los términos de referencia que el pago se realiza descontando a los alumnos desertores en este componente⁷⁷.

⁷⁶ No incluye información de gastos de administración.

⁷⁷ El pago del componente 1.1 se distribuye de la siguiente manera:

- Un primer pago, por un monto equivalente al 30% de la suma efectiva por ítem, contra entrega y aprobación del Informe N°1,

El cuadro siguiente presenta el gasto promedio por beneficiario aprobado para el componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento). Es posible observar que este aumenta en más del 100% con respecto al calculado en promedio anteriormente, pues las tasas de aprobación son menores al 50%. Para los otros componentes no se calcula este indicador porque, en el caso de los PSP la institución no dispone de información de aprobación, y en el caso de postítulos esta es cercana al 90%.

Dado que el CPEIP no paga por los desertores, el panel considera que este es un costo unitario más apropiado para evaluar al programa. Este dato no se evalúa negativamente a priori, ya que las tasas de deserción presentadas están en línea con las tasas de deserción de este tipo de iniciativas más intensivas a distancia. Tal como se comentó en la sección de eficacia, la literatura consultada da cuenta de valores de deserción promedios en torno al 40% para acciones formativas presenciales, que en programas de e learning o b learning pueden subir 10% a 20% puntos porcentuales más (MOOC-Maker, 2016).

Cuadro N° 80: Gasto Promedio Componente por Beneficiario efectivo (aprobado) 2015-2018 (\$ 2019)*			
Año	2017	2018	Variación 2015-2018
Subcomponente 1 (Actualización y Fortalecimiento)	\$ 148,344	\$ 249,367	68.10%
Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5 y bases de datos del Programa *El numerador de este indicador está basado en el cuadro 73 ("Gasto por componente") y el denominador resulta de multiplicar en el cuadro 36 (Docentes "Rut únicos" capacitados por componente) con las tasas de aprobación de los indicadores de la MML			

Finalmente, el cuadro N° 81 presenta los resultados del gasto por beneficiario promedio total del programa, para cada uno de los años del periodo de evaluación. Las cifras presentadas en el cuadro siguiente se consideran altas para un programa de estas características, el cual externaliza gran parte de la ejecución propiamente tal de los componentes. Es decir, son en gran medida las Universidades y otras instituciones ejecutoras externas las que dictan los cursos, incluso, en el caso de los PSP, el CPEIP hace básicamente una gestión financiera (no ejecuta directamente, sino que "terceriza" el servicio). En definitiva, los altos gastos de administración promedio por beneficiario se evalúan negativamente. Un mayor análisis de este tema se realiza en la siguiente sección cuando se estudien los gastos en administración sobre el total del programa.

Cuadro N° 81: Gasto componentes por beneficiario y gasto total programa por beneficiario 2016-2018 (\$ 2019)*			
Año	Gasto producción componentes por	Gasto administración por beneficiario	Gasto total programa por beneficiario

- Un segundo pago, por un monto equivalente al 40% de la suma efectiva por ítem, contra entrega y aprobación del Informe N° 2,
- Un tercer pago, por un monto equivalente al 30% de la suma efectiva por ejecución, contra entrega y aprobación del Informe final, menos los descuentos aplicables, por alumno desertor.

Se descontará de esta tercera cuota el valor unitario por docente indicado por la institución en su oferta económica por cada docente desertor. Para todos los efectos se entenderá por: Aprobado: Participante que inicia (ingresa a la plataforma y/o asiste a la primera sesión presencial) y finaliza la acción formativa, aprobando con la calificación correspondiente. Reprobado: Participante que inicia (ingresa a la plataforma y/o asiste a la primera sesión) y finaliza la acción formativa, pero reprueba al no alcanzar la calificación mínima requerida. Desertor: Participante que inicia la acción formativa (ingresa a la plataforma y/o asiste a la sesión Presencial Intensiva), sin embargo, se retira antes de finalizarlo, realizando menos del 70% de las actividades de la acción formativa. No Participante: Participante que NO inicia la acción formativa, es decir, no ingresa a la plataforma ni tampoco asiste a la primera sesión presencial, acumulando inactividad durante los primeros 20 días corridos de iniciado el mismo. O ingresan a la plataforma, pero no hacen nada. Esta categoría de alumno no está afecta a descuento.

	beneficiario		
2015	\$ 68.281	\$ 18.934	\$ 87.215
2016	\$ 145.585	\$ 85.399	\$ 230.984
2017	\$ 130.593	\$ 76.246	\$ 206.839
2018	\$ 221.005	\$ 79.065	\$ 300.070
Variación 2015-2018	51,80%	-7,42%	29,91%

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5 y bases de datos del Programa
*El numerador de este indicador está basado en la cifra del gasto en producción reportada en el cuadro 73 ("Desglose de gasto") y el denominador en el cuadro 35 (Beneficiarios "Rut únicos" capacitados por año).

3.3. Gastos de Administración (Ver Evaluación Ex-post: Conceptos y Metodologías, III.3 y Anexo II⁹)

El cuadro 82 presenta los resultados del indicador de porcentaje de participación de los gastos administrativos en el Programa. Tal como se adelantó anteriormente, los gastos administrativos caen fuertemente, pasando de representar un 37% del gasto total durante el periodo 2016 a cerca de un 26% en el año 2018. Si bien la caída es importante en términos relativos, lo que se evalúa positivamente, la base sobre la cual se construye la comparación es bastante alta para un programa de estas características (gastos en administración 2016 de 26%), lo cual se evalúa negativamente.

Año	Gasto de Administración (A) ⁷⁸	Gasto Total del Programa (B)	% Gasto Administración (A/B)
2015	\$ 547.465	\$ 2.521.812	21,71%
2016	\$ 1.452.549	\$ 3.928.810	36,97%
2017	\$ 1.446.997	\$ 3.925.383	36,86%
2018	\$ 865.445	\$ 3.284.569	26,35%

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5.

Tal como se indicó anteriormente, estos gastos de administración incorporan la inversión realizada en una Plataforma Informática para la gestión de cursos (Learning Management System). Dicha plataforma se contrató a una entidad externa y beneficia a otras áreas del CPEIP e incluso a otras divisiones del Ministerio, más formación docente, pero resulta imposible hoy determinar cuánto corresponde a cada uno. Por este motivo, se construyó un indicador de gasto en administración alternativo que excluye dicho gasto en la plataforma. El objetivo es contrastar el indicar reportado anteriormente, ya que sobrevalora los gastos administrativos por considerar el 100% del gasto de una plataforma que sirve también a otras áreas del CPEIP y MINEDUC (y que por tanto, debiera estar prorrateada). Dicho indicador presenta un promedio de 25% para el periodo 2016-2018, lo cual continua siendo alto, según los análisis y *benchmarks* presentados en el gráfico posterior. Es importante destacar que este indicador subvalora los gastos administrativos, ya que excluye el 100% del gasto en la plataforma, inclusive lo que corresponde a la operación del Programa. El cuadro 83 presenta los resultados de este ejercicio alternativo.

⁷⁸ Las cifras de administración corresponden a la suma de los gastos de administración del Programa (asociados al presupuesto inicial) y los gastos del Programa en el Subtítulos 21 (Personal), los cuales son pagados desde el nivel central (MINEDUC). Para el año 2015 solo se cuenta con este último gasto (Personal). Para dicho año, si bien existieron gastos de administración asociados a la operación del Programa desde CPEIP, no se cuenta con los registros asociados.

Cuadro N° 83: Porcentaje de gastos de administración del Programa (ejercicio alternativo sin plataforma - LMS-), período 2015-2018 (en miles de pesos año 2019)			
Año	Gasto de Administración (A) ⁷⁹	Gasto Total del Programa (B)	% Gasto Administración (A/B)
2015	\$ 547,465	\$ 2,521,812	21.71%
2016	\$ 604,627	\$ 3,080,889	19.63%
2017	\$ 1,032,536	\$ 3,510,922	29.41%
2018	\$ 865,445	\$ 3,284,569	26.35%

Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5.

El Gráfico siguiente compara el promedio del indicador del Programa del CPEIP con otros programas públicos similares, los cuales se pueden considerar *benchmarks* por su naturaleza de programa público del sector educación, aun cuando no sean perfectamente comparables. Los resultados están en línea con lo adelantado, dado que el programa se encuentra considerablemente sobre los *benchmarks* seleccionados (considerando cualquiera de los 2 indicadores calculados). Importante resulta revisar el indicador para el Programa de Educación Intercultural Bilingüe, dicho programa también capacita docentes y posee una participación del gasto en administración de menos de un tercio del programa evaluado, cercana al 5%, lo cual se considera estándar para este tipo de programas. Si bien se aclara que los *benchmarks* no son perfectos, el argumento que se sostiene por parte del panel es que el Programa presenta un déficit en términos de su alto porcentaje de gastos administrativos, de manera sostenida durante todo el periodo de evaluación.

Gráfico 4: Porcentaje de gastos de administración del Programa comparado con otros programas similares⁸⁰⁸¹

⁷⁹ Para el cálculo de este cuadro se sigue el mismo procedimiento que en el anterior, solo se modifica la resta de los gastos asociados a la plataforma para el año 2016 y 2017, tanto para el gasto en administración como del gasto total. Lo que se pagó el 2016 de plataforma son las cuotas 3 y 4. Cada cuota fue de \$392.556.150 pesos de la fecha. Entonces, el total 2016 es \$785.112.300. Con el factor de corrección monetaria para el 2016 (1.08), se llega a \$847.921.284. La cuota 5 y final fue pagada en 2017 por un monto de \$392.556.150 pesos de la fecha. Con el factor de corrección monetaria para el 2017 (1.0558), se llega a \$414.460.783.

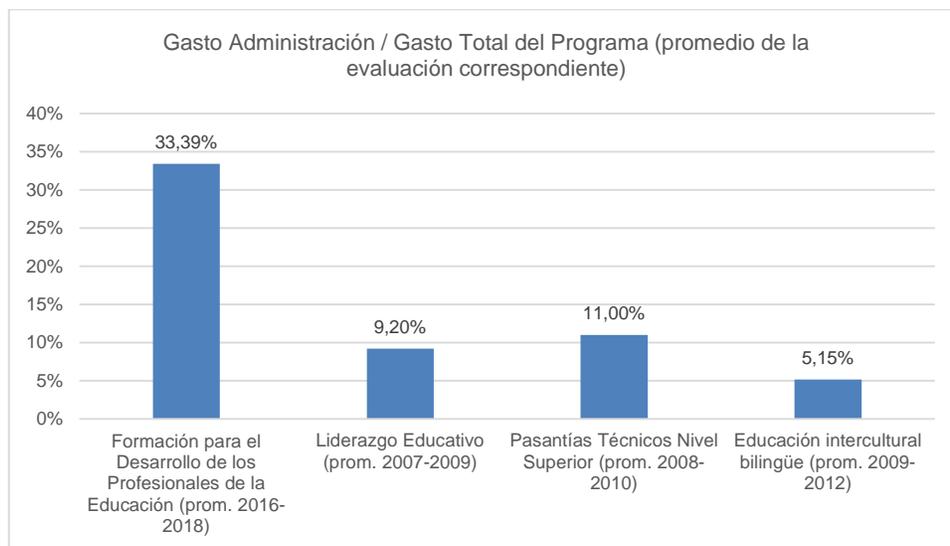
⁸⁰ Para el promedio se utilizaron los datos reportados en las evaluaciones correspondientes realizadas por Dipres a cada uno de los programas gubernamentales. Los datos se pueden revisar en:

http://www.dipres.gob.cl/597/articles-141216_informe_final.pdf

http://www.dipres.gob.cl/597/articles-139714_informe_final.pdf

http://www.dipres.gob.cl/597/articles-141183_informe_final.pdf

⁸¹ No se incluyó la Evaluación al Programa de Formación Inicial Docente del CPEIP realizada el año 2015 porque no estimó los gastos en administración por no haber sido reportados por la institución, según se consigna en el mismo informe.



Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5 y otras evaluaciones EPG de Dipres.

4. IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA

Concordancia respecto a su diseño y estrategia definida

El panel evidencia una relación de causalidad correctamente formulada de los objetivos del programa (lógica vertical). Esto es, un objetivo estratégico como norte (acorde a los lineamientos de la Ley 20.903), alineado con su Fin y Propósito.

La estrategia definida como provisión de acciones formativas mediante dos componentes es coherente con lo establecido en la Ley 20.903 en términos de proveer acciones de fortalecimiento, actualización y especialización. Las acciones de seguimiento se contemplan en el diseño de ambos componentes son pertinentes.

Sin embargo, el Programa no opera cabalmente en concordancia respecto a su diseño y estrategia definida, siendo las siguientes dificultades las que a juicio del panel, explicarían estas diferencias:

- Las acciones de seguimiento contempladas en el proceso productivo de los componentes, no son ejecutadas de manera sistemática por el programa. Asimismo, tampoco se sistematiza la información proveniente de este seguimiento (por ejemplo de los informes de avance y finales que deben entregar las instituciones ejecutoras).
- La aplicación de un pre y post test de conocimientos contemplada en las acciones formativas, no ha sido sistemática en el periodo de evaluación, particularmente en los cursos b-learning del subcomponente 1.1. En el caso del componente 2 (Especialización) solo se contempla a contar de 2017.
- La aplicación de encuestas de satisfacción no ha sido sistemática en el subcomponente 1.1. y solo a partir de 2017 es considerada por el componente 2. La satisfacción de los beneficiarios es recogida mediante diversos instrumentos y por las propias instituciones ejecutoras.

Cobertura y focalización de la población objetivo para la entrega satisfactoria de los bienes y/o servicios del Programa

- Los datos analizados dieron cuenta de una cobertura promedio anual de 10,80% para el periodo de evaluación. A juicio del panel, y tal como se detalló en el apartado correspondiente, este porcentaje debe ser analizado en contexto. Bajo una lógica anual resulta insuficiente, toda vez que queda un gran número de beneficiarios desatendidos cada año. Sin embargo, no es un mal resultado que en un

periodo de 4 años - por ejemplo - se capacite al 31,22%% de la población objetivo (sección “Análisis de Cobertura). Lo anterior en función a que el desarrollo de un plan de capacitación permanente implica necesariamente una mirada de largo plazo.

- Otro elemento a destacar dice relación con lo consignado en el apartado de Eficacia y Calidad, en el cual se evidenció que una cantidad importante de docentes participan más de una vez en los distintos años de la evaluación. Tal como se presentó, en promedio un docente participó 1,6 veces en los distintos componentes durante el periodo de evaluación, esto reduce la cobertura considerablemente con respecto a la mirada estática anual.
- El panel valora positivamente la capacidad desarrollada desde CPEIP para instalar programas formativos en todo el territorio nacional. Lo anterior en función que la oferta privada escasea en sectores geográficos aislados o de poca densidad poblacional, resultando insustituible la provisión del servicio por parte del Estado.
- En el subcomponente 1.1 y en el componente 2 se identifica la existencia de un “cuello de botella” en la gestión del programa relacionado con la reducida cantidad de oferentes que están dentro de la modalidad de convenio marco (aproximadamente un 20% de las universidades acreditadas, cuando se trata de Grandes compras superiores a 1000 UTM), lo cual limita la capacidad de atención del programa e implica necesariamente que se deban efectuar licitaciones, enlenteciendo el inicio de la ejecución y por consiguiente, la cobertura de la población objetivo. En menor medida, se explica por falta de quórum, es decir cursos que no se implementaron por no contar con interesados.
- Respecto a los requisitos de focalización de los beneficiarios del subcomponente 1.2 PSP, se evidencia en todo el periodo de evaluación que la población acumulada de docentes en el sistema educativo subvencionado con calificaciones Insatisfactoria y Básica, que no participa en PSP (debiendo hacerlo) va en constante aumento, pasando de 400 docentes en 2015 a 1.948 en 2018. Esta situación se explicaría por una incapacidad de algunas comunas de implementar el plan formativo asociado a dicho docente o, por no ser convocados por las comunas que ejecutan los PSP o abiertamente los profesores deciden no participar. El carácter voluntario de la participación en PSP es un factor que incidiría en estos resultados.
- Durante el periodo de evaluación se evidencia población beneficiaria que no pertenece a la población potencial/objetivo (conforme los criterios de priorización). En particular, en el año 2015, y siendo éste el de mayor cantidad de docentes, es en el cual existe un mayor porcentaje de beneficiarios no pertenecientes a la población potencial/objetivo (9,77%). Esta proporción desciende en los años siguientes, lo cual se explicaría por la mejora en la gestión de la información para constatar que los docentes cumplan los requisitos establecidos. Si bien se evalúa positivamente la reducción del error del inclusión durante el periodo de evaluación, se considera que aún existe un margen que debe tender a cero, dada la buena calidad de bases de datos que posee MINEDUC a nivel central.
- El Programa tiene una cobertura anual promedio para el periodo de evaluación de 10,80%. Sin embargo, un dato adicional que es importante considerar, dice relación a la cobertura acumulada del periodo de evaluación (2015-2018). Al respecto, este indicador dio cuenta de un 31,22% que resulta del total de docentes rut únicos beneficiarios (55.291) dividido por el promedio de la población potencial del periodo (177.121). Este dato es relevante, ya que da cuenta de que el Programa, aun teniendo un nivel de producción alto en términos absolutos, no permite reducir la brecha respecto de la población objetivo, aun considerando un periodo de tiempo más largo que los 4 años que abarca esta EPG.

Organización y gestión consistente y coherente para producir los bienes y/o servicios definidos

- El programa presenta un manejo financiero sistematizado que permite cumplir e informar de manera satisfactoria sus compromisos con las entidades ejecutoras, así como también con el nivel central (MINEDUC). En relación a esto, la evaluación pudo evidenciar la existencia de protocolos claros y

formalizados en la transferencia y modalidades de pagos. Sin embargo, a nivel estratégico, el programa presenta evidentes problemas de planificación presupuestaria, lo que se traduce en una sub ejecución que se manifiesta de manera sistemática durante todos los años que comprende la evaluación (54,6% promedio en el periodo de evaluación) . Esta situación excede la operación financiera propiamente tal y se relaciona directamente con los problemas de diseño evidenciados por el programa, como, por ejemplo, la no incorporación de metas a nivel de indicadores de la matriz de marco lógico.

Sistema de seguimiento y evaluación

- La información de beneficiarios que gestiona el programa se construye en forma manual, no existe una plataforma para esos fines. Tampoco se cuenta con registros sistematizados de los beneficiarios, lo cual es una debilidad para la gestión del programa, así como para sus mecanismos de monitoreo, seguimiento y control.
- Por su parte, la formalización del proceso denominado ciclo de vida de las acciones formativas (proceso productivo), la elaboración de un protocolo de estados finales de participantes en las acciones formativas, el diseño y aplicación de encuestas de satisfacción, así como la aplicación de pre y post test, no cuentan con un sistema de seguimiento que oriente la toma de decisiones. En efecto, el programa cuenta con un catálogo de cursos de perfeccionamiento en una plataforma tecnológica en la URL <https://catalogo.cpeip.cl/>, sitio que da respuesta a la necesidad de publicar y postular a las acciones formativas. Sin embargo, no provee una solución eficiente, digitalizada y auditable al manejo de postulaciones de las distintas acciones formativas.
- En términos generales, a juicio del panel, el actual sistema de seguimiento y evaluación de que dispone el programa no le permite medir su desempeño y retroalimentar su gestión.
- El programa compartiendo este diagnóstico originó el proyecto ID 2017-CPI-643-CC-AGP-001 / 2017-CPI-647-CC-AGP-001 “Catálogo y selección de acciones formativas para docentes”, actualmente en desarrollo. Se espera que esta plataforma consolide información de cada docente (principal función, evaluación docente, acciones formativas cursadas y sugeridas según categoría en la carrera docente. Esta iniciativa se valora positivamente dado que le permitirá al programa materializar su modelo de formación vinculando la oferta de perfeccionamiento con las trayectorias formativas sugeridas en éste.

II. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1. CONCLUSIONES SOBRE EL DESEMPEÑO GLOBAL

- ***el diseño del programa.***
- El programa da cuenta de un diagnóstico de la necesidad que lo origina. En lo específico, la iniciativa provee a un grupo definido de profesionales de la educación el derecho a formación gratuita y pertinente para su desarrollo profesional y la mejora continua de sus saberes y competencias pedagógicas, asumiendo que éstos son responsables de su avance en el desarrollo profesional.
- El diseño del programa contribuye al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante el fortalecimiento, actualización y especialización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos.
- El programa se implementa con la participación de actores locales, lo cual se valora favorablemente, dado que son partícipes de la detección de necesidades de formación. Las instituciones ejecutoras de las acciones formativas son seleccionadas con criterios de calidad y pertinencia del servicio, lo cual se ratifica por el buen nivel de satisfacción de beneficiarios a lo menos en el componente 1. Por su parte, los requisitos de inscripción son claros y públicos, así como los criterios de priorización.

- Para lograr resolver la necesidad identificada, el programa cuenta con dos componentes que se consideran son los necesarios y suficientes para cumplir el propósito, por cuanto contemplan las tres dimensiones del modelo de formación CPEIP en lo referente a la trayectoria formativa: fortalecimiento, actualización, y especialización.
- Las acciones formativas que se implementan en el programa (ambos componentes) se enmarcan en las tres dimensiones del Modelo de Formación CPEIP (Actualización, Fortalecimiento y Especialización), el cual surge a partir de la puesta en marcha de la ley 20.903. Dicho modelo define una trayectoria formativa deseada, según corresponda el tramo en la carrera docente y los resultados en la evaluación docente. Dada la reciente implementación de este modelo (2018), aún no se aprecian sus efectos en el programa, distinguiéndose una desvinculación en lo relativo al diseño de trayectorias formativas que consideren los perfiles de destinatarios contemplados en el modelo de formación para cada uno de los componentes, siendo imperativo que el programa logre dicha articulación en su proceso productivo.
- El diseño no incorpora una estrategia o herramientas que se hagan cargo de la autoselección, característica derivada de la voluntariedad en la participación en las diferentes acciones formativas del programa (incluso PSP en la práctica). Esto en línea con lo señalado en la Ley 20.903, respecto a que el docente es el responsable último de su avance y desarrollo profesional. Considerando lo señalado, es recomendable que el programa contemple mecanismos que incentiven la participación de docentes que no se han interesado (10,80% es la cobertura anual del programa respecto de la población objetivo y 46,73% de los beneficiarios que ingresan cada año son nuevos beneficiarios para el programa), junto con prestar atención a la población potencial / objetivo que ha decidido marginarse de la iniciativa. Por tanto, existe un amplio espacio de acción para incrementar su cobertura y monitorear el proceso de autoselección.

- ***la implementación del programa***

- Las acciones de seguimiento que contempla el diseño de ambos componentes no operan cabalmente en concordancia respecto a su diseño. Éstas no se implementan sistemáticamente y tampoco originan información para la toma de decisiones. En ese sentido, el programa presenta deficiencias en términos del manejo y gestión de la información de los beneficiarios. En efecto, el CPEIP no cuenta con un sistema de gestión de la información orientado a evaluar los resultados del programa respecto a los objetivos declarados. El seguimiento de la ejecución del programa se hace con un foco financiero, orientado al cumplimiento de los pagos. No se lleva un registro de los beneficiarios de manera sistemática, considerando variables como su situación académica inicial y final, satisfacción con la capacitación recibida, análisis de pre y post test y, seguimiento post capacitación.
- El programa posee un número de docentes beneficiarios que no pertenecen a la población objetivo. En particular, en el año 2015, es donde se identificó un mayor porcentaje de beneficiarios no pertenecientes a la población potencial/objetivo (9,77%). Esta proporción desciende en los años venideros en más de un 60%, llegando el año 2018 a un error de inclusión de 3,74%. Es importante destacar que, en su gran mayoría, este número se compone de docentes que no ejercen funciones de aula al interior de los establecimientos educacionales.

Según fue indicado por el Programa, existe una diferencia fundamental para explicar este error de inclusión, que radica en la diferencia entre la base usada para este informe (Cargos Docentes), con las bases utilizadas a la fecha de selección de postulantes para acciones formativas (SIGE). Esta última, si bien es la versión más actualizada, presenta desfases de información ya que los docentes se mueven en el sistema dentro del año y los cambios dependen del sostenedor. Si bien se considera positiva la reducción del error de inclusión durante el periodo de evaluación, se considera que aún existe un margen que se debe reducir y tender a cero, dada la calidad de bases de datos que posee MINEDUC a nivel central.

- **los costos de proveer el/los bienes y/o servicios del programa**

- Los gastos de administración representan un porcentaje muy alto de los recursos totales para un programa de estas características. Con los diferentes indicadores construidos para esta evaluación, fluctúa entre 25% y 33,9% en promedio para el periodo de evaluación, exceptuando 2015 que no se dispone de dicha información (la diferencia radica en la inclusión como gasto administrativo de una plataforma informática de gestión de cursos -LMS-). Si bien el año 2018 bajaron considerablemente (26,35%), aún se encuentra sobre el estándar de programas públicos similares que podrían ser considerados *benchmarks*, los cuales bordean el 5%. Si bien se aclara que los *benchmarks* no son perfectos, la conclusión que se sostiene por parte del panel, es que el programa presenta un déficit en términos de su alto porcentaje de gastos administrativos, de manera sostenida durante todo el periodo de evaluación.
- El programa presenta problemas de planificación presupuestaria. Si bien el presupuesto aumenta en cerca del 33% en el periodo de evaluación, lo que se condice con un alza similar en el gasto del periodo, el programa mantiene una sub ejecución sistemática durante los 4 años evaluados (55% promedio y nunca superior al 72%). Las razones que explican este problema van tanto desde el lado de la demanda como de la oferta. En términos de demanda, el programa cumple con poner a disposición una oferta de cursos de determinadas características, los cuales consistentemente durante todo el periodo de evaluación superan la demanda que existe por ellos, aportando a la sub ejecución mencionada. Por el lado de la oferta, existen otros elementos que contribuyen a esta sub ejecución y escapan al control del programa, como el “cuello de botella” que dice relación con la reducida cantidad de oferentes que están dentro de la modalidad de convenio marco, lo cual le reduce la capacidad de respuesta de la iniciativa en la provisión del servicio de capacitación, alargando los tiempos en relación a lo estipulado en el diseño del programa, sobre todo en Postítulos.
- El gasto promedio de postítulos ha aumentado más de 40% en términos reales durante el periodo de evaluación y existe una alta dispersión entre los costos unitarios de dichos cursos. Dentro de un mismo postítulo y para el mismo año puede haber una diferencia importante en los costos por docente. Por ejemplo, para el año 2018 y el Postítulo de Mención en Primer Ciclo de Educación Básica el costo para la sede ubicada en Linares fue de \$1.441.997 por cada uno de los 30 alumnos, versus Osorno (Universidad de Los Lagos), por el cual se pagó \$2.369.000 por cada uno de los 30 participantes. Parte de estas diferencias de precios se explican porque existen Postítulos que atienden población ubicada en zonas de alta dispersión geográfica que implican para la institución un costo adicional de ejecución. Junto con esto, la institución ha fundamentado el alza en el gasto unitario con un aumento general en el precio de los postítulos en el país. Aun así, la alta dispersión se evalúa negativamente y se relaciona, desde el punto de vista del panel, con las limitaciones asociadas a la reducida oferta a la que puede acceder el CPEIP según convenio marco en Mercado Público, lo cual disminuye la probabilidad de acceder a precios competitivos en todas las zonas del país.

- **los resultados del programa.**

- La necesidad que aborda el programa ha sido solucionada de manera insuficiente para el cumplimiento del propósito, así como su contribución al logro del fin. Este juicio se fundamenta en la baja cobertura respecto de la población objetivo (alta tasa de permanencia y baja entrada de docentes “nuevos”), pero principalmente en que no existiese para el periodo previo a 2018 un “modelo de perfeccionamiento” que permitiera establecer si la situación observada en los indicadores de permanencia y repetición es o no deseable desde el punto de vista de la acción pública que se está desarrollando. En otras palabras, que no existiera una estrategia que permitiese establecer si esta situación era “positiva” o “negativa”.
- Los beneficiarios valoran positivamente las acciones formativas con independencia de sus características en edad, sexo, años de servicio docente, dependencia del establecimiento educacional y la categoría obtenida en la evaluación docente. A nivel de Propósito esto es evaluado favorablemente por el panel, ya que un 84% considera que la formación recibida contribuirá

favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente, un 80.8% reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua y un 78.3% reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida.

- Se presentan evidencia a partir de un ejercicio de impacto exploratorio de que los participantes en PSP estarían teniendo un impacto positivo sobre los resultados de la evaluación docente 0,29 puntos, este sería un ejercicio que debiera ser profundizado en el futuro para establecer un efecto robusto y determinar que se estaría cumpliendo con el Propósito a nivel general y contribuyendo al cumplimiento del Fin. En este mismo ejercicio, se determinó que este efecto no es suficiente para pasar de un nivel insatisfactorio a básico, considerando como referencia el puntaje de un docente promedio para la ED 2017, permitiendo subir de categoría a los docentes que se encuentran “más cerca del margen”.
- En el componente 2, los docentes que han terminado los postítulos mejoran en 48% sus resultados post test en relación a la evaluación inicial aplicada. Esto se avalúa positivamente por parte del panel, aun cuando no se está controlando por otras variables que podrían estar interviniendo en el resultado. Es importante mencionar que podrían existir sesgos asociados a esta medición de resultados, ya que, por ejemplo, los test son aplicados por las instituciones que ejecutan los cursos.
- El subcomponente 1.1., tiene una tasa de deserción promedio de un 41.5% (incluye a los docentes de la categoría “Desertores” y “Renuncia”), la cual se manifiesta de manera sistemática durante el periodo de evaluación. No obstante, esta cifra es similar a lo que ocurre en programas de diseño e/b learning. En contraposición, la tasa de deserción de postítulos es inferior.
- El programa tiene una gran capacidad para instalar programas formativos en todo el territorio nacional. Durante el periodo de evaluación se desarrollaron cerca de 88.671 acciones formativas en total entre los diferentes componentes. Lo anterior en función que la oferta privada escasea en sectores geográficos aislados o de poca densidad poblacional, resultando insustituible la provisión del servicio por parte del Estado. En ese sentido se destaca que el programa cuenta entre sus beneficiarios con docentes que se concentran en establecimientos rurales y de dependencia municipal. Los beneficiarios se concentran en un 63,11% en docentes de establecimientos municipales (versus 46,28% de la población potencial) y 17,43% trabaja en un contexto rural (versus 13,08% de la población potencial). Ahora bien, esta situación no pudo evidenciarse como resultado de una estrategia, debido principalmente al carácter de autoselección implícito en el diseño del programa.
- El nivel de producción de los componentes no es homogéneo a lo largo del periodo de evaluación. En el primer componente se aprecia un claro descenso, mientras que en el segundo, números oscilantes. En sí mismo esto no significa un problema, pero no se ha encontrado explicaciones estratégicas que expliquen dicho comportamiento fruto de decisiones en búsqueda de una mejor ejecución de los recursos. En efecto, existe una sistemática sub ejecución respecto de lo programado. La sub ejecución corresponde a un 36,6% en el subcomponente 1.1. y de un 58,2% en el componente 2 para el periodo 2015-2018. (se excluye el subcomponente 1.2 que tiene un 95,6%). Esto se relaciona con lo señalado anteriormente en relación a la evidente sub ejecución presupuestaria.
- El programa presenta una alta tasa de repetición de beneficiarios en el periodo de evaluación. Si bien, el total de acciones formativas impartidas fueron 88.671, solo participaron 55.251 docentes Rut único en el periodo, lo que entrega un promedio de participación de 1,6 capacitaciones por docentes. A juicio del panel, esta situación es evaluada de manera desfavorable. En primer lugar, los indicadores de cobertura, tendrán que ser analizados a la luz de esta situación, toda vez que un mismo bien se estaría concentrando en un número menor de beneficiarios.
- Existen docentes que en el periodo de evaluación participan en PSP y postítulos (103 docentes), así como también en todos los componentes del programa (41 docentes). Tanto en el diseño, como en los resultados empíricos, la evaluación ha visibilizado la falta de una estrategia de formación. Con todo, el hecho de que no haya existido un modelo de formación en el periodo 2015-2018 no exime al

programa de analizar en qué se están formando sus beneficiarios(as) y junto con ello poseer una estrategia de perfeccionamiento.

- A nivel de PSP, el programa no abarca a toda la población que obtiene calificaciones básicas o insatisfactorias. Se puede observar que, a lo largo de todo el periodo de evaluación, la población acumulada de docentes presentes en el sistema educativo subvencionado con dichas calificaciones va en constante aumento, pasando de 400 en 2015 a 1948 en 2018. Es importante destacar que esto no necesariamente es por falta de recursos, si no que puede explicarse por comunas con menor capacidad de implementar el plan formativo asociado a dicho docente o, simplemente no son convocados por las comunas que ejecutan finalmente la acción formativa o abiertamente deciden no participar.
- El Programa aun teniendo un nivel de producción alto en términos absolutos, éste es insuficiente por cuanto persiste una brecha importante que reducir en relación a la población objetivo.
- Finalmente, la necesidad que aborda el programa mediante su intervención debiese considerar las recomendaciones que se señalan a continuación, las cuales fundamentalmente se relacionan con aspectos de diseño y gestión.

2. RECOMENDACIONES

A nivel de Diseño:

1. Articular el diseño del programa con el Modelo de Formación CPEIP y con lo estipulado en Ley 20.093, para ello es necesario en primer lugar se debe ajustar los reglamentos de cada tipo de acción formativa en coherencia con dicho modelo y lo señalado en la Ley 20.903 en relación al desarrollo profesional docente. Esto debido a que en la actualidad no se encuentran articulados con las trayectorias formativas deseadas del modelo de formación ni con la carrera profesional docente señalada dicha normativa. En segundo lugar, es necesario que el programa diseñe una oferta de perfeccionamiento docente alineada a las trayectorias formativas deseadas con sus respectivos perfiles de destinatarios.
2. Diseñar mecanismos que incentiven la participación de docentes que no se han interesado en acceder a la oferta formativa, ya que existe una sub ejecución actual que se explica, en parte, por no contar con el mínimo de participantes para que éstas sean implementadas.
3. Establecer un sistema de seguimiento, monitoreo y control de las acciones formativas que permita retroalimentar la operación del programa en coherencia con el Modelo de Formación y la plataforma informática para la gestión de cursos (en fase de implementación).

A nivel de Implementación:

1. Implementar estrategias que permitan disminuir los niveles de deserción existentes en el Programa.
2. Otorgar un formato común a los instrumentos de percepción de beneficiarios aplicados por las instituciones con el desarrollo de instrumentos estandarizados a nivel institucional (CPEIP) para medir calidad y pertinencia.
3. Establecer metas para cada uno de los indicadores de la matriz de marco lógico.

Consideraciones adicionales:

1. Revisar, en conjunto con el nivel central y mercado público, mecanismos que permitan superar el “cuello de botella” que produce la reducida cantidad de oferentes que están dentro de la modalidad de convenio marco.
2. Ajustar los reglamentos actuales en materia de perfeccionamiento docente, a saber; Postítulos de mención (E.B.) DS N° 261, de 2007, Mineduc, DS N° 133, de 2006, Mineduc y su modificación en el DS N° 243 de 2018, Decreto 324 de 2008, Educación a Distancia Realización cursos e-learning y b-learning DS N° 113, de 2008, Mineduc, de manera que cada tipo de acción formativa tenga coherencia con el modelo de formación CPEIP, las trayectorias formativas deseadas y lo señalado en la Ley 20.903 en relación al desarrollo profesional docente.

III. BIBLIOGRAFÍA

- 1) Agencia de Calidad de la Educación. (2018). Hallazgos en Estudios de Calidad de la Educación (2014-2017). Santiago.
- 2) Agencia de Calidad de la Educación. (2017). Resultados educativos 2017.
- 3) Alvarado, Macarena & Duarte, Fabian & Neilson, Christopher. (2019). Efectos Beca Vocación de Profesor.
- 4) Barber Michael y Mourshed Mona. (2007). "How the World's Best-Performing School Systems Come Out On Top", McKinsey & Company, Social Sector Office. http://www.mckinsey.com/clientservice/socialsector/resources/pdf/Worlds_School_Systems_Final.pdf.
- 5) Bazán, A., Castellano, D., Galván, G. y Cruz, L. (2010). Valoración de profesores de Educación Básica de Cursos de Formación Continua [versión electrónica]. REICE Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 4 (8). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/551/55115064006/> [Fecha de consulta: enero 23 de 2017].
- 6) Buendía, L., Olmedo, M., González, G. (2009). Lifelong Learning: Diferentes contextos, diferentes situaciones. Revista de Investigación Educativa, Vol. 27, núm. 1, pp. 185 – 202. Recuperado de <http://revistas.um.es/rie/article/view/94361> [Fecha de consulta: enero 25 de 2017].
- 7) Camargo Abello, M., & Calvo M., G., & Franco Arbeláez, M., & Vergara Arboleda, M., & Londoño, S., & Zapata Jaramillo, F., & Garavito Prieto, C. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. Educación y Educadores, (7), 79-112.
- 8) Cobo, C. (2009). El concepto de tecnologías de la información. Benchmarking sobre las definiciones de las TIC en la sociedad del conocimiento. Revista Zer, vol.14, núm. 27, pp. 295-318. Recuperado de <http://cmapspublic3.ihmc.us/rid=1MNM63T42-7YHX0S-5XD/zer27-14-cobo.pdf> [Fecha de consulta: enero 29 de 2017].
- 9) Cabero, J. (2007). Las necesidades de las TIC en el ámbito educativo: oportunidades, riesgos y necesidades. Revista Tecnología y Comunicación Educativa, vol. 21, núm. 45, pp. 5-19. Recuperado de <http://cursa.ihmc.us/rid=1M92QYFT5-2BBGPTG-1QT0/julio%20cabero.pdf> [Fecha de consulta: febrero 08 de 2017].
- 10) Castells, M. (1998). La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura, Madrid, Alianza Editorial.
- 11) CNED. (2018). Matrícula Sistema de Educación Superior.
- 12) CPEIP. (2017). Capacidades docentes y brechas formativas de la docencia del país
- 13) EVALUACIÓN PROGRAMAS GUBERNAMENTALES (EPG). PROGRAMA BECA VOCACIÓN DE PROFESOR MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN. DIPRES 2014.
- 14) EVALUACIÓN PROGRAMAS GUBERNAMENTALES (EPG). PROGRAMA DE LIDERAZGO EDUCATIVO MINISTERIO DE EDUCACIÓN CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN E INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS (CPEIP). DIPRES 2010.
- 15) EVALUACIÓN PROGRAMAS GUBERNAMENTALES (EPG). PROGRAMA DE PASANTIAS TECNICOS NIVEL SUPERIOR (PROGRAMA TECNICOS PARA CHILE) DE LA SUBSECRETARIA DE EDUCACION. DIPRES 2011.
- 16) EVALUACIÓN PROGRAMAS GUBERNAMENTALES (EPG). PROGRAMA EDUCACION INTERCULTURAL BILINGÜE DE LA SUBSECRETARIA DE EDUCACION. DIPRES 2013.
- 17) Eyzaguirre, S., Inostroza, D. (2014). Antecedentes para perfeccionar la formación inicial docente. Puntos de Referencia. CENTRO DE ESTUDIOS PÚBLICOS.
- 18) Ferrando, G. (2003). Evaluación de la calidad de la educación continua. Posgrados y postítulos. Calidad en la Educación, 18, 11-20. Recuperado de http://www.clacso.net/documentos_aportes/24.pdf [Fecha de consulta: marzo 03 de 2017].
- 19) García, R., & Castro, A. (2012). La formación permanente del profesorado basada en competencias. Estudio exploratorio de la percepción del profesorado de Educación Infantil y Primaria. Educación Siglo XXI., Vol. 30 n°1, pp. 297 – 332. Recuperado de <http://revistas.um.es/educatio/article/view/149251> [Fecha de consulta: febrero 17 de 2017].
- 20) García, C. (1995). Formación del profesorado para el Cambio Educativo. Barcelona, EUB.
- 21) González M., & González, R. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades. Revista Iberoamericana de Educación. No 43. (69). Recuperado de <http://rieoei.org/deloslectores/1889Maura.pdf> [Fecha de consulta: febrero 19 de 2017].

- 22) Imbernón, F. (2011). Un nuevo desarrollo profesional del profesorado para una nueva educación. *Revista de Ciencias Humanas*, 12 (19), pp. 75-86. Recuperado de <http://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadech/article/view/343> [Fecha de consulta: febrero 25 de 2017].
- 23) Imbernón, F. (2007). Diez ideas clave. La formación permanente del profesorado. Nuevas ideas para formar en la innovación y el cambio. Barcelona, Graó.
- 24) Ingvarson, L., Meiers, M., & Beavis, A. (2005). Factors Affecting the Impact of Professional Development Programs On Teachers' Knowledge, Practice, Student Outcomes & Efficacy.
- 25) Kruger, K. (2006). El concepto de sociedad del conocimiento. *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales*, vol. 9, núm. 683. Recuperado de <http://www.ub.edu/geocrit/b3w-683.htm> [Fecha de consulta: febrero 25 de 2017].
- 26) López, E., Fernández M. & Cobos, D. (2012). Implicaciones de las TIC en el ámbito socio – educativo y de servicios sociales: una experiencia universitaria de innovación y desarrollo docente con tecnologías 2.0. *Revista Campo Abierto*, vol. 31, núm. 2, pp. 11 – 35. Recuperado de <http://mascvuex.unex.es/revistas/index.php/campoabierto/article/view/1481> [Fecha de consulta: marzo 03 de 2017].
- 27) Laal, M. (2011). Lifelong learning: What does it mean? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 28, 470-474. Recuperado de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042811025298> [Fecha de consulta: febrero 15 de 2017].
- 28) Ministerio de Educación. (2011). Competencias y estándares TIC para la profesión docente. Chile: Enlaces.
- 29) Ministerio de Educación. (2012). Serie Evidencias: Evaluación Docente y resultados de aprendizaje: ¿Qué nos dice la evidencia?
- 30) Ministerio de Educación. (2016). Resultados Evaluación Docente 2015.
- 31) Miranda, C. & Rivera, P. (2009). Formación permanente de profesores: ¿Quién es el formador de formadores? *Estudios Pedagógicos XXXV*, N° 1: 155-169. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/estped/v35n1/art09.pdf> [Fecha de consulta: marzo 03 de 2017].
- 32) Miranda, C. (2005). Formación permanente e innovación en las prácticas pedagógicas en docentes de educación básica. *Estudios Pedagógicos XXXI*, N° 1, 2005, pp. 63-78. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052005000100004 [Fecha de consulta: marzo 03 de 2017].
- 33) MOOC-Maker. (2016). Deserción y permanencia en entornos MOOC.
- 34) Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD). (2014). Education at a Glance: OECD Indicators.
- 35) Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2017). Evaluaciones de Políticas Nacionales de Educación. Educación en Chile.
- 36) Organización Internacional del Trabajo. (2000). La educación permanente en el siglo XXI: nuevas funciones para el personal de educación. Ginebra: OIT.
- 37) Padilla, A., López, Del Rey., & Rodríguez M. (2015). La formación del docente universitario. Concepciones teóricas y metodológicas. *Revista Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 7 (2). pp. 86-90. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000100012 [Fecha de consulta: febrero 15 de 2017].
- 38) Pinya, C. (2008). La formación permanente del profesorado universitario: estado de la formación permanente del profesorado basada en competencias. Estudio cuestión. IN. *Revista Electrónica d'Investigació i Innovació Educativa i Socioeducativa*, 0, (1), 3-24. Recuperado de http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol1_num0/pdfs/c_pinya.pdf [Fecha de consulta: enero 20 de 2017].
- 39) Siliceo Alfonso, Capacitación y desarrollo de personal. Editorial Limusa, 2006
- 40) Schleicher, A. (2016). Teaching Excellence through Professional Learning and Policy Reform: Lessons from Around the World. International Summit on the Teaching Profession. OECD Publishing, París.
- 41) Torres, S., Aguila, M., Girardo, S., Villalobos, M. & Morelos, M. (2012). ¿Hacia una Sociedad del Conocimiento? Consideraciones a partir del desarrollo de la ciencia, la educación superior y las TIC.

Revista Electrónica de Investigación Educativa, vol. 14 núm. 2, pp. 34-51. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/307> [Fecha de consulta: enero 20 de 2017].

- 42) Ulka, T. & Millind, J. (2012). ICT in Higher Education: Review of Literature from the Period 2004-2011. International Journal of Innovation, Management and Technology, vol. 3, núm. 1, pp. 20-23. Recuperado de <http://ijimt.org/papers/190-M633.pdf> [Fecha de consulta: marzo 03 de 2017].
- 43) UNESCO. (2005). Hacia las sociedades del conocimiento. Paris, Francia.
- 44) Weinstein, J. y M. Hernández (2014). “Resultados 1era Encuesta: La Voz de los Directores”. Facultad de Educación, Universidad Diego Portales.

Bases de Datos:

- 1) Base de datos de Cargos Docentes 2015-2018. MINEDUC. <http://datos.mineduc.cl/dashboards/20031/descarga-bases-de-datos-de-cargos-docentes/>
- 2) Base de datos Evaluación Docente 2014-2017. MINEDUC. <http://datos.mineduc.cl/dashboards/19754/bases-de-datos-de-evaluacion-docente/>
- 3) Base de datos de Beneficiarios del Programa 2014-2017 (Beneficiarios efectivos FD 2015-2018_MRUN). CPEIP. Construida especialmente para esta evaluación.
- 4) Base de datos de Beneficiarios del Programa 2018, Componente de Actualización y Fortalecimiento (Beneficiarios Act. y Fort. 2018_MRUN). CPEIP. Construida especialmente para esta evaluación.
- 5) Base de datos de Beneficiarios del Programa 2018, Componente de Planes de Superación Profesional (Beneficiarios PSP 2018_MRUN). CPEIP. Construida especialmente para esta evaluación.
Base de datos de Beneficiarios del Programa 2018, Componente de Postítulos (Beneficiarios Postítulos 2018_MRUN). CPEIP. Construida especialmente para esta evaluación.

IV. ENTREVISTAS REALIZADAS

ASISTEN	LUGAR	FECHA
Panel-Dipres-Programa	CPEIP	11 DE ENERO 2019
Panel-Programa- Dipres	DIPRES	28 DE ENERO 2019
Panel-Programa	DIPRES	26 DE FEBRERO 2019
Panel-Programa	DIPRES	28 DE FEBRERO 2019
Panel-Programa	DIPRES	18 DE MARZO 2019
Panel-Programa- Dipres	CPEIP	08 DE ABRIL 2019
Panel-Programa	VIRTUAL	24 DE ABRIL 2019
Panel-Programa- Dipres	DIPRES	31 DE MAYO 2019

V. ANEXOS DE TRABAJO

Anexo 1: Reporte sobre el estado y calidad de la información disponible para evaluar el programa.

a. Bases de datos con información relevante para la evaluación:

Al momento del cierre de este informe, el panel ha recibido dos BBDD. La primera de ellas (Consolidado EPG_RUN) correspondió a una primera versión de los beneficiarios del programa y campos alusivos de caracterización de las actividades formativas cursadas. Posteriormente, fue compartida una segunda BBDD (Base de Datos Pos títulos (R) 2015-2018), que especificó información concerniente al componente número dos. Se espera una tercera BBDD vinculada al Componente 1. A continuación el detalle de cada una de ellas y los requerimientos futuros en información (calidad y pertinencia).

BBDD N° 1	
Nombre	Consolidado EPG_MRUN
Descripción	<p>Base de datos de beneficiarios. Participaciones de los componentes 1 y 2; componente 1 corresponde a los Planes de Superación Profesional; y el componente 2 a cursos B-Learning, E-Learning, Apropiación curricular y Pos títulos 1er y 2do ciclo.</p> <p>En estricto rigor, no es una BBDD de gestión por parte del programa, sino que fue elaborada por el área de planificación y presupuestos para efectos de informar a DIPRES y MIDESO. En específico, se declara que el programa no dispone de una “BBDD” unificada, sino que cada una de las acciones formativas operan de manera separada en planillas Excel (Fuente: Comentarios CPEIP al Informe “Reporte sobre el estado y calidad de la información disponible para evaluar el programa”).</p> <p>Los campos de datos corresponden a prestaciones (ejecución presupuestaria). Es decir, pueden repetirse casos conforme el beneficiario fue parte de uno o más programas.</p>
Período de vigencia	Datos del 2014 al 2017, falta 2018
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	<p>Censal 108.576 prestaciones asociadas a 60.994 beneficiarios.</p> <p>Componente 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Plan de superación profesional (PSP): 27.555 beneficiarios, asociados a 15.241 profesionales de la educación.</i> <p>Componente 2;</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Apropiación curricular: 57 beneficiarios únicos.</i> • <i>B-Learning: 6.580 beneficiarios, asociados a 5.476 profesionales de la educación.</i> • <i>E-Learning: 72.808 beneficiarios, asociados a 45.372 profesionales de la educación.</i> • <i>Postítulo 1er y 2do ciclo: 1.576 beneficiarios, asociados a 1.573 profesionales de la educación.</i>
Frecuencia de medición	Anual
Campos / Variables	<ol style="list-style-type: none"> 1. Componente 2. Línea 3. 2014 4. 2015 5. 2016 6. 2017 7. 2018

8. MRUN
9. RBD
10. Región
11. Comuna
12. Dependencia
13. Año Inicio
14. Año Termino
15. Nombre Acción formativa
16. Área Responsable
17. Programa
18. Institución Ejecutora
19. IES Abreviada
20. Pretest
21. Posttest
22. Ejecución
23. Área Subárea
24. Propósito formativo
25. Tipo Acción
26. Beneficiario
27. Clave Nemetécnica
28. Ciclo
29. Asignatura
30. Sede
31. Gran Compra N°
32. Item
33. Com2 Pago en Rex
34. Artículo Rex
35. Fecha REX TTddmmaaaa
36. Marca_Repetido

Cobertura de variables

Componente	1	2			
	PS P	e- Learn ing Genera l	b- Learn ing Genera l	Apropiaci ón Curricular	Postítulo s 1er y 2do ciclo
Línea					
2014	1	1	1	1	1
2015	1	1	1	1	1
2016	1	1	1	1	1
2017	1	1	1	1	1
2018	0	0	1	0	0
MRUN	1	1	1	1	1
RBD	1	1	1	1	1
REGIÓN DEL RBD	1	1	1	1	1
COMUNA DEL RBD	1	1	1	1	1
DEPENDENCIA DEL RBD	1	1	1	1	1
AÑO INICIO	1	1	1	1	1

	AÑO TÉRMINO	1	1	1	1	1
	NOMBRE ACCIÓN FORMATIVA	1	1	1	1	1
	ÁREA RESPONSABLE	1	1	1	1	1
	PROGRAMA	1	1	1	1	1
	INSTITUCIÓN EJECUTORA	0	1	1	1	1
	IES ABREVIADA	0	1	1	1	1
	PRE TEST	0	1	1	1	1
	POST TEST	0	1	1	1	1
	EJECUCION	0	0	1	0	0
	Area / sub area	0	0	1	0	0
	Propósito Formativo	0	0	1	0	0
	TIPO ACCION	0	0	1	0	0
	Beneficiario	0	0	1	0	0
	Clave nemotécnica	0	0	1	0	0
	CICLO	0	0	0	0	1
	ASIGNATURA	0	0	0	0	1
	SEDE	0	0	0	0	1
	GRAN COMPRA N°	0	0	0	0	1
	Item	0	0	0	0	1
	com2(Pago en Rex)	1	0	0	0	0
	Rex	1	0	0	0	0
	Artículo Rex	1	0	0	0	0
	Fecha Rex TT dd-mm-aaaa	1	0	0	0	0
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	La base de datos posee información parcial para identificar a los beneficiarios del programa. Sin embargo, resta agregar o especificar algunos puntos conforme a las conversaciones y acuerdos que ya se han establecido con el programa. A saber: Incluir un diccionario de las variables usadas en la presente base de datos, con el objetivo de clarificar el significado de cada variable, ideal incorporar una descripción breve del significado de cada una de ellas junto a su respectivo nombre.					

BBDD N° 2	
Nombre	Base de Datos Pos títulos (R)2015-2018
Descripción	Base de datos beneficiarios correspondientes a componente número dos
Período de vigencia	Datos del 2015 al 2018
Universo de medición de las variables (censo/muestra)	Censo (correspondiente al componente dos).

Frecuencia de medición	Anual
Campos / Variables	<ol style="list-style-type: none"> 1. N° 2. RUT DOCENTE PARTICIPANTE 3. RUT DOCENTE PARTICIPANTE SIN DV 4. DV 5. "PROF. 1 6. TNS 2" 7. TNS 8. APELLIDO PATERNO 9. APELLIDO MATERNO 10. NOMBRE 11. F/M 12. RBD 13. NOMBRE ESTABLECIMIENTO 14. REGION DEL RBD 15. N° REGION 16. COMUNA DEL RBD 17. DEPENDENCIA DEL RBD 18. AÑO INICIO 19. AÑO TERMINO 20. NOMBRE ACCION FORMATIVA 21. CICLO 22. ASIGNATURA 23. SEDE 24. AREA RESPONSABLE 25. PROGRAMA 26. INSTITUCION EJECUTORA 27. GRAN COMPRA N° 28. ITEM 29. "PRETEST 30. % LOGRO" 31. "POSTEST 32. % LOGRO" 33. % ASISTENCIA 34. NOTA FINAL 35. SITUACIÓN FINAL 36. OBSERVACIÓN
Juicio del panel respecto de la calidad de la información y posibilidades de uso en la evaluación	<p>La información proveniente del archivo da cuenta a nivel de usuario de las diversas acciones formativas (pos títulos) concernientes al periodo de evaluación. Dispone de información académica, resultados de pre y pos test y universidad que brinda el servicio. Son 2.169 registros. Es útil para indicadores de la MML, pero al igual que en la BBDD anterior, resta incluir un diccionario de las variables usadas con el objetivo de clarificar el significado de cada una. Se sugiere incorporar una descripción breve del significado de cada una de ellas junto a su respectivo nombre.</p>

Las dos bases de datos analizadas, si bien entregan información relevante, no son suficientes para dar cuenta de los indicadores definidos en la MML ni la cuantificación y caracterización de las poblaciones potencial y objetivo.

Otros datos no considerados en esta BBDD y que son necesarios para cuantificar los indicadores de la Matriz de Marco Lógico son los siguientes:

Nivel	Indicador	Se solicita
Propósito	Porcentaje de beneficiarios que reportan según su percepción, mejoras en la calidad de su ejercicio profesional docente post formación recibida. <i>Dimensión: Eficacia. Ámbito de Control: Resultado Final</i>	Resultados tabulados de las encuestas de satisfacción que disponibles para los años de evaluación 2015-2018.
	Permanencia en el programa de formación docente en el periodo 2015-2018 excepto PSP. <i>Dimensión: Eficacia. Ámbito de Control: Resultado Final</i>	Resultados tabulados de beneficiarios (ambos componentes) para los años de evaluación 2015-2018.
	Porcentaje de beneficiarios(as) (desagregado en profesores y asistentes de la educación) que reportan pertinencia de la oferta de programas de formación continua. <i>Dimensión: Calidad. Ámbito de Control: Resultado Final</i>	Resultados tabulados de las encuestas de satisfacción que aplica el CPEIP o institución formadora para los años de evaluación 2015-2018.
	Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida. <i>Dimensión: Calidad. Ámbito de Control: Resultado Final.</i>	Resultados tabulados de las encuestas de satisfacción que aplica el CPEIP o institución formadora para los años de evaluación 2015-2018.
Componente 1	Porcentaje de docentes de aula que accede a acciones formativas de fortalecimiento. <i>Dimensión: Eficacia. Ámbito de Control: Producto</i>	Resultados tabulados de beneficiarios para los años de evaluación 2015-2018.
	Porcentaje de acciones formativas implementadas respecto a las acciones formativas programadas en un período de tiempo. <i>Dimensión: Eficacia. Ámbito de Control: Producto.</i>	Resultados tabulados de actividades formativas planificadas y ejecutadas para los años de evaluación 2015-2018
	Porcentaje de profesores(as) que aprueban Planes de Superación Profesional. <i>Dimensión: Eficacia. Ámbito de Control: Producto</i>	Resultados tabulados de beneficiarios para los años de evaluación 2015-2018.
	Porcentaje de profesores(as) que reportan satisfacción con los PSP. <i>Dimensión: Eficacia. Ámbito de Control: Producto</i>	Resultados tabulados de las encuestas de satisfacción que aplica el CPEIP o institución formadora para los años de evaluación 2015-2018.
	Porcentaje de Planes de Superación Profesional programados a ejecutar. <i>Dimensión: Eficacia. Ámbito de Control: Producto</i>	Resultados tabulados de actividades formativas planificadas y ejecutadas para los años de evaluación 2015-2018
Componente 2	Porcentaje de beneficiarios(as) efectivos(as) de cursos de especialización según modalidad de enseñanza y tipo de beneficiario(a). <i>Dimensión: Eficacia. Ámbito de Control: Producto.</i>	Resultados tabulados de beneficiarios para los años de evaluación 2015-2018.
	Porcentaje de programas de Postítulo implementados en el periodo declarado en la planificación presupuestaria del Centro. <i>Dimensión: Eficacia. Ámbito de Control: Producto</i>	Resultados tabulados de actividades formativas planificadas y ejecutadas para los años de evaluación 2015-2018

	Porcentaje de retención en programas de Postítulo según modalidad de enseñanza y tipo de beneficiario Dimensión: Eficacia. Ámbito de Control: Producto.	Resultados tabulados de beneficiarios para los años de evaluación 2015-2018 que incluya información académica.
Fuente: Elaboración propia.		

Por otra parte, resta proveer BBDD que permita caracterizar población beneficiaria. En ficha dos del programa se caracteriza solo parte de la población beneficiaria.

- b. Fuentes de información cualitativa y cuantitativa que fueron útiles para identificar la situación problema que dio origen al programa y que permitan proyectar la situación sin programa

b.1. Análisis de estudios

Identificación del documento	Breve descripción del contenido
Contextualización de la enseñanza en Chile Resultados de la encuesta internacional talis 2013. OCDE Centro de Estudios MINEDUC División de Planificación y Presupuesto.	<p>La Encuesta Internacional sobre Enseñanza y Aprendizaje (Teaching and Learning International Survey o TALIS por sus siglas en inglés) es un proyecto internacional de gran escala, centrado en docentes y directores y en las condiciones del entorno educativo en que estos se desenvuelven. Se focaliza en investigar las condiciones de trabajo de los profesores y directores en las escuelas a partir de sus propias percepciones y creencias. La encuesta abarca dos contenidos generales: un conjunto de características individuales de docentes y directores y del trabajo tanto de los docentes como de los directores, y características de los establecimientos que proveen antecedentes necesarios para el análisis de las políticas asociadas.</p> <p>El plan de muestreo internacional preparado usó un diseño muestral probabilístico estratificado en dos etapas. Esto significó que, de la lista dentro del alcance en cada establecimiento seleccionado al azar (unidades de la primera etapa), se escogieron aleatoriamente los profesores (unidades en la segunda etapa). Un total de 172 establecimientos fueron muestreados con un total de 1.802 profesores (proyectado a la población representativa de 51.632). La tasa de participación ponderada fue 88,5% en el caso de los establecimientos y de un 93,8% en el caso de los profesores.</p> <p>Como principal resultado, se obtiene que los Directores, en su mayoría mujeres, en Chile promedian una edad de 50 años y presentan una vasta experiencia laboral en el sistema educativo (25 años). En comparación con el resto de los países de la OCDE, una menor proporción de directores alcanzó el estudio universitario debido, en parte, a que uno de cada cuatro cursó formación técnica. A pesar de ello, los directores en Chile se encuentran entre aquellos con mayor formación en liderazgo. Los directores de Chile se caracterizan por su alta dedicación a tareas propias del liderazgo pedagógico y burocrático, demostrando la alta exigencia de su labor. TALIS evidencia la sobrecarga de los directores tanto en labores pedagógicas como administrativas, revelando la necesidad de una mayor distribución de tareas con otros miembros del establecimiento y, en particular, la necesidad de reforzar los equipos directivos.</p> <p>Para los fines de esta evaluación, este documento resulta útil toda vez que entrega una radiografía del quehacer docente en contexto internacional.</p>
CPEIP Escucha a los profesores para una lectura de las Consultas	El documento da cuenta de un análisis sobre las opiniones de tres mil quinientos profesores (as) y educadoras de la educación municipal acerca de sus brechas formativas, priorización de ellas y los compromisos que implican.

<p>Participativas de Voces Docentes. MINISTERIO DE EDUCACIÓN CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN E INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS (CPEIP) Junio 2017.</p>	<p>La metodología de trabajo fue de carácter cualitativo y de alcance nacional sobre la base de 55 talleres a lo largo del territorio.</p> <p>Al respecto, el informe releva la existencia efectiva de una brecha en cuanto a las necesidades educativas de los estudiantes y las herramientas o capacidades con que cuentan los y las docentes para enfrentar el desafío educativo. Es decir, reafirma lo ya advertido en la Evaluación Docente, pero cobra valor en función que proviene de los mismos actores.</p> <p>En particular, el estudio ahonda en definir cuáles son las áreas temáticas o disciplinares en donde los docentes declaran tener mayores dificultades. De igual manera, logra identificar cuáles son las prioridades formativas que urgen su implementación, así como también, dilucidar el grado de compromiso existente en el cuerpo docente para con su quehacer profesional.</p> <p>Como resultado principal, es la “evaluación” la dimensión en donde los docentes indican requerir mayores opciones de capacitación docente.</p> <p>Con todo, la información que provee este insumo permite al Panel comprender y ampliar la mirada en torno a cómo los beneficiarios analiza el problema que origina el programa y las implicancias futuras de su implementación conforme a las opiniones analizadas por el documento.</p>
<p>EVALUACIÓN DE IMPACTO PROGRAMAS DE PERFECCIONAMIENTO DOCENTE MINISTERIO DE EDUCACIÓN CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN E INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS (CPEIP) Período 2000-2007. Capablanca Consultores Ltda – Abril 2010 (Evaluación encargada por DIPRES)</p>	<p>Esta investigación brinda información relacionada con la evaluación de 11 programas de perfeccionamiento docente para el periodo 2000 – 2007.</p> <p>Si bien el foco está puesto en el análisis de impacto de las iniciativas, y no mayormente en proveer información en torno al problema que da origen al programa, este documento si brinda antecedentes útiles para el panel en cuanto resume referencias concerniente al diseño, ejecución, y resultados de los programas de perfeccionamiento docente estudiados.</p> <p>En concreto, el informe sistematiza información en torno al diseño general de las iniciativas la existencia de duplicidades y/o complementariedades en las actividades ofrecidas, la organización y gestión de los programas, la eficacia de los mismos, el uso de los recursos, y la entrega de recomendaciones y conclusiones conforme a la información recopilada.</p> <p>Al respecto sostiene bajo una mirada crítica que no existe un impacto significativo en resultados de aprendizaje de los estudiantes (medido en SIMCE).</p> <p>De igual forma, releva la no existencia de una política clara de continuidad en la “parrilla” programática de actividades formativas (hay duplicidades) y lo que resulta clave para esta evaluación se relaciona con que no existe claridad en torno a si estos programas son capaces de responder al problema por el cual fueron creados.</p> <p>En esta línea, la investigación declara que los programas no cuentan con un sistema de gestión de la información, lo cual repercute en la toma de decisiones por evidencias.</p> <p>Finalmente, el informe entrega una serie de recomendaciones generales vinculadas al fortalecimiento de resultados (aprendizaje de alumnos), ajustar las actividades de perfeccionamiento con los medios de financiamiento, mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación, así como también realizar algunos ajustes en la estructura del CPEIP.</p>
<p>OECD. Education in Chile, Reviews of National Policies for Education. Paris, Francia 2017 URL: http://dx.doi.org/10</p>	<p>En este estudio elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se examinaron los siguientes elementos troncales de la educación chilena: educación y cuidado de la primera infancia, escuelas, formación técnico-profesional y educación superior. Para llevar a cabo este estudio, la OCDE analizó una serie de datos nacionales e internacionales, y recogió evidencias y antecedentes a través de la aplicación de entrevistas. De este modo, los objetivos del estudio fueron los siguientes:</p>

<p><u>.1787/9789264284425-en</u></p>	<p>a) Analizar el contexto y los desafíos del sistema educativo chileno mediante la revisión de los avances y principales cambios experimentados entre 2004 y 2016; y, b) Asesorar respecto a cómo el sistema educativo chileno puede mejorar adoptando una perspectiva comparativa en el análisis de la política educativa en Chile.</p> <p>El estudio, en base a la información recolectada y analizada, plantea una serie de recomendaciones en materias relacionadas con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la calidad y equidad en la educación de la primera infancia y en las escuelas chilenas. • Fortalecer la calidad de la enseñanza y el liderazgo escolar en Chile • Mejorar la educación superior y la investigación en Chile • Mejorar la calidad de la educación técnico-profesional en Chile <p>Los principales principios de políticas que se pueden extraer del informe son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asegurar que el aprendizaje de los estudiantes se mantenga como el verdadero centro del sistema educativo. • Apoyar a los actores clave de todo el sistema educativo para llevar a cabo las políticas que se promueven. • Alinear las políticas en pos de la coherencia, adaptándolas al mismo tiempo según sea necesario para garantizar que las estructuras, los recursos y los procesos converjan efectivamente en una visión nacional de la educación.
<p>Serie Evidencias: Evaluación Docente y resultados de aprendizaje: ¿Qué nos dice la evidencia? Centro de Estudios MINEDUC. 30 de Junio de 2012</p>	<p>Tal como su nombre lo indica, esta breve investigación estudió la asociación entre Evaluación Docente y resultados de aprendizaje en Chile. Su metodología fue de orden cuantitativa (correlaciones y estimación econométrica de la relación entre resultados de profesores y alumnos). Los resultados identificaron que existe una relación positiva entre ambas variables. Lo anterior, en tanto resultados, como la literatura analizada, documentaron la discusión de este reporte.</p>

Las políticas públicas a las que se vinculan el programa a evaluar y la normativa en la que se encuentra inserto tienen que ver con la política educativa que busca potenciar el desarrollo profesional de los docentes del país. Por ello, está regulado en la siguiente normativa:

Tabla de la Normativa vigente para los programas	
Carrera Docente	DFL N° 1, de 1996, Mineduc Ley N° 20.903 Ley N° 19.715 Ley N° 19.933 DFL N° 2, de 2012, Mineduc DFL N° 1, de 2002, Mineduc
Evaluación Docente	DFL N° 1, de 1996, Mineduc Ley N° 20.903, Mineduc DS N° 192, de 2004, Mineduc Ley N° 19.933, Mineduc DS N° 176, de 2004, Mineduc
Desarrollo Territorial	Decreto 495, de 2017, Mineduc
Registro y Certificación de Acciones Formativas	DFL N° 1, de 1996, Mineduc Ley N° 20.903, Mineduc Ley N° 20.158, Mineduc

Pos títulos Realización postítulos de mención (E.B.), especialización (E.M.), y de pedagogía (E.M.T.P.)	DS N° 261, de 2007, Mineduc
	DS N° 133, de 2006, Mineduc
	DS N° 324, de 2008, Mineduc
Educación a Distancia Realización cursos e-learning y b-learning	DS N° 113, de 2008, Mineduc
Inclusión	Ley N° 20.845; Ley N° 20.422 Decreto N°83/2015

Tipo Norma: Decreto con Fuerza de Ley 1

Fecha Publicación: 22-01-1997

Fecha Promulgación: 10-09-1996

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 19.070 QUE APROBÓ EL ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION, Y DE LAS LEYES QUE LA COMPLEMENTAN Y MODIFICAN.

Tipo Versión: Última Versión De: 24-11-2017

Inicio Vigencia: 24-11-2017

Fin Vigencia: 01-02-2222

Id Norma: 60439

Última Modificación: 24-NOV-2017 Ley 21040

URL: <https://www.leychile.cl/N?i=60439&f=2017-11-24&p=>

Resumen: Este DFL 1, en su Última Versión: 24.11.2017, se vincula directamente con el Programa a evaluar en su Artículo 11, en donde señala que “los profesionales de la educación tienen derecho a formación gratuita y pertinente para el desarrollo profesional”. Asimismo, este mismo artículo enuncia claramente que “Los profesionales de la educación son responsables de su avance en el desarrollo profesional”.

Por otra parte, el Artículo 12, deja de manifiesto que los sostenedores, administradores de establecimientos educacionales “podrán colaborar con la formación para el desarrollo profesional de los docentes que se desempeñen en sus establecimientos”, estimulando el trabajo colaborativo entre ellos. Así como también el Artículo 12 bis, indica expresamente que “los directores, en conjunto con sus equipos directivos, velarán por el desarrollo profesional de los docentes del establecimiento educacional y podrán proponer al sostenedor planes de formación para el desarrollo profesional...”.

También en el Artículo 12 ter.-, se mandata al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, para que “colabore en el desarrollo de los profesionales de la educación ejecutando programas, cursos o actividades de formación de carácter gratuito, de manera directa o mediante la colaboración de universidades acreditadas o instituciones certificadas por el Centro, como también otorgando becas para éstos”.

Tipo Norma: Ley 20.903

Fecha Publicación: 01-04-2016

Fecha Promulgación: 04-03-2016

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: CREA EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y MODIFICA OTRAS NORMAS (decreto con fuerza de ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N°19.070).

Tipo Versión: Única De: 01-04-2016

Inicio Vigencia: 01-04-2016

Id Norma: 1087343

URL: <https://www.leychile.cl/N?i=1087343&f=2016-04-01&p=>

Resumen: El Sistema de Desarrollo Profesional Docente fue creado en abril de 2016 por la Ley 20.903. Su objetivo es reconocer la docencia, apoyar su ejercicio y aumentar su valoración para las nuevas generaciones, y para ello genera transformaciones relevantes para el ejercicio de la docencia. Aborda desde el ingreso a los estudios de pedagogía hasta el desarrollo de una carrera profesional que promueve el desarrollo entre pares y el trabajo colaborativo en redes de maestros.

Su implementación –que se lleva adelante entre los años 2016 y 2026- contempla un aumento del tiempo no lectivo, una nueva escala de remuneraciones acorde a distintos niveles de desarrollo profesional, y la instauración de nuevos derechos para los docentes: al acompañamiento en los primeros años de ejercicio y a la formación continua.

Se destacan en esta Ley algunos artículos que tienen directa relación con el Programa que se está evaluando, por ejemplo, el Artículo 11.- señala que “Los profesionales de la educación tienen derecho a formación gratuita y pertinente para su desarrollo profesional y la mejora continua de sus saberes y competencias pedagógicas”; también insiste en que “Los profesionales de la educación son responsables de su avance en el desarrollo profesional” y, finalmente, afirma que “Su objetivo es contribuir al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre su práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, ...” A su vez, el Artículo 12.- faculta a los sostenedores y/o administradores de establecimientos educacionales, para que colaboren con la formación para el desarrollo profesional de los docentes que se desempeñan en sus respectivos establecimientos, estimulando el trabajo colaborativo entre ellos. Además, enfatiza en el Artículo 12 bis.- que “Los directores, en conjunto con sus equipos directivos, velarán por el desarrollo profesional de los docentes del establecimiento educacional y, para ello, podrán proponer al sostenedor planes de formación para el desarrollo profesional de los docentes”. Así también en esta Ley se mandata en el Artículo 12 ter.-, al Ministerio de Educación, a través de su Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, colaborar en el desarrollo de los profesionales de la educación ejecutando programas, cursos o actividades de formación de carácter gratuito, de manera directa o mediante la colaboración de universidades acreditadas o instituciones certificadas por el Centro, como también otorgando becas para éstos. Asimismo, esta Ley en su Artículo 19.-, regula el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y tiene por objeto reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional. Este Sistema hace una distinción entre un “Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente que se compone de un proceso evaluativo integral que reconoce la experiencia y la consolidación de las competencias y saberes disciplinarios y pedagógicos que los profesionales de la educación alcanzan en las distintas etapas de su ejercicio profesional y de un procedimiento de progresión en los distintos tramos, en virtud de la cual los docentes pueden acceder a determinados niveles de remuneración; y, por otra, por un Sistema de Apoyo Formativo a los docentes para la progresión en el Sistema de Reconocimiento”.

Norma: Ley 19715

Versión: Última Versión De: 01-ABR-2016

Fecha Publicación: 31-ENE-2001

Fecha Promulgación: 25-ENE-2001

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Materias: Profesionales de la Educación; Ley no. 19.715

Última Modificación: 01-ABR-2016 Ley 20.903

Título: OTORGA UN MEJORAMIENTO ESPECIAL DE REMUNERACIONES PARA LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION.

Tal como queda estipulado en la presente Ley, específicamente en el “Artículo 3º.- Las actuales remuneraciones totales mínimas de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales del sector municipal o particular subvencionado, establecidas en el artículo 3º de la ley N° 19.598, para una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales, aumentarán, a partir del 1 de febrero de 2001, y desde el 1 de febrero de 2002, en la variación que

experimente el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre los meses de enero a diciembre de 2000 y enero a diciembre de 2001, respectivamente. Las nuevas remuneraciones totales mínimas, resultantes de la aplicación del inciso anterior, se fijarán mediante decretos supremos que dictará el Ministerio de Educación, firmados asimismo por el Ministro de Hacienda, dentro de los 30 días siguientes a la publicación de esta ley, y que regirán desde el 1 de febrero de 2001 y el 1 de febrero de 2002, según corresponda, sustituirán a las que estableció la ley N° 19.598. Para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato inferior a 44 horas cronológicas semanales, lo dispuesto en el inciso primero se aplicará en proporción a las horas establecidas en las respectivas designaciones o contratos”.

Norma: Ley 19.933

Versión: Última Versión De: 01-ABR-2016

Fecha Promulgación: 30-ENE-2004

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Materias: Profesionales de la Educación; Mejoramiento de Remuneraciones; Profesores; Educadores; Remuneraciones; Bonificaciones; Educación.

Última Modificación: 01-ABR-2016 Ley 20.903

Título: OTORGA UN MEJORAMIENTO ESPECIAL A LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION QUE INDICA

El propósito principal de esta Ley queda de manifiesto en su “Artículo 4º.- Las actuales remuneraciones totales mínimas de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales del sector municipal o particular subvencionado, establecidas en el artículo 3º de la ley N° 19.873, para una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales, aumentarán, a partir del 1 de febrero de 2004, del 1 de febrero de 2005 y del 1 de febrero de 2006, en la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre los meses de enero a diciembre de 2003, enero a diciembre de 2004 y enero a diciembre de 2005, respectivamente.

Las nuevas remuneraciones totales mínimas, resultantes de la aplicación del inciso anterior, se fijarán mediante decretos supremos del Ministerio de Educación, firmados asimismo por el Ministro de Hacienda. El primero de ellos se dictará dentro de los 30 días siguientes a la publicación de esta ley y los dos restantes en los meses de enero del año en que deban entrar en vigencia. Estos decretos regirán desde el 1 de febrero de 2004, el 1 de febrero de 2005 y el 1 de febrero de 2006, según corresponda, y sustituirán a las remuneraciones totales mínimas que estableció la ley N° 19.873”.

Norma: DFL 2

Versión: Última Versión De: 01-ABR-2016

Fecha Publicación: 21-ABR-2012

Fecha Promulgación: 13-FEB-2012

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: FIJA LAS NORMAS QUE REESTRUCTURAN EL FUNCIONAMIENTO, EL MONTO DE LOS BENEFICIOS Y EL NÚMERO DE BENEFICIARIOS DE LA ASIGNACIÓN DE EXCELENCIA PEDAGÓGICA A QUE SE REFIEREN LOS ARTÍCULOS 14 Y 15 DE LA LEY N° 19.715

Norma: DFL 1

Versión: Última Versión De: 01-ABR-2016

Fecha Publicación: 12-MAR-2002

Fecha Promulgación: 15-ENE-2002

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Materias: Asignación de Excelencia Pedagógica; Red Maestros de Maestros; Ley no. 19.715, Arts. 14 a 18

Título: FIJA LAS NORMAS QUE ESTRUCTURAN Y ORGANIZAN EL FUNCIONAMIENTO Y OPERACION DE LA ASIGNACION DE EXCELENCIA PEDAGOGICA Y LA RED MAESTROS DE MAESTROS, A QUE SE REFIEREN LOS ARTICULOS 14 A 18 DE LA LEY Nº 19.715

Norma: Decreto 44

Versión: Última Versión De: 23-SEP-2014

Fecha Publicación: 13-JUN-2011

Fecha Promulgación: 27-ENE-2011

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: DETERMINA FORMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN DE DIRECTORES

Norma: Decreto 246

Versión: Última Versión De: 20-AGO-2018

Fecha Publicación: 22-ENE-2008

Fecha Promulgación: 09-JUL-2007

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Última Modificación: 20-AGO-2018 Decreto 289

Título: REGLAMENTA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE LIDERAZGO EDUCATIVO

Norma: Decreto 96

Versión: Última Versión De: 28-MAR-2017

Fecha Publicación: 03-NOV-2009

Fecha Promulgación: 27-MAR-2009

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN; SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN

Última Modificación: 28-MAR-2017 Decreto 309

Título: REGLAMENTA LOS CONTENIDOS Y FORMA DE EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE LA FORMACIÓN INICIAL DE DOCENTES

Norma: Decreto 176

Versión: Única De: 08-ABR-2005

Fecha Publicación: 08-ABR-2005

Fecha Promulgación: 06-AGO-2004

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: APRUEBA REGLAMENTO SOBRE ASIGNACION DE DESEMPEÑO COLECTIVO

Norma: Decreto 495 EXENTO

Versión: Única De: 02-JUN-2017

Fecha Publicación: 02-JUN-2017

Fecha Promulgación: 26-MAY-2017

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: CREA LOS COMITÉS LOCALES DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE, EN EL MARCO DE LA LEY Nº 20.903

Norma: Decreto 261

Versión: Única de: 19-ENE-2008

Fecha Publicación: 19-ENE-2008

Fecha Promulgación: 20-JUL-2007

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: REGLAMENTA PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO PARA DOCENTES QUE EJERCEN EN ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES QUE IMPARTEN EDUCACIÓN MEDIA TÉCNICO PROFESIONAL.

Norma: Decreto 113

Versión Última Versión De: 07-JUN-2012

Fecha Publicación: 21-SEP-2004

Fecha Promulgación: 27-ABR-2004

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: SUSTITUYE DECRETO Nº297, DE 2002, QUE REGLAMENTA EL PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO DOCENTE EN AREAS PRIORITARIAS DE LA EDUCACIÓN PARVULARIA PRIMER Y SEGUNDO NIVEL DE TRANSICION, BASICA Y MEDIA, EN LA FORMA QUE SEÑALA.

Resumen: Este decreto se relaciona directamente con el Programa Formación de los Profesionales de la Educación, toda vez que reglamenta la ejecución del Programa de Perfeccionamiento Docente en Áreas Prioritarias de la Educación parvularia primer y segundo nivel de transición, básica y media y corresponde a la actualización de conocimientos de las disciplinas y el mejoramiento de las prácticas de enseñanza de docentes de aula que se desempeñan en los establecimientos educacionales regidos por el D.F.L. Nº2 de Educación de 1998 y sus modificaciones y por el D.L. Nº3.166 de 1980, con el propósito de contribuir al mejoramiento de los aprendizajes por parte de los estudiantes.

Por otro lado, se esclarece que le corresponde al Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, en adelante "CPEIP", el desarrollo y la gestión técnica y administrativa del Programa.

Norma: Decreto 234

Versión: Única De: 16-FEB-2005

Fecha de Publicación: 16-FEB-2005

Fecha Promulgación: 11-NOV-2004

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: SUSTITUYE DECRETO Nº 97, DE 2003, QUE APRUEBA NORMAS PARA EJECUCION DE PROGRAMAS DE FORMACION CONTINUA PARA PROFESIONALES DE LA EDUCACION.

Resumen: Como es sabido, el Estado debe fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles, por ello, el Ministerio de Educación estimó pertinente efectuar modificaciones al decreto supremo de Educación Nº 97, de 2003, que Aprobó Normas para Ejecución de Programas de Formación Continua para Profesionales de la Educación, incorporando a éste nuevas líneas de perfeccionamiento. Por ello, reglamenta la ejecución del Programa mencionado, dirigido a Profesionales de la Educación que se desempeñan en establecimientos educacionales regidos por el decreto con fuerza de ley Nº 2 de 1998, del Ministerio de Educación y sus modificaciones y por el decreto ley Nº 3.166 de 1980; en Jardines Infantiles dependientes de la JUNJI y en los Centros de Atención al Preescolar de las Municipalidades y de Integra.

Por lo expuesto anteriormente, este Decreto está totalmente vinculado al Programa a evaluar.

Norma: Decreto 133

Versión: Última Versión De: 20-AGO-2018

Fecha de Publicación: 11-OCT-2006

Fecha Promulgación: 24-JUN-2005

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: REGLAMENTA PROGRAMA DE BECAS DE ESPECIALIZACION EN SUBSECTORES DE MATEMATICAS Y COMPRESION DE LA NATURALEZA EN LA FORMA QUE SEÑALA.

Resumen: En este Decreto se aprecia directa conexión con el Programa a evaluar ya que derivado de una formación inicial de carácter generalista y debido a las actuales demandas del currículo y las exigencias disciplinarias y didácticas a las que se ven enfrentados la mayoría de los docentes de enseñanza básica en su ejercicio profesional, el Ministerio de Educación ha estimado pertinente desarrollar programas de especialización que entreguen a los docentes de Educación Básica una formación actualizada, pertinente y sustentada en el marco curricular en los subsectores de matemáticas y comprensión de la naturaleza.

El perfeccionamiento docente constituye una prioridad en las políticas impulsadas por el MINEDUC, lo que a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas ha resuelto realizar Programas de Becas de Especialización en distintos sectores y subsectores, dirigidas a los

profesionales de la educación que se desempeñan en educación básica, en establecimientos educacionales regidos por el DFL 2, de Educación de 1998.

Norma: Decreto 324

Versión: Última Versión De: 20-AGO-2018

Fecha Publicación: 09-SEP-2015

Fecha Promulgación: 28-MAY-2008

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: REGLAMENTA LOS CONTENIDOS Y LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE PERFECCIONAMIENTO DENOMINADO "PROGRAMA DE BECAS DE ESPECIALIZACIÓN EN PRIMER CICLO DE ENSEÑANZA BÁSICA" EN LA FORMA QUE SEÑALA.

Resumen: El Decreto 324, articulado enteramente con el Programa a evaluar, esgrime valiosos argumentos:

1. Como la formación de profesores y la creación de nuevos programas de perfeccionamiento constituyen un punto central en la transformación de los procesos de enseñanza, especialmente en un enfoque que pone acento en la calidad del sistema educativo.
2. El rol del profesor y su redefinición permanente en una sociedad dinámica y cada vez más compleja determinan la necesidad de contar con docentes de aula con un nivel profesional capaz de actualizarse permanentemente y de revisar reflexivamente las propias prácticas pedagógicas, por lo cual es conveniente lograr el fortalecimiento de la formación de los docentes que ejercen en el primer ciclo de la formación escolar en la particularidad y complejidad que significa ese nivel, con el fin de mejorar la calidad de los aprendizajes de las y los estudiantes.
3. Además, el perfeccionamiento docente constituye una prioridad en las políticas impulsadas por el MINEDUC, por lo que, a través del CPEIP, ha resuelto desarrollar "Programas de Becas de Especialización en Primer Ciclo de Enseñanza Básica", dirigidos a profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales regidos por el DFL N° 2 de Educación, de 1998.

Tipo Norma: Decreto 192

Fecha Publicación: 11-06-2005

Fecha Promulgación: 30-08-2004

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: APRUEBA REGLAMENTO SOBRE EVALUACION DOCENTE

Tipo Versión: Única De: 11-06-2005

Inicio Vigencia: 11-06-2005

Id Norma: 239053

URL: <https://www.leychile.cl/N?i=239053&f=2005-06-11&p=>

Resumen: Esta norma aprueba el reglamento del artículo 70 del decreto con fuerza de ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación que establece el Sistema de Evaluación Docente para los profesionales de la educación del sector municipal.

Su vinculación con el Programa a evaluar encuentra su sustento jurídico en la Ley N° 19.933, en su artículo 12, letra d), crea un sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñen en funciones de docencia de aula, de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo; asimismo, la Ley N° 19.961 estableció normas que regulan la evaluación de dichos profesionales de la educación, modificando y complementando el artículo 70 señalado.

Tipo Norma: Decreto 260

Fecha Publicación: 03-11-2007

Fecha Promulgación: 19-07-2007

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: DETERMINA MENCIONES PROFESIONALES QUE DARÁN DERECHO AL COMPLEMENTO DE LA BONIFICACIÓN DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL ESTABLECIDA EN LOS ARTÍCULOS 1º Y 2º DE LA LEY Nº 20.158

Tipo Versión: Única De: 03-11-2007

Inicio Vigencia: 03-11-2007

Id Norma: 266191

URL: <https://www.leychile.cl/N?i=266191&f=2007-11-03&p=>

Resumen: La génesis de este decreto está vinculada al Programa a evaluar ya que corresponde a las políticas de desarrollo profesional docente implementadas por el Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, ya que se encuentran orientadas a favorecer procesos de educación permanente, con el fin de mejorar la calidad de la educación, mediante una enseñanza favorecedora de aprendizajes significativos y pertinentes, que responda efectivamente a las necesidades de los profesionales de la educación. Por tal razón, la Ley Nº 20.158 estableció diversos beneficios para profesionales de la educación, creando, a contar del mes de enero de 2007, una Bonificación de Reconocimiento Profesional para los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal, particular subvencionado y en establecimientos de educación técnico-profesional regidos por el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980; por ello, se puede señalar que la Bonificación de Reconocimiento Profesional consiste en un monto fijo mensual integrado por un componente base de un 75% por concepto de título y un complemento de un 25% por concepto de mención.

Tipo Norma: Decreto 352

Fecha Publicación: 12-03-2004

Fecha Promulgación: 09-10-2003

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: REGLAMENTA EJERCICIO DE LA FUNCION DOCENTE

Tipo Versión: Última Versión De: 24-12-2014

Inicio Vigencia: 24-12-2014

Id Norma: 222348

Última Modificación: 24-DIC-2014 Decreto 407

URL: <https://www.leychile.cl/N?i=222348&f=2014-12-24&p=>

Resumen: Esta norma surge como regulación imperativa para el ejercicio de la función docente. Por ello, tiene real incidencia en la Formación Inicial y Continua de los Profesionales de la Educación, es decir, se vincula con el Programa a evaluar ya referido.

Claramente es deber del Estado otorgar especial protección al ejercicio del derecho a la educación y promover el mejoramiento de su calidad y equidad; aun cuando la regla general es que la función docente sea desempeñada por aquellos profesionales que están especialmente preparados para ello, existen ciertas situaciones excepcionales en las que no hay profesionales suficientes para cubrir las necesidades o los existentes no están disponibles o se trata de algunas actividades para las cuales no hay formación universitaria; por lo tanto, es necesario reglamentar cada una de estas situaciones con el objeto de asegurar el ejercicio del derecho antes mencionado; por ello, en razón de disposiciones legales expresas, el Ministerio de Educación ejerce las facultades que en materias de ejercicio de la profesión de profesor correspondían al Colegio de Profesores antes de constituirse en Asociación Gremial.

Norma: Decreto 83 EXENTO

Versión: Única De: 05-FEB-2015

Fecha de Publicación: 05-FEB-2015

Fecha Promulgación: 30-ENE-2015

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: APRUEBA CRITERIOS Y ORIENTACIONES DE ADECUACIÓN CURRICULAR PARA ESTUDIANTES CON NECESIDADES EDUCATIVAS ESPECIALES DE EDUCACIÓN PARVULARIA Y EDUCACIÓN BÁSICA

Resumen: Este Decreto tiene directa vinculación con el Programa a evaluar debido a que su fundamentación se centra en principios y definiciones que orientan los criterios y orientaciones de adecuación curricular y su posterior definición en el Diseño Universal de Aprendizaje (DUA).

Este decreto establece los criterios y orientaciones de adecuación curricular para la educación parvularia y la educación general básica, con el propósito de favorecer el acceso al currículo nacional de los estudiantes con necesidades educativas especiales. Asimismo, los criterios y orientaciones señalados en este decreto están dirigidos a los establecimientos de enseñanza regular, con o sin programas de integración escolar, bajo modalidades educativas, tradicionales, especial, de adultos y a los establecimientos educacionales hospitalarios.

Los principios que orientan la toma de decisiones para definir las adecuaciones curriculares son los siguientes:

- a) Igualdad de oportunidades
- b) Calidad educativa con equidad.
- c) Inclusión educativa y valoración de la diversidad, y
- d) Flexibilidad en la respuesta educativa.

Tipo Norma: Ley 19.961

Fecha Publicación: 14-08-2004

Fecha Promulgación: 09-08-2004

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: SOBRE EVALUACIÓN DOCENTE

Tipo Versión: Última Versión De: 25-01-2005

Inicio Vigencia: 25-01-2005 Id Norma: 228943

Última Modificación: 25-ENE-2005 Ley 19997

URL: <https://www.leychile.cl/N?i=228943&f=2005-01-25&p=>

Resumen: Esta Ley tiene una vinculación directa con el Programa a evaluar por la implicancia que reviste en el proceso de Evaluación del Desempeño Profesional Docente.

Por medio de esta Ley de Evaluación Docente, se mandata al Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), la coordinación técnica para la adecuada aplicación de los procesos de evaluación. La evaluación del desempeño profesional se realizará tomando en consideración los dominios, criterios e instrumentos establecidos por el Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). Además, existirán Comisiones Comunales de Evaluación Docente con la responsabilidad de aplicar localmente el sistema de evaluación.

Tipo Norma: Ley 20.158

Fecha Publicación: 29-12-2006

Fecha Promulgación: 27-12-2006

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: ESTABLECE DIVERSOS BENEFICIOS PARA PROFESIONALES DE LA EDUCACION Y MODIFICA DISTINTOS CUERPOS LEGALES.

Tipo Versión: Única De: 29-12-2006

Inicio Vigencia: 29-12-2006

Id Norma: 256863

URL: <https://www.leychile.cl/N?i=256863&f=2006-12-29&p=>

Resumen: El Programa a evaluar se vincula con esta Ley porque está ligada al Reconocimiento Profesional, por eso se explicará en los párrafos siguientes:

Se crea, a contar del mes de enero del año 2007, una Bonificación de Reconocimiento Profesional, para los profesionales de la educación que se desempeñen en el sector municipal, particular subvencionado y en establecimientos de educación técnico-profesional regidos por el decreto ley N° 3166, de 1980.

La bonificación consistirá en un monto fijo mensual integrado por un componente base de un 75% por concepto de título y un complemento de un 25% por concepto de mención.

Para efectos del complemento del inciso anterior sólo se considerará una mención. Para tener derecho a percibir el total de la bonificación, el profesional de la educación deberá acreditar que cuenta con una mención asociada a su título o que dicha mención corresponde a un subsector de aprendizaje o un nivel educativo.

Tipo Norma: Ley 20.501

Fecha Publicación: 26-02-2011

Fecha Promulgación: 08-02-2011

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: CALIDAD Y EQUIDAD DE LA EDUCACIÓN

Tipo Versión: Última Versión De: 30-09-2011

Inicio Vigencia: 30-09-2011 Id Norma: 1022346

Última Modificación: 30-SEP-2011 Ley 20541

URL: <https://www.leychile.cl/N?i=1022346&f=2011-09-30&p=>

Resumen: Esta Ley se vincula con el Proyecto a evaluar, principalmente porque:

1. Otorga al sostenedor la responsabilidad de crear sistemas de incentivos para los docentes basados en sus logros.
2. Existe la posibilidad más amplia de conseguir un desarrollo profesional docente, pudiendo los docentes aspirar a mejorar sus remuneraciones.
3. Los sostenedores cuando reciban financiamiento estatal, deberán implementar un sistema de incentivos para su personal basado en el desempeño y rendir cuenta del estado financiero de sus establecimientos a la superintendencia de educación de conformidad a las reglas de general aplicación que esta imparta.
4. Se agiliza la salida de los docentes mal evaluados. Aquellos calificados como insatisfactorios dejarán la dotación al segundo año consecutivo en dicha categoría. También se aumentan las exigencias para quienes sean calificados como básicos: deberán volver a evaluarse cada dos años, con un límite de tres evaluaciones básicas consecutivas, al cabo de las cuales deberá dejar la dotación.

Tipo Norma: Ley 20.529

Fecha Publicación: 27-08-2011

Fecha Promulgación: 11-08-2011

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: SISTEMA NACIONAL DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN PARVULARIA, BÁSICA Y MEDIA Y SU FISCALIZACIÓN.

Tipo Versión: Última Versión De: 01-03-2016

Inicio Vigencia: 01-03-2016

Id Norma: 1028635

Última Modificación: 08-JUN-2015 Ley 20845

URL: <https://www.leychile.cl/N?i=1028635&f=2016-03-01&p=>

Resumen: Como es deber del Estado propender a asegurar una educación de calidad en sus distintos niveles. Para dar cumplimiento a dicha responsabilidad se crea y se regula un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media.

Esta Ley se articula con el Programa a evaluar en su Artículo 3º.-, porque este Sistema considera en la letra "d) Estándares de desempeño de docentes, docentes directivos y docentes técnico pedagógicos que servirán de orientación para la elaboración de las evaluaciones consideradas en el decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Educación, de 1997, que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070, que aprueba el Estatuto de los Profesionales de la Educación. Estos estándares también servirán para validar los mecanismos de evaluación de los docentes de aula, docentes directivos y docentes técnicos pedagógicos que presenten voluntariamente a la Agencia de la Calidad los sostenedores de establecimientos educacionales particulares pagados y subvencionados, así como los

sostenedores del sector municipal o de otras entidades creadas por ley, que desarrollen sistemas de evaluación complementarios”.

Norma: Ley 21.006

Versión: Única De: 04-ABR-2017

Fecha Publicación: 04.ABR-2017

Fecha Promulgación: 29-MAR-2017

Organismo: MINIATERIO DE EDUCACIÓN

Título: MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES QUE RIGEN AL SECTOR EDUCATIVO, EN MATERIA DE SUBVENCIÓN ESCOLAR PREFERENCIAL, SITUACIÓN DE BECARIOS DE POSTGRADO, DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y OTRAS.

Resumen: Esta ley presenta vinculación con el Programa a evaluar en materias relativas al Sistema de Desarrollo Profesional Docente; Becarios; Becas; Posgrado.

Por otra parte regulariza lo indicado en el punto 3.

3. Agréganse en el artículo 19 F los siguientes incisos tercero y cuarto: "No obstante lo señalado en el inciso primero, los profesionales de la educación que, teniendo cuatro o más años de ejercicio docente, se incorporen a un establecimiento educacional cuyos docentes se rijan por lo prescrito en este Título, y no puedan ser asignados a ningún tramo de acuerdo a lo establecido en el Párrafo II, ingresarán a un tramo profesional transitorio denominado "de acceso" al Sistema de Desarrollo Docente, y percibirán la remuneración que corresponde a un docente asignado al tramo inicial. Dichos profesionales accederán al tramo que corresponda de acuerdo a sus resultados y la experiencia acreditada, una vez rendidos los instrumentos para el proceso de reconocimiento profesional respectivo, en los plazos que corresponda de conformidad a lo establecido en el Título III de la presente ley."

Norma: Ley 21.040

Versión: Última Versión De: 23-MAY-2018

Fecha Publicación: 24-NOV-2017

Fecha Promulgación: 16-NOV-2017

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Materias: Sistema de Educación Pública; Sistema Educativo; Educación Pública; Educación Parvularia; Reforma Educacional; Educación Chilena; Ministerio de Educación; Jornada Escolar Completa (JEC); Establecimiento Educacional; Dirección de Educación Pública; Ley General de Educación; Director de Educación Pública; Alta Dirección Pública; Gestión Educacional; Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)

Título: CREA EL SISTEMA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Resumen: Esta Ley se vincula con el Programa a evaluar, específicamente, en el Artículo 10, letra d), cuando señala que: "Artículo 10.- Funciones y atribuciones especiales de los directores de establecimientos educacionales dependientes de los Servicios Locales. A fin de llevar a cabo la función indicada en el artículo anterior, así como las funciones y atribuciones generales que se establecen para los directores de establecimientos en el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070, que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, corresponderá especialmente a los directores de establecimientos educacionales del Sistema de Educación Pública:

b) Orientar el desarrollo profesional continuo de los docentes y asistentes de la educación. Para ello, deberán proponer al Director Ejecutivo respectivo la implementación de programas o instrumentos de desarrollo profesional de los docentes y otros integrantes del establecimiento educacional, sobre la base de las necesidades del establecimiento, su proyecto educativo institucional, su plan de mejoramiento educativo y los resultados entregados por el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

Norma: Ley 20845

Versión: Última Versión De: 06-AGO-2018

Fecha Publicación: 08-JUN-2015

Fecha Promulgación: 29-MAY-2015

Organismo: MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Título: DE INCLUSIÓN ESCOLAR QUE REGULA LA ADMISIÓN DE LOS Y LAS ESTUDIANTES, ELIMINA EL FINANCIAMIENTO COMPARTIDO Y PROHÍBE EL LUCRO EN ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES QUE RECIBEN APORTES DEL ESTADO.

Norma: Ley 20422

Versión: Última Versión De: 23-MAY-2018

Fecha Publicación: 10-FEB-2010

Fecha Promulgación: 03-FEB-2010

Organismo: MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN

Título: ESTABLECE NORMAS SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INCLUSIÓN SOCIAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Anexo 2(a): Matriz de Evaluación del programa

NOMBRE DEL PROGRAMA: FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 2003 MINISTERIO RESPONSABLE: MINEDUC SERVICIO RESPONSABLE: SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA: OE5: Desarrollar y mejorar la gestión de los profesionales de la educación por medio de su reconocimiento y fortalecimiento a través del Sistema de Desarrollo Docente. ⁸²				
ENUNCIADO DEL OBJETIVO	INDICADORES		MEDIOS DE VERIFICACIÓN (Periodicidad de medición)	SUPUESTOS
	Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo		
FIN: Contribuir al mejoramiento de la calidad y equidad del sistema educativo.				

⁸² Fuente: Ficha de Definiciones Estratégicas Ministerio de Educación/Subsecretaría de Educación Año 2019-2022 (Formulario A1)

<p>PROPÓSITO</p> <p>Los profesionales de la educación del sector subvencionado acceden y/o permanecen en un sistema de formación continua de calidad, gratuita y pertinente,⁸³ para mejorar la calidad del ejercicio profesional docente⁸⁴.</p>	<p>1) Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, <u>mejoras en la calidad de su ejercicio profesional docente</u> post formación recibida. <i>Dimensión: calidad</i> <i>Ámbito de Control: producto</i></p> <p>2) Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, <u>que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente</u> <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: producto</i></p> <p>3) <u>Permanencia</u> en el programa de formación docente en el periodo 2015-2018 excepto PSP. <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Resultado intermedio</i></p> <p>4) Tasa de <u>ingreso de nuevos beneficiarios</u>(as) al programa. <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: producto</i></p> <p>5) Porcentaje de beneficiarios(as) que <u>reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua</u> <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i></p> <p>6) Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de <u>calidad en la formación recibida</u>. <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: producto</i></p> <p>7) Porcentaje de <u>presupuesto ejecutado</u> <i>Dimensión: Economía</i> <i>Ámbito de Control: Proceso</i></p> <p>8) Porcentaje de <u>Gastos de administración</u>.</p>	<p>1) (Número de beneficiarios(as) que expresan haber mejorado la calidad de su ejercicio profesional docente después de seis meses de haber recibido la formación /Total de beneficiarios(as) encuestados(as) en el año t)*100⁸⁵.</p> <p>2) (Número de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente⁸⁶/ Total de beneficiarios(as) encuestados(as) en el año t)*100.</p> <p>3) (Número de beneficiarios(as) que aprueban un curso en 2 ocasiones o más en el periodo 2015-2018 /Total de participantes(as) en el Programa de Formación docente en el periodo 2015-2018 excepto PSP)*100</p> <p>4) (Número de beneficiarios(as) que se incorporan por primera vez a uno o más cursos en el año t/Total de beneficiarios del año t)*100</p> <p>5) (Número de beneficiarios(as) que expresa que la oferta formativa a la que accede es pertinente a sus necesidades en el año t⁸⁷/Total de beneficiarios(as) encuestados en el año t)*100</p> <p>6) (Número de beneficiarios(as) que expresa que la oferta formativa a la que accede cumple con sus expectativas de calidad en el año t⁸⁸/Total de beneficiarios(as) encuestados en el año t)*100</p> <p>7) (Presupuesto ejecutado en el año t/Presupuesto programado en el año t)*100</p> <p>8) (Gastos de administración en el año t/Total gastos del programa en el año t)*100</p>	<p>Encuesta de satisfacción que aplicará CPEIP</p> <p>BBDD Encuestas aplicadas por las instituciones</p> <p>Encuesta de satisfacción aplicada por la institución formadora</p> <p>BBDD CPEIP</p> <p>Encuesta de satisfacción aplicada por la institución formadora</p> <p>Encuesta de satisfacción aplicada por la institución formadora</p> <p>Ley de Presupuesto</p> <p>Ley de Presupuesto</p>	<p>El profesorado demuestra interés en la formación continua.</p> <p>y a los cuerpos normativos relacionados con el quehacer</p>
--	--	--	--	--

⁸³ Se entenderá por pertinencia a un

COMPONENTE 1:				
Profesionales de la educación del sistema subvencionado formados en diversas dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico.				
SUBCOMPONENTE 1.1: Docentes de aula <u>actualizados y fortalecidos</u> en dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico.	9) Porcentaje de docentes de aula que aprueban <u>acciones formativas de fortalecimiento y actualización</u> <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	9) N° de docentes de aula que aprueban acciones formativas de fortalecimiento y actualización ⁸⁹ en año t/ Total de docentes de aula inscritos en acciones formativas en el año t)*100	BBDD CPEIP	El profesorado demuestra interés en concluir los cursos de actualización y fortalecimiento.
	10) Porcentaje de docentes que califican “ <u>muy satisfecho y satisfecho</u> ” las acciones formativas en que participaron durante el año t. <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	10) (N° de docentes que califican “muy satisfecho y satisfecho” ⁹⁰ en la encuesta de cierre de las acciones formativas en que participaron durante el año t, /Total de docentes que responden la encuesta de cierre durante el año t,)*100	Encuesta de satisfacción aplicada por la institución formadora	
	11) Porcentaje de acciones formativas implementadas respecto a las acciones formativas programadas en un período de tiempo <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	11) (N° de acciones formativas implementadas en el año t/Total de acciones formativas programadas en el año t)*100	BBDD CPEIP	
	12) Tasa de deserción de acciones formativas de actualización y fortalecimiento Eficacia/producto	12) N° de beneficiarios inscritos que no finalizan las acciones formativas en el año t/Total de beneficiarios inscritos en acciones formativas en el año t)*100	BBDD CPEIP	
	13) Gasto promedio anual por beneficiario efectivo. <i>Dimensión: Eficiencia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	13) Gasto total en acciones formativas locales en el año t/Número de beneficiarios efectivos en el año t.	Ejecución presupuestaria	

educativo.

⁸⁴ La calidad del ejercicio profesional docente se podrá medir mediante indicadores de mejora en los tramos de desempeño docente así como en la percepción de los docentes respecto de la calidad de su ejercicio profesional docente. Para esta EPG se utilizará el indicador de percepción por encontrarse parcialmente disponible para el periodo 2015-2018.

⁸⁵ Este indicador no podrá ser cuantificado en esta EPG por cuanto no se dispone de información. Sin embargo, se propone considerarlo como un indicador de eficacia para medir el logro del Propósito.

⁸⁶ El indicador se cuantificó a través del Estudio complementario.

⁸⁷ De la revisión efectuada a las encuestas de satisfacción disponibles (2016-2017) no existe una pregunta con la cual sea factible inferir datos para este indicador.

⁸⁸ El indicador se cuantificó a través del Estudio complementario.

⁸⁹ Aprueban quienes obtienen nota igual o superior a 4.0 si es escala de calificaciones numérica o aprobado si es escala conceptual.

⁹⁰ El indicador se cuantificó a través del Estudio complementario.

<p>SUBCOMPONENTE 1.2: Profesores(as) de EGB y EM en Nivel de desempeño Insatisfactorio y Básico en su Evaluación Docente, participan en <u>Planes de Superación Profesional</u>.</p>	<p>14) Porcentaje de profesores(as) que aprueban su <u>Plan de Superación Profesional</u>. <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i></p> <p>15) Porcentaje de profesores(as) que califican "<u>muy satisfecho y satisfecho</u>" los PSP. <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i></p> <p>16) Porcentaje de Planes de Superación Profesional programados a ejecutar <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i></p> <p>17) Gasto promedio anual por beneficiario efectivo en PSP. <i>Dimensión: Eficiencia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i></p>	<p>14) (Número de profesores(as) que aprueban Planes de Superación Profesional en el año t/ Total de profesores(as) participantes en Planes de Superación Profesional en el año t)*100</p> <p>15) N° de beneficiarios que califican "<u>muy satisfecho y satisfecho</u>" los PSP en el año t/Total de beneficiarios participantes en PSP encuestados en el año t)*100</p> <p>16) (N° de PSP ejecutados en el año t/Total de PSP programados a ejecutar en el año t)*100</p> <p>17) Gasto total en PSP el año t/Número de beneficiarios efectivos en el año t.</p>	<p>BBDD CPEIP</p> <p>Encuesta satisfacción</p> <p>BBDD CPEIP</p> <p>Presupuesto ejecutado</p>	<p>El profesorado en nivel de desempeño Insatisfactorio y Básico demuestra interés en participar en los PSP.</p>
<p>COMPONENTE 2: Profesores(as) de primer o segundo ciclo, participan y se certifican en programas de pos títulos de <u>especialización</u>.</p>	<p>18) Porcentaje de beneficiarios(as) efectivos(as) de cursos de <u>especialización</u>. <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i></p> <p>19) Porcentaje de programas de Postítulo implementados en el periodo declarado en la planificación presupuestaria del Centro <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i></p> <p>20) Tasa de aprobación en programas de Postítulo según modalidad de enseñanza <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i></p> <p>21) Gasto promedio anual por beneficiario(a) efectivo(a) según modalidad de enseñanza. <i>Dimensión: Eficiencia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i></p>	<p>18) (Número de profesores(as) de primer y segundo ciclo certificados con Postítulo en el año t/Total de profesores(as) postulantes a pos títulos de especialización en el año t)*100</p> <p>19) (N° de programas de Postítulo implementados en el año t/Total de programas de Postítulo programados para el año t)*100</p> <p>20) (N° de participantes que finalizan y aprueban el programa de Postítulo en el año t/Total de inscritos en el año t)*100</p> <p>21) Gasto total del programa en el año t/Número de beneficiarios(as) efectivos(as) en el año t.</p>	<p>BBDD CPEIP</p> <p>BBDD CPEIP</p> <p>BBDD CPEIP</p> <p>Presupuesto ejecutado</p>	<p>El profesorado demuestra interés en finalizar los pos títulos de especialización.</p>

<p>ACTIVIDADES: SUBCOMPONENTE 1.1:</p> <p><u>Actividad 1:</u> Detección de necesidades de formación docente</p> <p><u>Actividad 2:</u> Levantamiento de iniciativa</p> <p><u>Actividad 3:</u> Compra de acción formativa</p> <p><u>Actividad 4:</u> Difusión de la acción formativa</p> <p><u>Actividad 5:</u> Postulación y selección de participantes</p> <p><u>Actividad 6:</u> Ejecución de la Acción formativa</p> <p><u>Actividad 7:</u> Pagos y cierre</p> <p><u>Actividad 8:</u> Seguimiento de la ejecución de la acción formativa</p>				
<p>SUBCOMPONENTE 1.2.</p> <p><u>Actividad 1:</u> Pre diseño</p> <p><u>Actividad 2:</u> Diseño</p> <p><u>Actividad 3:</u> Ejecución</p> <p><u>Actividad 4:</u> Evaluación y rendición</p>				

<p>COMPONENTE 2</p> <p><u>Actividad 1:</u> Detección de necesidades de formación docente</p> <p><u>Actividad 2:</u> Levantamiento de iniciativa</p> <p><u>Actividad 3:</u> Compra de acción formativa</p> <p><u>Actividad 4:</u> Difusión de la acción formativa</p> <p><u>Actividad 5:</u> Postulación y selección de participantes</p> <p><u>Actividad 6:</u> Ejecución de la Acción formativa</p> <p><u>Actividad 7:</u> Pagos y cierre</p> <p><u>Actividad 8:</u> Seguimiento de la ejecución de la acción formativa</p>				
--	--	--	--	--

Anexo 2(b): Medición de indicadores Matriz de Evaluación del programa, período 2015-2018

NOMBRE DEL PROGRAMA: FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN AÑO DE INICIO DEL PROGRAMA: 2003 MINISTERIO RESPONSABLE: MINEDUC SERVICIO RESPONSABLE: SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO AL QUE SE VINCULA EL PROGRAMA: OE5: Desarrollar y mejorar la gestión de los profesionales de la educación por medio de su reconocimiento y fortalecimiento a través del Sistema de Desarrollo Docente. ⁹¹						
<i>Evolución de Indicadores</i>						
<i>Enunciado del objetivo</i>		<i>Indicadores</i>				
	<i>Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)</i> ⁹²	<i>Fórmula de cálculo</i>	<i>Cuantificación</i>			
			<i>2015</i>	<i>2016</i>	<i>2017</i>	<i>2018</i>
<i>FIN</i> <i>Contribuir al mejoramiento de la calidad y equidad del sistema educativo.</i>						
PROPÓSITO Los profesionales de la educación del sector subvencionado acceden y/o permanecen en un sistema de formación continuo de calidad,	1) Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, <u>mejoras en la calidad de su ejercicio profesional docente</u> post formación recibida. <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Resultado Final</i>	(Número de beneficiarios(as) que expresan haber mejorado la calidad de su ejercicio profesional docente después de seis meses de haber recibido la formación /Total de beneficiarios(as) encuestados(as) en el año t)*100 ⁹⁵ .	s/i	s/i	s/i	s/i

⁹¹ Fuente: Ficha de Definiciones Estratégicas Ministerio de Educación/Subsecretaría de Educación Año 2019-2022 (Formulario A1)

⁹² Ver Capítulo IV.1.2 de documento "Evaluación Ex-post: Conceptos y Metodologías", División de Control de Gestión, DIPRES, 2015; en http://www.dipres.gob.cl/594/articulos-135135_doc_pdf.pdf

⁹⁵ Este indicador no podrá ser cuantificado en esta EPG por cuanto no se dispone de información. Sin embargo, se propone considerarlo como un indicador de eficacia para medir el logro del Propósito.

gratuito y pertinente ⁹³ , para mejorar la calidad del ejercicio profesional docente ⁹⁴ .	2) Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: Resultado Final</i>	(Número de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente ⁹⁶ / Total de beneficiarios(as) encuestados(as) en el año t)*100.	s/i	81,3%	89,4%	81,4%
	3) Permanencia en el programa de formación docente en el periodo 2015-2018 excepto PSP. <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Resultado Final</i>	(Número de beneficiarios(as) que aprueban un curso en 2 ocasiones o más en el periodo 2015-2018 /Total de participantes(as) en el Programa de Formación docente en el periodo 2015-2018 excepto PSP)*100	38,09% ⁹⁷	49,34%	46,45%	48,08%
	4) Tasa de ingreso de nuevos beneficiarios(as) al programa. <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Resultado Final</i>	(Número de beneficiarios(as) que se incorporan por primera vez a uno o más cursos en el año t/Total de beneficiarios del año t)*100	50,43% ⁹⁸	37,16%	49,11%	50,20%
	5) Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: Resultado Final</i>	(Número de beneficiarios(as) que expresa que la oferta formativa a la que accede es pertinente a sus necesidades en el año t ⁹⁹ /Total de beneficiarios(as) encuestados en el año t)*100	s/i	78,6%	87,7%	76,1%
	6) Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida. <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: Resultado Final</i>	(Número de beneficiarios(as) que expresa que la oferta formativa a la que accede cumple con sus expectativas de calidad en el año t ¹⁰⁰ /Total de beneficiarios(as) encuestados en el año t)*100	s/i	78,8%	77,3%	78,7%
	7) Porcentaje de presupuesto ejecutado <i>Dimensión: Economía</i> <i>Ámbito de Control: Proceso</i>	(Presupuesto ejecutado en el año t/Presupuesto programado en el año t)*100	43,06%	62,33%	71,55%	41,45%

⁹³ Se entenderá por pertinencia a un sistema de formación continua diseñado acorde a los lineamientos del curriculum nacional y a los cuerpos normativos relacionados con el quehacer educativo.

⁹⁴ La calidad del ejercicio profesional docente se podrá medir mediante indicadores de mejora en los tramos de desempeño docente así como en la percepción de los docentes respecto de la calidad de su ejercicio profesional docente. Para esta EPG se utilizará el indicador de percepción por encontrarse parcialmente disponible para el periodo 2015-2018.

⁹⁶ Cuantificación obtenida a partir del estudio complementario solicitado para esta EPG.

⁹⁷ Para el cálculo de este indicador se consideraron los docentes que habían sido capacitados el 2014. Es decir, si ya había sido capacitado el 2014 "entra" en este porcentaje, ya que tendría 2 o más capacitaciones. El 36.48% de los docentes capacitados el 2015 tiene 2 o más capacitaciones sumando componente 1.1 y 2 (el cálculo deja afuera PSP y por tanto no es comparable al indicador 4).

⁹⁸ Para el cálculo de este indicador se consideraron los docentes que habían sido capacitados el 2014. Es decir, un 51.78% de los docentes capacitados el 2015 no había sido capacitado el año 2014, y por tanto, podía ser considerado "nuevo".

⁹⁹ Cuantificación obtenida a partir del estudio complementario solicitado para esta EPG.

¹⁰⁰ Cuantificación obtenida a partir del estudio complementario solicitado para esta EPG.

	8) Porcentaje de <u>Gastos de administración.</u> <i>Dimensión: Eficiencia</i> <i>Ámbito de control: Proceso</i>	(Gastos de administración en el año t/Total gastos del programa en el año t)*100	s/i	36,97%	36,86%	26,35%
COMPONENTE 1 Profesionales de la educación del sistema subvencionado formados en diversas dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico.						
SUBCOMPONENTE 1.1: Docentes de aula actualizados y fortalecidos en dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico.	1) Porcentaje de docentes de aula que aprueban <u>acciones formativas de fortalecimiento y actualización</u> <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	N° de docentes de aula que aprueban acciones formativas de fortalecimiento y actualización ¹⁰¹ en año t/ Total de docentes de aula inscritos en acciones formativas en el año t)*100	s/i	s/i	42,69%	44,03%
	2) Porcentaje de docentes que califican " <u>muy satisfecho y satisfecho</u> " las acciones formativas en que participaron durante el año t. <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	(N° de docentes que califican "muy satisfecho y satisfecho" ¹⁰² en la encuesta de cierre de las acciones formativas en que participaron durante el año t, /Total de docentes que responden la encuesta de cierre durante el año t,)*100	s/i	84,3%	83,8%	83,4%
	3) Porcentaje de acciones formativas <u>implementadas</u> respecto a las acciones formativas programadas en un período de tiempo <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	(N° de acciones formativas implementadas en el año t/Total de acciones formativas programadas en el año t)*100	52,5%	34,5%	20,3%	39,1%
	4) Tasa de <u>deserción</u> de acciones formativas de actualización y fortalecimiento <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	(N° de beneficiarios inscritos que no finalizan las acciones formativas en el año t/Total de beneficiarios inscritos en acciones formativas en el año t)*100	s/i	s/i	44,15%	38,82%
	5) Gasto promedio anual por beneficiario efectivo. <i>Dimensión: Eficiencia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	Gasto total en acciones formativas locales en el año t/Número de beneficiarios efectivos en el año t.	\$ 46.194	\$ 149.609	\$ 72.315	\$ 115.235
SUBCOMPONENTE 1.2: Profesores(as) de Aula reconocidos por DFL 1 de 1996, del sector Municipal y Servicios Locales Nivel de	1) Porcentaje de profesores(as) que aprueban su <u>Plan de Superación Profesional.</u> <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	(Número de profesores(as) que aprueban Planes de Superación Profesional en el año t/ Total de profesores(as) participantes en Planes de Superación Profesional en el año t)*100	s/i	s/i	s/i	s/i

¹⁰¹ Aprueban quienes obtienen nota igual o superior a 4.0 si es escala de calificaciones numérica o aprobado si es escala conceptual.

¹⁰² Cuantificación obtenida a partir del estudio complementario solicitado para esta EPG

desempeño Insatisfactorio y Básico en su Evaluación Docente, participan en Planes de Superación Profesional.	2) Porcentaje de profesores(as) que califican “ <u>muy satisfecho y satisfecho</u> ” los PSP. <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	(N° de beneficiarios que califican “ <u>muy satisfecho y satisfecho</u> ” los PSP en el año t/Total de beneficiarios participantes en PSP encuestados en el año t)*100	77,9%	81,9%	87,4%	80,9%
	3) Porcentaje de Planes de Superación Profesional programados a ejecutar <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	(N° de PSP ejecutados en el año t/Total de PSP programados a ejecutar en el año t)*100	94,8%	91,8%	97,3%	98,6%
	4) Gasto promedio anual por beneficiario efectivo en PSP. <i>Dimensión: Eficiencia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	Gasto total en PSP el año t/Número de beneficiarios efectivos en el año t.	\$ 97.704	\$ 99.078	\$ 134.329	\$ 138.539
COMPONENTE 2: Profesores(as) de primer o segundo ciclo, participan y se certifican en programas de pos títulos de especialización.	1) Porcentaje de beneficiarios(as) efectivos(as) de cursos de <u>especialización</u> <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	(Número de profesores(as) de primer y segundo ciclo certificados con Postítulo en el año t/Total de profesores(as) postulantes a pos títulos de especialización en el año t)*100	s/i	s/i	s/i	s/i
	2) Porcentaje de programas de Postítulo <u>implementados</u> en el periodo declarado en la planificación presupuestaria del Centro <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	(N° de programas de Postítulo implementados en el año t/Total de programas de Postítulo programados para el año t)*100	75,0%	66,7%	66,7%	24,6%
	3) Tasa de aprobación en programas de Postítulo <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	(N° de participantes que finalizan y aprueban el programa de Postítulo en el año t/Total de inscritos en el año t)*100	82,89%	91.95%	92,37%	s/i
	4) Gasto promedio anual por beneficiario(a) efectivo(a). <i>Dimensión: Eficiencia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	Gasto total del programa en el año t/Número de beneficiarios(as) efectivos(as) en el año t.	\$1.244.465	\$1.278.973	\$1.541.062	\$1.773.008

Anexo 2(c): Análisis de diseño del programa

Tal como se señaló en páginas precedentes, la MML se construyó y consensuó conjuntamente con el equipo a cargo del programa para efectos de la presente EPG, luego de iterar varias versiones.

Relaciones de causalidad de los objetivos del programa (Lógica Vertical)

El programa se vincula al objetivo estratégico 5 de la Subsecretaría de Educación: *Desarrollar y mejorar la gestión de los profesionales de la educación por medio de su reconocimiento y fortalecimiento a través del Sistema de Desarrollo Docente*. Este alineamiento es coherente con la función que cumple el CPEIP, cuya misión es “Acompañar a educadores(as) y profesores(as) a lo largo de toda su vida profesional, reconociendo y fortaleciendo la profesión docente. El CPEIP construye así un futuro con sentido para la docencia, constituyéndose en un referente nacional e internacional en Desarrollo Profesional Docente”¹⁰³.

El enunciado de Fin elaborado para efectos de la EPG es: *Contribuir al mejoramiento de la calidad y equidad del sistema educativo*. El programa en cuestión, contribuye mediante docentes mejor preparados para ejercer su labor, favoreciendo así la calidad de los aprendizajes de los y las estudiantes, tal como lo evidencian estudios a nivel nacional analizados en el apartado “Justificación del Programa”. Dichos estudios constatan una relación positiva entre el desempeño de los profesores en la evaluación docente y el resultado de estudiantes en las pruebas SIMCE, siendo el portafolio de desempeño pedagógico el que presenta la mayor contribución en dichas pruebas.

El enunciado de Propósito señala: *Los profesionales de la educación del sector subvencionado acceden y/o permanecen en un sistema de formación continua de calidad, gratuita y pertinente, para mejorar la calidad del ejercicio profesional docente*.

En lo específico, el programa provee a los profesionales de la educación el derecho a formación gratuita y pertinente para su desarrollo profesional y la mejora continua de sus saberes y competencias pedagógicas, asumiendo que éstos son responsables de su avance en el desarrollo profesional.

En efecto, el diseño del programa contribuye al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante el fortalecimiento, actualización y especialización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, para con ello favorecer la progresión en los tramos de la carrera docente, propendiendo a que los docentes alcancen al menos el tramo profesional avanzado. A este respecto, los datos analizados por el panel indican que un 80% de los beneficiarios avanza de categoría en la evaluación docente en el periodo 2015-2018 (70% sube una categoría y 10% lo hace en dos categorías). Quienes suben una categoría lo hacen en un 67% habiendo efectuado 2 cursos de perfeccionamiento y en un 27% con 3 o más cursos. Por su parte quienes suben dos categorías lo hacen en un 58% habiendo cursado 2 cursos y en un 24% con 3 o más cursos. Es importante aclarar que, si bien estos datos permiten tener una idea preliminar de la tesis antes expuesta, son solo exploratorios y, en ningún caso es posible inferir causalidad entre dicha relación.

A partir de lo expuesto, es posible afirmar que existe una relación lógica ascendente entre el Propósito, Fin y Objetivo estratégico.

Tanto el enunciado de Fin como el Propósito dan respuesta al problema/necesidad que aborda el programa, dado que en un contexto de sociedad caracterizada por una acelerada obsolescencia del conocimiento, los profesionales de la educación acceden a fortalecimiento, actualización y especialización de sus competencias disciplinares y/o pedagógicas de manera que éstas no pierdan vigencia conforme aumentan las necesidades formativas de los y las estudiantes, afectando favorablemente la movilidad de

¹⁰³ Fuente: <https://www.cpeip.cl/mision-vision/>

categoría en la evaluación docente y por esa vía al logro estudiantil, tal como lo señala la evidencia de correlación entre estos dos últimas variables presentada en el cuerpo del informe¹⁰⁴.

Para lograr resolver esta necesidad, el programa identifica dos componentes que se considera son los necesarios y suficientes para cumplir el propósito, por cuanto contemplan las tres dimensiones señaladas en el Modelo de Formación CPEIP¹⁰⁵ en lo referente a: fortalecimiento, actualización, y especialización de profesores y profesoras en ejercicio.

Es así como, el componente 1. *Profesionales de la educación del sistema subvencionado formados en diversas dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico*, se subdivide en: Subcomponente 1.1. *Docentes de aula actualizados y fortalecidos en dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico, el cual ofrece acciones formativas orientadas a las dimensiones de fortalecimiento y actualización*. El subcomponente 1.2. *Docentes de Aula reconocidos por DFL 1 de 1996, del sector Municipal y Servicios Locales de Educación en Nivel de desempeño Insatisfactorio y Básico en su Evaluación Docente, participan en Planes de Superación Profesional*, ofrece acciones formativas orientadas al fortalecimiento de competencias disciplinares y pedagógicas evidenciadas como deficitarias en el portafolio de evaluación docente.

Por su parte, el Componente 2. *Profesores(as) de primer o segundo ciclo, participan y se certifican en programas de postítulos de especialización*, ofrece acciones formativas de especialización otorgando una mención en un área disciplinar específica. Se debe tener presente que este componente al suplir una carencia en la formación inicial docente (no contar con mención en un área disciplinar determinada) finalizará su función una vez se haya completado el universo de docentes que requieren contar con una mención¹⁰⁶. En ese sentido, el programa deberá redefinir el bien o servicio que proporcionará a través del componente 2 para cumplir con la provisión de acciones formativas de especialización a la población objetivo.

Las actividades diseñadas en el proceso productivo no son las suficientes y necesarias para producir ambos componentes, siendo necesaria la incorporación de las siguientes actividades: i) Seguimiento a la satisfacción de beneficiarios. Ello se materializa a través del diseño y aplicación de una encuesta de satisfacción institucional que permita identificar la percepción de sus beneficiarios sobre la calidad y pertinencia de las acciones formativas así como el aporte del perfeccionamiento a la calidad del desempeño docente considerando la perspectiva de género. En la actualidad las encuestas de satisfacción están depositadas en las instituciones ejecutoras con diversidad de formatos y variables de resultado, sin monitoreo y sin análisis de sus resultados; ii) Voluntariedad de participación en acciones formativas (autoselección). Específicamente en el subcomponente 1.2. PSP, se debe considerar dentro del proceso productivo algún tipo de mecanismo (CPEIP – Municipio) que permita aumentar la participación de quienes estando con desempeños descendidos (obligatoriedad de someterse a la evaluación docente quienes se encuentran en categoría insatisfactorio al año siguiente y básico al año subsiguiente, mediando la voluntariedad de participación en los PSP) no participan en estas acciones formativas; iii) Aplicación de pre y post test en cada acción formativa como un estándar de operación para todas las instancias ejecutoras. En el proceso productivo del subcomponente 1.1 no se contempla la aplicación de pre y post test en las acciones formativas. Si bien en algunos cursos de este subcomponente se desarrollan acciones aisladas de evaluación pre y post perfeccionamiento, estas no están formalizadas y tampoco se sistematizan y monitorean por parte de la institución. Por su parte, el componente 2 Especialización lo contempla sólo a contar de 2017. Por tanto, para ambos componentes (a

¹⁰⁴ La incidencia del programa en los tramos de carrera docente no fue posible de conocer, puesto que no se accedió a los datos.

¹⁰⁵ MODELO DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y DIRECTIVO. ANTECEDENTES PARA ELABORACIÓN DE ORIENTACIONES Y BASES TÉCNICAS. CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN E INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS CPEIP – 2017. El inicio de su implementación es en el año 2018.

¹⁰⁶ A modo de ejemplo para 2017, un 67,33% de los docentes en tramo temprano poseen mención en alguna disciplina del currículum. La proyección formativa, debe considerar este aspecto ya que uno de los componentes que determina estar en dicho tramo, es el dominio de la disciplina en la que ejerce el docente. Fuente: CARACTERIZACIÓN TRAYECTORIAS FORMATIVAS DE DOCENTES TRAMO TEMPRANO. Área de Formación para Educadoras, Docentes y Directivos. CPEIP – MINEDUC, 2017

excepción del subcomponente 1.2 PSP que utiliza una diversidad de modalidades), la inclusión de estas actividades al proceso productivo le permitirá al programa levantar indicadores y metas asociadas, cuestión que en la actualidad no existe.

Los supuestos de la matriz son válidos y pertinentes.

Es importante precisar que las acciones formativas que se implementan en el programa (ambos componentes) no se encuentran articuladas con el Modelo de Formación CPEIP¹⁰⁷, debido a que éste surge a partir de la puesta en marcha de la ley 20.903 del año 2016, definiendo una trayectoria formativa deseada, según corresponda el tramo en la carrera docente, así como los resultados en la evaluación docente, no siendo impedimento que un participante que no pertenece a dicho perfil acceda a ellas¹⁰⁸. Dada la reciente implementación, no es posible apreciar sus efectos en el programa para el periodo 2015-2018. Por tanto, en dicho periodo la oferta formativa no tuvo un modelo o diseño a seguir sino que más bien se focalizó, según el equipo del programa, preferentemente en los aspectos más deficientes de los resultados de la evaluación docente, tanto en lo disciplinar como pedagógico utilizando un diseño formativo instruccional. Esta situación da cuenta de ausencia de una estrategia formativa universal, en el sentido de capturar el interés de profesores(as) que obtuvieron mejores resultados en la evaluación docente y que pudiese explicar la baja cobertura del programa en relación a su población objetivo. Sin embargo, se reconoce el esfuerzo, a contar de 2018, por agrupar la oferta de perfeccionamiento en los tres tipos de acciones formativas identificadas en el Modelo de Formación CPEIP, esto es, Fortalecimiento, Actualización y Especialización.

El programa consciente de la necesidad de alinear su oferta de perfeccionamiento con el Modelo de Formación CPEIP, identifica modificaciones que de no ejecutarse impedirán este alineamiento. Estas modificaciones se analizan en el capítulo Recomendaciones.

Finalmente es importante precisar que el programa cuenta con algunos documentos formalizados, como el Modelo de Formación CPEIP, el Manual PSP, y Procedimientos para licitación y compras. Sin embargo, la descripción del propósito, componentes y actividades del programa no se encuentran protocolizados, siendo esto una debilidad.

Sistema de indicadores del programa (Lógica Horizontal)

Los indicadores de la MML fueron elaborados para la presente EPG, por tanto, no han sido cuantificados por el programa con antelación y tampoco se han identificado metas asociadas.

De esta forma, se han incluido indicadores de Eficacia, Eficiencia, Calidad y Economía, los cuales son pertinentes y se encuentran en su gran mayoría cuantificados, siendo válidos los medios de verificación en cada uno de ellos.

Indicadores a nivel de Propósito:

¹⁰⁷ Las características del Modelo de Formación son las siguientes:

- Enfoque contextualizado: Toda acción formativa debe contemplar lo curricular, el aula y las características del medio.
- Enfoque territorial: La acción formativa surge de las necesidades locales para mejorar la calidad de la educación.
- Enfoque de trayectoria: La acción formativa se define en concordancia con resultados de evaluación del desempeño profesional, observado en procesos de evaluación y reconocimiento de saberes profesionales y priorizados por los requerimientos y orientaciones de desarrollo profesional.
- Enfoque en el desarrollo docente: La acción formativa se diseña e implementa con propósitos de desarrollar aprendizajes profesionales significativos, situados respecto al contexto local, pertinentes y de calidad, acorde con necesidades de mejora concordadas a nivel escuela (en su PEI y PME) y con los objetivos y estrategias nacionales y territoriales de desarrollo educativo, en ámbitos de fortalecimiento, actualización y especialización.

Fuente: Modelo de Formación CPEIP, 2017

¹⁰⁸ Antes de la implementación de la ley 20.903, la institución poseía un modelo instruccional. A partir del actual modelo de formación se definen los principios, y propuesta de didáctica formativa. Su difusión comenzó en 2017 mediante jornadas con diferentes actores del quehacer educativo nacional y su implementación es a contar del 2018.

De los 8 indicadores de la MML, se cuenta con información completa para 3 indicadores y parcial para 4 indicadores, solo para uno de ellos no existe cuantificación, tal como se detalla a continuación:

- 1) Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, mejoras en la calidad de su ejercicio profesional docente post formación recibida. No se cuenta con información ya que es un indicador que se debe medir luego de seis meses de efectuado el perfeccionamiento docente.
- 2) Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente, se cuenta con información parcial (únicamente para el componente 1 y en el periodo 2016-2018).
- 3) Permanencia en el programa de formación docente en el periodo 2015-2018 excepto PSP. Se cuenta con información para todo el periodo de evaluación.
- 4) Tasa de ingreso de nuevos beneficiarios(as) al programa. Se cuenta con información para todo el periodo de evaluación.
- 5) Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua. Se cuenta con información parcial (únicamente para el componente 1 y en el periodo 2016-2018).
- 6) Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida. Se cuenta con información parcial (únicamente para el componente 1 y en el periodo 2016-2018).
- 7) Porcentaje de presupuesto ejecutado. Se cuenta con información para todo el periodo de evaluación.
- 8) Porcentaje de Gastos de administración. Se cuenta con información para todo el periodo de evaluación.

Indicadores a nivel de Componentes:

Componente 1: Profesionales de la educación del sistema subvencionado formados en diversas dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico.

Para los 9 indicadores de este componente, se cuenta con información completa para 5 indicadores, parcial para 3 indicadores, y no se dispone de información para 1 de ellos, tal como se detalla a continuación:

Subcomponente 1.1. Docentes de aula actualizados y fortalecidos en dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico.

- 1) Porcentaje de docentes de aula que aprueban acciones formativas de fortalecimiento y actualización. Se cuenta con información parcial (años 2017-2018).
- 2) Porcentaje de docentes que califican "muy satisfecho y satisfecho" las acciones formativas en que participaron durante el año t. Se cuenta con información parcial (2016-2017 y 2018).
- 3) Porcentaje de acciones formativas implementadas respecto a las acciones formativas programadas en un período de tiempo. Se cuenta con información para todo el período de evaluación.
- 4) Tasa de deserción de acciones formativas de actualización y fortalecimiento. Se cuenta con información parcial (años 2017-2018).
- 5) Gasto promedio anual por beneficiario efectivo. Se cuenta con información para todo el periodo de evaluación.

Subcomponente 1.2. Docentes de Aula reconocidos por DFL 1 de 1996, del sector Municipal y Servicios Locales en Nivel de desempeño Insatisfactorio y Básico en su Evaluación Docente, participan en Planes de Superación Profesional.

- 1) Porcentaje de profesores(as) que aprueban su Plan de Superación Profesional. No se cuenta con la cuantificación de este indicador.
- 2) Porcentaje de profesores(as) que califican "muy satisfecho y satisfecho" los PSP. Se cuenta con información para todo el periodo.

- 3) Porcentaje de Planes de Superación Profesional programados a ejecutar. Se cuenta con información para todo el período de evaluación.
- 4) Gasto promedio anual por beneficiario efectivo en PSP. Se cuenta con información para todo el periodo.

Componente 2: Profesores(as) de primer o segundo ciclo, participan y se certifican en programas de postítulos de especialización.

De los 4 indicadores contemplados en la MML, se cuenta con información completa para 3 de ellos y no se dispone de cuantificación para un indicador:

- 1) Porcentaje de beneficiarios(as) efectivos(as) de cursos de especialización. No se cuenta con información.
- 2) Porcentaje de programas de Postítulo implementados en el periodo declarado en la planificación presupuestaria del Centro. Se cuenta con esta información para todo el período de evaluación.
- 3) Tasa de aprobación en programas de Postítulo. Se cuenta con información parcial (2015-2016-2017).
- 4) Gasto promedio anual por beneficiario(a) efectivo(a). Se cuenta con información para todo el periodo.

La institución posee metas comprometidas en Convenio de Desempeño Colectivo de la Subsecretaría de Educación para el periodo 2015-2018 y compromiso presidencial 2018, tal como se señala a continuación:

2015: Porcentaje de participaciones de docentes en cursos de los Programas de Desarrollo Profesional Docente.

2016: N° de trayectorias de formación establecidas para docentes que no han superado el tramo de desarrollo profesional inicial y de aquellos que se desempeñan en establecimientos rurales multigrados.

2017: Trayectorias formativas diseñadas para el Desarrollo Profesional Docente.

2018: Porcentaje de regiones donde se inician Postítulos CPEIP.

Sólo el indicador 2015 se relaciona con el programa y por tanto constituye parte de la MML diseñada para esta evaluación. Los indicadores de 2016 y 2017 corresponden al diseño de trayectorias formativas docentes, las cuales se relacionan con el Modelo de Formación CPEIP y por tanto no corresponde aún que sean considerados por el programa. Respecto al indicador sobre oferta de acciones formativas de especialización en regiones, es parte constitutiva de la MML en términos agregados.

Estos cuatro indicadores fueron cumplidos en un 100%, lo cual fue verificado en los reportes de cada año.

Respecto a compromisos presidenciales, el programa asumió para el periodo 2015-2017: Desarrollar un programa de postítulos por disciplinas para profesores de segundo ciclo y de formación general para el primer ciclo, Implementar un programa de perfeccionamiento docente que garantice la participación de los docentes de la educación pública cada 4 años de manera gratuita. Todos ellos fueron cumplidos.

La presente Matriz de Marco Lógico debiese contribuir al establecimiento de metas de desempeño del programa, las cuales no existen en la actualidad. Es decir, no es posible precisar en esta EPG si el nivel de logro del programa responde o no a una planificación previa.

Anexo 3: Procesos de Producción y Organización y Gestión del Programa¹⁰⁹

A. Proceso de producción de cada uno de los bienes y/o servicios que entrega el Programa

A continuación, se realiza una descripción del proceso productivo de los componentes que produce el programa para cumplir su propósito:

COMPONENTE 1: *Profesionales de la educación del sistema subvencionado formados en diversas dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico.*

Este Componente se subdivide en:

SUBCOMPONENTE 1.1: *Docentes de aula actualizados y fortalecidos en dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico.*

Se entiende por *Actualización* a la formación que entrega nuevas herramientas, conocimientos disciplinares y pedagógicos que evolucionan en el tiempo, y que requieren incorporarse a las prácticas docentes para potenciar los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula y abordar nuevos desafíos de trabajo colaborativo, en contexto de mejoramiento institucional.

Se entiende por *Fortalecimiento* a la formación orientada a superar diversas dimensiones del quehacer pedagógico y disciplinar junto con el desarrollo de competencias personales e interpersonales para el ejercicio de la profesión docente¹¹⁰.

En relación a las acciones formativas del subcomponente 1.1., éstas están destinadas a docentes que se desempeñan en establecimientos educacionales regidos por el D.F.L. N°2 de Educación de 1998 y por el D.L. 3.166 de 1980, del nivel de enseñanza y del sector de aprendizaje al que esté destinado el curso en particular¹¹¹.

Los beneficiarios postulan a través de plataforma web del CPEIP, y son seleccionados de acuerdo a los criterios establecidos para dichos efectos¹¹².

La modalidad de realización de las acciones formativas puede ser e-learning o b-learning, lo cual está regulado por el DS N° 113, de 2008 de Mineduc que reglamenta, entre otros, la realización de cursos en dicha modalidad¹¹³.

¹⁰⁹ El proceso productivo del subcomponente 1.1. se elaboró a partir de revisión documental (modelo CPEIP de formación, lineamientos de la ley 20.903 y normativa de certificación CPEIP) y entrevista con encargado del área de formación docente.

El proceso productivo del subcomponente 1.2. se elaboró con información proveniente del Manual de procedimientos PSP y de entrevista con coordinador nacional del programa. Finalmente el proceso productivo del componente 2, se elaboró mediante revisión documental y entrevista con encargado del área de formación docente.

¹¹⁰ Fuente: Ficha 1 de Antecedentes del programa - Preparación marco lógico.

¹¹¹ Fuente, Art 44° DS N° 113 de 2008

¹¹² Los criterios definidos en la Ley 20.903; no son excluyentes y se aplican según orden de priorización descrito hasta completar los cupos disponibles:

- Docentes que se desempeñan en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios, <60% de concentración.
- Docentes que se desempeñan en establecimientos con bajos resultados de acuerdo a la clasificación de la Agencia de la Calidad.
- Docentes que no han logrado avanzar al tramo profesional temprano.
- Docentes que se desempeñan en establecimientos rurales uni, bi o tri docentes, multigrado o en situación de aislamiento.
- Docentes que se desempeñan en establecimientos con alta concentración de estudiantes de ascendencia indígena o multicultural.
- Docentes que se desempeñan en establecimientos con desempeños bajo el promedio nacional del sistema de evaluación de la Agencia de la Calidad.
- Docentes que se desempeñan en establecimientos con alta concentración de alumnos con necesidades educativas especiales.

¹¹³ El Art 3° señala que el objeto del Programa de Perfeccionamiento Docente en Áreas Prioritarias de la Educación parvularia primer y segundo nivel de transición, básica y media es la actualización de conocimientos de las disciplinas y el mejoramiento de las prácticas de enseñanza de docentes de aula que se desempeñan en los establecimientos educacionales regidos por el D.F.L. N°2 de Educación de 1998 y sus modificaciones y por el D.L. N°3.166 de 1980, con el propósito de contribuir al mejoramiento de los aprendizajes por parte de los alumnos.

El proceso productivo consta de las siguientes etapas¹¹⁴ a las que el programa denomina ciclo de vida de una acción formativa, el cual es compartido con el componente 2, a excepción de la modalidad en la cual este último se imparte:

Actividad 1: Detección de necesidades de formación docente

Las necesidades de formación docente son solicitadas a la Dirección de CPEIP y a la Coordinación del área de Formación docente CPEIP, desde las siguientes unidades, subsecretarías y divisiones:

- Unidad de Inclusión y Participación Ciudadana del MINEDUC.
- Subsecretaría de Educación Parvularia.
- Subsecretaría de Educación en cualquiera de sus Secretarías, tales como:
 - Secretaría Ejecutiva de Educación Técnico Profesional.
 - Secretaría de Educación Intercultural Indígena.
- Unidad de Equidad de Género de MINEDUC.
- Centro de Innovación de MINEDUC.
- Unidad de Currículum y Evaluación (UCE) del MINEDUC.
- Unidad Técnica de Desarrollo Territorial de CPEIP

Esta última unidad entrega información relevante sobre necesidades de formación docente que son levantadas en cada una de las regiones del país. Este aspecto se valora favorablemente, dado que hace partícipe de la detección de necesidades a los actores locales (directivos de establecimientos educacionales y de las direcciones municipales de educación, entre otros).

Estas necesidades se deben fundamentar en las políticas públicas, el Marco para la Buena Enseñanza, las bases curriculares u otros elementos que le den sustento. En esta etapa además se determina el alcance de la necesidad, lo cual justifica el nivel territorial (local o nacional) en el que se implementará potencialmente la acción formativa¹¹⁵.

Es importante precisar que las acciones formativas que se implementan en el programa (ambos componentes) no se encuentran articuladas con el Modelo de Formación CPEIP¹¹⁶, debido a que éste surge a partir de la puesta en marcha de la ley 20.903 del año 2016, definiendo una trayectoria formativa deseada, según corresponda el tramo en la carrera docente, así como los resultados en la evaluación docente, no siendo impedimento que un participante que no pertenece a dicho perfil acceda a ellas¹¹⁷. Dado su reciente implementación (2018), en el periodo de evaluación de esta EPG (2015-2018), aún no es posible apreciar sus efectos en el programa. Por tanto, en el periodo 2015-2018, el programa no contó con un diseño articulado de sus acciones formativas. En efecto, el equipo encargado señala que en dicho

Por su parte el Art 4° señala que el Programa de perfeccionamiento podrá entregar Formación Docente a Distancia con uso de Tecnologías de Información y Comunicación.

¹¹⁴ Fuente: https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2018/03/modelo_formacion_completo.pdf

¹¹⁵ En zonas más aisladas, como por ejemplo, Isla de Pascua y Juan Fernández, los y las docentes viajan a la ciudad más cercana, dado que la normativa permite regionalización de los recursos para costear viajes y estadía. Con ello se intenta que no existan zonas desatendidas por su ubicación geográfica.

¹¹⁶ Las características del Modelo de Formación son las siguientes:

- Enfoque contextualizado: Toda acción formativa debe contemplar lo curricular, el aula y las características del medio.
- Enfoque territorial: La acción formativa surge de las necesidades locales para mejorar la calidad de la educación.
- Enfoque de trayectoria: La acción formativa se define en concordancia con resultados de evaluación del desempeño profesional, observado en procesos de evaluación y reconocimiento de saberes profesionales y priorizados por los requerimientos y orientaciones de desarrollo profesional.
- Enfoque en el desarrollo docente: La acción formativa se diseña e implementa con propósitos de desarrollar aprendizajes profesionales significativos, situados respecto al contexto local, pertinentes y de calidad, acorde con necesidades de mejora concordadas a nivel escuela (en su PEI y PME) y con los objetivos y estrategias nacionales y territoriales de desarrollo educativo, en ámbitos de fortalecimiento, actualización y especialización.

Fuente: Modelo de Formación CPEIP, 2017

¹¹⁷ Antes de la implementación de la ley 20.903, la institución poseía un modelo instruccional. A partir del actual modelo de formación se definen los principios, y propuesta de didáctica formativa. Su difusión comenzó en 2017 mediante jornadas con diferentes actores del quehacer educativo nacional y su implementación es a contar del 2018.

periodo la oferta formativa se focalizó, preferentemente en los aspectos más deficientes de los resultados de la evaluación docente, tanto en lo disciplinar como pedagógico utilizando un diseño formativo instruccional. Esta situación da cuenta de ausencia de una estrategia formativa universal, en el sentido de capturar el interés de profesores(as) que obtuvieron mejores resultados en la evaluación docente. Sin embargo, se reconoce el esfuerzo del programa, a contar de 2018, por agrupar la oferta de perfeccionamiento en los tres tipos de acciones formativas identificadas en el Modelo de Formación CPEIP, esto es, Fortalecimiento, Actualización y Especialización.

El programa consciente de la necesidad de alinear su oferta de perfeccionamiento con el Modelo de Formación CPEIP, identifica modificaciones que de no ejecutarse impedirán este alineamiento. Estas modificaciones se analizan en el capítulo Recomendaciones.

Actividad 2: Levantamiento de iniciativa

Consiste en el análisis de factibilidad según normativa vigente para efectuar la asignación de presupuesto, definir modalidad, alcance, temporalidad¹¹⁸, contraparte técnica de contenidos y de gestión y definición de modalidad de compra, las que se ejecutan a través de Mercado Público (Grandes Compras, Licitaciones, Convenio Marco, etc).

Se efectúa una revisión de ofertas disponibles que estén certificadas en Mercado Público según su correspondencia con la nueva demanda/necesidad y en caso de no existir pertinencia, se procede con la compra de la acción formativa.

El diseño instruccional de los cursos puede ser levantado como autoría de CPEIP o bien ser parte de los términos de referencia o intenciones de compra presentadas por la institución oferente. Ello depende de las necesidades y capacidad técnica del equipo de profesionales de CPEIP para efectuar dicho diseño. Si se trata de la primera situación, la institución ejecutora no podría dictar ese mismo curso en forma privada.

Si bien no existe un protocolo al respecto, se ha adoptado el criterio de que los cursos e-learning tengan una duración máxima de 60 horas y los cursos b-learning de 120 horas.

Participa de CPEIP el Área Formación Docente y Área de Planificación y Presupuesto, además de las Contrapartes técnicas.

Documentos y/o normativa relacionada: Ley de presupuesto Ley 20.903, DFL N°1 1996 y Reglamentos de programas.

Actividad 3: Compra de acción formativa

Consiste en la implementación de las siguientes acciones: el levantamiento de intención de compra o Términos de Referencia (TDR), la propuesta de Pre-clúster, luego la elaboración del Clúster, la publicación de intención de compra o TDR y finalmente la evaluación y selección de oferentes.

Los convenios se celebran con personas jurídicas, públicas o privadas que cumplan con los requisitos establecidos en las bases de licitación del respectivo proceso de contratación. Es necesario que la respectiva institución se encuentre inscrita en el Registro Público.

Los cursos e/b learning consideran materiales educativos multisoporte (CD ROM, textos impresos, audiovisual digital, software educativo, etc.). Cuando se desarrollan en modalidad b-learning se contempla

118 La duración de cada curso dependerá de sus contenidos y estará definida en las bases de Licitación del respectivo proceso de contratación de acuerdo a la normativa de contratación pública vigente. En términos generales fluctúa entre 30 y 120 horas.

El DS 113 de 2004 en su Art 45° señala que "los cursos podrán tener o no sesiones presenciales. En ambos casos el Ministerio de Educación financiará el perfeccionamiento que se les otorgue a los profesores y profesoras participantes en el curso y podrá excepcionalmente financiar gastos de traslado y/o alimentación, sin perjuicio de lo cual, podrá estipular un porcentaje de copago de cargo de los participantes, todo lo cual deberá ser debidamente especificado en el proceso de contratación de los cursos, de acuerdo a la normativa de contratación pública vigente".

la conducción grupal de tutores especialmente seleccionados. Dichos tutores tienen la función de otorgar guía pedagógica, tecnológica y comunicación permanente con los alumnos participantes.

Las órdenes de compra establecen las condiciones de ejecución del servicio, en términos de: Máximo de 30 alumnos participantes por tutor¹¹⁹, máximo 60 alumnos por aula presencial, nombramiento de un coordinador administrativo, un coordinador académico y un coordinador de plataforma. Asimismo, se contempla acompañar un plan de contingencia considerando distintos procedimientos alternativos para resolver situaciones emergentes y que permitan la continuidad de los procesos propios de la ejecución de la acción formativa.

En términos generales, el panel estima que los aspectos contenidos en las intenciones de compra son pertinentes, ya que establece las condiciones de ejecución del servicio de perfeccionamiento asegurando los criterios de pertinencia y calidad, así como prever las eventuales contingencias.

Una vez seleccionado el oferente, se tramitan acuerdos complementarios o contratos y se emite la orden de compra. Esta etapa del proceso productivo es la más extensa dependiendo de la modalidad de compra que se utilice. Las compras directas inferiores a 1000 UTM pueden demorar 3 meses, las grandes compras en mercado público (Superior a 1000 UTM) se pueden efectuar mediante trato directo demorando hasta 6 meses, siempre que la institución ejecutora de la acción formativa se encuentra en Convenio marco, de lo contrario se debe efectuar licitación. Esto último puede extender la compra en 8 meses o más.

En efecto, se identifica aquí un “cuello de botella” que es analizado en el punto B) de este anexo.

Participan en esta actividad el Área de Formación Docente, Área Jurídica, Área de Gestión de Programas, Unidad de Compras, Unidad de Certificación Oferente del servicio.

La normativa asociada es la Ley de Compras, Manual de Compras y Protocolo de pre-clúster.

Actividad 4: Difusión de la acción formativa

Consiste en la publicación de la acción formativa en catálogo CPEIP. El DS 113 establece que la difusión puede efectuarse por diversos canales ministeriales, departamentos de educación municipal y corporaciones municipales de educación, establecimientos educacionales y medios de prensa escrita y radial.

El programa identifica la realización de campañas publicitarias masivas principalmente a través de las redes sociales (sin costo), eventualmente se desarrollan campañas publicitarias masivas que se externalizan conforme la normativa de mercado público. A este respecto, el programa reconoce una debilidad, por cuanto la difusión de acciones formativas no ha sido suficientemente efectiva para incentivar la participación de docentes en el periodo de evaluación.

Participan en esta actividad el Área de Formación Docente, Unidad de Comunicaciones y CPEIP Virtual y el propio oferente quien está facultado a efectuar difusión.

Actividad 5: Postulación y selección de participantes

Consiste en el proceso de postulación de los interesados, el cual se efectúa a través del sitio web CPEIP específicamente desde el catálogo CPEIP. Se lleva a cabo el estudio de admisibilidad de participantes, es decir se ordenan y seleccionan de acuerdo a los requisitos exigidos en la normativa para participar en el curso y los requisitos de apoyo del director de su establecimiento.

¹¹⁹ Requisitos que debe cumplir un tutor:

Título profesional acorde a los contenidos que se trabajarán en el curso. También debe poseer algún tipo de perfeccionamiento en Informática educativa y/o e-Learning.

b) Experiencia en formación docente, privilegiadamente a través de plataformas online.

c) Disponibilidad horaria para desempeño de tutoría online y en jornadas presenciales con los beneficiarios del curso.

d) Disponibilidad horaria para capacitarse en su rol, previo y durante la implementación del curso.

e) Disposición al diálogo constructivo con la comunidad de aprendizaje (beneficiarios del curso, y megatutores).

Participan en esta actividad el Área de Formación Docente, CPEIP Virtual y Oferente del servicio.

Actividad 6: Ejecución de la Acción formativa

Durante el año, existen distintas fechas de ejecución, lo que permite contar con una alternativa permanente de desarrollo profesional docente a nivel nacional. Se ejecutan entre abril y noviembre, pudiendo postular solo a un curso en cada fecha de ejecución.

Los cursos se desarrollan a través de plataformas de aprendizaje electrónico, por lo tanto, podrán acceder en el tiempo y lugar que mejor les acomode a sus horarios laborales. En esta etapa, el CPEIP efectúa acompañamiento técnico en plataforma al oferente del servicio y un seguimiento de ejecución según lo establecido en intenciones de compra o TDR.

Participan en esta actividad el Área de Formación Docente, CPEIP Virtual y Oferente del servicio.

Actividad 7: Pagos y cierre

Consiste en la revisión iterativa de los dos informes de avance para autorización de pago, armar expediente de pago y efectuar devolución boleta de garantía al oferente.

El pago se distribuye de la siguiente manera:

- Primer pago, por un monto equivalente al 30% de la suma efectiva por ítem, contra entrega y aprobación del Informe N°1.
- Segundo pago, por un monto equivalente al 40% de la suma efectiva por ítem, contra entrega y aprobación del Informe N° 2.
- Tercer pago, por un monto equivalente al 30% de la suma efectiva por ejecución, contra entrega y aprobación del Informe final, menos los descuentos aplicables, por alumno desertor.
- Se descuenta de la tercera cuota el valor unitario por docente indicado por la institución en su oferta económica por cada docente desertor.¹²⁰

Esta modalidad para efectuar los pagos se estima apropiada por establecer condicionalidad al cumplimiento de las obligaciones exigidas en las intenciones de compra..

Participan en esta actividad el Área de Formación Docente, Unidad de Compras, Área de Planificación y Presupuesto y el Oferente del servicio.

Actividad 8: Seguimiento de la ejecución de la acción formativa

Cualquiera sea la modalidad de la acción formativa, CPEIP realiza las siguientes acciones:

- Visitas de supervisión -con o sin coordinación previa con la institución ejecutora- para verificar el cumplimiento de los compromisos acordados en la adjudicación de la ejecución de la acción formativa;
- Observaciones sobre la participación del relator(es) a cargo de la sesión;
- Aplicación de encuestas a los participantes de la acción formativa, durante la ejecución y/o al final de ésta;

¹²⁰ Para todos los efectos se entenderá por:

Aprobado: Participante que inicia (ingresa a la plataforma y/o asiste a la primera sesión presencial) y finaliza la acción formativa, aprobando con la calificación correspondiente.

Reprobado: Participante que inicia (ingresa a la plataforma y/o asiste a la primera sesión) y finaliza la acción formativa, pero reprueba al no alcanzar la calificación mínima requerida.

Desertor: Participante que inicia la acción formativa (ingresa a la plataforma y/o asiste a la sesión Presencial Intensiva), sin embargo, se retira antes de finalizarlo, realizando menos del 70% de las actividades de la acción formativa.

No Participante: Participante que NO inicia la acción formativa, es decir, no ingresa a la plataforma ni tampoco asiste a la primera sesión presencial, acumulando inactividad durante los primeros 20 días corridos de iniciado el mismo. O ingresan a la plataforma, pero no hacen nada. Esta categoría de alumno no está afectada a descuento.

- Supervisión de la calidad de la infraestructura física y tecnológica (por ej. plataformas virtuales) y las condiciones en que se realiza la actividad declarada en la documentación entregada durante el proceso de certificación de la acción formativa;
- Chequear que la institución cuente y aplique instrumentos de seguimiento, de modo de informarse sobre el correcto desarrollo de las condiciones organizativas y de gestión de la acción. En particular se espera revisar:
 - Monitoreo de los aprendizajes de los participantes y retroalimentación;
 - Procedimientos regulares para conocer la satisfacción de los participantes con la acción formativa; un sistema para atender reclamaciones y sugerencias de los participantes de la acción formativa;
 - Un sistema para monitorear alertas de abandono o deserción de matriculados y publicación de las sanciones asociadas contenidas en el artículo 13 bis de la Ley de Sistema de Desarrollo Docente, Ley 20.903 y un sistema de comunicación con los matriculados.

Si bien estas acciones de seguimiento se consideran apropiadas, el programa no las efectúa en forma sistemática. Asimismo, tampoco se sistematiza la información proveniente del seguimiento, lo cual se evalúa negativamente. En efecto, no existen reportes de seguimiento que le permitan al programa identificar dificultades del proceso productivo para efectuar los ajustes que sean necesarios, así como no se sistematiza, por ejemplo, los resultados de las encuestas de satisfacción aplicadas por las instituciones a los beneficiarios.

Los ejecutores de cursos entregan a CPEIP los siguientes informes:

INFORME N°1: Se entrega dentro de los 30 días corridos, contados desde la fecha de inicio de ejecución de la etapa presencial intensiva (para el caso de los cursos b-learning)

Dicho informe contiene:

- Descripción del proceso de socialización del curso con los participantes, como difusión, inscripción, selección y matrícula, adjuntando evidencias.
- Resultados cuantitativos y cualitativos de la Prueba Inicial/Diagnóstica aplicada por la institución.
- Nómina y CV de tutores y megatutores seleccionados para su contratación (cuando corresponda).
- Nómina final de participantes matriculados. Debe incluir asignación de aula, tutor y megatutor. Esta información debe ser entregada de acuerdo con formato y campos requeridos por CPEIP.
- Ajustes a la ejecución y desarrollo de nivelación producto de los resultados obtenidos en la evaluación inicial aplicada a los participantes. El oferente deberá dar cuenta del plan de trabajo definitivo que incluya la calendarización final del curso y la descripción de los principales instrumentos de evaluación que serán empleados. Dichos ajustes no deben alterar los objetivos del curso.
- Aspectos críticos de la formación vividos a la fecha de entrega de este informe. Propuestas para la superación de los aspectos críticos antes señalados.
- Información sobre implementación del Plan de Contingencia presentado en la propuesta y activado ante motivos de fuerza mayor que hubiesen imposibilitado el normal desarrollo de las actividades del curso, en el caso que hubiese correspondido.

Cuando se trata de cursos e-learning y de duración inferior a 100 horas, el plazo máximo es de 100 días corridos, contados desde la fecha de emisión de la Orden de Compra y el contenido del primer informe es el siguiente:

- Presentación del plan de trabajo definitivo, cronograma de actividades y calendarización del curso
- Proceso de organización e instalación del sistema tutorial, incluyendo la formación de tutores y megatutores para desarrollar su función en propiedad.
- Nómina y CV de tutores y megatutores seleccionados para su contratación.
- Nómina final de participantes matriculados. Debe incluir asignación de aula, tutor y megatutor. Esta información debe ser entregada de acuerdo con formato y campos requeridos por CPEIP

INFORME N° 2: Se entrega dentro de los 150 días corridos, contados desde la fecha de inicio de ejecución de la etapa presencial intensiva (para el caso de los cursos b-learning). Cuando se trata de cursos e-learning y de duración inferior a 100 horas, no se contempla un segundo informe.

Dicho informe contiene:

- Estado de avance de las unidades o módulos desarrolladas a la fecha del Informe.
- Descripción sobre el estado de avance de la Bitácora de Trabajo Profesional (etapa de desarrollo o avance en la construcción por cada docente participante).
- Situación de los docentes participantes, considerando los siguientes puntos:
 - o Porcentaje de asistencia a clases presenciales, en cada unidad o módulo, realizado a la fecha del envío del Informe.
 - o Resultados parciales de rendimiento en cada módulo o unidad, obtenidos a la fecha del envío del Informe.
- Reporte detallado de resultados de la implementación del Plan de Evaluación para cada docente participante hasta la fecha del Informe.
- Informes digitalizados, en formato PDF, del plan de evaluación ejecutado hasta la fecha.
- Descripción del nivel de implementación de la plataforma de seguimiento virtual y de las actividades realizadas por los participantes.
- Materiales impresos y digitales disponibles a la fecha, que han sido usados en la ejecución del curso, en formato digital.
- Aspectos críticos de la formación, vividos a la fecha de entrega de este informe. Propuestas para la superación de los aspectos críticos antes señalados.
- Información sobre implementación del Plan de Contingencia presentado en la propuesta y activado ante motivos de fuerza mayor que hubiesen imposibilitado el normal desarrollo de las actividades del curso, en el caso que hubiese correspondido.

INFORME FINAL: Se entrega dentro de los 270 días corridos, contados desde la fecha de inicio de ejecución de la etapa presencial intensiva (para el caso de los cursos b-learning). Dicho informe contiene:

- Consignación de la situación final de cada docente participante (retención/deserción; aprobados/reprobados). Este informe debe adjuntar la planilla con todos los datos solicitados, y debe ser consistente en relación a la matrícula informada en el Informe N°1.
- Porcentajes de aprobación final por módulos o unidades desarrollados durante el curso.
- Informes digitalizados, en formato PDF, del plan de evaluación ejecutado hasta la fecha.
- Evaluación y análisis de la incidencia del curso en la práctica docente según la evaluación final obtenida en las unidades o módulos, la Bitácora de Trabajo Profesional y el análisis de resultados de la aplicación de la prueba inicial y final.
- Entrega digital de dos Bitácoras de Trabajo Profesional, uno de un docente participante con mayor nivel de logro y el otro de un docente con menor nivel logro.
- Acta con nómina de registro de recepción de la certificación de cada uno de los docentes que hayan aprobado el Curso. Debe incluir RUT, nombre y firma o datos de envío por correo certificado.
- Acta con nómina de registro de recepción del manual del curso de cada uno de los y las docentes que hayan iniciado el curso. Debe incluir RUT, nombre y firma o datos de envío por correo certificado.

Cuando se trata de cursos e-learning, el informe final considera:

- Proceso de ejecución y seguimiento del curso en su totalidad, entregando una visión cuantitativa y cualitativa por parte de la Institución.
- Evaluación del trabajo tutorial y megatutorial, indicando tiempos de respuesta a consultas, calidad de las retroalimentaciones, entre otros, según las funciones específicas de cada uno.
- Análisis cualitativo de los resultados del curso.
- Análisis comparativo de los resultados del pre y post test.
- Gráfico de distribución por rango de logro de los(as) participantes.
- Incluir estadísticas en cuanto a la cantidad de participantes matriculados, desertores, aprobados, reprobados y no participantes
- Planilla Excel con situación final de la totalidad de los participantes matriculados (aprobados(as), reprobados(as), desertores(as) y no participantes) incorporando calificaciones

parciales, calificación final, pre y post test. Esta información debe ser entregada en el mismo formato y con los mismos campos de la planilla de seleccionados entregada por CPEIP.

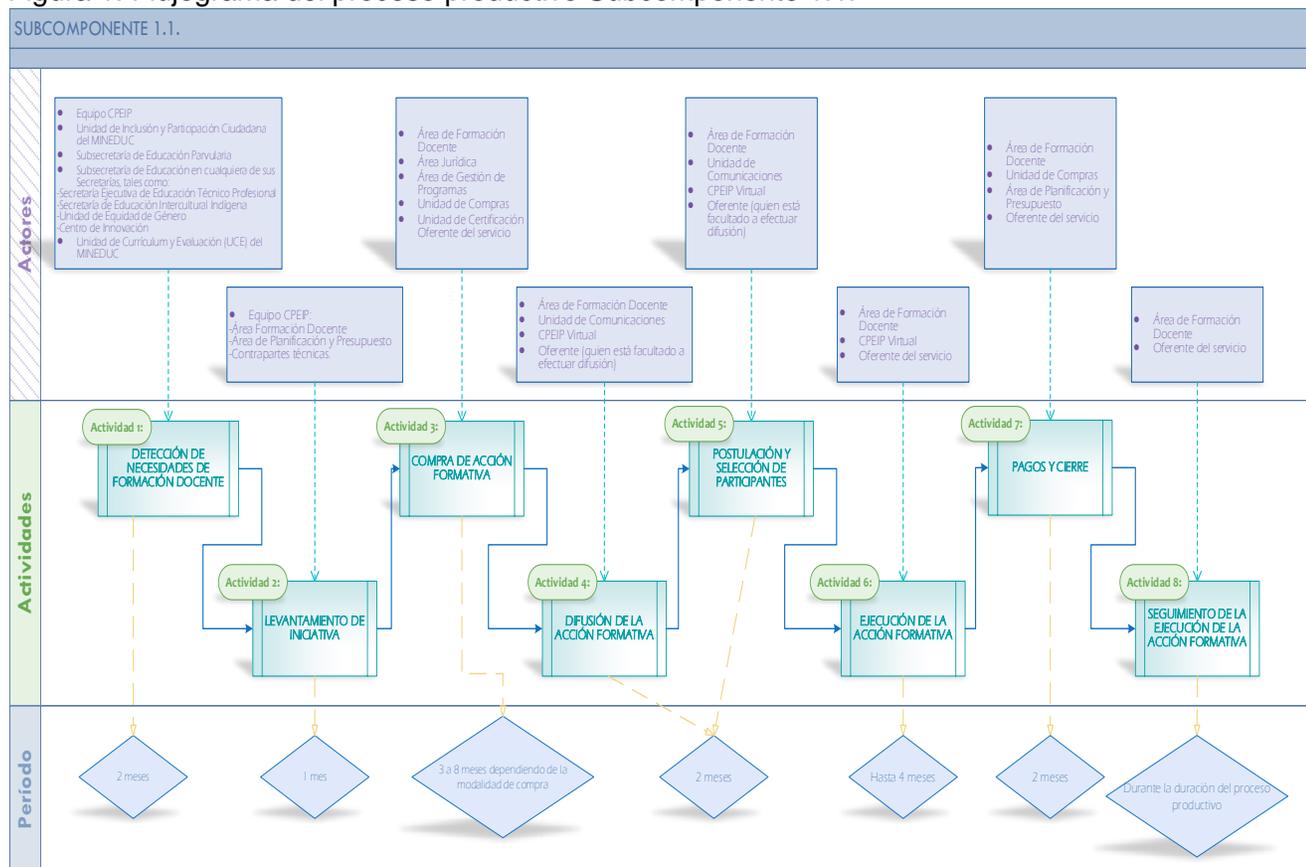
- Planilla Excel con renunciadas ingresadas al Formulario de Renunciadas en plataforma, esta planilla debe incluir la respuesta escrita por el participante.
- Resultados de encuesta de satisfacción.
- Análisis de los principales motivos de deserción de los participantes del curso.
- Sugerencias de modificaciones del diseño instruccional y contenidos del curso, entre otros elementos que promuevan la mejora tanto del curso como de la ejecución de éste.

Este informe deberá entregarse dentro del plazo máximo de 220 días corridos, contados desde la fecha de emisión de la Orden de Compra.

Sin perjuicio de lo anterior, la contraparte técnica de la Subsecretaría se reserva el derecho de solicitar informe(s) durante la ejecución del curso (informes de seguimiento), que den cuenta de la participación, y los procesos de seguimiento y retención realizados por la institución

El contenido de estos informes se evalúa pertinente a la etapa en la cual se elaboran y su vinculación con los pagos también es un aspecto positivo. Sin embargo, el programa no efectúa una sistematización de estos informes a nivel agregado, desconociéndose qué información surge de ellos para orientar la gestión, ni como se retroalimentan modificaciones en las nuevas acciones formativas.

Figura 1: Flujograma del proceso productivo Subcomponente 1.1.



Fuente: Elaboración propia a partir de la descripción del proceso productivo

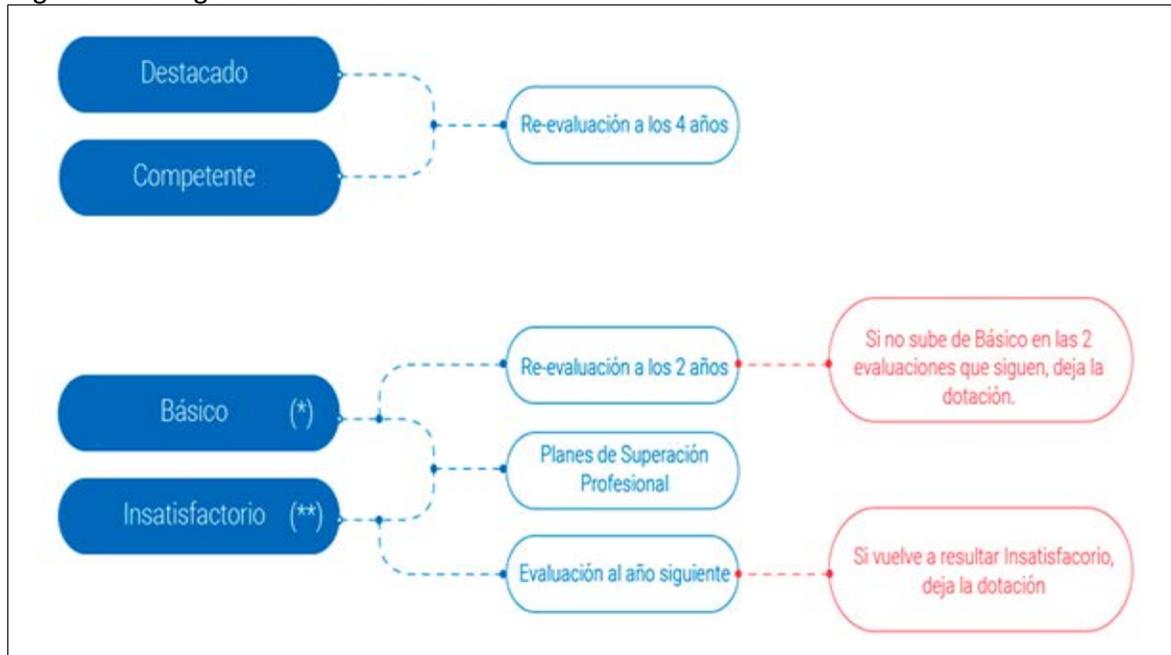
SUBCOMPONENTE 1.2: Profesores(as) de Aula reconocidos por DFL 1 de 1996, del sector Municipal y Servicios Locales en Nivel de desempeño Insatisfactorio y Básico en su Evaluación Docente, participan en PSP.

Los PSP tienen por objeto reducir las brechas de formación detectadas en la Evaluación Docente, a través del perfeccionamiento de los profesores que obtuvieron un nivel de desempeño Insatisfactorio o Básico en dicha evaluación.

La evaluación docente es obligatoria para los profesores(as) de establecimientos subvencionados. El nivel de desempeño obtenido en la evaluación docente define la periodicidad de la evaluación y las consecuencias que ésta conlleva.

La siguiente figura grafica las categorías de desempeño de la evaluación docente, la periodicidad en que se efectúa la evaluación y los efectos de la evaluación docente en el desarrollo profesional.

Figura 2: Categorías de evaluación docente



Fuente: CPEIP

Los PSP están normados por el Decreto N° 192, de 2004, del Ministerio de Educación, que reglamenta la Evaluación Docente. En la letra g) del artículo 1º, define los PSP como un “Conjunto de acciones de formación docente, diseñadas y ejecutadas de conformidad a este reglamento, dirigidas a favorecer la superación de las debilidades profesionales que evidencien los docentes con nivel de desempeño Básico o Insatisfactorio”.

La intención que orienta los PSP es que a nivel comunal se constituyan espacios locales de desarrollo profesional que permitan a los y las profesores(as) el aprendizaje y/o actualización de las competencias, conocimientos y habilidades establecidas en el Marco para la Buena Enseñanza y, por esta vía, el mejoramiento de sus prácticas docentes. Para ello es clave cuán eficiente y oportuna sea la gestión de cada Plan de Superación Profesional Comunal, el que según la reglamentación vigente está radicada en los Municipios o Corporaciones Municipales, siendo éstos los responsables de diseñar y ejecutar los PSP, apoyados y orientados por los Supervisores Provinciales de Educación.

Existe un Manual operativo (2018) para los PSP del Área de Evaluación Docente del CPEIP, instructivo que describe los procedimientos asociados a las etapas de los PSP, orientado al rol que deben cumplir los Encargados Comunales (EC) y Supervisores Provinciales (SP) de Educación, con el fin de garantizar que las acciones propuestas por las comunas sean adecuadas, pertinentes, oportunas y efectivas, buscando

identificar y potenciar buenas prácticas que permitan alcanzar un estándar de calidad superior en las acciones de superación profesional.

Los PSP responden a un proceso anual que cuenta con ciertas etapas consecutivas en las que participan y tienen obligaciones los Departamentos Provinciales, los DAEM o Corporaciones Municipales de Educación, los Encargados Comunales, Directivos, Docentes, Ejecutores y encargado de los PSP en el CPEIP.

En términos generales, el Municipio diseña un Plan para sus docentes evaluados en dichos tramos, el cual es enviado a la DEPROV correspondiente para su aprobación y posterior presentación al Programa.

El proceso productivo contempla las siguientes actividades:

Actividad 1: Etapa Pre diseño

Consiste en definir las necesidades de formación de los profesionales de la educación con las cuales se diseñará el PSP. Para ello el Encargado Comunal, con el apoyo del Supervisor Provincial, analizan los resultados obtenidos en la Evaluación Docente, tanto a nivel comunal, por establecimiento y con respecto a cada docente, contrastando con los resultados de años anteriores; con el objeto de elaborar una propuesta de PSP para su comuna.

Responsabilidad del CPEIP en etapa de pre diseño:

1. Entregar a los Supervisores Provinciales y a otros actores, si así se requiere, las orientaciones generales para la puesta en marcha de los PSP.
2. Entregar los resultados de la Evaluación Docente por comuna a los Encargados Comunales y Supervisores Provinciales.
3. Enviar a los Encargados Comunales la nómina de docentes beneficiarios (quienes obtuvieron resultados insatisfactorio y básico en la evaluación docente) y los recursos económicos asignados para el año.
4. En la Plataforma, dar inicio a la carga de los datos de participantes para el año en cuestión.
5. Aprobar u objetar la nómina final de docentes que reenvía el Encargado Comunal.

Los puntos 3,4 y 5 se realizan a través de la plataforma.

Responsabilidades del Supervisor Provincial en esta etapa:

1. Establecer un sistema de comunicación con los actores de los planes de Superación Profesional, esto es, con los jefes DAEM/ Corporación, Encargados Comunales, Equipos Directivos, docentes.
2. Comunicarse con el jefe DAEM/ Corporación/ Servicio Local para dar inicio al proceso de los PSP a nivel comunal.
3. Reunir a los Encargados comunales, Equipos directivos y docentes para dar los lineamientos y orientaciones de las acciones formativas de acuerdo con el Modelo CPEIP.

Responsabilidades del Encargado Comunal (EC) en esta etapa:

1. Analizar los resultados de la Evaluación docente para determinar las principales necesidades de los docentes de su comuna.
2. Reunirse con los Equipos directivos (EQD) de la comuna para aunar criterios y establecer las principales necesidades de formación de los docentes.
3. Redactar un documento de acuerdo con los Equipos directivos que exprese las necesidades que se deben abordar con los docentes y sus motivos.
4. Indagar a través de reuniones o encuesta, cuáles son las inquietudes de los docentes respecto de sus necesidades de formación para incorporarlas al PSP.
5. Registrar las opiniones de Equipos directivos y docentes respecto a las necesidades de formación de los docentes de la comuna.
6. Validar la nómina de docentes, pudiendo agregar, eliminar o ratificar a los docentes y enviar al CPEIP, quién observa o valida la nómina.

Los puntos 5 y 6 se trabajan en la plataforma.

Se evalúa favorablemente que para el diseño de los PSP se consideren los resultados de la evaluación docente a través del portafolio, en función que esta herramienta evaluativa entrega información práctica del desempeño docente en directa relación con el Marco para la Buena Enseñanza y por tanto es un buen predictor para su encasillamiento en la carrera docente.

Los módulos considerados en el Portafolio de evaluación docente, son:

Módulo 1	Módulo 2	Módulo 3 (Opcional desde 2017)
Presentar: - 3 clases de una unidad. - una evaluación que haya realizado en esa unidad - responder preguntas de reflexión sobre dicha unidad	Presentar la grabación de una clase de aproximadamente 40 minutos.	Presentar evidencia referida a una instancia de trabajo colaborativo, que haya representado una experiencia de aprendizaje profesional.

Fuente: Modelo de Formación CPEIP, 2017.

Actividad 2: Etapa Diseño

Consiste en la entrega acabada de diseño del PSP a CPEIP, considerando que las acciones formativas se ajusten a las orientaciones dadas por el Modelo de formación CPEIP, la Ley 20.903, el Marco para la Buena Enseñanza (MBE) y la normativa vigente. Teniendo en cuenta, para su elaboración, tanto los resultados comunales obtenidos en la Evaluación de Desempeño Docente como las opiniones de equipos directivos y de docentes, asegurando que las acciones formativas sean adecuadas y pertinentes¹²¹.

Los PSP pueden contemplar:

- Tutorías o asesorías provistas por profesionales idóneos
- Cursos, talleres o seminarios organizados por entidades académicas o de capacitación
- Lecturas recomendadas, a través de material bibliográfico que se accede por internet
- Observaciones de aula efectuadas por docentes destacados u otros profesionales destacados

Los Municipios envían los PSP a CPEIP quien sanciona su pertinencia y autoriza su ejecución.

Para la etapa de Diseño se cuenta con un instrumento de evaluación aplicado por CPEIP, que consiste en una rúbrica¹²², tanto las dimensiones como los criterios considerados en este instrumento, el panel los considera pertinentes por cuanto las dimensiones resguardan los aspectos de diseño, contextualización, recursos involucrados y plazos y los criterios permiten discriminar el nivel de desempeño alcanzado por a propuesta de PSP.

Actividad 3: Ejecución de los PSP

Consiste en la implementación del diseño propuesto. Para llevar a cabo las acciones formativas, el encargado comunal define con los EQD los criterios para escoger al ejecutor y establece junto al Supervisor Provincial los procedimientos para el seguimiento de las acciones formativas, en cuanto al cumplimiento de lo propuesto en el diseño y su ajuste a las orientaciones dadas.

Para la etapa de Ejecución, el programa cuenta con un instrumento de evaluación, que consiste en rúbricas para evaluar la etapa¹²³. Tanto las dimensiones como los criterios considerados en este instrumento, el panel los considera pertinentes.

¹²¹ La modalidad (presencial, b learning o e learning) así como la metodología (cursos, asesorías, tutorías) con la cual se ejecutan los PSP es definida en el plan propuesto, debiendo argumentarse su pertinencia.

¹²² En la evaluación de diseño se considera 4 dimensiones: Análisis del diseño, Aprendizaje situado al contexto del aula y de la escuela, Recursos y presupuesto y Plazos establecidos. Cada una de estas dimensiones posee criterios, los cuales se evalúan en niveles de desempeño logrado, puede mejorar y no logrado.

¹²³ La evaluación de la ejecución considera dimensiones: Criterios de contratación del ejecutor, Coherencia con el diseño PSP, Metodología, Evaluación Formativa, Características de las situaciones de formación y aprendizaje, Metas, Consideración de la opinión de otros actores,

Responsabilidades del CPEIP:

1. Entregar a los Supervisores Provinciales las orientaciones para la etapa de ejecución.
2. Monitorear el cumplimiento de la programación de la ejecución, a través de los reportes del Supervisor Provincial o de la misma plataforma.

Responsabilidades del Supervisor Provincial:

1. Seguimiento y monitoreo de los acuerdos que establezca el Encargado comunal con Equipos directivo y docentes para la contratación del Ejecutor.
2. Asegurar que los docentes reciben información acerca de la selección del ejecutor, y de las fechas de implementación de las acciones formativas.
3. Monitorear la programación del Ejecutor y acompañar al Encargado Comunal en la aprobación de dicha programación.
4. Observar la evolución de la asistencia a lo largo de las acciones formativas, tomando los resguardos en caso de ausencias u otros.
5. Asistir a las sesiones del PSP y utilizar una Pauta de observación para evaluar la capacitación de acuerdo con las orientaciones dadas.
6. Registrar en la plataforma las Observaciones de la ejecución misma, en las Bitácoras de acompañamiento habilitadas para ese propósito.

Responsabilidades del Encargado comunal

1. Establecer criterios de selección para escoger al ejecutor¹²⁴ que responda a las necesidades de la comuna y sus docentes.
2. Establecer un protocolo de convocatoria conocido por todos los actores, donde se señalan los criterios de selección.
3. Informar de la selección del ejecutor a los Equipos directivos y docentes, con las respectivas fechas e indicaciones del curso de formación.
4. Reunir la asistencia como evidencia de participación.
5. Observar la evolución de la asistencia a lo largo de las acciones formativas, tomando los resguardos en caso de ausencias u otros.
6. Considerar las sugerencias de los Supervisores Provinciales.
7. En la Plataforma PSP el Encargado Comunal debe:
 - Una vez informada la aprobación del diseño, designar a una institución de educación o una persona idónea que ejecute el Plan de Superación Profesional definido para los docentes de su comuna.
 - Designar a un Ejecutor/a como usuario de la Plataforma PSP, quién realiza la programación de actividades, esto es, definir cada una de las actividades, lo que implica identificar las sesiones que se realizarán, los materiales que se utilizarán, las fechas en que se realizarán, contenido y metodología, tiempo de cada actividad, la forma de evaluación, etc. Toda la programación se somete a la aprobación del Encargado Comunal y a la revisión por parte del Supervisor Provincial, quién podrá sugerir cambios al programa presentado si lo estima conveniente.
 - Monitorear las acciones de formación de parte del Ejecutor a través de las Bitácoras de acompañamiento que se habilitan para el Encargado Comunal, el Supervisor Provincial y los Equipos Directivos, y que consiste en una bitácora específica para cada actividad del PSP comunal y una bitácora general del proceso. El registro en dichas bitácoras es de vital importancia, puesto que recoge información necesaria al momento de realizar ajustes en el proceso de las acciones formativas y para la elaboración del informe pedagógico, que se realiza en la siguiente etapa.
 - Reunir las evidencias de las acciones formativas, ya sea la asistencia u otras evidencias. Así también, asegurar y monitorear que el Ejecutor realice dichos registros.

Cumplimiento de fechas, Gestión. Cada una de estas dimensiones posee criterios de desempeño los cuales se evalúan en niveles logrado, puede mejorar y no logrado.

¹²⁴ Perfil del ejecutor: Profesional con formación, capacitado/a y acreditado/a para ejercer esta actividad. Posee conocimiento teórico y práctico, compromiso con su profesión, capacidad e iniciativa para aprender e innovar en su ámbito.

Actividad 4: Etapa de evaluación y rendición

Consiste en consignar a través de evidencias los resultados de las acciones formativas, tanto en lo pedagógico como en lo financiero. Le corresponde realizar dicha tarea al Encargado Comunal durante el mes de noviembre, cuando debe enviar el detalle de las evidencias tanto financiera como pedagógica de la realización de las distintas acciones.

El Supervisor Provincial deberá brindar apoyo y orientación al Encargado Comunal en el envío de la información solicitada por el CPEIP, así como la exigencia de realizar las encuestas de evaluación por parte de los docentes que asistieron a la capacitación que pone a disposición el CPEIP para evaluar si las acciones de superación profesional cumplen con ser adecuadas, pertinentes, oportunas y efectivas.

Responsabilidades del CPEIP

1. Proporcionar las orientaciones para la evaluación y rendimiento financiero y pedagógico de los PSP.
2. Resguardar que, en la Etapa de Rendición propiamente tal, se presenten las evidencias financieras y no financieras que permiten comprobar la realización de los PSP y del uso correcto de los fondos transferidos, esto es, que se establezca el cumplimiento de todos los actos administrativos que permiten el cierre de los PSP, acreditando que no hay situaciones pendientes para periodos posteriores.
3. Aprobar, objetar o rechazar la rendición financiera y pedagógica presentada por el Encargado Comunal.
4. Emitir si corresponde, certificado de rendición aprobada, dando por finalizado el proceso.
5. En la Plataforma PSP, el Encargado Comunal carga las evidencias financieras y rinde todo el monto transferido, enviándolo al CPEIP, quien aprueba, objeta o rechaza la rendición. Si ésta es aprobada, se emite un certificado de rendición aprobada, dando por finalizado el proceso.

Responsabilidades del Supervisor Provincial:

1. Acompañar y entregar las orientaciones al Encargado comunal en la elaboración del informe pedagógico y el cumplimiento de la fecha para su entrega.
2. Resguardar que el Informe Pedagógico incluya las opiniones de los Equipos directivos y docentes.
3. Verificar los protocolos para que los docentes respondan la encuesta de satisfacción.
4. Acompañar al Encargado comunal para el cumplimiento con la entrega de las evidencias financieras suficientes para la rendición de los recursos en los plazos establecidos.

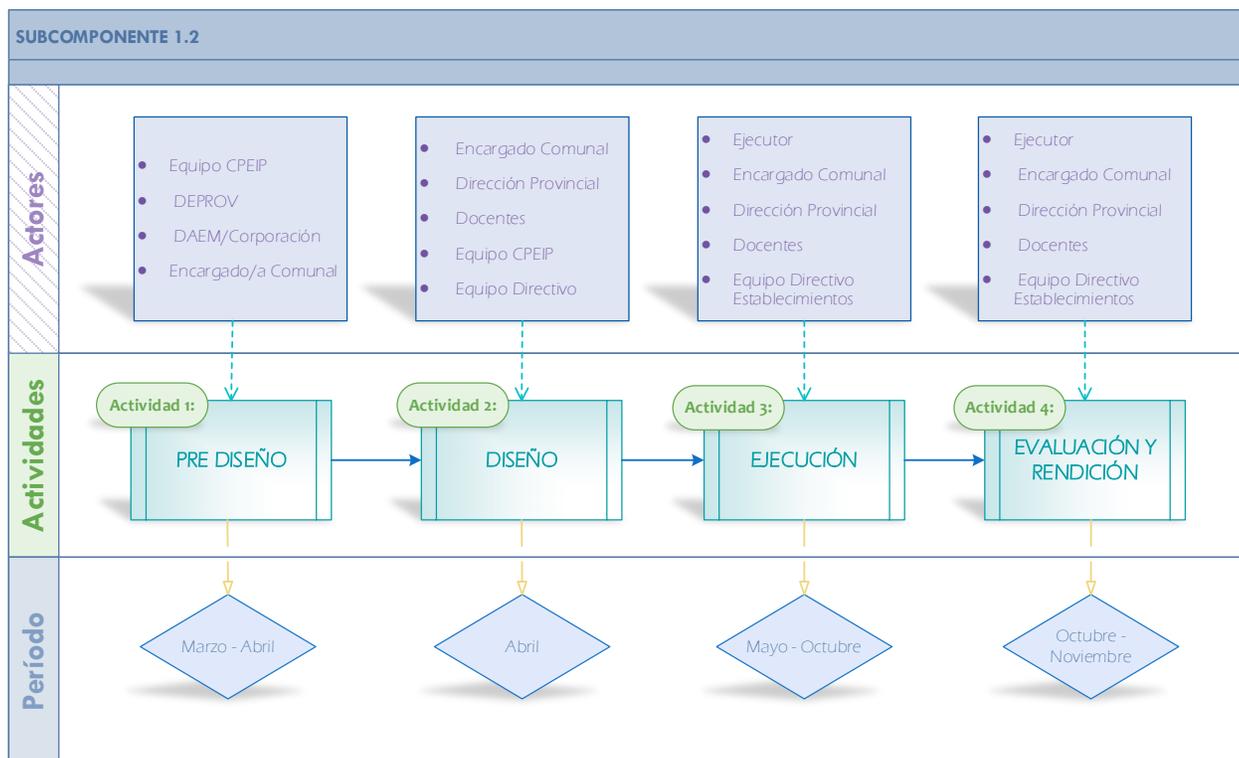
Responsabilidades del Encargado Comunal

1. Elaborar el Informe de evaluación pedagógica, considerando, entre otros, los siguientes aspectos:
 - Considera la opinión de los docentes y Equipos directivos acerca de las acciones formativas. De esta forma, se obtienen retroalimentación sobre los aspectos pedagógicos y de gestión de la capacitación.
 - Evalúa si las acciones de formación realizadas cumplen con las metas propuestas en el diseño.
 - Contiene las metas y logros alcanzados por los docentes, en cuanto a competencias generales y particulares.
 - Evalúa si las acciones de formación realizadas fueron pertinentes y se adecuaros a las orientaciones de formación dadas por el CPEIP.
 - Contiene una propuesta de mejora para el próximo año.
2. Elaborar el Informe de rendición financiera, donde incluye las evidencias de gastos incurridos.
3. Elaborar un Protocolo de aseguramiento de respuesta a la Encuesta de satisfacción de los docentes.
4. Verificar que al menos el 80% de los docentes responde la encuesta de satisfacción.
5. Entregar en los plazos establecidos el informe pedagógico y financiero.

Los puntos 1,2 y 3 se consigan en la plataforma PSP.

Se evalúa favorablemente lo consignado en esta etapa, sin embargo, en su implementación se ha evidenciado la participación de docentes que no poseen el nivel Insatisfactorio ni Básico, lo cual si bien puede ser una externalidad positiva, podría alterar los propósitos originales de las acciones formativas dirigidas a este grupo de docentes.

Figura 3: Flujograma proceso productivo Subcomponente 1.2.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información del Manual de procedimientos PSP, CPEIP 2018

Componente 2: *Profesores de primer o segundo ciclo se certifican en pos títulos de especialización*¹²⁵.

Se entiende por *Especialización* a la formación dirigida al desarrollo de competencias complejas en docentes que, teniendo competencias consolidadas, deben resolver tareas de mayor envergadura, por ejemplo, liderazgo pedagógico, reflexión crítica, trabajo colaborativo, desarrollo de capacidades investigativas y de innovación¹²⁶. Este componente se implementa a través de acciones formativas en modalidad exclusivamente presencial a las que los beneficiarios postulan a través de la plataforma CPEIP.

Es importante precisar que la Ley N° 20.158 establece un Bono de Reconocimiento Profesional consistente en un incentivo económico para aquellos profesionales de la educación que cuenten con una mención asociada a su título en un subsector de aprendizaje o un nivel educativo. Dicha mención puede consistir en un curso de especialización o postítulo, por lo que una especialización en el Primer o Segundo Ciclo de Enseñanza Básica, permite que los docentes accedan a dicho beneficio.

Las etapas del proceso productivo corresponden al ciclo de vida de una acción formativa descrito en el subcomponente 1.1. La única diferencia es que los cursos de postítulo se imparten únicamente en forma presencial y está normado por: DS N° 133, de 2006 y DS N° 324, de 2008, ambos de Mineduc, los que regulan la realización de postítulos de mención en Enseñanza Básica.

A continuación se precisan los aspectos distintivos de cada etapa del proceso productivo en relación a lo descrito en el subcomponente 1.1.

Actividad 1: *Detección de necesidades de formación docente*

La normativa señalada precedentemente establece que los contenidos de los programas de postítulo, serán determinados anualmente por el CPEIP, de acuerdo a las necesidades de los equipos docentes de

¹²⁵ Excepcionalmente, en respuesta a lineamientos ministeriales se incluye en este componente a profesionales y técnicos de nivel superior que imparten docencia en enseñanza media técnico profesional (EMTP).

¹²⁶ Fuente: Ficha 1 de antecedentes del programa preparación marco lógico

los establecimientos educacionales canalizados a través de los comités técnico locales; a los requerimientos que proporcione el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y; según la disponibilidad de recursos que para estos efectos se determine anualmente en la Ley de Presupuestos.

En efecto, se diseñan postítulos que otorgan una mención en una área disciplinar, en atención a las necesidades de los y las docentes, lo cual es evaluado positivamente así como el hecho de que estos postítulos de especialización cubran un déficit de la formación docente inicial según lo consagrado en la Ley 20.093.

Actividad 2: Levantamiento de iniciativa

Los Postítulos abarcan un periodo de ejecución que se distribuye en un tiempo mínimo de 13 meses y en un máximo de 18 meses en modalidad presencial y abarcan 700 horas presenciales. Las 175 horas no presenciales deben ser organizadas para que los participantes planifiquen, apliquen los desempeños logrados en sus respectivas aulas y registren evidencias de dichas aplicaciones; de éstas, el 40% debieran estar destinadas a la implementación de lo planificado en el aula. Así se llega a un total de 875 horas. Por normativa los programas de postítulo se imparten con un mínimo de 25 y un máximo de 30 participantes.

El perfil de egreso constituye el elemento guía para la construcción del programa de Postítulo. Se expresa en la formulación de competencias que describen lo que el docente egresado será capaz de realizar al término de esta acción formativa.

El panel evalúa adecuadamente el diseño del perfil de egreso y las competencias esperadas al término de la acción formativa, ya que contar con estas definiciones permite coherencia entre el contenido, la estrategia de enseñanza aprendizaje y los instrumentos de evaluación de la acción formativa

Actividad 3: Compra de acción formativa

Las acciones formativas de postítulo, se imparten en la misma región donde se ubica la Universidad encargada del perfeccionamiento, o en una región próxima.

El programa de Postítulo de Especialización deberá estar inscrito por la universidad en el Registro Público de Menciones que lleva el CPEIP, de acuerdo a la normativa vigente, dentro de los plazos reglamentarios, y contar con la certificación establecida en el artículo 12 quáter del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

Los cursos o programas de postítulo que dan derecho a percibir el Bono de reconocimiento profesional (BRP) por concepto de mención, deben cumplir los siguientes requisitos copulativos:

- Contar con un mínimo de 700 horas de clases presenciales.
- Ser impartidos por una universidad o institución de educación superior del Estado, o reconocida por éste, que se encuentre acreditada de acuerdo a la Ley N° 20.129, que desarrollen programas regulares de formación inicial pedagógica que se encuentren acreditados conforme a la Ley N° 20.129 y que cuenten con Departamento, Instituto o Facultad de la disciplina del subsector y/o formen en la pedagogía específica del subsector del postítulo en programas regulares.
- Corresponder a alguno de los niveles o subsectores contemplados en el Decreto Supremo N° 260, de 2007, del Ministerio de Educación.

La intención de compra estipula los siguientes requisitos: un coordinador institucional, un coordinador académico, un encargado de plataforma, especialistas con grado académico (Magíster o Doctorado) y especialidad en la asignatura del Postítulo o en el área de pedagogía y un plan de contingencia.

Todos estos aspectos contemplados en el párrafo anterior, se consideran pertinentes para asegurar la calidad del proceso formativo.

Actividad 4: Difusión de la acción formativa

Consiste en la publicación de la acción formativa en catálogo CPEIP. En el caso de Postítulos, la normativa establece que las universidades en coordinación con el CPEIP, deberán llevar a cabo los

procesos de difusión. CPEIP efectúa la selección, inscripción, e información sobre su aceptación o rechazo en el programa de postítulo.

El CPEIP a través de las Universidades extenderá una invitación a todos los profesores de educación básica del país, que cumplan con los requisitos para que se inscriban en la Universidad con todos los antecedentes solicitados (Artículo 7° Decreto 133/2006).

Los postítulos de acuerdo a los compromisos del convenio de desempeño colectivo se dictan en regiones, lo cual es evaluado favorablemente. Para el presente año, el catálogo CPEIP contempla 12 sedes para los siguientes postítulos: Postítulo de especialización para docentes de primer ciclo de educación básica (1), Postítulos de especialización en lenguaje y comunicación para docentes de segundo ciclo de educación básica (5), Postítulos de mención en matemática para docentes de segundo ciclo de educación básica (5), Postítulos de especialización en historia, geografía y ciencias sociales para docentes de segundo ciclo de educación básica (1).

En el caso de zona aisladas, la normativa contempla el pago para desplazamiento a la zona más próxima (por ejemplo desde Isla de Pascua los y las docentes viajan a Valparaíso). CPEIP también puede solicitar a una universidad acreditada, que cumpla con los requisitos señalados, que desarrolle el proceso de formación en otra región en la que no se cuente con oferta o ésta no sea de calidad.

Actividad 5: Postulación y selección de participantes

Los requisitos que deben cumplir los docentes son:

- Contar con título de profesor de educación básica.
- Desempeñarse en establecimientos regidos por DFL N° 2, de 1998.
- Ejercer docencia en el 1^{er} o 2^{do} ciclo de Enseñanza Básica, según corresponda.
- Contar con 6 años de experiencia docente¹²⁷
- Estar patrocinado por el sostenedor¹²⁸
- No contar con mención¹²⁹

La Ley 20.903 establece que la formación de posgrado no es parte de las acciones formativas ofrecidas por el CPEIP.

En el caso que la demanda de matrícula exceda la cantidad de vacantes, se consideran los siguientes criterios de prioridad establecidos en la normativa (Decreto 133/2006):

- Trabajar en un establecimiento con alta concentración de alumnos prioritarios, o en establecimientos rurales uni, bi o tri docentes o en multigrados o en situación de aislamiento, o con alta concentración de estudiantes de ascendencia indígena o multicultural, o con alta concentración de estudiantes con necesidades educativas especiales.
- Se entenderá por alumnos prioritarios aquellos definidos en el artículo 2° de la ley N° 20.248, y por establecimientos de alta concentración de alumnos prioritarios, aquéllos cuya concentración sea igual o superior al 60%, calculada de acuerdo a lo establecido en el decreto N° 208, de 2011, del Ministerio de Educación, o aquel que en el futuro lo reemplace.
- Se entenderá que un establecimiento educacional tiene alta concentración de estudiantes con necesidades educativas especiales, cuando dicho establecimiento imparta la modalidad de educación especial o desarrolle un Proyecto de Integración Escolar; por su parte se considerarán de alta concentración de alumnos con ascendencia indígena o multicultural, aquellos establecimientos educacionales que tengan una matrícula con al menos un 20% de alumnos con dicha calidad.

127 Decreto 243, agosto 2018, modifica el Decreto anterior que establecía 2 años de experiencia docente.

128 Conforme a lo establecido en el literal b) del inciso 1ro del art. 13 del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 1996, del MINEDUC

129 La mención es una certificación otorgada en la formación inicial, es decir por instituciones de educación superior que conjuntamente con el otorgamiento del título profesional de profesor(a) además otorgan una mención en algún área disciplinar docente. Cuando ello no ocurre, el curso de Postítulo cubre esa carencia de la formación inicial.

- Desempeñarse en un establecimiento que se encuentre bajo el promedio nacional del sistema de evaluación regulado en el párrafo 2º y 3º del título II de la ley N° 20.529.

Estos criterios de priorización son razonables ante una demanda superior a los cupos disponibles, ya que privilegia a los sectores más vulnerables cuyos estudiantes presentan mayor necesidad de profesores preparados en las dimensiones pedagógica y disciplinar evitando así continuar replicando las inequidades del sistema educativo.

Actividad 6: Ejecución de la Acción formativa

Para 2019 existen 12 postítulos publicados en el catálogo de cursos de CPEIP en diferentes regiones del país, los cuales se ejecutan en diferentes sedes.

Durante el desarrollo del Postítulo, los docentes realizan al interior de los módulos, un conjunto de actividades teórico-prácticas y se implementa una Bitácora de Trabajo Profesional, con el fin de sistematizar, analizar, evaluar, y valorar, los procesos y productos obtenidos por el docente en los distintos módulos desarrollados.

Se contemplan evaluaciones diagnósticas, de proceso y finales, de acuerdo con el perfil de egreso. La prueba inicial y final con la tabla de especificaciones deben adjuntarse al momento de entregar la propuesta.

La evaluación final del postítulo considera el análisis y entrega de resultados de evaluaciones definidas en el Plan de Evaluación:

- Evaluación diagnóstica.
- Estados de Avance del desarrollo de la Bitácora de Trabajo Profesional, diversos instrumentos evaluativos para los Módulos Disciplinarios, enfocados a la medición de logros en conocimientos y desempeños.
- Evaluación Final, a través de la prueba final, Informe Final del Módulo de Reflexión de la Práctica y Bitácora de Trabajo Profesional.

La aplicación de un pre y post test no ha sido sistemática en el periodo de evaluación, lo cual es una debilidad.

Actividad 7: Pagos y cierre

El pago se distribuye en tres cuotas, de la siguiente manera:

Primer pago, por un monto equivalente al 30% de la suma efectiva por ítem, contra entrega y aprobación del Informe N°1.

Segundo pago, por un monto equivalente al 30% de la suma efectiva por ítem, contra entrega y aprobación del Informe N°2.

Tercer pago, por un monto variable equivalente al 40% de la suma efectiva por ítem, contra entrega y aprobación del Informe Final.

Se descuenta de esta tercera cuota el valor unitario por participante indicado por el contratista en su oferta económica, por cada participante desertor, entendiéndose por este último, aquel que por causas no justificadas decide abandonar el programa formativo antes de ejecutarse el 70% del servicio. La causa no justificada será aprobada por la contraparte técnica del CPEIP.

Estas condiciones exigidas para efectuar los pagos se consideran pertinentes, por cuanto establece requisitos de avance, entrega de un producto final y descuento por participantes desertores. Esto último es un aspecto que puede incentivar el uso de estrategias de retención de los y las participantes por parte de los ejecutores de los PSP.

Actividad 8: Seguimiento de la ejecución de la acción formativa

Cualquiera sea la modalidad de la acción formativa, CPEIP realiza las siguientes acciones:

- Visitas de supervisión -con o sin coordinación previa con la institución ejecutora- para verificar el cumplimiento de los compromisos acordados en la adjudicación de la ejecución de la acción formativa;
- Observaciones sobre la participación del relator(es) a cargo de la sesión;

- Aplicación de encuestas a los participantes de la acción formativa, durante la ejecución y/o al final de esta;
- Supervisión de la calidad de la infraestructura física y tecnológica (por ej. plataformas virtuales) y las condiciones en que se realiza la actividad declarada en la documentación entregada durante el proceso de certificación de la acción formativa;
- Chequear que la institución cuente y aplique instrumentos de seguimiento, de modo de informarse sobre el correcto desarrollo de las condiciones organizativas y de gestión de la acción. En particular se espera revisar:
 - Monitoreo de los aprendizajes de los participantes y retroalimentación;
 - Procedimientos regulares para conocer la satisfacción de los participantes con la acción formativa; un sistema para atender reclamaciones y sugerencias de los participantes de la acción formativa;
 - Un sistema para monitorear alertas de abandono o deserción de matriculados y publicación de las sanciones asociadas contenidas en el artículo 13 bis de la Ley de Sistema de Desarrollo Docente, Ley 20.903 y un sistema de comunicación con los matriculados.
- Supervisar que la institución cuente y aplique instrumentos de seguimiento, de modo de informarse sobre el correcto desarrollo de las condiciones organizativas y de gestión de la acción. En particular se supervisará:
 - Procedimientos regulares para conocer la satisfacción de los participantes con la acción formativa;
 - Un sistema para atender reclamaciones y sugerencias de los participantes de la acción formativa;
 - Monitoreo de los aprendizajes de los participantes y retroalimentación;
 - Un sistema para monitorear alertas de abandono o deserción de matriculados y publicación de las sanciones asociadas contenidas en el artículo 13 bis del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, Estatuto Docente.
 - Un sistema de comunicación con los matriculados.

Si bien estas acciones de seguimiento se consideran apropiadas, el programa no las efectúa en forma sistemática. Asimismo, tampoco se sistematiza la información proveniente del seguimiento, lo cual se evalúa negativamente.

Las instituciones ejecutoras deben entregar los siguientes informes:

INFORME N°1: Se entrega dentro de los 180 días corridos, contados desde la fecha de emisión de la Orden de Compra y debe contener:

- Descripción del proceso de socialización del Postítulo con los participantes, como difusión, inscripción, selección y matrícula, adjuntando evidencias.
- Resultados cuantitativos y cualitativos de la Prueba Inicial aplicada por el contratista, incluyendo propuesta de ajustes al programa de estudios producto del proceso de evaluación diagnóstica. Dichas adecuaciones no deben alterar los objetivos del Postítulo. El resultado de la Prueba Inicial debe entregarse en porcentaje de logro, por participante, en la planilla de matrícula.
- Descripción del proceso de seguimiento virtual y de las actividades realizadas por los participantes en la plataforma.
- Documentación que oficializa la inscripción del Postítulo en el registro correspondiente, según la normativa vigente a la fecha de suscripción del Acuerdo Complementario.
- Documentación que oficializa la inscripción de la nómina de matriculados del Postítulo en el Registro Académico del oferente.
- El oferente deberá dar cuenta de la planificación (plan de trabajo) y cronograma de actividades descritos en su oferta técnica y actualizados al momento del envío de este informe. El cronograma debe tener acceso permanente para el CPEIP desde plataforma <http://www.e-mineduc.cl/>

- Materiales impresos y digitales disponibles a la fecha, que han sido usados en la ejecución del Postítulo, en formato digital. Dicho material debe incluir el logo del CPEIP y el de la Universidad.
- Nóminas de todos los postulantes, de participantes seleccionados y de matriculados en planilla Excel, según formato que será entregado por la contraparte técnica de la Subsecretaría, dentro de los 5 días hábiles una vez emitida la Orden de Compra.
- Descripción del Plan de Contingencia, si ha sido activado durante la ejecución del Postítulo.

INFORME N°2: Se entrega dentro de los 330 días corridos, contados desde la fecha de la emisión de la Orden de Compra y debe contener:

- Programación desarrollada a la fecha, incluyendo módulos finalizados y en proceso.
- Descripción sobre el estado de avance de la Bitácora de Trabajo Profesional (etapa de desarrollo o avance en la construcción por cada participante).
- Informes digitalizados, en formato PDF, de las observaciones de aula, correspondientes a la primera visita de acompañamiento, con firmas de: un miembro del equipo directivo del establecimiento, del docente observado y del académico guía. Asimismo, se deben adjuntar copias digitales de las autorizaciones de los participantes y de los padres y apoderados para efectuar la filmación. Los formatos de Observaciones de aula y autorizaciones las proveerá el Programa de Becas de Especialización
- Situación de los participantes y de la ejecución del Postítulo, considerando los siguientes puntos:
 - o Porcentaje de asistencia a clases presenciales a la fecha.
 - o Porcentaje de actividades planificadas cumplidas, sean estas virtuales o presenciales.
 - o Planilla con notas y porcentaje de asistencia de los módulos terminados a la fecha y planilla con notas y asistencia parciales de los módulos en proceso.
- Aspectos críticos de la formación vividos a la fecha de entrega de este informe. Propuestas para la superación de los aspectos críticos antes señalados.
- Descripción de la implementación del Plan de Contingencia, si ha sido activado durante la etapa de ejecución del Postítulo que se informa.

INFORME FINAL: Se entrega dentro de los 660 días corridos, contados desde la emisión de la Orden de Compra y debe contener:

- Consignación de la situación final de cada participante (retención/deserción; aprobados/reprobados). Este informe debe adjuntar planilla con todos los datos solicitados, y debe ser consistente en relación con la matrícula informada en el Informe N°1.
- Evaluación y análisis de la incidencia del Postítulo en la práctica docente, según la evaluación final obtenida en las unidades o módulos, la Bitácora de Trabajo Profesional y el análisis y evaluación de resultados de la aplicación de la Prueba Inicial y Final en relación con el Perfil de Egreso.
- Entrega digitalizada o impresa de dos Bitácoras de Trabajo Profesional, uno de un participante con mayor nivel de logro y el otro de un participante con menor nivel logro.
- Informes digitalizados, en formato PDF, de las observaciones de aula, correspondientes a la segunda visita de acompañamiento, con firmas de: un miembro del equipo directivo del establecimiento, del docente observado y del académico guía.
- Acta con nómina de registro de recepción de la certificación de cada uno de los y las participantes que hayan aprobado el Postítulo. Debe incluir RUT, nombre y firma o datos de envío por correo certificado.
- Descripción de la implementación del Plan de Contingencia, si ha sido activado durante la etapa de ejecución que se informa.

El contenido de estos informes se evalúa pertinente a la etapa en la cual se elaboran y su vinculación con los pagos también es un aspecto positivo. Sin embargo, el programa no efectúa una sistematización de estos informes a nivel agregado, desconociéndose qué información surge de ellos para orientar la gestión.

Es importante señalar que la certificación de cursos a cargo de instituciones de educación superior acreditadas, con experticia comprobada en planes de formación de docentes, debe cumplir con los siguientes requisitos¹³⁰:

- Contar con profesionales y recursos materiales necesarios para impartir el curso.
- Contar con una metodología adecuada y objetivos consistentes y pertinentes para la formación.

Los requisitos establecidos para instituciones sin fines de lucro son:

- Contar con profesionales y recursos materiales necesarios para impartir el curso.
- Contar con una metodología adecuada y objetivos consistentes y pertinentes para la formación.
- Contar con experiencia en formación de profesionales de la educación.
- Contar con experticia en la disciplina relacionada con el curso.
- Estar organizadas como personas jurídicas sin fines de lucro.

Para efectos de su certificación, una universidad extranjera deberá cumplir con los mismos requisitos de una institución sin fines de lucro.

Las instituciones que deseen certificar sus acciones formativas, deberán solicitarlo a través de los procedimientos definidos por el Centro y de manera digital¹³¹.

El CPEIP concede o rechaza la solicitud de certificación, considerando el cumplimiento de los requisitos y criterios de calidad y pertinencia, para lo cual utiliza una rúbrica con las siguientes dimensiones:

- Contextualización, se refiere a que la acción formativa debe estar relacionada con sus protagonistas, el espacio en que ocurre y las necesidades que se justifican a partir de la política pública que permite identificarlas. En resumen deben demostrar:
 - Experiencia en relación con la acción formativa.
 - Incorporar características del entorno educativo en que se desempeñan los participantes.
 - Fundamentarse en un diagnóstico de necesidades de Desarrollo Profesional Docente basado en información disponible en el contexto educativo.
 - Fundamentarse en las características de los destinatarios.
- Diseño Pedagógico, se refiere a que las acciones formativas, independiente de la modalidad, deben mostrar de qué manera se logrará un aporte al desarrollo docente. La propuesta debe considerar la articulación de estrategias, contenidos actitudinales, procedimentales, conceptuales, recursos y evaluación. En resumen deben demostrar:
 - El perfil de egreso describe las capacidades que adquirirán los beneficiarios en concordancia con los requerimientos del MINEDUC.
 - El proceso formativo es coherente con el perfil de egreso e incluye referentes priorizados por la política educativa.
 - El clima de aprendizaje profesional presente en la propuesta formativa es coherente con los criterios de profesionalización del Ministerio de Educación.

¹³⁰ Fuente: <https://www.cpeip.cl/wp-content/uploads/2019/01/Certificacio%CC%81n-acciones-formativas-1.pdf>

¹³¹ Los antecedentes a entregar digitalmente son:

- Formulario de certificación de acciones formativas descargable de www.cpeip.cl
- Antecedentes legales que permitan acreditar la personería del representante legal.
- Tratándose de personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro (excluyendo universidades), deberán acompañar el “certificado de vigencia,” otorgado por el Servicio de Registro Civil con fecha de emisión al día de envío de la propuesta.
- Tratándose de personas jurídicas de derecho público (excluyendo universidades), deberán acompañar copia simple de la normativa legal que regula su constitución y funcionamiento.
- Tratándose de instituciones públicas o privadas extranjeras, deberán acompañar los antecedentes legales que permitan acreditar que se encuentran organizadas como personas jurídicas sin fines de lucro, expedidos por las autoridades competentes del país en que se hubieren constituido, y posteriormente legalizados y autenticados de conformidad a la normativa chilena vigente.

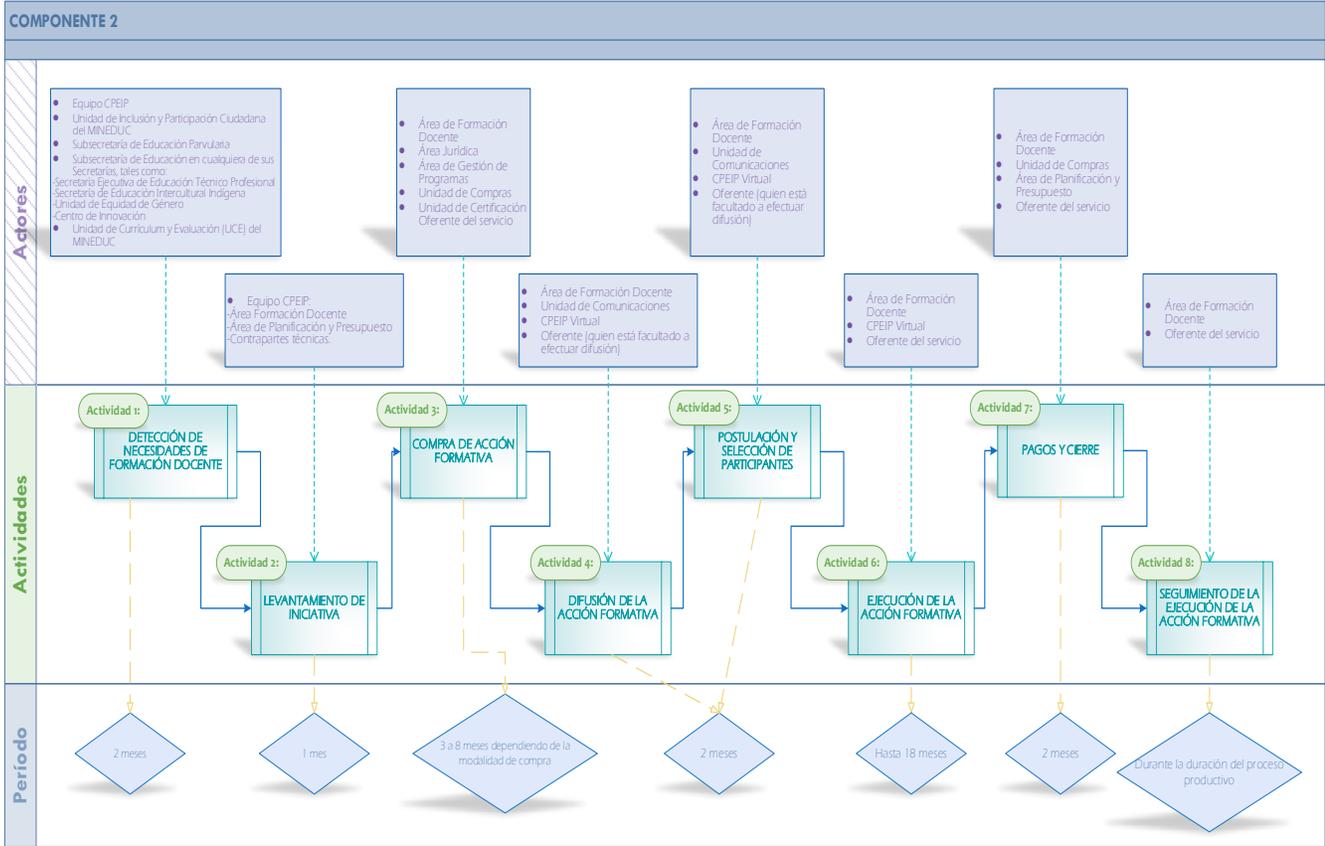
- Los procedimientos de evaluación permiten recopilar evidencia del mejoramiento del desempeño, así como de la retroalimentación y de la aplicación de los aprendizajes al contexto educativo.
- El perfil de los profesionales a cargo del curso tiene relación con la acción formativa propuesta.
- Condiciones Organizativas y de Gestión, se refiere a que la acción formativa sea viable en la administración de recursos y coordinaciones de la institución proveedora de manera adecuada para el logro de los objetivos a cumplir. Debe demostrar:
 - Descripción de los diferentes procedimientos de coordinación.
 - Infraestructura y equipamiento para el desarrollo de la propuesta formativa.
- Implementación y Seguimiento, se refiere a asegurar el cumplimiento de las condiciones establecidas en el diseño. Debe demostrar:
 - Sistema de control de procesos, para asegurar lo comprometido en el diseño de la propuesta formativa.
 - Plan de contingencia ante potenciales cambios en correspondencia con propuesta original.
 - Procedimientos que dan cuenta del desarrollo de la propuesta formativa.

El panel evalúa favorablemente la existencia de este instrumento de evaluación, así como la pertinencia de su diseño en cuanto a variables, dimensiones e indicadores.

La certificación de los cursos o programas tiene una vigencia de cinco años contados desde la notificación de la resolución que la concedió. En caso de rechazo de la solicitud, se emite un informe con la fundamentación de la decisión del CPEIP, pudiendo solicitar nuevamente la certificación de otras acciones formativas. De esta forma las instituciones formadoras integran un registro público de acciones formativas certificadas¹³².

Figura 4: Flujograma proceso productivo Componente 2

¹³² Al 04/03/2019 la página web del CPEIP posee 345 registros a nivel nacional.



Fuente: Elaboración propia a partir de la descripción del proceso productivo.

En síntesis y resumiendo la descripción y análisis del proceso productivo de los componentes del programa, es una debilidad la ausencia de formalización del proceso denominado ciclo de vida de las acciones formativas (proceso productivo), dado que mientras no se encuentre formalizado el proceso productivo puede inducir a interpretaciones erróneas. De hecho para este Anexo, la construcción del flujograma y la descripción de sus etapas fue una elaboración del panel en consulta a diferentes documentos y entrevistas con profesionales del programa.

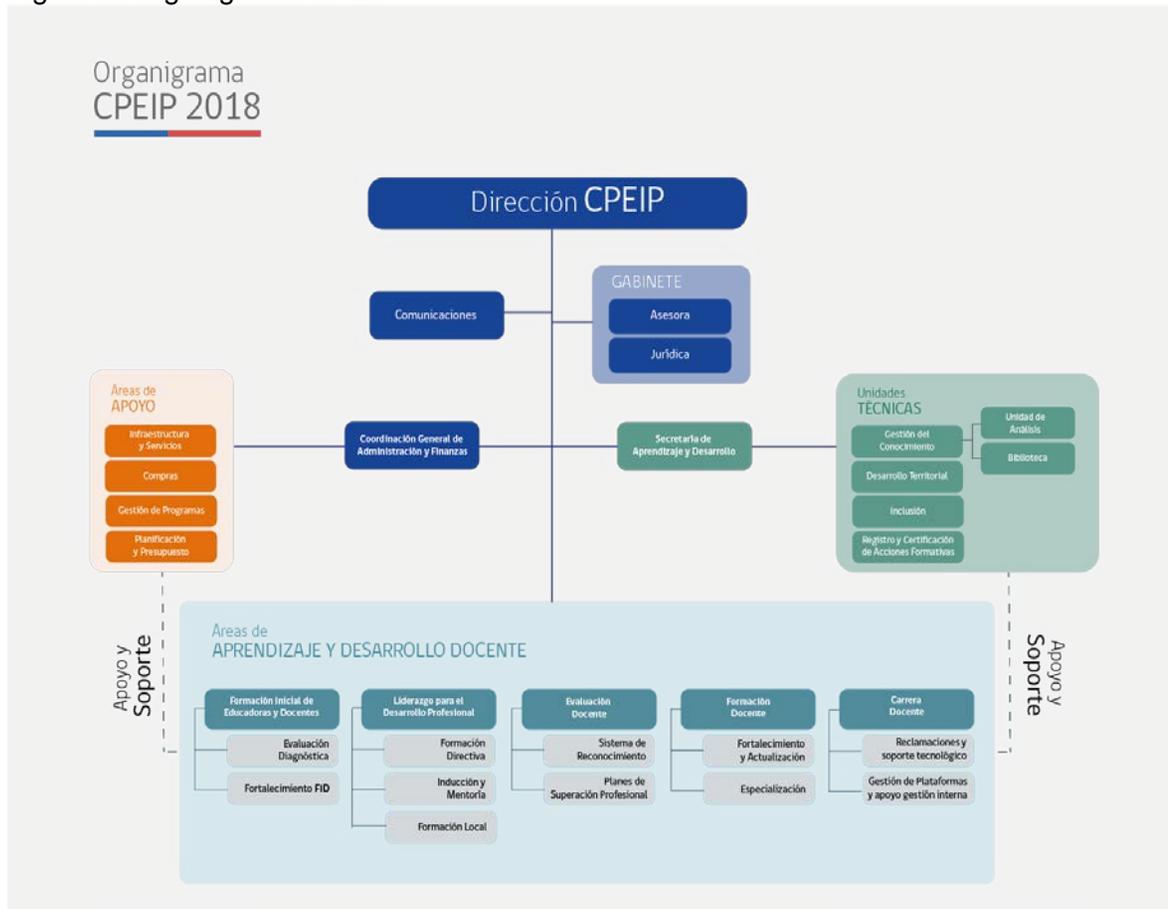
B. Estructura organizacional mecanismos de coordinación al interior de la institución responsable y con otras instituciones.

En relación a la estructura organizacional

El CPEIP es el organismo encargado de implementar y ejecutar la ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, la cual define las bases de una política pública que potencia, orienta y regula el desarrollo de docentes y educadores.

Se creó en 1967 con el objetivo de apoyar la Reforma Educacional impulsada por el gobierno del Presidente Eduardo Frei Montalva, concentrando las diversas instancias de perfeccionamiento docente que existían en ese momento y desde entonces ha contribuido con el desarrollo profesional docente, apoyando la formación y el fortalecimiento de las competencias de los equipos directivos y docentes. Asimismo, ha impulsado una cultura de evaluación y de reconocimiento de los mismos.

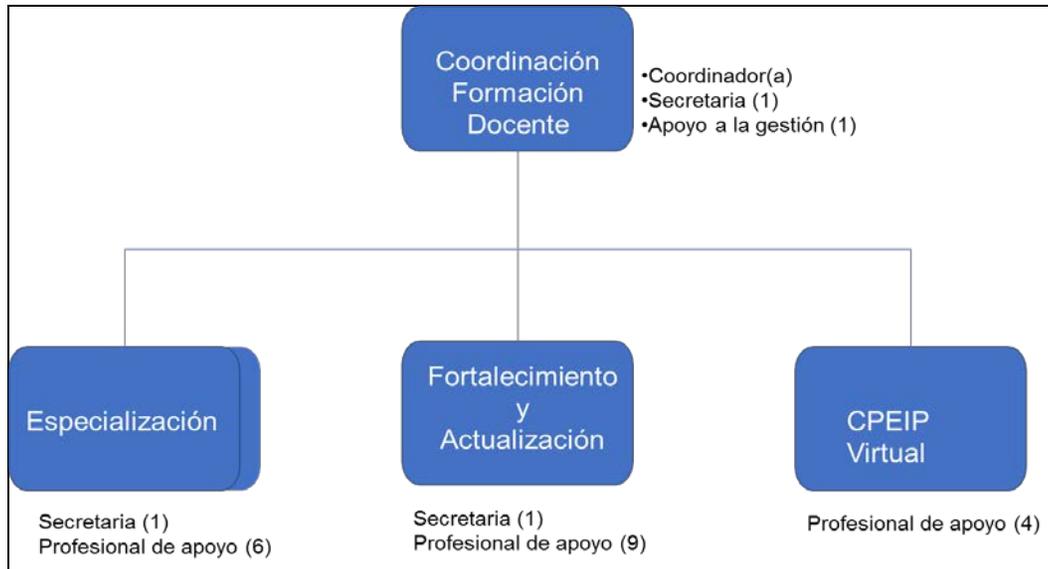
Figura 5: Organigrama CPEIP



Fuente: CPEIP 2018

La entrada en vigencia de la Ley N° 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente (mayo de 2016), obliga al CPEIP a responder a los desafíos que se derivan de la implementación de dicha ley, para lo cual se organiza el Área de Formación docente de la siguiente forma:

Figura N°6: Organigrama - Área de Formación Docente, CPEIP



Fuente: CPEIP 2019

La dotación de personal con la que cuenta el programa considera mayoritariamente a profesionales de apoyo del área de la educación tanto en Especialización como en Fortalecimiento y Actualización (profesores de historia, matemáticas, filosofía, orientación, lenguaje y primer ciclo básico).

En CPEIP virtual se contempla además de un profesor, a un diseñador web, un ingeniero en ejecución informática y un publicista.

Por su parte la coordinación del programa está a cargo de un ingeniero industrial, y como profesional de apoyo se contempla un ingeniero comercial.

Respecto a la modalidad de contrato al interior de la unidad responsable del programa, la mayor parte cuenta con calidad jurídica a contrata (12 profesionales), en calidad jurídica titular (4 profesionales) y en calidad de honorarios (6 profesionales).

En cuanto a los PSP, éstos dependen de la Unidad de Evaluación Docente. En 2017 hubo intención que PSP pasara a depender del programa, pero finalmente no se materializó.

Los PSP son la única instancia que se desprende directamente de los resultados de la evaluación docente, razón por la cual depende de esta unidad, pero al ser una instancia de formación podría también depender de formación docente. A juicio del panel, los PSP si bien constituyen acciones formativas, pertenecen a evaluación docente por cuanto CPEIP no establece los TDR o las IC de dichas intervenciones, tampoco establece los contenidos y no son certificados por la institución.

Para analizar si la actual estructura organizacional es adecuada para cumplir el propósito del programa, es preciso señalar que el CPEIP hasta 2010 efectuaba la formación docente exclusivamente en forma presencial en las propias dependencias del centro, siendo los profesionales de apoyo de la institución quienes desarrollaban los contenidos e impartían las capacitaciones. Paulatinamente esta forma de operar se va modificando hacia un modelo de externalización, el cual se consolida plenamente en 2017. Este cambio se explica por la necesidad de lograr mayor cobertura de perfeccionamiento docente a nivel

nacional, cuestión que no se alcanzaba con el anterior diseño. Junto con ello, está la entrada en vigencia de los convenios marco¹³³, lo cual define la modalidad en que se externalizarán los servicios.

Este cambio en el modelo de provisión de los servicios (componentes) implicó para los profesionales del área de la educación comenzar a desarrollar funciones administrativas del ámbito de la gestión¹³⁴. Por tanto, el equipo profesional exhibe en la actualidad una calidad técnica expresada en una combinación de formación docente de base con competencias de gestión.

Se valora positivamente la capacidad de los profesionales de apoyo para reorientar su trabajo hacia el nuevo modelo de provisión de los servicios, así como la identificación en los perfiles de cargo correspondientes de la calidad técnica requerida.

Sin embargo, el panel evalúa como una debilidad el hecho que no se efectúe gestión de la información y control. A este respecto, el programa identifica la necesidad de levantar sistemas tecnológicos de apoyo para gestionar los datos que se producen en los diferentes componentes, para lo cual se debiese incorporar un profesional que lo diseñe y administre. Lo anterior, se enmarca en el proyecto ID 2017-CPI-643-CC-AGP-001 / 2017-CPI-647-CC-AGP-001 “Catálogo y selección de acciones formativas para docentes”, actualmente en desarrollo, el cual se analiza más adelante.

Se espera que esta plataforma consolide información de cada docente (principal función, resultados de la evaluación docente, acciones formativas cursadas y sugeridas según categoría en la carrera docente, entre otros aspectos). Esta iniciativa se valora positivamente por el panel, dado que le permitirá al programa materializar su Modelo de Formación vinculando la oferta de perfeccionamiento con las trayectorias formativas sugeridas en éste.

Esta modificación a la actual plataforma de difusión de las acciones formativas le permitirá al programa una gestión más efectiva de su propósito.

En cuanto al seguimiento de las acciones formativas y control de calidad en terreno, en la actualidad se hacen de manera aislada por limitaciones presupuestarias y humanas.

En relación a los mecanismos de coordinación

En el proceso productivo descrito precedentemente, el programa requiere coordinarse con las siguientes instancias para identificar las necesidades de formación docente:

- Unidad de Inclusión y Participación Ciudadana del MIEDUC
- Subsecretaría de Educación Parvularia
- Subsecretaría de Educación en cualquiera de sus Secretarías, tales como:
 - Secretaría Ejecutiva de Educación Técnico Profesional
 - Secretaría de Educación Intercultural Indígena
 - Unidad de Equidad de Género
 - Centro de Innovación
- Unidad de Currículum y Evaluación (UCE) del MINEDUC.
- Instituciones ejecutoras

¹³³ Los convenios marco son una modalidad de compra que busca generar ahorros en la gestión de manera que aquellos bienes que figuran en el catálogo Chile Compra Express, que ya han sido adjudicados en una licitación, no deban ser licitados nuevamente cada vez que un organismo público lo requiera sino que sean adquiridos fácil y directamente a través del catálogo.

Por lo tanto, este tipo de licitación tiene como finalidad agilizar el proceso de compra para algunos productos o servicios específicos dentro del portal MercadoPublico.cl a través de las tiendas electrónicas.

La Dirección Chile Compra efectúa periódicamente este tipo de procesos de compra para suscribir convenios marco de acuerdo, entre otras cosas, a los planes de compra de cada entidad pública.

Fuente: <https://www.mercadopublico.cl/portal/mp2/secciones/como-vender/licitaciones-convenio-marco.html>

¹³⁴ En promedio cada profesional del equipo asume entre 10 a 12 procesos (acciones formativas) intentando equiparar la cantidad de carga de trabajo y asignando las temáticas con las disciplinas de formación de cada uno.

Por su parte, la Unidad Técnica de Desarrollo Territorial de CPEIP, entrega información sobre necesidades de formación docente de cada una de las regiones del país, a través de los Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente en cada Departamento Provincial de Educación del país. Estos comités tienen el objetivo de fomentar la participación de los actores locales en el desarrollo y ejecución de acciones pertinentes para el desarrollo profesional de los docentes de cada localidad¹³⁵. Por su parte, el coordinador de política docente colabora en la difusión de las acciones formativas en las regiones.

A nivel interno, el programa se vincula con las siguientes áreas de apoyo:

- Compras; para todo el proceso de adquisición de acciones formativas vía Mercado Público.
- Planificación y presupuesto; para gestionar el presupuesto anual del programa y coordinación de pagos a instituciones ejecutoras.
- Registro y certificación de acciones formativas; para la verificación de calidad y pertinencia de una acción formativa.
- Comunicaciones; para la difusión de las acciones formativas.

Cada instancia de coordinación posee sus procesos normados (comité local de desarrollo profesional docente, compras públicas, registro y certificación de acciones formativas) lo cual facilita la gestión del programa, no identificándose obstáculos.

El único “cuello de botella” que actualmente se identifica en la gestión del programa dice relación con la reducida cantidad de oferentes que están dentro de la modalidad de convenio marco. Alrededor de un 20% de las universidades acreditadas está actualmente en convenio marco¹³⁶, lo cual limita la capacidad de atención del programa en algunas zonas del país, particularmente el extremo norte y sur. Esta situación implica necesariamente que se deban efectuar licitaciones, lo cual enlentece el tiempo y gestión porque se deben levantar los términos de referencia (TDR) pudiendo prolongarse hasta 18 meses y 6 meses una gran compra.

Esta situación se mantendría hasta 2022 cuando se reabra el nuevo periodo de inscripción para los convenios marco, pues escapa al ámbito decisional del programa

En relación a la gestión y coordinación con programas relacionados

El programa se coordina con las siguientes áreas de CPEIP cuya temática se relaciona con su quehacer: Evaluación docente, Carrera docente, Unidad de Inclusión, Desarrollo territorial y Liderazgo directivo.

Con el Área de Formación Inicial existen algunos puntos de encuentro, básicamente respecto de las oportunidades de formación post la etapa inicial.

Se coordinan una vez al mes entre todos los programas, instancias en las cuales se abordan problemas críticos y oportunidades de desarrollo.

Al mes se sostienen al menos una reunión general con Directora CPEIP, otra con las Secretarías de aprendizaje y otra con el equipo propio del área.

No se identifican duplicidades entre el programa y otros programas desarrollados por la misma institución responsable u otras instituciones públicas o privadas y que estén orientados a la misma población

¹³⁵ Están integrados por representantes regionales o provinciales del Ministerio de Educación, sostenedores de establecimientos municipales y consejeros regionales (preferentemente integrantes de la comisión de educación de los Consejos Regionales -CORE). Estas comisiones consultivas son presididas por un Secretario Técnico. Cada Comité Local debe elaborar un Plan Anual de Acción, en que se especifican los objetivos a alcanzar en cuanto a la generación de acciones relevantes y pertinentes para el desarrollo profesional docente.

Fuente: <https://www.cpeip.cl/planes-anuales-docentes/>

¹³⁶ Fuente: Entrevista con encargado del programa y de la unidad de registro y certificación de acciones formativas.

objetivo, y relacionados con los objetivos del programa. En efecto, la oferta de perfeccionamiento CPEIP se desarrolla paralelamente a la oferta privada de educación continua de las instituciones de educación superior y ATES. Esta oferta privada requiere estar certificada por CPEIP para que sea reconocida en los bonos de incentivo económico, en el caso de docentes del sector subvencionado. Por tanto, tampoco existe duplicidad con la oferta privada.

C. Criterios de asignación de recursos, mecanismos de transferencia de recursos y modalidad de pago.

Subcomponente 1.1:

Los mecanismos de transferencia y modalidad de pago a ejecutores finales son los siguientes:

- Modalidad de Compra: Licitación, pago de cuotas según contrato firmado con Institución de Educación Superior (IES). Se utiliza cuando no existen ejecutores en convenio marco.
- Compras menores a 1000 UTM: Se pueden efectuar solo una vez en el año. Dado esta restricción se utiliza en menor proporción.
- Modalidad de Compra: Gran Compra, pago de cuotas según Acuerdo Complementario firmado con Institución de Educación Superior (IES). En general se efectúa a través de Convenio Marco, cuyo pago de cuotas está sujeto a entrega de informes. La selección opera respecto de la institución ejecutora que cumple con el mínimo exigido y su oferta económica sea menor.

Aproximadamente el 80% de las compras tanto de este subcomponente como del componente 2, se efectúan por convenio marco.

Históricamente CPEIP ha trabajado mayoritariamente con universidades y en menor escala con otro tipo de instituciones (fundaciones y ATE)

Subcomponente 1.2:

La distribución de los recursos es determinada por una estimación, basada en los resultados históricos de la población de docentes que obtendrán desempeño Insatisfactorio y Básico en la Evaluación Docente del año anterior y que deben inscribirse en los PSP. Una vez hecha la estimación, se transfieren los recursos a nivel de sostenedores comunales. Estos montos se oficializan a través de la emisión de una Resolución Exenta. En efecto la Resolución exenta 2502/2018 fijó el valor por docente en \$410.000.

La transferencia de recursos a los municipios se oficializa a través de una Resolución Exenta/Regionalización de recursos que autoriza transferencia a Municipios, Corporaciones Municipales o Servicios Locales para financiar los PSP.

Se paga por docente que finaliza el PSP.

Componente 2:

Los mecanismos de transferencia y modalidad de pago a ejecutores finales son los siguientes:

- Modalidad de Compra: Licitación, pago de cuotas según contrato firmado con Institución de Educación Superior (IES).
- Modalidad de Compra: Gran Compra, pago de cuotas según Acuerdo Complementario firmado con Institución de Educación Superior (IES). En general se efectúa a través de Convenio Marco, cuyo pago de cuotas está sujeto a entrega de informes. La selección opera respecto de la institución ejecutora que cumple con el mínimo exigido y su oferta económica sea menor.

En el caso del componente 2 se paga por cada docente participante del programa de postítulo, a través de transferencia directa a la Universidad que imparte el programa. El monto de los recursos a transferir es determinado anualmente por el CPEIP, de acuerdo a la disponibilidad que para estos efectos se establezca en la Ley de Presupuesto y comprenderá además, si correspondiere, alojamiento, traslado y alimentación, sumas que se transferirán a través de las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación.

El pago se distribuye en tres cuotas, de la siguiente manera:

Primer pago, por un monto equivalente al 30% de la suma efectiva por ítem, contra entrega y aprobación del Informe N°1.

Segundo pago, por un monto equivalente al 30% de la suma efectiva por ítem, contra entrega y aprobación del Informe N°2.

Tercer pago, por un monto variable equivalente al 40% de la suma efectiva por ítem, contra entrega y aprobación del Informe Final.

Se descuenta de esta tercera cuota el valor unitario por participante indicado por el contratista en su oferta económica, por cada participante desertor. Se entenderá por participante desertor a aquel que por causas no justificadas decide abandonar el programa formativo antes de ejecutarse el 70% del servicio. La causa no justificada será aprobada por la contraparte técnica del CPEIP.

Para cualquier acción formativa se consideran sanciones para el Adjudicatario mediante el pago de multas por atraso en la prestación de los servicios adquiridos, respecto de la fecha de inicio del curso, lo cual podrá hacerse efectivo a través de descuentos en el respectivo pago.

Las multas se aplican por cada día hábil de atraso en la entrega del servicio, y se calculan con un 2% del valor neto total de la contratación con tope del 20% del valor total de la contratación.

El Programa no contempla recuperación de gastos total o parcial ni aporte de terceros.

Se evalúa positivamente la entrega de informes contra los cuales efectuar los pagos, permitiéndole al programa velar por la correcta ejecución de las acciones formativas.

D. Funciones y actividades de seguimiento y evaluación que realiza la unidad responsable.

El CPEIP, a través de su área de Planificación y Presupuesto, realiza seguimiento por medio de dos mecanismos (control de gestión y ejecución presupuestaria), los que permiten determinar las diferentes fases en que se encuentran las acciones formativas de este Programa. De esta manera, mes a mes se reporta el nivel de ejecución de programas/iniciativas y sus componentes/actividades planificadas. Esta es una evaluación de carácter eminentemente administrativo, la cual no aborda indicadores contenidos en la MML.

En las Intenciones de Compra (documento que opera para las compras a través de convenio marco), se establecen las condiciones de operación para las instituciones ejecutoras, dentro de las cuales se considera la entrega de los informes señalados en la descripción del proceso productivo del subcomponente 1.1. y componente 2.

Se evalúa positivamente el contenido de estos informes en cuanto a su pertinencia a la etapa en la cual se emiten y su vinculación con los pagos también es un aspecto positivo. Sin embargo, el programa no efectúa una sistematización de estos informes a nivel agregado, desconociéndose qué información surge de ellos para orientar la gestión. Asimismo, las pautas de observación de las vistas a terreno, se efectúan esporádicamente y no se sistematizan, lo cual es otra debilidad desde la perspectiva del seguimiento.

Por otra parte, el seguimiento a los itinerarios formativos de los beneficiarios no es parte de las funciones y actividades contempladas por el programa como seguimiento al logro de su propósito, lo cual es una debilidad, ya que no le permite visualizar entre otras cosas, en qué áreas disciplinares, temáticas generales, se están formando los beneficiarios. Esta observación es con independencia de la necesidad que el programa tiene de articulación con el Modelo de Formación CPEIP, es decir, aun cuando este Modelo de Formación no se había implementado en el periodo 2015-2018, y por tanto no era exigible al programa su vinculación, el conocimiento de qué tipo de cursos son los que presentan mayor o menor interés en los beneficiarios es una forma de efectuar seguimiento e identificar oportunidades de mejora.

La ausencia de un protocolo de seguimiento a los estados finales de participantes en las acciones formativas es una debilidad que impide su categorización en estados homogeneizados (aprobado, reprobado, desertor u otra categoría que se estime necesaria) que permitan comparabilidad entre un año y otro.

El Programa no cuenta con línea base. Se espera que los indicadores de la MML construida para eta EPG permitan identificar un punto de partida para la medición de indicadores de resultado. Por otra parte, el programa no cuenta con metas de desempeño asociada a los indicadores de la matriz de marco lógico.

No obstante y dado que la matriz ha sido construida con motivo de la presente evaluación, los indicadores de desempeño no constituían parte de un sistema de indicadores. En otras palabras, el programa no identificó en todo el proceso evaluativo la existencia de metas asociadas, lo cual se evalúa como una debilidad.

Los únicos indicadores que se encuentran reportados al Ministerio de Desarrollo Social y Familia¹³⁷ y que además son parte de la Matriz de Marco Lógico construida para esta evaluación, son los siguientes:

A nivel de componentes:

- a) Porcentaje de acciones de formativas que se implementan respecto a las programadas.
- b) Porcentaje de Planes de Superación Profesional finalizados anualmente.

A nivel de cobertura:

- a) Cobertura efectiva: Relaciona la cobertura del programa respecto a la población objetivo definida por el programa.

El panel evalúa pertinente la inclusión de estos indicadores en el reporte, por cuanto permiten dar cuenta del desempeño del programa a nivel de eficacia. Sin embargo, este reporte es parcial, ya que no incluye indicadores desagregados para el componente Especialización, lo cual es una debilidad.

Por otra parte, existen productos institucionales, los cuales están asociados a compromisos presidenciales y convenios de desempeño colectivo para el año 2018, los que si bien no corresponden a productos generados directamente por el programa, impactan en su gestión a contar del periodo 2019, estos productos son:

- 4 documentos sobre Caracterización de Trayectorias Formativas para docentes noveles, temprano, desempeño descendido, Rural y multigrado, los cuales definen un perfil docente destinatario de acciones formativas en las líneas de Actualización, Fortalecimiento y Especialización, orientando de esta forma las decisiones de los y las docentes en materia de perfeccionamiento directamente vinculado para favorecer el desarrollo de su carrera.
Estos documentos son parte de un convenio de desempeño colectivo 2018 cumplido en un 100%.
- Generar una oferta de postítulos en todas las regiones del país, lo cual se cumplió en un 100% para el 2018.

Con todo, el programa como tal no posee un sistema de indicadores por sí solo, de hecho la mayoría de los indicadores de la MML fueron construidos para la presente evaluación. No se identifican indicadores que formen parte de un sistema mayor de seguimiento y evaluación de la unidad responsable del programa, a excepción de los reportados al Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Respecto a Bases de Datos (BBDD)

La información de beneficiarios que gestiona el programa se construye en forma manual, no existe una plataforma para esos fines.

¹³⁷ Informe de Seguimiento de Programas Sociales (cierre al 31 - diciembre - 2017)

No se cuenta con registros sistematizados de los beneficiarios, lo cual es una debilidad para la gestión del programa, como para sus mecanismos de monitoreo, seguimiento y control.

Por otra parte, el catálogo de cursos de perfeccionamiento se ubica en una plataforma tecnológica en la URL <https://catalogo.cpeip.cl/>, sitio que da respuesta a la necesidad de publicar y postular a las acciones formativas. Sin embargo, no provee una solución eficiente, digitalizada y auditable al manejo de postulaciones de las distintas acciones formativas. Ello originó el proyecto ID 2017-CPI-643-CC-AGP-001 / 2017-CPI-647-CC-AGP-001 “Catálogo y selección de acciones formativas para docentes”, actualmente en desarrollo. Se espera que esta plataforma consolide información de cada docente (principal función, evaluación docente, acciones formativas cursadas y sugeridas según categoría en la carrera docente. Esta iniciativa se valora positivamente dado que le permitirá al programa materializar su modelo de formación vinculando la oferta de perfeccionamiento con las trayectorias formativas sugeridas en éste.

Esta modificación a la actual plataforma de difusión de las acciones formativas le permitirá al programa una gestión más efectiva de su propósito y un seguimiento a los itinerarios formativos de sus beneficiarios en coherencia con el Modelo de Formación CPEIP y la caracterización de trayectorias formativas señaladas precedentemente, proporcionando información para el control y evaluación tanto de su propósito como de sus componentes.

Evaluaciones del Programa que sean relevantes para el análisis de la presente evaluación:

En el año 2010, la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, mandató la ejecución de una evaluación externa ex post para diagnosticar la forma en cómo se estaban diseñando e implementando las múltiples acciones formativas -específicamente los cursos y postítulos- por parte del Centro, de manera tal de priorizar un uso racional y eficiente de los recursos presupuestarios. Esta evaluación, llevada a cabo por la Consultora Capablanca Ltda., consideró 11 programas, los que fueron analizados principalmente desde una perspectiva cualitativa, dado que no existía data cuantitativa que permitiera identificar una población objetivo, como tampoco estimar indicadores que dieran cuenta de la línea base y cómo se esperaba que evolucionara en el tiempo. Entre los principales resultados, se encontró que:

- 8 de los 11 programas evaluados no presentaban un diseño a partir de la metodología de marco lógico u otra similar, careciendo de un diseño en función de una problemática detectada y el resultado futuro que se deseaba alcanzar.
- 3 de los 11 programas realizaban evaluaciones antes y después (pre y post test) a los participantes de las actividades de perfeccionamiento, es decir, en su mayoría sólo contaban con una visión del logro alcanzado, pero sin posibilidades de evaluar resultados intermedios y finales (impactos) esperados.
- La mayoría de los programas evaluados consistió en intervenciones acotadas y de carácter restringido, carentes de articulación entre sí para conformar una oferta de trayectoria, y desvinculados del potencial impacto en el aprendizaje de los estudiantes y de las comunidades educativas.
- La totalidad de los programas evaluados eran formulados en forma centralizada por el CPEIP, sin participación del nivel local ni de los propios *stakeholders*, diseñando una oferta que no siempre respondía a las necesidades de las comunidades educativas (o que al menos no contaba con evidencia para saber si daba cuenta de ciertos déficits).
- Los criterios de selección de los participantes operaban más bien como requisitos de postulación, ya que varios programas no habían definido criterios explícitos y sistemáticos de focalización de beneficiarios, bajo un foco estratégico y pertinente.
- Se observó una inadecuada coordinación entre el área de formación continua del CPEIP con el resto del MINEDUC, como la Dirección de Educación General (DEG) y la Unidad de Currículum y Evaluación (UCE), perdiéndose la oportunidad de articular un diseño colaborativo de los cursos y en el que el CPEIP aportara su experiencia.

- Se evidenció una falta de bases de datos sistematizadas y unificadas que permitieran hacer evaluaciones rigurosas y análisis estadísticos básicos.
- Se pudo observar una deficiente programación presupuestaria a nivel de cada programa, sin una estructura de costos clara que permitiera evaluar su costo-efectividad en comparación con otras alternativas.

En síntesis, se determinó que la oferta formativa carecía de una adecuada articulación entre sí, que no respondía a un diagnóstico de necesidades formativas de los docentes y que no estaba logrando cumplir con su propósito, careciendo de la información mínima necesaria como para llevar a cabo una evaluación de resultados y de su costo-efectividad. A partir de las recomendaciones emanadas del Informe Capablanca, uno de los principales cambios que se implementó fue la exigencia de que todos los cursos debían cumplir con el requisito de aplicar un pre y post test para medir el aprendizaje de los educadores participantes, toda vez que no se contaba con esa evidencia. Dicha exigencia se comenzó a implementar desde el año 2013 y ha permanecido hasta hoy. Sin embargo, se ha detectado el riesgo de que los instrumentos utilizados para los pre y post test no estarían permitiendo identificar una curva de aprendizaje, lo que mantendría la necesidad de avanzar en un diseño riguroso de dichos procesos para verificar sus efectos reales en la población objetivo.

Anexo 4: Análisis de Género de programas Evaluados

- Identificación del problema; No se identifica. El panel estima que no procede la consideración del enfoque de género en la definición de la necesidad que el programa aborda por cuanto éste afecta o se manifiesta indistintamente del género de su población objetivo.
- Definición de población objetivo; No se identifica. El panel estima que no procede la consideración del enfoque de género en la definición de la población objetivo por el mismo argumento señalado precedentemente.
- Definición del propósito y componentes; No se identifica. El panel estima que no procede, por cuanto los bienes o servicios que produce el programa no requieren la consideración del enfoque de género. Las acciones formativas se encuentran diseñadas para atender necesidades pedagógicas y disciplinarias de los docentes independiente de su condición de género
- Provisión de los bienes y servicios y; Sí se identifica. El panel estima que procede la incorporación del enfoque de género en el contenido de las acciones formativas en que sea pertinente transversalizar el enfoque de género para que se resguarde, entre otras cosas, el uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio, así como las posibles diferencias de género en aquellos contenidos en que sea necesario explicitarlo.
- Formulación de indicadores. Sí se identifica. El panel estima que sí procede la desagregación de los indicadores por género, a objeto de distinguir si el comportamiento de los indicadores difiere de acuerdo al género (especialmente deserción, abandono y/o titulación oportuna en caso de corresponder).

De igual forma procede que en el instrumento de satisfacción post acciones formativas cursadas se considere la perspectiva de género en las preguntas (por ejemplo, si los contenidos tuvieron la consideración del enfoque de género y si el horario en que se imparten afecta la participación cuando se trata de mujeres).

CUADRO ANÁLISIS DE GENERO			
Nombre del programa	Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación		
Objetivo del programa	Los profesionales de la educación del sector subvencionado acceden y/o permanecen en un sistema de formación continua de calidad, gratuita y pertinente, para mejorar la calidad del ejercicio profesional docente.		
¿Corresponde aplicar enfoque de género según la evaluación?	Sí, en la provisión de los bienes y servicios y en la formulación de los indicadores.		
Si la respuesta es SI, continuar el análisis			
¿Se aplica satisfactoriamente en la población objetivo?		No aplica	
¿Se aplica satisfactoriamente en la definición del propósito y los componentes?		No aplica	

¿Se aplica satisfactoriamente en la provisión del servicio?		Sí	El programa considera el enfoque de género en el diseño de los contenidos de las acciones formativas, lo cual está explicitado en las intenciones de compra, toda vez que la temática que se imparta lo amerite.
¿Se aplica satisfactoriamente en la formulación de indicadores?		Sí	El programa posee BBDD en que es posible desagregar a la población beneficiaria por género en cada uno de sus componentes.

Anexo 5: Ficha de Presentación de Antecedentes Presupuestarios y de Gastos.

Dirección de Presupuestos

NOMBRE DEL PROGRAMA:

ANEXO 5

FICHA DE PRESENTACIÓN DE ANTECEDENTES PRESUPUESTARIOS Y DE GASTOS DEL PROGRAMA

Instrucciones generales

A efectos de comparar presupuestos y gastos, todas las cifras contenidas en este anexo deben ser expresadas en moneda de igual valor. Para actualizar los valores en pesos nominales a valores en pesos reales del año 2019, deberá multiplicar por los correspondientes factores señalados en la siguiente tabla:

Año	Factor
2015	1.1209
2016	1.0800
2017	1.0558
2018	1.0300
2019	1.0000

(*) NOTA: Los factores de actualización de moneda podrían variar o sufrir modificaciones durante el transcurso de la evaluación

I. Fuentes de financiamiento del Programa, periodo 2014-2018

Corresponde incluir las fuentes de financiamiento del programa, sus montos (presupuesto) y porcentajes respectivos. Si no se cuenta con información de presupuesto para alguno de los ítems, incluir información de gastos, explicitando esto en una nota al pie del cuadro. Las fuentes a considerar son las que se describen a continuación:

1. Fuentes presupuestarias:

1.1. **Asignación Específica al Programa:** Corresponde al presupuesto asignado al programa en la Ley de Presupuestos de los respectivos años.

1.2. **Asignación institución responsable:** Son los recursos financieros aportados al Programa por la institución responsable del mismo y que están consignados en la Ley de Presupuestos en los respectivos subítems 21 "Gastos en Personal", 22 "Bienes y Servicios de Consumo", 29 "Adquisición de Activos No Financieros" u otros. Ver clasificadores presupuestarios en documento "Instrucciones para Ejecución del Presupuesto del Sector Público" en http://www.dipres.gob.cl/594/articulos-134517_doc_pdf.pdf

1.3. **Aportes en Presupuesto de otras instituciones públicas:** Son los recursos financieros incorporados en el presupuesto de otros organismos públicos (Ministerios, Servicios y otros), diferentes de la institución responsable del programa y que no ingresan a su presupuesto. Corresponderá incluir el detalle de dichos montos identificando los organismos públicos que aportan.

A efectos de comparar presupuestos y gastos, éstos deben ser expresados en moneda de igual valor. Para actualizar los valores en pesos nominales a valores en pesos reales del año 2017, deberá multiplicar los primeros por los correspondientes factores señalados en tabla de la hoja "Portada".

2. Fuentes Extrapresupuestarias:

Son los recursos financieros que **no provienen** del Presupuesto del Sector Público, tales como: aportes de Municipios, organizaciones comunitarias, los propios beneficiarios de un programa, sector privado o de la cooperación internacional. Corresponderá elaborar las categorías necesarias e incluir el detalle de los montos provenientes de otras fuentes de financiamiento, identificando cada una de ellas. Si no se cuenta con información de presupuesto para este ítem, incluir información de gastos, explicitando esto en una nota al pie del cuadro.

Cuadro N°1
Fuentes de financiamiento del Programa, periodo 2015 - 2019 (en miles de pesos año 2019)

NOTA: Para completar el Cuadro ingrese sólo cada categoría, pues los totales, porcentajes y variaciones se calcularán automáticamente.

Fuentes de Financiamiento	2015		2016		2017		2018		2019		Variación 2015-2019
	Monto	%	%								
1. Presupuestarias	\$ 5,132,626	100%	\$ 5,937,523	100%	\$ 5,204,730	100%	\$ 6,961,006	100%	\$ 6,119,108	100%	19%
1.1. Asignación específica al Programa	\$ 4,585,161	89%	\$ 5,332,924	90%	\$ 4,496,426	86%	\$ 2,229,420	32%	\$ 6,119,108	100%	33%
1.2. Asignación institución responsable (Ítem 21, 22 y 29, entre otros)	\$ 547,465	11%	\$ 604,598	10%	\$ 708,305	14%	\$ 682,063	10%	\$ 0	0%	-100%
1.3. Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 4,049,523	58%	\$ 0	0%	#DIV/0!
2. Extrapresupuestarias	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	#DIV/0!
2.1 Otras fuentes, sector privado, aportes de beneficiarios, organismos internacionales, etc.	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	\$ 0	0%	#DIV/0!
Total	\$ 5,132,626		\$ 5,937,523		\$ 5,204,730		\$ 6,961,006		\$ 6,119,108		19%

Fuente:

2. Información presupuestaria del Programa respecto del presupuesto de la Institución Responsable, periodo 2015-2019

En la primera columna de la matriz de datos, se incluyen los montos del presupuesto inicial de la Institución Responsable, considerando la totalidad de los recursos institucionales. La cifra corresponde al presupuesto inicial aprobado en la Ley de Presupuestos del año respectivo.

En la segunda columna de la matriz de datos, se incluyen los montos del presupuesto inicial del Programa, sólo provenientes de la asignación específica al programa y de la asignación de la institución responsable. **Las cifras coinciden con la suma de los puntos 1.1. y 1.2. del Cuadro N°1 "Fuentes de Financiamiento del Programa".**

Cuadro N°2
Presupuesto del Programa respecto del Presupuesto de la Institución Responsable, periodo 2015-2019
(en miles de pesos año 2019)

NOTA: Sólo debe completarse la columna "presupuesto inicial de la Institución responsable" ya que el resto del cuadro se completa y calcula automáticamente con información proveniente del cuadro 1.

Año	Presupuesto inicial de la Institución responsable	Presupuesto Inicial del Programa (Asignación en Ley de Presupuesto)	% Respecto del presupuesto inicial de la institución responsable
2015	\$ 6,963,195,035	\$ 4,585,161	0.07%
2016	\$ 7,745,873,569	\$ 5,332,924	0.07%
2017	\$ 8,359,714,416	\$ 4,496,426	0.05%
2018	\$ 8,331,533,989	\$ 6,278,943	0.08%
2019	\$ 8,729,458,892	\$ 6,119,108	0.07%

Fuente:

3. Ejecución Presupuestaria del Programa, período 2015-2019

Se debe señalar el total de presupuesto y gasto del programa en evaluación, desagregado en los subtítulos presupuestarios de: (i) personal, (ii) bienes y servicios de consumo, (iii) transferencias, (iv) inversión, y (v) otros, los que se pide identificar. Cuando los recursos que provienen de la Institución Responsable (1.2 Cuadro 1) no tengan una desagregación directa según su aporte al programa, se debe realizar la estimación correspondiente, asumiendo el programa respectivo como un Centro de Costos (adjuntar anexo de cálculo y supuestos de dicha estimación en el punto 7. Metodología). A continuación se especifican los Subtítulos presupuestarios a considerar :

Personal	Subtítulo 21
Bienes y Servicios de Consumo	Subtítulo 22
Transferencias	Subtítulos 24 y 33
Inversión	Subtítulos 31 y 29
Otros	Otros Subtítulos

Nota: (1) Fuente: Normativa del Sistema de Contabilidad General de la Nación - Oficio C.G.R. N° 60.820, de 2005.

En la primera columna de la matriz de datos, corresponde incluir los montos del presupuesto inicial del Programa (A), sólo provenientes de la asignación específica al programa y de la asignación de la institución responsable (**Las cifras deben coincidir con la suma de los puntos 1.1. y 1.2. del Cuadro N°1**).

En la segunda columna de la matriz de datos, se ingresa el Presupuesto Vigente (B), que se encuentra disponible en los reportes de ejecución elaborados por DIPRES. Ver Informes de Ejecución por Programa al Cuarto trimestre, disponible en www.dipres.gov.cl

El gasto devengado (C) corresponde a todos los recursos y obligaciones del programa que se generen, independientemente de que éstas hayan sido o no percibidas o pagadas. La información contenida en este punto debe ser consistente con la del Cuadro N°4 "Gasto Total del Programa", en lo que se refiere a la columna de gasto devengado del presupuesto inicial.

A efectos de comparar presupuestos y gastos, éstos deben ser expresados en moneda de igual valor. Para actualizar los valores en pesos nominales a valores en pesos reales del año 2017, deberá multiplicar los primeros por los correspondientes factores señalados en la tabla de la hoja "Portada":

Cuadro N°3
Presupuesto Inicial y Gasto Devengado del Programa, período 2015-2019
(en miles de pesos año 2019)

NOTA: Para completar el Cuadro ingrese sólo cada categoría de presupuesto y gasto, pues los totales y porcentajes se calcularán automáticamente.

AÑO 2015	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	\$ 547,465	\$ 547,465	\$ 547,465	100.0%	100.0%
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!	#DIV/0!
Transferencias	\$ 4,585,161	\$ 2,756,234	\$ 1,974,347	71.6%	43.1%
Inversión	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!	#DIV/0!
Otros (Identificar)	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	\$ 5,132,626	\$ 3,303,699	\$ 2,521,812	76.3%	49.1%

Fuente:

AÑO 2016	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	\$ 604,598	\$ 604,598	\$ 604,598	100.0%	100.0%
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!	#DIV/0!
Transferencias	\$ 5,332,924	\$ 4,129,019	\$ 3,324,211	80.5%	62.3%
Inversión	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!	#DIV/0!
Otros (Identificar)	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	\$ 5,937,523	\$ 4,733,617	\$ 3,928,810	83.0%	66.2%

Fuente:

AÑO 2017	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	\$ 708,305	\$ 708,305	\$ 708,305	100.0%	100.0%
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!	#DIV/0!
Transferencias	\$ 4,496,426	\$ 4,099,563	\$ 3,217,078	78.5%	71.5%
Inversión	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!	#DIV/0!
Otros (Identificar)	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	\$ 5,204,730	\$ 4,807,868	\$ 3,925,383	81.6%	75.4%

Fuente:

AÑO 2018	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)	Indicadores Ejecución y Planificación Presupuestaria	
				(C/B) %	(C/A) %
Personal	\$ 682,063	\$ 682,063	\$ 682,063	100.0%	100.0%
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!	#DIV/0!
Transferencias	\$ 6,278,943	\$ 5,014,040	\$ 2,602,506	51.9%	41.4%
Inversión	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!	#DIV/0!
Otros (Identificar)	\$ 0	\$ 0	\$ 0	#DIV/0!	#DIV/0!
Total	\$ 6,961,006	\$ 5,696,103	\$ 3,284,569	57.7%	47.2%

Fuente:

AÑO 2019	Presupuesto Inicial
Personal	\$ 0
Bienes y Servicios de Consumo	\$ 0
Transferencias	\$ 6,119,108
Inversión	\$ 0
Otros (Identificar)	\$ 0
Total	\$ 6,119,108

Fuente:

4. Gasto Total del Programa, período 2015-2018

En este cuadro se debe incluir el total de gasto por año del Programa, incluidos aquellos con cargo a los recursos aportados por otras instituciones públicas (1.3) o provenientes de "Fuentes Extrapresupuestarias" (2.1. otras fuentes), señaladas en el cuadro N° 1.

En la primera columna de la matriz de datos, corresponde incluir el **gasto devengado del presupuesto asignado** en la Ley de Presupuestos. En otras palabras, este gasto es el financiado con los recursos consignados en los puntos 1.1. y 1.2. del Cuadro N°1 "Fuentes de Financiamiento del Programa" y presentado en la cuarta columna del Cuadro 3 "Gasto Devengado del Presupuesto Ejecución (C)".

A efectos de comparar presupuestos y gastos, éstos deben ser expresados en moneda de igual valor. Para actualizar los valores en pesos nominales a valores en pesos reales del año 2017, deberá multiplicar los primeros por los correspondientes factores señalados en la tabla de la hoja "Portada".

En la última columna, el monto **total de gasto del programa** para cada año deberá ser igual al monto total del Cuadro N°5 "Gastos Total del Programa según uso" del respectivo año.

Cuadro N°4 Gasto Total del Programa, período 2015-2018 (en miles de pesos año 2019)

NOTA: Para completar el Cuadro ingrese sólo las celdas de la segunda columna "Otros gastos". La columna "Gasto Devengado del Presupuesto" se completa automáticamente con la información del cuadro N° 3. El total se calculará automáticamente.

AÑO	Gasto Devengado del Presupuesto	Otros Gastos	Total Gasto del Programa
2015	\$ 2.521,812	\$ 0	2,521,812
2016	\$ 3.928,810	\$ 0	3,928,810
2017	\$ 3.925,383	\$ 0	3,925,383
2018	\$ 3.284,569	\$ 0	3,284,569

Fuente:

5. Gasto Total del Programa, desagregado según uso, período 2015-2018

En este cuadro se debe incluir el total de gasto por año del Programa, incluidos aquellos con cargo a los recursos aportados por otras instituciones públicas o provenientes de las otras fuentes señaladas en el Cuadro N° 1. Corresponde señalar el desglose del gasto total del programa (incluidas todas las fuentes de financiamiento) en: (i) gastos de administración y (ii) gastos de producción de los componentes del programa.

Los gastos de administración y producción deben ser desagregados según su uso, considerando recursos destinados a: (i) Recursos Humanos y (ii) Otros Gastos. Los recursos efectivamente destinados a la

A efectos de comparar presupuestos y gastos, éstos deben ser expresados en moneda de igual valor. Para actualizar los valores en pesos nominales a valores en pesos reales del año 2016, deberá multiplicar

NOTA: 1) Para aclarar la definición de "Gastos de Administración" y "Gastos de Producción" se sugiere revisar el capítulo XV de documento "Evaluación Ex-post: Conceptos y Metodologías", División de Estadística.
2) Para completar el Cuadro ingrese sólo cada categoría de gasto, pues los totales y porcentajes se calcularán automáticamente.

Cuadro N°5 Gastos Total del Programa según uso, desagregado en gastos de administración y gastos de producción, período 2015-2018 (en miles de pesos año 2019)

AÑO 2015	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	\$ 0	\$ 547,465	\$ 547,465	21.7%
Otros Gastos	\$ 1,974,347	\$ 0	\$ 1,974,347	78.3%
Total	\$ 1,974,347	\$ 547,465	\$ 2,521,812	----
% (Gasto Produc. Vs Admin)	78.3%	0.217091832	----	----

Fuente:

AÑO 2016	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	\$ 0	\$ 604,598	\$ 604,598	15.4%
Otros Gastos	\$ 2,476,261	\$ 847,950	\$ 3,324,211	84.6%
Total	\$ 2,476,261	\$ 1,452,549	\$ 3,928,810	----
% (Gasto Produc. Vs Admin)	63.0%	0.369717244	----	----

Fuente:

AÑO 2017	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	\$ 0	\$ 708,305	\$ 708,305	18.0%
Otros Gastos	\$ 2,478,386	\$ 738,692	\$ 3,217,078	82.0%
Total	\$ 2,478,386	\$ 1,446,997	\$ 3,925,383	----
% (Gasto Produc. Vs Admin)	63%	0.368625741	----	----

Fuente:

AÑO 2018	Gasto Total del Programa		TOTAL	% (RR.HH vs Otros Gastos)
	Gasto Producción	Gasto Administración		
Recursos Humanos	\$ 0	\$ 682,063	\$ 682,063	20.8%
Otros Gastos	\$ 2,419,124	\$ 183,382	\$ 2,602,506	79.2%
Total	\$ 2,419,124	\$ 865,445	\$ 3,284,569	----
% (Gasto Produc. Vs Admin)	73.7%	\$ 0	----	----

9. Gasto de Producción de los Componentes del Programa, periodo 2015-2018

Se debe señalar el monto total de gastos involucrados en la producción de cada componente del programa (1). En los casos que corresponda se debe hacer la desagregación por región, considerando el gasto efectivo realizado en cada región.

Los gastos de producción de los componentes del programa son aquellos directamente asociados a la producción de los bienes y/o servicios (componentes) del programa, tales como pago de subsidios, becas, prestaciones de salud, etc. (1)
El total de gasto de producción de cada año, debe ser coincidente con el total anual de Gasto de Producción del Cuadro 5.

Nota:

(1) Ver Anexo II de documento "Evaluación Ex-post: Conceptos y Metodologías", División de Control de Gestión, DIPRES, 2015, en http://www.dipres.gob.cl/594/articulos-135135_doc.pdf

Cuadro N°5
Gasto de producción de los Componentes del Programa, periodo 2015-2018
(en miles de pesos año 2019)

NOTA: Para completar el Cuadro ingrese sólo las celdas con los montos de gastos de cada componente por región, pues los totales se calcularán automáticamente

AÑO 2015	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Bío Bío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Región Metropolitana	Total
Componente 1	\$ 16,707	\$ 20,615	\$ 36,736	\$ 19,150	\$ 48,852	\$ 82,266	\$ 41,524	\$ 50,512	\$ 78,065	\$ 53,541	\$ 21,984	\$ 71,226	\$ 12,995	\$ 16,121	\$ 243,187	\$ 813,481
Componente 2	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 974,652	\$ 974,652
Componente ...	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 186,214	\$ 186,214
Componente N	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Total	\$ 16,707	\$ 20,615	\$ 36,736	\$ 19,150	\$ 48,852	\$ 82,266	\$ 41,524	\$ 50,512	\$ 78,065	\$ 53,541	\$ 21,984	\$ 71,226	\$ 12,995	\$ 16,121	\$ 1,404,052	\$ 1,974,347

Fuente:

AÑO 2016	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Bío Bío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Región Metropolitana	Total
Componente 1	\$ 11,791	\$ 12,979	\$ 23,724	\$ 17,537	\$ 41,216	\$ 63,311	\$ 34,281	\$ 43,099	\$ 56,276	\$ 36,659	\$ 15,749	\$ 54,592	\$ 10,305	\$ 11,399	\$ 187,356	\$ 626,273
Componente 2	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 1,625,947	\$ 1,625,947
Componente ...	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 220,642	\$ 220,642
Componente N	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Total	\$ 11,791	\$ 12,979	\$ 23,724	\$ 17,537	\$ 41,216	\$ 63,311	\$ 34,281	\$ 43,099	\$ 56,276	\$ 36,659	\$ 15,749	\$ 54,592	\$ 10,305	\$ 11,399	\$ 2,037,345	\$ 2,476,261

Fuente:

AÑO 2017	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Bío Bío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Región Metropolitana	Total
Componente 1	\$ 6,179	\$ 16,522	\$ 18,806	\$ 14,105	\$ 25,791	\$ 32,642	\$ 16,791	\$ 23,911	\$ 34,925	\$ 17,060	\$ 10,881	\$ 24,985	\$ 4,030	\$ 5,910	\$ 108,941	\$ 361,478
Componente 2	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 1,116,838	\$ 1,116,838
Componente ...	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 1,090,070	\$ 1,090,070
Componente N	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Total	\$ 6,179	\$ 16,522	\$ 18,806	\$ 14,105	\$ 25,791	\$ 32,642	\$ 16,791	\$ 23,911	\$ 34,925	\$ 17,060	\$ 10,881	\$ 24,985	\$ 4,030	\$ 5,910	\$ 2,225,848	\$ 2,478,386

Fuente:

AÑO 2018	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Bío Bío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Región Metropolitana	Total
Componente 1	\$ 8,866	\$ 19,673	\$ 27,154	\$ 17,872	\$ 35,050	\$ 34,358	\$ 28,916	\$ 37,128	\$ 45,995	\$ 31,864	\$ 17,040	\$ 34,358	\$ 8,728	\$ 7,343	\$ 105,428	\$ 459,673
Componente 2	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 868,296	\$ 868,296
Componente ...	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 1,091,155	\$ 1,091,155
Componente N	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0
Total	\$ 8,866	\$ 19,673	\$ 27,154	\$ 17,872	\$ 35,050	\$ 34,358	\$ 28,916	\$ 37,128	\$ 45,995	\$ 31,864	\$ 17,040	\$ 34,358	\$ 8,728	\$ 7,343	\$ 2,064,879	\$ 2,419,124

Fuente:

7. Metodología de trabajo para estimaciones

En esta sección se debe especificar la metodología utilizada para el cálculo de la división del gasto total por ítem, así como de los gastos de producción y administrativos. En caso de que se trate de metodologías desarrolladas por la propia institución, el panel debe validarlas. En caso contrario, o bien si la metodología no es validada por el panel, éste debe realizar las estimaciones respectivas, señalando todos los supuestos utilizados en dichas estimaciones.

Esta sección del presente anexo debe ser completada en un archivo Word con la enumeración de los pasos seguidos y los supuestos considerados; así como los cuadros y planillas utilizadas y resultantes de la estimación.

En esta sección se debe especificar la metodología utilizada para el cálculo de la división del gasto total por ítem, así como de los gastos de producción y administrativos. En caso de que se trate de metodologías desarrolladas por la propia institución, el panel debe validarlas. En caso contrario, o bien si la metodología no es validada por el panel, éste debe realizar las estimaciones respectivas, señalando todos los supuestos utilizados en dichas estimaciones.

Esta sección del presente anexo debe ser completada en un archivo Word con la enumeración de los pasos seguidos y los supuestos considerados; así como los cuadros y planillas utilizadas y resultantes de la estimación.

La metodología para estimación de los gastos administrativos fue la siguiente:

1. En primer lugar, es importante destacar que para la presente evaluación y tal como se indica detalladamente en la sección de Economía, fue desagregado el presupuesto específico que corresponde a los Programas evaluados, el cual se encuentra contenido en distintas asignaciones presupuestarias. Este trabajo fue realizado por los responsables del manejo financiero de la institución, a solicitud del Panel. Los datos fueron chequeados y validados.
2. Luego, a partir de esta desagregación realizada exclusivamente para la presente evaluación, se consideraron los gastos administrativos propios del Programa, los cuales fueron informados por los responsables del manejo financiero de la institución. En términos simples, dada la naturaleza del Programa, los gastos administrativos corresponden a todos aquellos que no forman parte del gasto de producción, es decir aquellos pagos que se hacen a los ejecutores de los Programas (Universidades e instituciones externas al CPEIP). Se dispuso de esta desagregación para todos los años a excepción del 2015, año para el cual no se cuenta con información para dicho nivel de análisis.
3. Finalmente, se solicitaron a MINEDUC los pagos correspondientes al subtítulo 21 (sueldos y honorarios), dado que estos no estaban contenidos en los gastos administrativos asociados al presupuesto de los Programas evaluados, pagándose desde el nivel central con cargo a otras asignaciones presupuestarias. Fueron incorporados para todos los años, a excepción del 2019, año para el cual no se contaba con este dato aún.
4. Este dato final corresponde a los gastos administrativos reportados y analizados en el informe. Es importante considerar dos hechos importantes: (i) los análisis se hacen con referencia a los años 2016, 2017 y 2018, dado que para el 2015 no se cuenta con datos administrativos (solo sueldos pagados desde el nivel central) y para el 2019 no se cuenta con los gastos asociados al subtítulo 21; y, (ii) el análisis de ejecución presupuestaria se hace sin considerar el pago de sueldos por parte de la institución, ya que no es parte de su ejecución, si no que del nivel al cual se le asigna dicho presupuesto. Todos estos supuestos y consideraciones fueron debidamente consignadas en las secciones correspondientes del informe.

PLANTILLA DE AYUDA PARA INGRESO DE DATOS

En la presente Hoja encontrará un resumen de todos los cuadros con la información que se solicita en el Anexo 5. El objetivo de esta planilla es facilitar el llenado e ingreso de los datos financieros del Programa.

Es importante que en los siguientes cuadro se ingresen los **valores en pesos nominales de cada año**, ya que con la información de esta planilla el resto del documento se completará automáticamente actualizando los valores a pesos 2019.

Los cuadros respectivos en el resto de las pestañas del documento contienen el cálculo automático de porcentajes relevantes para el análisis a desarrollar en el informe.

Cuadro N°1. Fuentes de financiamiento del Programa, período 2015-2019 (en miles de pesos nominales)

Fuentes de Financiamiento	2015	2016	2017	2018	2019
	Monto	Monto	Monto	Monto	Monto
1.1. Asignación específica al Programa	\$ 4.090.503	\$ 4.937.722	\$ 4.258.987	\$ 2.164.485	\$ 6.119.108
1.2. Asignación institución responsable (Item 21, 22 y 29, entre otros)	\$ 488.403	\$ 559.794	\$ 670.902	\$ 662.197	\$ 0
1.3. Aportes en presupuesto de otras instituciones públicas	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 3.931.576	\$ 0
2.1 Otras fuentes, sector privado, aportes de beneficiarios, organismos internacionales, etc.	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0

Cuadro N°2. Presupuesto del Programa respecto del Presupuesto de la Institución Responsable, período 2014-2019 (en miles de pesos nominales)

Año	Presupuesto Inicial de la Institución responsable	Presupuesto Inicial del Programa (Asignación en Ley de Presupuesto)
2015	\$ 6.211.989.129	\$ 4.090.503
2016	\$ 7.171.856.798	\$ 4.937.722
2017	\$ 7.918.270.818	\$ 4.258.987
2018	\$ 8.088.867.050	\$ 6.096.061
2019	\$ 8.729.458.892	\$ 6.119.108

Cuadro N°3. Presupuesto Inicial y Gasto Devengado del Programa, período 2015-2019 (en miles de pesos nominales)

Subtítulos	2015			2016			2017			2018			2019
	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado de Presupuesto Ejecución (C)	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado de Presupuesto Ejecución (C)	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado de Presupuesto Ejecución (C)	Presupuesto Inicial (A)	Presupuesto Vigente (B)	Gasto Devengado de Presupuesto Ejecución (C)	Presupuesto Inicial (A)
Personal	\$ 488.403	\$ 488.403	\$ 488.403	\$ 559.794	\$ 559.794	\$ 559.794	\$ 670.902	\$ 670.902	\$ 670.902	\$ 662.197	\$ 662.197	\$ 662.197	
Bienes y Servicios de Consumo													
Transferencias	\$ 4.090.503	\$ 2.458.885	\$ 1.761.350	\$ 4.937.722	\$ 3.823.033	\$ 3.077.867	\$ 4.258.987	\$ 3.883.081	\$ 3.047.197	\$ 6.096.061	\$ 4.868.000	\$ 2.526.705	\$ 6.119.108
Inversión													
Otros (Identificar)													

Cuadro N°4. Gasto Total del Programa, período 2015-2018 (en miles de pesos nominales)

AÑO	Otros Gastos
2015	\$ 0
2016	\$ 0
2017	\$ 0
2018	\$ 0

Cuadro N°5. Gastos Total del Programa según uso, desagregado en gastos de administración y gastos de producción, período 2015-2018 (en miles de pesos nominales)

	Gasto Total del Programa 2015		Gasto Total del Programa 2016		Gasto Total del Programa 2017		Gasto Total del Programa 2018	
	Gasto Producción	Gasto Administración						
Recursos Humanos	\$ 0	\$ 488.403	\$ 0	\$ 559.794	\$ 0	\$ 670.902	\$ 0	\$ 662.197
Otros Gastos	\$ 1.761.350	\$ 0	\$ 2.292.755	\$ 785.112	\$ 2.347.512	\$ 699.885	\$ 2.348.664	\$ 178.041

Cuadro N°6. Gasto de producción de los Componentes del Programa, período 2015-2018 (en miles de pesos nominales)

AÑO 2015	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Bío Bío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Región Metropolitana	Total
Componente 1-PSP	\$ 14.905	\$ 18.391	\$ 32.773	\$ 17.084	\$ 43.582	\$ 73.391	\$ 37.044	\$ 45.063	\$ 69.643	\$ 47.765	\$ 19.612	\$ 63.542	\$ 11.593	\$ 14.382	\$ 216.951	\$ 725.721
Componente 1-OTROS	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 869.504	\$ 869.504
Componente 2 - POSTTÍTULOS	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 166.125	\$ 166.125
																\$ 0

AÑO 2016	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Bío Bío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Región Metropolitana	Total
Componente 1-PSP	\$ 10.917	\$ 12.017	\$ 27.521	\$ 16.237	\$ 38.162	\$ 58.619	\$ 31.741	\$ 39.905	\$ 52.106	\$ 33.942	\$ 14.582	\$ 50.546	\$ 9.541	\$ 10.554	\$ 173.472	\$ 579.862
Componente 1-OTROS	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 1.508.602	\$ 1.508.602
Componente 2 - POSTTÍTULOS	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 204.291	\$ 204.291
																\$ 0

AÑO 2017	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Bío Bío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Región Metropolitana	Total
Componente 1-PSP	\$ 5.853	\$ 15.650	\$ 17.813	\$ 13.360	\$ 24.429	\$ 30.918	\$ 15.904	\$ 22.648	\$ 33.081	\$ 16.159	\$ 10.306	\$ 23.666	\$ 3.817	\$ 5.596	\$ 103.188	\$ 342.390
Componente 1-OTROS	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 1.057.862	\$ 1.057.862
Componente 2 - POSTTÍTULOS	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 947.260	\$ 947.260
																\$ 0

AÑO 2018	Arica y Parinacota	Tarapacá	Antofagasta	Atacama	Coquimbo	Valparaíso	O'Higgins	Maule	Bío Bío	Araucanía	Los Ríos	Los Lagos	Aysén	Magallanes	Región Metropolitana	Total
Componente 1-PSP	\$ 8.608	\$ 19.100	\$ 26.363	\$ 17.351	\$ 34.029	\$ 33.357	\$ 27.977	\$ 36.047	\$ 44.655	\$ 30.936	\$ 16.544	\$ 33.357	\$ 8.474	\$ 7.129	\$ 102.357	\$ 446.284
Componente 1-OTROS	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 843.096	\$ 843.096
Componente 2 - POSTTÍTULOS	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 0	\$ 1.059.374	\$ 1.059.374
Componente Otros Gastos																\$ 0

ANEXO 6: Distribución de la población potencial y objetivo desagregada por componentes y subcomponentes

En el siguiente cuadro se aprecia la distribución de la población conforme la dependencia administrativa del establecimiento educacional. Al respecto, y considerando el periodo completo, la categoría con una mayor proporción de individuos corresponde a la de establecimientos particulares subvencionados (52,14%), seguida de los establecimientos municipales (46,28%). En una muy baja cantidad, se sitúa a los docentes pertenecientes a los establecimientos asociados al DL3166¹³⁸ del año 1980 (1,27%). A modo general, los valores identificados son estables en los tres años que se dispone información.

Cuadro N° 1 Población potencial/objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según dependencia administrativa del establecimiento educacional								
Año	Municipal		Particular Subvencionado		DL3166		Servicio Local de Educación ¹³⁹	
	total	%	total	%	total	%	total	%
2015	78.179	45,69	90.704	53,01	2.230	1,30	0	0,00
2016	81.282	46,38	91.730	52,34	2.233	1,27	0	0,00
2017	83.454	46,59	93.416	52,15	2.245	1,25	0	0,00
2018	84.997	46,44	93.452	51,06	2.263	1,24	2.300	1,26
Promedio 2015-2018	81.978	46,28	92.326	52,14	2.243	1,27	575	0,32

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Al desagregar la población potencial / objetivo por componentes y subcomponentes podemos apreciar que tanto el Subcomponente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento) como Componente 2 (Postítulos), presentan una relativa equivalencia en torno a la participación de los docentes provenientes de establecimientos educacionales Municipales y/o Particular Subvencionado. Situación que cambia en el Subcomponente 1.2 (PSP) donde la proporción de docentes del mundo municipal es mucho mayor que la del resto de las categorías. Lo anterior se explicaría porque es en este sector donde se concentran mayoritariamente la población que atiende por definición los PSP.

¹³⁸ Decreto Ley que “autoriza entrega de la administración de determinados establecimientos de educación técnico profesional a las instituciones o a las personas jurídicas que indica”. Año 1980. Este sistema se constituyó entre 1981 y 1987 mediante el Decreto Fuerza de Ley N°3.166/1980, donde el Estado autorizó al Ministerio de Educación a delegar la administración y dependencia de 70 liceos a 18 corporaciones privadas, con el fin de mejorar los índices de empleabilidad juvenil (Opazo, 2015). Bajo este esquema, los establecimientos reciben un financiamiento basal previa firma de un convenio, donde el MINEDUC impone propósitos, recursos y obligaciones pedagógicas, instrumentos de gestión y mecanismos de fiscalización, a través de los cuales exige su mejora continua. CEPPE UC - DESUC (Diciembre de 2017). Colegios técnico -profesionales de Administración Delegada: Aprendizajes de un sistema de financiamiento a la oferta. CEPPE Policy Brief N°17.

¹³⁹ La Ley N° 21.040 crea un nuevo Sistema de Educación Pública, transfiriendo los establecimientos educacionales de los 345 municipios –donde están radicados ahora–, a 70 nuevos Servicios Locales de Educación.

La transición entre la actual administración municipal y el nuevo Sistema de Educación Pública será un proceso gradual y durará hasta el año 2025 (con una evaluación intermedia para revisar el proceso de instalación y la posibilidad de que el Presidente de la República postergue esa fecha hasta el 2030).

Los dos primeros Servicios Locales de Educación Pública que comenzaron a funcionar el 1° de marzo de 2018 fueron los de “Puerto Cordillera” que agrupa jardines, escuelas y liceos públicos de las comunas de Coquimbo y Andacollo; y “Barrancas” que agrupa los establecimientos de Pudahuel, Lo Prado y Cerro Navia. Por su parte, los Servicios Locales de “Huasco” (Alto del Carmen, Freirina, Huasco y Vallenar) y “Costa Araucanía” (Carahue, Nueva Imperial, Saavedra, Teodoro Schmidt y Toltén) se hicieron cargo del servicio educacional a partir del 1° de julio de 2018.

Cuadro N° 2 Población potencial/objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según dependencia administrativa del establecimiento educacional y Componentes

Promedio 2015- 2018 (Población Potencial)	Municipal		Particular Subvencionado		DL3166		Servicio Local de Educación	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	81978	46,28	92326	52,14	2243	1,27	575	0,32
Componente 1.2 (PSP)	15707	89,54	1640	9,35	36	0,21	158	0,90
Componente 2 (Postítulos)	20185	55,00	16383	44,64	8	0,02	122	0,33

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Si observamos la distribución del área geográfica por Componentes, podemos apreciar que el Subcomponente 1.1 es el que concentra los niveles más altos de urbanidad (86,9%), seguidos del Subcomponente 1.2 con un 79,6% y finalmente el Componente 2 con 78,1%.

Cuadro N° 3 Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según área geográfica en que se ubica el establecimiento educacional y Componentes

	Rural		Urbano	
	Total	%	Total	%
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	23.172	13,08	153.950	86,92
Componente 1.2 (PSP)	3.577	20,39	13.964	79,61
Componente 2 (Postítulos)	8.011	21,83	28.688	78,17

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Considerando un análisis desagregado por Componente, se observan diferencias importantes en torno a la distribución por género. En el primer Subcomponente 1.1, un 73,7% de la población potencial / objetivo es mujer, porcentaje que desciende a un 59,5% en el caso del Subcomponente 1.2. Por último, en el Componente 2, las mujeres aumentan su participación, llegando a un 81,09%:

Cuadro N° 4 Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según género y Componentes

	Hombre		Mujer	
	Total	%	Total	%
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	46529	26,27	130593	73,73
Componente 1.2 (PSP)	7100	40,48	10441	59,52
Componente 2 (Postítulos)	6938	18,91	29761	81,09

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

La edad promedio y los años de experiencia aumentan en la población potencial / objetivo conforme transitamos de los Subcomponentes 1.1 y 1.2 al Componente 2 que se vincula con una línea de trabajo asociada a la especialización.

Cuadro N° 5 Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según edad y años de experiencia por Componente				
	Edad		Años de experiencia	
	Promedio	Total	Promedio	Total
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	40,40	177.112	12,92	174.002
Componente 1.2 (PSP)	44,24	17.541	15,02	17.262
Componente 2 (Postítulos)	47,31	36.699	18,61	36.699
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP				

La función primaria y secundaria según Componentes, muestra que tanto el Subcomponente 1.1 como Subcomponente 1.2 presentan valores muy similares entre si. En torno al 97% de docentes con función principal en aula. En el caso del Componente 2, y por definición, el 100% de la población potencial / objetivo es parte de esta condición.

Cuadro N° 6 Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación función primaria y secundaria por Componente				
	Función Principal Docente Aula		Función secundaria Docente Aula	
	Total	%	Total	%
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	171.841	97,02	5.281	2,98
Componente 1.2 (PSP)	17.060	97,26	481	2,74
Componente 2 (Postítulos)	36.699	100,00	0	0,00
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP				

Al analizar el comportamiento por Componentes, no existen mayores variabilidades que consignar, toda vez que los valores son equivalentes en los tres ejes de producción del programa.

Cuadro N° 7 Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según promedio de horas aula por Componente		
	Promedio horas aula	
	Promedio	Total
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	30,29	177.081
Componente 1.2 (PSP)	29,99	17.532
Componente 2 (Postítulos)	31,16	36.699
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP		

Al considerar la los resultados de la valuación docente por Componentes, resulta relevante evidenciar que en el Subcomponente 1.2, no existen docentes asociados a las categorías Competente y Destacado toda

vez que es parte de la definición operacional que los población potencial / objetivo presente resultados en las otras dos categorías Insatisfactorio y/o Básico.

Cuadro N°8 Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación según resultados de evaluación docente y Componentes								
	Insatisfactorio		Básico		Competente		Destacado	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Componente 1.1 (Actualización y Fortalecimiento)	125	0,70	2292	13,05	12538	68,95	3260	17,18
Componente 1.2 (PSP)	838	4,75	16.790	95,25	0	0,00	0	0,00
Componente 2 (Postítulos)	17	0,55	331	10,82	2074	67,76	639	20,87
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP								

Anexo 7 Tablas Complementarias Capítulo Eficacia

Cuadro N° 9 Comparación dependencia población potencial y beneficiaria, promedio 2015-2018.

Promedio 2015- 2018	Municipal		Particular Subvencionado		DL3166		Servicio Local de Educación		Particular Pagado	
	total	%	total	%	total	%	total	%	total	%
Población Potencial/Objetivo	81978	46,28	9232 6	52,14	2243	1,27	575	0,32	0	0,00
Población Beneficiaria	11487	63,11	6615	35,35	158	0,96	42	0,44	24	0,14

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Cuadro N° 10 Comparación ruralidad, sexo, edad y experiencia población potencial y beneficiaria, promedio 2015-2018.

Promedio 2015- 2018	Rural		Urbano	
	total	%	total	%
Población Potencial/Objetivo	23172	13,08	153950	86,92
Población Beneficiaria	3191	17,43	15134	82,57

Promedio 2015- 2018	Hombre		Mujer	
	total	%	total	%
Población Potencial/Objetivo	46529	26,27	130593	73,73
Población Beneficiaria	5074	28,09	13250	71,92

Promedio 2015- 2018	Edad		Años de experiencia	
	promedio	total	promedio	total
Población Potencial/Objetivo	40,40	177112	12,92	174002
Población Beneficiaria	39,56	18324	11,81	18088

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Cuadro N° 11 Comparación resultados evaluación docente población potencial y beneficiaria, promedio 2015-2018.

Promedio 2015- 2018	Insatisfactorio		Básico		Competente		Destacado	
	total	%	total	%	total	%	total	%
Población Potencial/Objetivo	125	0,70	2292	13,05	12538	68,95	3260	17,18
Población Beneficiaria	30	0,88	574	16,44	2318	68,01	474	14,54

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Cuadro N° 12 Comparación función principal y secundaria población potencial y beneficiaria, promedio 2015-2018.

Promedio 2015- 2018	Función Principal Docente Aula		Función secundaria Docente Aula		Otras funciones distintas	
	total	%	total	%	total	%
Población Potencial/Objetivo	171841	97,02	5281	2,98	0	0,00
Población Beneficiaria	16616	91,59	454	2,37	1255	6,04

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

Cuadro N° 13 Comparación promedio horas aula población potencial y beneficiaria, promedio 2015-2018.

Promedio 2015- 2018	Promedio horas aula	
	promedio	total
Población Potencial/Objetivo	30,29	177081
Población Beneficiaria	29,85	18319

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC / CPEIP

ANEXO 8: METODOLOGIA EJERCICIO EXPLORATORIO IMPACTO

- *Propensity Score Matching*

Cuando la participación en un programa es voluntaria, se pueden construir las distribuciones de resultados para los participantes $F(Y_1/X, D=1)$ y para no participantes $F(Y_0/X, D=0)$. Si se usa $F(Y_0/X, D=0)$ para aproximar $F(Y_0/X, D=1)$, se corre riesgo de sesgo de selección. El sesgo está dado por:

$$B(X) = E(F(Y_0/X, D=1)) - E(F(Y_0/X, D=0))$$

El método de matching supone que se tiene acceso a un set de variables, X , tales que condicionando por ellas, la distribución del contrafactual $Y_0/D=1$, es la misma que de las personas que no participaron $Y_0/D=0$, es decir

$$(Y_0, Y_1) \perp D/X \quad (1)$$

Esto implica sobre las distribuciones de resultados que

$$F(Y_0/D=1, X) = F(Y_0/D=0, X) = F(Y_0/X)$$

$$F(Y_1/D=1, X) = F(Y_1/D=0, X) = F(Y_1/X)$$

Con este supuesto se pueden usar a los no participantes del programa de capacitación para medir cual sería el efecto sobre los resultados de los alumnos si los efectivamente capacitados no lo hubieran hecho. De esta forma se construye el grupo control, para aislar el impacto sobre los resultados de los alumnos de los programas de perfeccionamiento docente.

Para efectos prácticos, también es necesario asumir que para cada valor de X hay participantes y no participantes, más formalmente

$$0 < \Pr(D = 1/X) < 1 \quad (2)$$

Las condiciones (1) y (2) implican que

$$E(Y_0/X, D = 1) = E(Y_0/X, D = 0)$$

$$E(Y_1/X, D = 1) = E(Y_1/X, D = 0)$$

Para estimar el TT se busca, para cada persona capacitada a una no capacitada, pero, con característica X similares. Para esto se construye una vecindad $C(X_i)$, donde X_i es el vector de características de la persona i . Las parejas de la persona tratada i son las no tratadas que tengan características X_j tales que $X_j \in C(X_i)$. Este set de personas se puede definir como

$$A_i = \{j/ X_j \in C(X_i)\}$$

Dado que existen diferencias significativas entre los grupos o en nuestro caso entre los cursos, la metodología de *matching*, a través de la generación de los *propensity scores*, fuerza un mecanismo de aleatoriedad a la entrada, es decir, genera un grupo de control estadísticamente comparable al experimental. Lo ideal es tratar de incluir la mayor cantidad de variables observables en el proceso antes mencionado, con el fin de lograr una estimación balanceada de la probabilidad de participar en el tratamiento, obteniendo un grupo comparable al experimental en la mayor cantidad de dimensiones posibles.

Luego, $P(X) = \Pr(D = 1/X)$

Para obtener las propensiones estimadas a participar es posible usar cualquier método de estimación para variable dicotómica, por ejemplo PROBIT o LOGIT.

Habiendo calculado las propensiones estimadas a participar, existe una cantidad de métodos alternativos para estimar el valor contrafactual no observable para cada participante en la muestra. Para efectos de este estudio se revisará, “Vecino más cercano”.

Si denotamos por $C(i)$ el set de controles (individuos pertenecientes a la muestra de control) emparejados al participante i , y por $NC(i)$ el número de observaciones en $C(i)$, podemos definir los siguientes estimadores:

- (i) “Vecino más cercano”: El emparejamiento se realiza con el o los controles cuya propensión a participar esté a la mínima distancia euclidiana de la del participante. Si hay más de un control que cumple la condición, se toma el promedio simple. El EPPP es el promedio de las diferencias para todos los participantes.

$$C(i) = \min_j \| p(X_i) - p(X_j) \|, D_j = 0$$

$$EPPP^{VP} = (1/N_1) \sum_{D_i=1} [Y_i(1) - (1/NC(i)) \sum_{j \in C(i)} Y_j(0)]$$

Luego, con el contrafactual definido para cada participante se define el siguiente estimador ATT:

$$EPPP = (1/N_1) \sum_{D_i=1} (Y_i(1) - Y_i(0))$$

- **Panel de datos con controles**

En general, el estimador del efecto de un programa en particular (en este caso haber participado en PSP) resultará de comparar el promedio muestral de Y en el grupo de tratamiento (con medida activa) con el promedio muestral de Y en el grupo de control:

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 D_i + \mu_i$$

Donde Y_i es el resultado en la evaluación docente y D_i es la variable de tratamiento (PSP). Por su parte, μ_i es el término de error de la regresión que recoge las variables observadas y no observadas de cada i , aparte de D_i , que afectan la variable de resultado.

Se incorporan también en la especificación un conjunto de variables de control X_i : (i) edad; (ii) género; (iii) dependencia; (iv) horas aula; y, (viii) ruralidad.

Considerando un modelo de datos de panel, la especificación final queda de la siguiente forma:

$$Y_{i,t} = \beta_0 + \beta_1 D_{i,t} + \alpha_2 X_{i,t} + \mu_{i,t}$$

En donde $X_{i,t}$ representa el vector de variables de control antes mencionadas.

El coeficiente β_1 se puede interpretar como el efecto del tratamiento sobre la variable de resultado entre el grupo de tratamiento y el grupo de control, es decir, en el caso de este estudio corresponde al efecto de participar en PSP sobre los resultados en la evaluación docente.

Tal como se indicó anteriormente debido a que no existe aleatoriedad en la asignación del tratamiento (cada docente decide en la práctica si participa en PSP –autoselección) podría existir endogeneidad asociada a la variable de tratamiento. Debido a este problema, que suele ocurrir en métodos cuasi-experimentales, los estimadores provenientes del método de Mínimos Cuadrados Ordinarios podrían ser insesgados.

ANEXO 9: DO FILES EJERCICIO EXPLORATORIO IMPACTO

- Planes de Superación Profesional

```
clear all
set mem 900m
cd "C:\Users\anton\OneDrive\Documentos\EPG_2019_CPEIP\Bases de
Datos\docentes_MINEDUC\docentes_stata"
set more off
use panel_impacto_15_18, clear
keep mrun agno doc_genero edad cod_depe2 rural_rbd horas_aula tot_comp11 tot_comp12 tot_comp2
eval_doc_cce inst_pje eval_doc_cce_ant inst_pje_ant tot_eval_doc_14_17 eval_doc
replace eval_doc=1 if eval_doc!=.
*borramos a los docentes tratados y potenciales controles que no tienen ninguna evaluacion docente
tab tot_eval_doc_14_17
gen borrar=1 if tot_eval_doc_14_17==0
replace borrar=0 if borrar==.
*****
*****
*****
*borramos a todos los docentes que rindieron alguna evaluacio docentes y que no obtuvieron NINGUNA
*calificacion basica o insatisfactoria
*SOLO DOCENTES QUE RINDIERON EVALUACION DOCENTES Y QUE OBTUVIERON ALGUNA
*CALIFICACION BASICA O INSATISFACTORIA EN EL PERIODO.
*****
*****
*****
bysort mrun: egen min_evdoc=min (eval_doc_cce)
bysort mrun: egen min_evdoc_ant=min (eval_doc_cce_ant)
egen min_tot_ev_doc= rowmin(min_evdoc min_evdoc_ant)
replace borrar=1 if min_tot_ev_doc>2
tab min_evdoc min_evdoc_ant if borrar==0
tab min_evdoc min_evdoc_ant if borrar==0, missing
drop min_evdoc min_evdoc_ant min_tot_ev_doc
*ahora vamos a borrar las observaciones que no nos sirven (borrar=1) para ordenar la base para el
impacto
drop if borrar==1
drop borrar
*PRIMER MODELO: Panel de datos 2015-2018 (menos restrictivo)
*variable de resultado: puntaje evaluación docente del año respectivo
*variable de tratamiento: se considera tratado al docente que participó en un PSP el año inmediatamente
anterior a rendir la evaluación docente.
*recordar que nuestra muestra de datos es de docentes "similares", ya que: (i) todos rindieron evaluación
docente y tienen al menos una calificación "básica" o "insatisfactoria" en el periodo de evalaución.
*generamos la variable de tratamiento
*debe ser el rezago del tratamiento porque consideramos un docente tratado si participo en un
*PSP en agno anterior a dar la evaluacion docente.
xtset mrun agno
gen comp12_lag=L.tot_comp12
bysort agno: tab comp12_lag eval_doc
*agno 2015: sin observaciones (no tenemos información de quién participó en el PSP el 2014)
*agno 2016: 1.329 controles / 1.644 tratados.
```

*Los controles dieron la evaluacion docente el 2016 y no participaron en un PSP el año 2015. Los segundos obtuvieron el mismo resultado pero si participaron en dicho año.

*agno 2017: 2.239 controles / 1.204 tratados.

*agno 2018: sin observaciones (no tenemos evaluacion docente ese agno).

```
xtreg inst_pje comp12_lag doc_genero edad cod_depe2 rural_rbd horas_aula
```

```
outreg using "impacto1.2", replace
```

```
xtreg inst_pje comp12_lag doc_genero edad cod_depe2 horas_aula
```

```
outreg using "impacto1.2", append
```

```
tab comp12_lag if e(sample)
```

```
sum inst_pje if e(sample)
```

```
drop eval_doc comp12_lag
```

```
reshape wide doc_genero edad cod_depe2 rural_rbd horas_aula tot_comp11 tot_comp12 tot_comp2
```

```
eval_doc_cce inst_pje eval_doc_cce_ant inst_pje_ant tot_eval_doc_14_17, i(mrun) j(agno)
```

```
*limpiamos un poco la base
```

```
egen tot_eval_doc= rowmax(tot_eval_doc_14_172015 tot_eval_doc_14_172016 tot_eval_doc_14_172017
```

```
tot_eval_doc_14_172018)
```

```
egen sexo_last= rowlast(doc_genero2015 doc_genero2016 doc_genero2017 doc_genero2018)
```

```
egen edad_last= rowlast(edad2015 edad2016 edad2017 edad2018)
```

```
egen dep_last= rowlast(cod_depe22015 cod_depe22016 cod_depe22017 cod_depe22018)
```

```
egen rural_last= rowlast(rural_rbd2015 rural_rbd2016 rural_rbd2017 rural_rbd2018)
```

```
egen horas_aula_last= rowlast(horas_aula2015 horas_aula2016 horas_aula2017 horas_aula2018)
```

```
egen sexo_first= rowfirst(doc_genero2015 doc_genero2016 doc_genero2017 doc_genero2018)
```

```
egen edad_first= rowfirst(edad2015 edad2016 edad2017 edad2018)
```

```
egen dep_first= rowfirst(cod_depe22015 cod_depe22016 cod_depe22017 cod_depe22018)
```

```
egen rural_first= rowfirst(rural_rbd2015 rural_rbd2016 rural_rbd2017 rural_rbd2018)
```

```
egen horas_aula_first= rowfirst(horas_aula2015 horas_aula2016 horas_aula2017 horas_aula2018)
```

```
keep tot_comp112015 tot_comp112016 tot_comp112017 tot_comp122015 tot_comp122016
```

```
tot_comp122017 tot_comp22015 tot_comp22016 tot_comp22017 tot_eval_doc mrun eval_doc_cce2015
```

```
inst_pje2015 eval_doc_cce2016 inst_pje2016 eval_doc_cce2017 inst_pje2017 eval_doc_cce_ant2015
```

```
inst_pje_ant2015 tot_eval_doc sexo_last edad_last dep_last rural_last horas_aula_last sexo_first
```

```
edad_first dep_first rural_first horas_aula_first
```

```
replace tot_comp112015=0 if tot_comp112015==.
```

```
replace tot_comp112016=0 if tot_comp112016==.
```

```
replace tot_comp112017=0 if tot_comp112017==.
```

```
replace tot_comp122015=0 if tot_comp122015==.
```

```
replace tot_comp122016=0 if tot_comp122016==.
```

```
replace tot_comp122017=0 if tot_comp122017==.
```

```
replace tot_comp22015=0 if tot_comp22015==.
```

```
replace tot_comp22016=0 if tot_comp22016==.
```

```
replace tot_comp22017=0 if tot_comp22017==.
```

```
rename tot_comp112015 tratado11_2015
```

```
rename tot_comp122015 tratado12_2015
```

```
rename tot_comp22015 tratado2_2015
```

```
rename inst_pje_ant2015 inst_pje_2014
```

```
rename eval_doc_cce_ant2015 eval_doc_cce_2014
```

```
rename eval_doc_cce2015 cce_2015
```

```
rename inst_pje2015 pje_2015
```

```
rename eval_doc_cce_2014 cce_2014
```

```
rename inst_pje_2014 pje_2014
```

```
rename tot_comp112016 tratado11_2016
```

```
rename tot_comp122016 tratado12_2016
```

```
rename tot_comp22016 tratado2_2016
```

```
rename eval_doc_cce2016 cce_2016
```

```
rename inst_pje2016 pje_2016
```

```

rename tot_comp112017 tratado11_2017
rename tot_comp122017 tratado12_2017
rename tot_comp22017 tratado2_2017
rename eval_doc_cce2017 cce_2017
rename inst_pje2017 pje_2017
*SEGUNDO MODELO: propensity score matching en 1 diferencia 2015-2018
*variable de resultado: última evaluación docente rendida en el periodo de evaluacion
*variable de tratamiento: se considera tratado al docente que participa en PSP el año inmediatamente anterior a rendir la ev. doc. El control no participa en PSP en el año inmediatamente anterior a rendir la ev. doc.
*recordar que nuestra muestra de datos es de docentes "similares", ya que: (i) todos rindieron evaluacion docente y tienen al menos una calificación "básica" o "insatisfactoria" en el periodo de evaluacion.
*Nota: es menos restrictivo que el anterior ya que considera a docentes que solo rindieron 1 evaluación docente siempre y cuando hayan participado el año anterior en PSP (tratado) o no lo hayan hecho (controles)
psmatch2 tratado12_2015 sexo_first edad_first dep_first rural_first horas_aula_first, out(pje_2016)
psgraph
outreg using "impacto_pscore_1.2", replace
tab tratado12_2015 _weight
tab tratado12_2015 _support
tab _weight
tab _weight if tratado12_2015==0
sum pje_2016 if _weight!=.
drop _pscore- _pdif
psmatch2 tratado12_2016 sexo_first edad_first dep_first rural_first horas_aula_first, out(pje_2017)
psgraph
outreg using "impacto_pscore_1.2", append
tab tratado12_2016 _weight
tab tratado12_2016 _support
tab _weight
tab _weight if tratado12_2016==0
sum pje_2017 if _weight!=.
- Otros (Fortalecimiento y Actualización y Postítulos)
clear all
set mem 900m
cd "C:\Users\anton\OneDrive\Documentos\EPG_2019_CPEIP\Bases de Datos\docentes_MINEDUC\docentes_stata"
set more off
use panel_impacto_15_18, clear
keep mrun agno doc_genero edad cod_depe2 rural_rbd horas_aula tot_comp11 tot_comp12 tot_comp2
eval_doc_cce inst_pje eval_doc_cce_ant inst_pje_ant tot_eval_doc_14_17 eval_doc
replace eval_doc=1 if eval_doc!=.
*borramos a los docentes tratados y potenciales controles que no tienen ninguna evaluacion docente
tab tot_eval_doc_14_17
gen borrar=1 if tot_eval_doc_14_17==0
replace borrar=0 if borrar==.
*ahora vamos a borrar las observaciones que no nos sirven (borrar=1) para ordenar la base para el impacto
drop if borrar==1
drop borrar
*PRIMER MODELO: Panel de datos 2015-2018 (menos restrictivo)
*variable de resultado: puntaje evaluación docente del año respectivo
*variable de tratamiento: se considera tratado al docente que participó en un COMP1.1/COMP2 el año inmediatamente anterior a rendir la evaluación docente.

```

*recordar que nuestra muestra de datos es de docentes "similares", ya que: (i) todos rindieron al menos una evaluación docente en el periodo de evaluación.

*generamos la variable de tratamiento

*debe ser el rezago del tratamiento porque consideramos un docente tratado si participo en un

*COMP1.1/COMP2 en agno anterior a dar la evaluacion docente.

```

xtset mrun agno
gen comp11_lag=L.tot_comp11
bysort agno: tab comp11_lag eval_doc
xtset mrun agno
gen comp2_lag=L.tot_comp2
bysort agno: tab comp2_lag eval_doc
xtreg inst_pje comp11_lag doc_genero edad cod_depe2 rural_rbd horas_aula
outreg using "impacto1.1", replace
xtreg inst_pje comp11_lag doc_genero edad cod_depe2 horas_aula
outreg using "impacto1.1", append
xtreg inst_pje comp2_lag doc_genero edad cod_depe2 rural_rbd horas_aula
outreg using "impacto2", replace
xtreg inst_pje comp2_lag doc_genero edad cod_depe2 horas_aula
outreg using "impacto2", append
drop eval_doc comp11_lag comp2_lag
reshape wide doc_genero edad cod_depe2 rural_rbd horas_aula tot_comp11 tot_comp12 tot_comp2
eval_doc_cce inst_pje eval_doc_cce_ant inst_pje_ant tot_eval_doc_14_17, i(mrun) j(agno)
*limpiamos un poco la base
egen tot_eval_doc= rowmax(tot_eval_doc_14_172015 tot_eval_doc_14_172016 tot_eval_doc_14_172017
tot_eval_doc_14_172018)
egen sexo_last= rowlast(doc_genero2015 doc_genero2016 doc_genero2017 doc_genero2018)
egen edad_last= rowlast(edad2015 edad2016 edad2017 edad2018)
egen dep_last= rowlast(cod_depe22015 cod_depe22016 cod_depe22017 cod_depe22018)
egen rural_last= rowlast(rural_rbd2015 rural_rbd2016 rural_rbd2017 rural_rbd2018)
egen horas_aula_last= rowlast(horas_aula2015 horas_aula2016 horas_aula2017 horas_aula2018)
egen sexo_first= rowfirst(doc_genero2015 doc_genero2016 doc_genero2017 doc_genero2018)
egen edad_first= rowfirst(edad2015 edad2016 edad2017 edad2018)
egen dep_first= rowfirst(cod_depe22015 cod_depe22016 cod_depe22017 cod_depe22018)
egen rural_first= rowfirst(rural_rbd2015 rural_rbd2016 rural_rbd2017 rural_rbd2018)
egen horas_aula_first= rowfirst(horas_aula2015 horas_aula2016 horas_aula2017 horas_aula2018)
keep tot_comp112015 tot_comp112016 tot_comp112017 tot_comp122015 tot_comp122016
tot_comp122017 tot_comp22015 tot_comp22016 tot_comp22017 tot_eval_doc mrun eval_doc_cce2015
inst_pje2015 eval_doc_cce2016 inst_pje2016 eval_doc_cce2017 inst_pje2017 eval_doc_cce_ant2015
inst_pje_ant2015 tot_eval_doc sexo_last edad_last dep_last rural_last horas_aula_last sexo_first
edad_first dep_first rural_first horas_aula_first
replace tot_comp112015=0 if tot_comp112015==.
replace tot_comp112016=0 if tot_comp112016==.
replace tot_comp112017=0 if tot_comp112017==.
replace tot_comp122015=0 if tot_comp122015==.
replace tot_comp122016=0 if tot_comp122016==.
replace tot_comp122017=0 if tot_comp112017==.
replace tot_comp22015=0 if tot_comp22015==.
replace tot_comp22016=0 if tot_comp22016==.
replace tot_comp22017=0 if tot_comp22017==.
rename tot_comp112015 tratado11_2015
rename tot_comp122015 tratado12_2015
rename tot_comp22015 tratado2_2015
rename inst_pje_ant2015 inst_pje_2014
rename eval_doc_cce_ant2015 eval_doc_cce_2014

```

```

rename eval_doc_cce2015 cce_2015
rename inst_pje2015 pje_2015
rename eval_doc_cce_2014 cce_2014
rename inst_pje_2014 pje_2014
rename tot_comp112016 tratado11_2016
rename tot_comp122016 tratado12_2016
rename tot_comp22016 tratado2_2016
rename eval_doc_cce2016 cce_2016
rename inst_pje2016 pje_2016
rename tot_comp112017 tratado11_2017
rename tot_comp122017 tratado12_2017
rename tot_comp22017 tratado2_2017
rename eval_doc_cce2017 cce_2017
rename inst_pje2017 pje_2017
*SEGUNDO MODELO: propensity score matching en 1 diferencia 2015-2018
*variable de resultado: última evaluación docente rendida en el periodo de evaluacion
*variable de tratamiento: se considera tratado al docente que participa en COMP1.1/COMP2 el año
inmediatamente anterior a rendir la ev. doc. El control no participa en COMP1.1/COMP2 en el año
inmediatamente anterior a rendir la ev. doc.
*recordar que nuestra muestra de datos es de docentes "similares", ya que: (i) todos rindieron evaluacion
docente en el periodo de evaluacion.
*Nota: es menos restrictivo que el anterior ya que considera a docentes que solo rindieron 1 evaluación
docente siempre y cuando hayan participado el año anterior en COMP1.1/COMP2 (tratado) o no lo hayan
hecho (controles)
gen tratado11_2015_vf=0
replace tratado11_2015_vf=1 if tratado11_2015>0
tab tratado11_2015_vf tratado11_2015
gen tratado11_2016_vf=0
replace tratado11_2016_vf=1 if tratado11_2016>0
tab tratado11_2016_vf tratado11_2016
gen tratado2_2015_vf=0
replace tratado2_2015_vf=1 if tratado2_2015>0
tab tratado2_2015_vf tratado2_2015
gen tratado2_2016_vf=0
replace tratado2_2016_vf=1 if tratado2_2016>0
tab tratado2_2016_vf tratado2_2016
psmatch2 tratado11_2015_vf sexo_first edad_first dep_first rural_first horas_aula_first, out(pje_2016)
tab tratado11_2015_vf _weight
tab tratado11_2015_vf _support
*sacar a los controles que se trataron el 2016
drop _pscore- _pdif
psmatch2 tratado11_2016_vf sexo_first edad_first dep_first rural_first horas_aula_first, out(pje_2017)
tab tratado11_2016_vf _weight
tab tratado11_2016_vf _support
*sacar a los controles que se trataron el 2017
drop _pscore- _pdif
psmatch2 tratado2_2015_vf sexo_first edad_first dep_first rural_first horas_aula_first, out(pje_2016)
tab tratado2_2015_vf _weight
tab tratado2_2015_vf _support
drop _pscore- _pdif
psmatch2 tratado2_2016_vf sexo_first edad_first dep_first rural_first horas_aula_first, out(pje_2017)
tab tratado2_2016_vf _weight
tab tratado2_2016_vf _support
drop _pscore- _pdif

```


ANEXO 10: CUMPLIMIENTO DE PROYECCIONES

COMPONENTE 1.1. Docentes de aula actualizados y fortalecidos en dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico.	CANTIDAD DE ACCIONES FORMATIVAS PROGRAMADAS PARA EJECUTAR	CANTIDAD DE ACCIONES FORMATIVAS EFECTIVAMENTE EJECUTADAS	PORCENTAJE DE ACCIONES FORMATIVAS EFECTIVAMENTE EJECUTADAS	EXPLICACIÓN CPEIP
2015	118	62	52,5%	- En 2015 se trabaja con proveedor de plataforma que incluía stock de cursos que debieron ser evaluados. Existe una transición de plataformas LMS.
2016	29	10	34,5%	- GC Apropiación curricular se cae por problemas de valorización de instituciones (17 cursos a la baja).
2017	74	15	20,3%	- GC Apropiación curricular de 12 ítems, 9 no se adjudican, se adjudican 3. - Licitación de 23 cursos publicada en noviembre, no se alcanza a ejecutar en año calendario y se emite OC en el año 2018. - Hay 29 cursos e-learning que son planificados pero dados de baja.
2018	46	18	39,1%	- GC Aula multigrado de 6 acciones se cae por formulación. - Al tener problemas generales con Grandes Compras, se inician Tratos Directos con Instituciones del Estado, sin embargo, por instrucciones de autoridades, no se permite esta modalidad de compra. Se continúa con compras menor a 1000 UTM - SEMTP no da recursos para ejecutar 3 acciones programadas. - GC Apropiación curricular, eran 16 y quedaron 3 sin suscripción de AC
TOTAL Y PROMEDIO PORCENTAJE ACCIONES FORMATIVAS EJECUTADAS	267	105	36,6%	

COMPONENTE 1.2. Profesores(as) de EGB y EM en Nivel de desempeño Insatisfactorio y Básico en su Evaluación Docente, participan en Planes de Superación Profesional.	CANTIDAD DE ACCIONES FORMATIVAS PROGRAMADAS PARA EJECUTAR	CANTIDAD DE ACCIONES FORMATIVAS EFECTIVAMENTE EJECUTADAS*	PORCENTAJE DE ACCIONES FORMATIVAS EECTIVAMENTE EJECUTADAS	EXPLICACIÓN CPEIP
2015	8326	7889	94,8%	En tanto la ejecución del PSP es una actividad que corresponde a la comuna o SLE, existe la posibilidad de que, en algunos casos, habiendo recibido recursos por parte del Mineduc, no ejecuten las acciones aprobadas y reintegren los fondos. Estos casos son aislados y varían según cada comuna o SLE, pero principalmente se refieren a problemas administrativos vinculados tanto a la transferencia de los recursos como a la gestión local o a contingencias.
2016	6321	5803	91,8%	
2017	2691	2617	97,3%	
2018	3318	3270	98,6%	
TOTAL Y PROMEDIO PORCENTAJE ACCIONES FORMATIVAS EJECUTADAS	20656	19579	95,6%	

COMPONENTE 2. Profesores(as) de primer o segundo ciclo, participan y se certifican en programas de postítulos de especialización.	CANTIDAD DE ACCIONES FORMATIVAS PROGRAMADAS PARA EJECUTAR	CANTIDAD DE ACCIONES FORMATIVAS EFECTIVAMENTE EJECUTADAS	PORCENTAJE DE ACCIONES FORMATIVAS EECTIVAMENTE EJECUTADAS	EXPLICACIÓN CPEIP
2015	12	9	75,0%	- Los postítulos que no se alcanzan a ejecutar pasan a oferta 2016
2016	3	2	66,7%	- Se planifican 3 pilotos, unos se da baja por participantes.
2017	15	10	66,7%	- GC Primer Ciclo Pilotos, se presentan 4 oferentes, se adjudican 3, 2 se cierran por falta de quorum. Queda sólo una acción. - GC Primer Ciclo, son 11 ítems, 6 adjudicados y 5 desiertos. - Piloto con UDEC, adjudicado.

2018	69	17	24,6%	<ul style="list-style-type: none"> - GC 1er ciclo, se programan 25, sin embargo, la intención de compra incluye 18 ítems, y se adjudican 17. - GC 2do ciclo, La diferencia se produce principalmente porque los AC no llegan a estar suscritos para el admisión de la OC, por lo que pasan para inicio de ejecución 2019. - Se planificaron postítulos EMTP, pero la SEMTP no entrega recursos para esta ejecución.
TOTAL Y PROMEDIO PORCENTAJE ACCIONES FORMATIVAS EJECUTADAS	99	38	58,2%	

Fuente: CPEIP, mayo 2019.

ANEXO N° 12

INFORME FINAL ESTUDIO COMPLEMENTARIO

**PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PROFESIONALES
DE LA EDUCACIÓN, SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN/MINEDUC EN EL MARCO
EVALUACIÓN PROGRAMAS GUBERNAMENTALES 2019**

Luis Felipe de la Vega Rodríguez.

Santiago, abril de 2019

Contenido	
<u>I. Presentación</u>	181
<u>IV. Procedimientos de sistematización y análisis</u>	184
<u>V. Resultados según indicador</u>	192
<u>Subcomponente 1.2</u>	193
<u>Procedimientos de sistematización y análisis</u>	194
<u>Resultados según indicador</u>	195
<u>Componente 2</u>	196
<u>VI. Indicadores agregados a nivel de Propósito</u>	197
<u>3. Otros análisis realizados para el panel de evaluación</u>	199
<u>Cruces para Subcomponente 1.1</u>	199
<u>Cruces relacionados con la Evaluación Docente Nacional</u>	214
<u>Conclusiones generales del estudio complementario</u>	217
<u>Anexo: resultados por año de los indicadores solicitados para el estudio complementario</u>	218

I. Presentación.

En este informe se presentan los resultados del Estudio Complementario asociado a la evaluación del Programa “Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación” desarrollado en el marco de la Evaluación de Programas Gubernamentales DIPRES 2019.

De acuerdo a los Términos de Referencia de este estudio, se definieron los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Disponer de información que permita al panel contar con indicadores cuantificados a nivel de eficacia y calidad para propósito y componentes en el período comprendido entre los años 2015 y 2018.

Objetivos Específicos:

1. Construir una base de datos consolidada que sistematice las encuestas de satisfacción aplicadas por las instituciones formadoras participantes del programa entre los años 2015 y 2018 para ambos componentes y subcomponentes.

2. Homogeneizar los criterios y/o ítems utilizados en las encuestas de satisfacción entre los años 2015 y 2018 para identificar resultados a nivel de calidad, pertinencia, satisfacción y contribución al ejercicio profesional docente en ambos componentes y subcomponentes.

Por su parte, se proveyó de los indicadores de la MML, para los que se solicitó generar análisis, sobre la base de información provista por CPEIP para estos efectos.

INDICADORES A NIVEL DE PROPÓSITO	
Enunciado (Dimensión/Ámbito de Control)	Fórmula de Cálculo
2) Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Resultado Final</i>	2) (Número de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente/ Total de beneficiarios(as) encuestados(as) en el año t)*100.
5) Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: Resultado Final</i>	5) (Número de beneficiarios(as) que expresa que la oferta formativa a la que accede es pertinente a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente en el año t/Total de beneficiarios(as) encuestados en el año t)*100

6) Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida. <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: Resultado Final</i>	6) (Número de beneficiarios(as) que expresa que la oferta formativa a la que accede cumple con sus expectativas de calidad en el año t/Total de beneficiarios(as) encuestados en el año t)*100
INDICADORES A NIVEL DE COMPONENTES	
10) Porcentaje de docentes que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con las acciones formativas en que participaron durante el año t. <i>Dimensión: Calidad</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	10) (N° de docentes que responden la encuesta de cierre declarando sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con de las acciones formativas en que participaron durante el año t, /Total de docentes que responden la encuesta de cierre durante el año t,)*100
15) Porcentaje de profesores(as) que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con los PSP. <i>Dimensión: Eficacia</i> <i>Ámbito de Control: Producto</i>	15) N° de beneficiarios que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con los PSP en el año t/Total de beneficiarios participantes en PSP encuestados en el año t)*100

Desde la solicitud de este Estudio Complementario, se definió que se proveería de información para abordar el análisis de los indicadores, considerando los diferentes componentes y subcomponentes del programa:

Subcomponente 1.1. Docentes de aula actualizados y fortalecidos en dimensiones del quehacer disciplinar y pedagógico.

Subcomponente 1.2. *Profesores(as) de Aula reconocidos por DFL 1 de 1996, del sector Municipal y Servicios Locales en Nivel de desempeño Insatisfactorio y Básico en su Evaluación Docente, participan en Planes de Superación Profesional.*

Componente 2: Profesores de primer o segundo ciclo se certifican en postítulos de especialización.

Lo anterior implica que, para los indicadores a nivel de Propósito, debían generarse resultados que contribuyeran desde dos subcomponentes y el segundo componente. Como podrá verse a continuación, esto fue solo posible finalmente para los Subcomponentes 1.1 y 1.2, puesto que la información entregada para el Componente 2 no contenía la información necesaria para realizar el análisis. Frente a esta situación, el consultor colaboró con el panel evaluador en el desarrollo de otros análisis relacionados con la caracterización de los beneficiarios que han respondido las encuestas de satisfacción en variables como: años de servicio, género, edad, dependencia del establecimiento educacional y categoría en evaluación docente.

A partir de la siguiente sección, se da cuenta de la información recibida, los procedimientos utilizados para el análisis y su validación y los resultados obtenidos. Para organizar mejor la información, se seguirá el orden de los subcomponentes y componentes del programa.

Subcomponente 1.1

En relación a este Subcomponente, debía reportarse información para los siguientes indicadores:

II. Indicadores a nivel de Propósito.

2) Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan, según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente.

5) Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente.

III. Indicador a nivel de Componente.

10) Porcentaje de docentes que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con las acciones formativas en que participaron durante el año t.

En relación con el Subcomponente 1.1. se recibieron las siguientes bases de datos:

Año	Nombre Base de Datos
2016	E1 2016 E2 2016 E3 2016 CURSO ORIENTACIONES PARA PROMOVER UNA ESCUELA INCLUSIVA 2016 (V1) CURSO ORIENTACIONES PARA PROMOVER UNA ESCUELA INCLUSIVA 2016 (V2) CURSO ORIENTACIONES PARA PROMOVER UNA ESCUELA INCLUSIVA 2016 (V3) CURSO HABLEMOS DE SEXUALIDAD 2016
2017	E1 2017 E2 2017 E3 2017 RMM E4 2017 E1 CFT2 CURSO HABLEMOS DE SEXUALIDAD 2017
2018	E1 2018 E2 2018 E3 2018 ED FÍSICA Y SALUD E3 2018 CONTEXTUALIZACIÓN EN LA PREPARACIÓN DE CLASES E3 2018 ESCRITURA 1 E3 2018 Estrategias didácticas globalizadoras en Nivel de Transición E3 2018 Estrategias diversificadas para aprender matemática E3 2018 Metodología de Proyecto en Educación Parvularia E3 2018 Nueva Ciudadanía, Cultura de Paz e Integración Democrática E3 2018 Planificación educativa utilizando trayectorias de aprendizaje E3 2018 Planificando una evaluación para el aprendizaje Curso Aplicación de la Neurociencia en el aula. Trayectoria de

A continuación, se entrega un detalle de los procedimientos seguidos para la sistematización y análisis de la información recibida, en relación con el Subcomponente 1.1.

I. **IV. Procedimientos de sistematización y análisis.**

1. Se agregaron los textos completos de las preguntas de las encuestas, que aparecían cortados en la base de datos.
2. Se “limpiaron” las bases de datos de los años 2016, 2017 y 2018, eliminando filas que contenían información textual. Luego, se identificaron las respuestas en las que solo habían datos de participantes, pero que no habían contestado ninguna pregunta. Estas filas de la base de datos también se eliminaron, para contabilizar un total de respuestas válidas de la encuesta. Se consideraron como casos válidos aquellos en que al menos había una respuesta a una pregunta.

Es importante mencionar que, como se describirá a continuación, las planillas de las encuestas de cada año no se agregaron en una sola base de datos, debido a que no siempre contenían las mismas preguntas. Esta situación obligó a tomar ciertas decisiones que se describirán a continuación:

Descripción de decisiones relacionadas con las bases de datos. A continuación, se detallan las decisiones tomadas en función de las bases de datos disponibles.

Año 2016. Se construyeron 2 bases de datos: “Base consolidada 2016”, que incluyó las planillas “E1”, “E2” y “E3”, que tenían el mismo tipo de encuestas, “Base cursos específicos”, que incluía las respuestas de las planillas de cursos particulares: “Orientaciones para promover una escuela inclusiva”, en sus versiones 1, 2 y 3 y “Hablemos de sexualidad”. Esta segunda base de datos no podía “pegarse” a la anterior, porque no tenía la misma estructura ni las mismas preguntas, pese a que tenían algunas preguntas en común.

Año 2017. Se construyeron 2 bases de datos: “Base consolidada 2017”, que incluía las planillas “E1 2017”, “E2 2017”, “E3 2017 RMM”, “E4 2017” y “E1 2017 CFT2”, que tenían la misma estructura y la base “Curso hablemos de sexualidad”, que en este caso era la única ejecución de un curso específico, pero que, tal como en el año anterior, tenía una estructura diferente del resto, pese a poseer preguntas en común.

Año 2018. Se construyeron 2 bases de datos: “Base consolidada 2018”, que incluía las planillas “E1 2018”, “E2 2018” y en este caso la del curso específico “Aplicación de la neurociencia en el aula”. Para este año se tomó la decisión de sumarla a esta base de datos, de manera de no dispersar las planillas en tantas bases de datos. Además, en la base de datos de este curso no venían incluidas cuatro preguntas específicas relacionadas con la contribución del curso, que sí estaban en las bases de los cursos específicos (5.3, 5.4, 5.5 y 5.6). Con ello, ya no se justificaba mantenerlas separadas. Como se había mencionado, estas encuestas tienen diferencias con las de ejecuciones generales, por lo que se consideraron solo las

preguntas en común de la última planilla mencionada. La segunda base de datos que se construyó fue “Base consolidada de cursos E3 2018”, que incluyó las planillas de 9 cursos que estaban rotulados como E3. A diferencia de los años anteriores, estas ejecuciones contaban con encuestas muy diferentes del resto de las planillas, porque consideraban alternativas de respuesta distintas. En este caso, los encuestados debían responder con un número entre 1 y 5, mientras que el resto de las encuestas analizadas tenían categorías de respuesta de carácter nominal (de la escala “muy de acuerdo”... o “Sí o no”) o preguntas abiertas.

- 3. Identificación de preguntas seleccionadas para cada indicador.** En esta sección se presentan las preguntas consideradas para la construcción de cada indicador requerido para el estudio complementario. Este punto es relevante, puesto que se tomaron decisiones en función de las preguntas disponibles en las bases de datos, las que no respondían cabalmente a las expectativas de los contenidos de los indicadores esperados. También se tomaron decisiones en relación a las respuestas de esas preguntas, al definir los criterios evaluativos.

1. Indicador: Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente

Año	Base de datos	Preguntas escogidas	Criterios evaluativos	Observaciones
2016	Base consolidada 2016	4.3. Las Actividades de Aplicación me permitieron adquirir prácticas pedagógicas efectivas que favorecieron o favorecerán la transferencia al aula.	Si la respuesta era “Muy de acuerdo” o “De acuerdo”, se evalúa una contribución favorable.	Esta era la única pregunta de la planilla que abordaba explícitamente la contribución al ejercicio profesional
2016	Base cursos específicos 2016	Las Actividades de Aplicación me permitieron adquirir prácticas pedagógicas efectivas que favorecieron o favorecerán la transferencia al aula. (Curso escuela inclusiva) El curso contribuye a promover la formación de los y las docentes en el tema. El curso contribuye a visibilizar la exclusión como comportamiento. El curso permite relevar temas sobre interculturalidad y la integración a través de enfoque de inclusión. El curso permite relevar temas sobre la diversidad a través de enfoque de inclusión. (Curso Hablemos de sexualidad) El curso contribuye a promover la formación en sexualidad y afectividad. El curso contribuye a visibilizar y a relevar temas como sexualidad enfocada a la afectividad.	Se recodificaron las respuestas, entregando un valor a las categorías: 1= Muy en desacuerdo; 2= En Desacuerdo; 3= De Acuerdo; 4= Muy de acuerdo. Luego, se calculó el promedio de las respuestas. Posteriormente, se determinó que la formación contribuía al ejercicio profesional, cuando el promedio de las respuestas fuera igual o mayor a 3 (comprendiendo los valores ya mencionados)	
2017	Base consolidada 2017	Se escogió la misma pregunta de la Base consolidada 2016	Se siguió el mismo procedimiento que con Base consolidada 2016	Misma observación que con Base consolidada 2016

2017	Curso Hablemos de sexualidad 2017	Las Actividades de Aplicación me permitieron adquirir prácticas pedagógicas efectivas que favorecieron o favorecerán la transferencia al aula. El curso contribuye a promover la formación en sexualidad y afectividad. El curso contribuye a visibilizar y a relevar temas como sexualidad enfocada a la afectividad.	Se siguió el mismo procedimiento que con la Base Cursos específicos 2017.	
2018	Base consolidada 2018	Se siguió el mismo procedimiento que en la Base consolidada 2016 y 2017. Es importante señalar que la base del curso "Aplicación de neurociencia en el aula" no contenía las preguntas sobre la contribución del curso a su temática específica.	Se siguió el mismo procedimiento que con Base consolidada 2016 y 2017	Misma observación que con Base consolidada 2016 y 2017
2018	Consolidado cursos E3 2018	3.3. Las Actividades de Aplicación me permitieron adquirir prácticas pedagógicas efectivas que favorecieron o favorecerán la transferencia al aula.	Dado el rango de respuestas entre 1 y 5, se consideró que aquellas que contenían los valores 4 y 5 indicaban con claridad que había una contribución al ejercicio profesional.	

2. Indicador: Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente.

Año	Base de datos	Preguntas escogidas	Criterios evaluativos	Observaciones
2016 2017 2018	Base consolidada 2016 Base consolidada 2018 Base	4.2. Los Foros me permitieron reflexionar pedagógicamente junto a mis pares, favoreciendo de esta manera la construcción colectiva del aprendizaje. 5.1. La actividad que potenció de mejor manera mis aprendizajes	Respecto de la pregunta 4.2, si la respuesta era "Muy de acuerdo" o "De acuerdo", se evaluó como reporte de pertinencia. Respecto de pregunta 5.1, si se mencionaba positivamente al menos una actividad que potenciaba el aprendizaje, se consideró como reporte de pertinencia.	

	consolidada 2018	fue:	Luego, se elaboró la variable “Pertinencia final”, cuando ambas preguntas tenían una respuesta positiva.	
2016 2017	Base cursos específicos 2016 Base curso Hablemos de sexualidad 2017	Los Foros me permitieron reflexionar pedagógicamente junto a mis pares, favoreciendo de esta manera la construcción colectiva del aprendizaje. La actividad que potenció de mejor manera mis aprendizajes fue.	Se siguió el mismo procedimiento que con Base consolidada 2018.	
2018	Consolidado cursos E3	3.2. Los Foros me permitieron reflexionar pedagógicamente junto a mis pares, favoreciendo de esta manera la construcción colectiva del aprendizaje. Foro de discusión Cuestionario de la Unidad Biario o bitácora Actividad o ejercicio de aplicación Trabajo colaborativo Foro de discusión Cuestionario de la Unidad Biario o bitácora Actividad o ejercicio de aplicación Trabajo colaborativo	Se siguió el mismo procedimiento que con Base consolidada 2018. Hubo dos diferencias. La primera es que en “Consolidado cursos E3”, las respuestas eran numéricas y tenían rango entre 1 y 5, por lo que se evaluó como pertinente aquellas respuestas con valores 4 o 5, que indican claramente una evaluación positiva. En segundo lugar, la segunda pregunta considerada, en la base “Consolidado cursos E3” no era de respuesta abierta, sino cerrada.	

3. Indicador: Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida.

Año	Base de datos	Preguntas escogidas	Criterios evaluativos	Observaciones
2016 2017 2018	Base consolidada 2016 Base consolidada 2017 Base consolidada 2018	6.1. Habiendo finalizado mi participación en el curso, me siento: 6.2. ¿Recomendaría este curso a otro(a) docente?	Si en la pregunta 6.1 la respuesta era “Muy satisfecho” o “satisfecho”, se consideró un reporte de cumplimiento de expectativas de calidad. Si en la pregunta 6.2 la respuesta era “Sí, de todas maneras”, se consideró un reporte de cumplimiento de expectativas de calidad. En cambio, si la respuesta era “no” o “Sí, pero con reparos”, se consideró que no era un reporte de cumplimiento de expectativas de calidad. Luego, se elaboró la variable “calidad final”: cuando ambas respuestas eran positivas, se consideró que se reportaba cumplimiento de las expectativas de calidad.	Es importante tener en consideración el estándar de exigencia que se consideró para esta selección. La respuesta “Sí, pero con reparos” a la pregunta 6.1 se consideró que no satisfacía completamente un cumplimiento de expectativas. Lo mismo, respecto a que se evaluó que había un reporte de cumplimiento de expectativas cuando las respuestas a ambas preguntas eran positivas.
2016 2017 2018	Base cursos específicos 2016 Base curso Hablemos de sexualidad 2017 Consolidado cursos E3	Habiendo finalizado mi participación en el curso, me siento: ¿Recomendaría este curso a otro(a) docente?	Se siguió el mismo procedimiento que con Base consolidada 2016, 2017 y 1018.	Caben las mismas observaciones del caso anterior.

4. Indicador: Porcentaje de docentes que responden la encuesta de que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con las acciones formativas en que participaron durante el año t..

Año	Base de datos	Preguntas escogidas	Criterios evaluativos	Observaciones
2016 2017 2018	Base consolidada 2016 Base consolidada 2017 Base consolidada 2018 Consolidado cursos E3	<p>2.1. El Tutor o la Tutora estimuló la participación y la permanencia en el curso valorando mis intervenciones, mis avances y esfuerzo.</p> <p>2.2. El Tutor o la Tutora guió disciplinar y pedagógicamente mi participación facilitando la comprensión de los contenidos y de las actividades del curso.</p> <p>2.3. El Tutor o la Tutora retroalimentó mi participación en los actividades de Aplicación o de Transferencia al aula, indicándome en qué había avanzado y en qué era necesario mejorar para el logro de los aprendizajes del curso.</p> <p>2.4. El Tutor o la Tutora animó el debate de los Foros (Acompañamiento disciplinar y/o de Unidad) invitándome a participar, orientando y centrando la discusión.</p> <p>2.5. En el Foro Consultas el Tutor o la Tutora respondió oportunamente mis consultas (24 horas) y me invitó a participar en las actividades del curso recordándome fechas y eventos.</p> <p>2.6. El Tutor o la Tutora me entregó instrucciones claras que facilitaron la realización de tareas y trabajos durante el desarrollo del curso.</p> <p>3.1. El diseño del curso en plataforma me permitió saber con claridad, unidad por unidad, cuáles eran las actividades que debía realizar y el orden que debía seguir.</p> <p>3.2. El acceso a la</p>	<p>Se recodificaron las respuestas, entregándoles un valor numérico: 1= Muy en desacuerdo; 2= En desacuerdo”; 3= “De acuerdo”; 4= “Muy de acuerdo”.</p> <p>Posteriormente, se calculó el promedio de esos valores en las respuestas de cada encuestado. Cuando el valor de ese promedio fue igual o mayor que 3, se consideró como satisfacción con las acciones formativas.</p> <p>En el caso de la base “Consolidado cursos E3” (2018), no hubo que hacer recodificación, porque las respuestas eran numéricas. Sin embargo, el criterio de evaluación cambió, porque estas preguntas tenían un rango de respuestas posibles entre 1 y 5. Las respuestas que se consideraron como “satisfacción con las acciones formativas” eran las que tenían un promedio igual o superior a 4. (eran valoraciones claramente</p>	<p>La selección de estas preguntas para este indicador siguió la misma racionalidad utilizada en el análisis del subcomponente 2 de PSP. Se trata de preguntas ligadas a la ejecución del curso, más que sus resultados, entendiendo que es un indicador de producción del componente y no del logro de su Propósito.</p>

		<p>Información/Actividades/Herramientas en cada unidad del curso, fue fácil e intuitivo.</p> <p>4.1. Los Cuestionarios o Actividades automatizadas del curso me permitieron evaluar los aprendizajes disciplinarios y/o pedagógicos obtenidos en el curso.</p>	positivas respecto de cada ítem)	
2016 2017	<p>Base cursos específicos 2016</p> <p>Base curso Hablemos de sexualidad 2017</p>	<p>El diseño del curso en plataforma me permitió saber con claridad, unidad por unidad, cuáles eran las actividades que debía realizar y el orden que debía seguir:</p> <p>El acceso a la Información/Actividades/Herramientas en cada unidad del curso, fue fácil e intuitivo:</p> <p>Los cuestionarios revisión ideas clave me permitieron evaluar los aprendizajes</p> <p>Los Foros me permitieron reflexionar pedagógicamente junto a mis pares, favoreciendo de esta manera la construcción colectiva del aprendizaje:</p> <p>Los foros favorecieron la construcción colectiva del aprendizaje</p> <p>El diario me permitió analizar y reflexionar con libertad sobre los temas (solo en Base cursos específicos 2016)</p> <p>La información contenida en el curso explica con claridad el propósito</p> <p>La bibliografía sugerida complementa y/o actualiza información del tema</p>	Se siguió el mismo procedimiento que con Base consolidada 2016, 2017 y 2018.	Caben las mismas observaciones del caso anterior

Para el cálculo de los porcentajes de logro de cada indicador en el periodo 2015-2018, se trabajó con las bases descritas, de forma separada. Es decir, se calculó el logro de cada indicador de forma independiente, en una primera instancia. Luego, se obtuvo el porcentaje final del indicador para cada año, sumando el total de encuestas en que la expectativa del indicador si cumplía y el total en que esta expectativa no se cumplía. Sobre la base del total de respuestas obtenidas se calculó el porcentaje de cada indicador. Esto es importante de aclarar, porque el uso diferenciado de las bases de datos se consideró para mantener un orden en el análisis y no mezclar preguntas con categorías de respuesta diferentes. Luego de ello, al tener un indicador de cada base de datos, se construyó el indicador final de cada año, considerando el total de respuestas.

Finalmente, las bases de datos desarrolladas a partir de estos procedimientos, fueron enviados al panel de evaluación, para contar con su validación y aprobación.

Se adjunta a este informe las bases de datos utilizadas para la sistematización y análisis de información.

II. Resultados según indicador.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del análisis de las bases de datos, para responder al requerimiento de información de cada indicador solicitado. Es importante mencionar que, debido a que cada indicador se realiza con un conjunto de preguntas diferentes de las bases de datos, las cifras totales desde las que se hace el cálculo varían, dependiendo del número de participantes que responden el conjunto de preguntas que “alimenta” cada indicador.

En el Anexo se adjuntan los resultados individuales para cada año considerado en el estudio complementario

Síntesis de resultados por indicador.

A continuación, se presentan de forma agregada los resultados de los indicadores, considerando el conjunto de los años. A ellos se agrega un breve análisis de tendencias.

Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente

	2016		2017		2018	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Sí	1.810	94,3	2.444	95,1	1.995	92,0
No	110	5,7	125	4,9	173	8,0
Total	1.920	100	2.569	100	2.168	100

Los resultados evidencian una positiva percepción de la contribución recibida respecto del ejercicio profesional. En cada año de evaluación este porcentaje superó el 90%, con un leve descenso en 2018.

Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente

	2016		2017		2018	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Sí	1.670	87,2	2.281	89,8	1.790	82,6

No	245	12,8	259	10,2	378	17,4
Total	1.915	100	2.540	100	2.168	100

En relación con la pertinencia de la oferta de los programas del subcomponente 1.1, nuevamente se mantiene una valoración positiva de parte de los participantes, en este caso levemente inferior al indicador anterior, fluctuando entre 82,6% y 89,8%. Nuevamente, se advierte un leve descenso entre 2017 y 2018.

Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida

	2016		2017		2018	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Sí	1.493	77,8	1.940	75,6	1.723	79,5
No	427	22,2	625	24,4	445	20,5
	1.920	100	2.565	100	2.168	100

En relación al cumplimiento de expectativas de calidad, en relación a la oferta formativa del subcomponente 1.1, al menos tres cuartas partes de los beneficiarios mantuvieron una valoración positiva. En este caso, 2018 fue el año más favorable con 79,5%, y 2017 obtuvo un porcentaje relativamente inferior, con 75,6%.

Porcentaje de docentes que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con las acciones formativas en que participaron durante el año t.

	2016		2017		2018	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Sí	1.624	84,3	2.168	83,8	1.808	83,4
No	303	15,7	419	16,2	360	16,6
Total	1.927	100	2.587	100	2.168	100

Finalmente, los resultados de la satisfacción de los beneficiarios respecto de la oferta formativa del subcomponente 1.1 vuelven a ser mayoritariamente positivos, en este caso superando todos los años el 83% del total. En este caso, los porcentajes de satisfacción son muy similares entre los años analizados.

Subcomponente 1.2

En relación a este Subcomponente debía reportarse información para los siguientes indicadores:

Indicadores a nivel de Propósito.

2) Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente.

5) Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente de la oferta de programas de formación continua.

Indicador a nivel de Componente.

15) Porcentaje de profesores(as) que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con los PSP.

A continuación, se presentan las bases de datos provistas para hacer el análisis de los indicadores de este componente.

Año	Nombre Base de datos
2015	Encuesta PSP 2015 corr DM MRUN
2016	Encuesta PSP 2016 corr DM MRUN
2017	Encuesta PSP 2017 corr DM MRUN
2018	Encuesta PSP 2018 corr DM RUN

III. Procedimientos de sistematización y análisis.

A continuación, se presentan los procedimientos seguidos para la sistematización y análisis de las bases de datos, para generar la información requerida en los indicadores.

1. Se agregaron los textos completos de las preguntas de las encuestas, que aparecían cortados en la base de datos.
2. Se “limpiaron” las bases de datos de los años 2015, 2016, 2017 y 2018, eliminando filas que contenían información textual. Luego, se identificaron las respuestas en las que solo habían datos de participantes, pero que no habían contestado ninguna pregunta. Estas filas de la base de datos también se eliminaron, para contabilizar un total de respuestas válidas de la encuesta.
3. Luego de ello, para responder a los requerimientos de los indicadores solicitados, se tomó un conjunto de decisiones que se describen a continuación:
 - Para el indicador “Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente” se consideró el conjunto de las preguntas del punto I de la encuesta, que aludían a esta temática”. Como las respuestas consideraban respuestas que tenían un rango entre 1 y 7, se calculó el promedio de estos valores en la respuesta de cada beneficiario. Como el indicador solicitaba que los beneficiarios indicaran que la formación contribuiría a la calidad del ejercicio profesional, este promedio en sí mismo no era suficiente. Por ello, se tomó la decisión de considerar que, si el promedio de las respuestas era igual o superior a 6, se consideraría que la opinión del beneficiario indicaba que habría una contribución favorable. Para marcar este atributo, se agregó una columna adicional al lado del promedio, entre la palabra “sí” se agregó a los promedios iguales o superiores a 6 y la palabra “no”, a los promedios inferiores a ese número. Esta decisión se funda en que la escala entre 1 y 7 es correspondiente con las notas de las evaluaciones en educación, y existe consenso que las calificaciones iguales o superiores a 6 se consideran como buenas o muy buenas¹⁴⁰. Posteriormente, se calculó el porcentaje de participantes que calificaron el conjunto de las preguntas seleccionadas con nota igual o superior a 6. Los resultados se presentan en la “pestaña” llamada *Resultados* de cada base de datos.
 - Para el indicador “Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente de la oferta de programas de formación continua”, se seleccionaron las preguntas del punto II de la encuesta, más una del punto III, que corresponde exactamente a la pertinencia de las actividades del curso. Luego de ello, se repitió el procedimiento mencionado anteriormente.
 - Para el indicador “Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida”, se consideró exclusivamente la pregunta “Califique la calidad de PSP en el que participó”, que es la única que aborda explícitamente este término. Luego, se repitió el procedimiento ya descrito.

¹⁴⁰ Según la normativa educacional sobre evaluación y promoción, estas notas son la aprobación, por lo que se puede interpretar que 6 y 7 son calificaciones que claramente tienen una valoración positiva. Además, la escala entre 1 y 7 ha sido ampliamente utilizada en estudios e investigaciones que miden percepciones en sujetos chilenos, debido a su alto conocimiento y convergencia en la valoración entre los participantes.

- Para el indicador “Porcentaje de profesores(as) que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con los PSP”, se consideraron las preguntas contenidas en el punto III de la encuesta, que abordan evaluaciones “más concretas” de aspectos del programa. Se tomó esa decisión, debido a que este indicador está a nivel de componente y no de propósito del programa. Posteriormente, se siguió con el procedimiento ya mencionado.
- Luego de efectuar este procedimiento, las bases de datos producidas y sus resultados, fueron enviados al panel de evaluación, para su validación y aprobación.

IV. Resultados según indicador.

A continuación, se presentan los resultados del análisis realizado, según cada indicador requerido.

Síntesis de resultados por indicador.

Así como en relación con el subcomponente 1.1, a continuación se presenta una panorámica general de los resultados de los indicadores de los indicadores asociados al subcomponente de Planes de Superación Profesional.

Contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente (Igual o mayor a nota 6)

	2015		2016		2017		2018	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
No	423	38,7	523	35,7	220	32,6	521	33,1
Sí	670	61,3	944	64,3	455	67,4	1.052	66,9
Total general	1.093	100	1.467	100	675	100,0	1.573	100,0

Entre un 61,3% y un 67,4% de participantes de los PSP evaluaron con nota entre 6 y 7 las preguntas consideradas para evaluar la contribución de los programas a la calidad del ejercicio profesional.

Pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente (Igual o mayor a 6).

	2015		2016		2017		2018	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
No	345	31,9	477	32,6	137	20,4	516	32,9
Sí	738	68,1	985	67,4	534	79,6	1.051	67,1
Total general	1.083	100	1.462	100,0	671	100,0	1.567	100,0

Con porcentajes similares al indicador anterior, alrededor de dos tercios de los participantes evaluaron con notas entre 6 y 7 las preguntas consideradas para construir el indicador relacionado con la pertinencia de los programas a las necesidades vinculadas al ejercicio profesional. En el caso de este indicador, los resultados prácticamente no tuvieron variación entre los años que considera la evaluación, salvo en 2017, en que fue más de 10 puntos porcentuales superior al resto de los años.

Cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida. (igual o mayor a 6).

	2015		2016		2017		2018	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%

No	266	24,3	290	19,8	110	16,3	352	22,4
Sí	827	75,7	1.175	80,2	564	83,7	1.221	77,6
Total general	1.093	100	1.465	100,0	674	100,0	1.573	100,0

Al menos tres cuartas partes de los participantes encuestados evaluaron de forma positiva el cumplimiento de las expectativas de calidad de los programas PSP en que participaron. Nuevamente, el año 2017 tuvo la valoración más favorable, mientras que el año 2017 tuvo una evaluación relativamente menor.

Declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con los PSP (igual o mayor a 6)

	2015		2016		2017		2018	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
No	241	22,1	266	18,1	85	12,6	300	19,1
Sí	850	77,9	1.201	81,9	589	87,4	1.274	80,9
Total general	1.091	100	1.467	100,0	674	100,0	1.574	100,0

Salvo en el año 2017, en 2016, 2017 y 2018 al menos un 80% de los participantes encuestados evaluaron con nota entre 6 y 7 las preguntas consideradas para el indicador de satisfacción de los beneficiarios PSP.

Componente 2.

En relación a este Subcomponente debía reportarse información para los siguientes indicadores:

Indicadores a nivel de Propósito.

2) Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente.

5) Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente.

Indicador a nivel de Componente.

10) Porcentaje de docentes que responden la encuesta de que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con las acciones formativas en que participaron durante el año t.

Respecto de este componente, CPEIP mencionó que no tenía información sistematizada sobre aplicación de encuestas de satisfacción a los participantes. Específicamente, se hizo mención a la siguiente información el día 08 de abril.

“Como se dijo en respuesta del día 21-03, existe un diseño de encuestas de satisfacción que se implementó a partir de postítulos que comenzaron a fines del 2017. Los postítulos tienen una duración de más de un año, y en algunos casos más de 2. Dada la extensión de los postítulos, los que comenzaron el 2017 todavía no han terminado y no tienen respuestas a las encuestas implementadas.

Los postítulos que iniciaron antes del 2017, no tienen encuesta de satisfacción”.

Frente a esta situación, el panel de evaluación, en conjunto con el consultor, convinieron en que podría ser de utilidad solicitar informes de ejecución de los postítulos, elaborados por las entidades ejecutoras, para identificar desde allí se había menciones a la aplicación de encuestas de satisfacción.

Luego de la solicitud hecha por el panel de evaluación, se recibió la carpeta “Informes finales Componente 2”, que contenía los informes elaborados por las siguientes universidades:

Año	Universidad
2015	Universidad de Antofagasta Universidad de La Serena Universidad de Tarapacá UMCE (Ejecución Graneros) UMCE (Ejecución Santiago) UNAP (Ejecución Iquique) UNAP (Ejecución Tocopilla) UPLA
2016	UMCE (Ejecución Graneros) USACH UDEC (Ejecución Profesionales y Técnicos de Nivel Superior) ULL (Ejecución Profesionales y Técnicos de Nivel Superior) UNAP Iquique (Ejecución Profesionales y Técnicos de Nivel Superior)
2017	U Austral UCM (Ejecuciones Linares, Talca L y C, Talca Matemática, Curicó) UCT (Ejecuciones Malleco, Cautín Norte, Cautín Sur) UDEC (Ejecuciones Matemática, Ciencias Naturales Concepción, Matemática Ñuble, Lenguaje Bío Bío, Ciencias Naturales) ULL (Ejecuciones Llanquihue, Osorno) USACH (Historia, Matemática poniente, Ciencias Naturales, Matemática Cordillera, Lenguaje, Lenguaje) PUCV UCT (Ejecuciones Malleco, Cautín) UDEC (Ejecuciones Bío Bío, Concepción, Ñuble) U Austral ULL U Austral U Austral (Castro, Osorno, Valdivia) UCM UDEC

Se hizo revisión de la totalidad de los informes mencionados. De ellos, solo se identificó un reporte de satisfacción, del informe de la Universidad de Concepción, ejecución Biobío, Gran Compra 31808. Lo anterior impide la realización de la sistematización necesaria para contar con la información requerida por los indicadores.

VI. Indicadores agregados a nivel de Propósito.

El panel de evaluación solicitó contar con resultados agregados de los indicadores a nivel de Propósito. Estos fueron construidos a partir de la sumatoria de los resultados de los subcomponentes 1.1 y 1.2. Luego, el cálculo de los porcentajes consideró como “n” al total de respuestas obtenidas en las encuestas de ambos subcomponentes, salvo en 2015, donde solo había datos para el subcomponente 1.2. Tal como en el caso de los resultados por subcomponente, “S” corresponde a la presencia positiva del atributo

evaluativo en la respuesta del encuestado, mientras que “No”, alude a la ausencia de este atributo positivo.

Es importante considerar que estos resultados deben analizarse con cautela, debido a que han sido contruidos siguiendo diferentes procedimientos, tal como se indicó en los capítulos correspondientes. Esto se debe a que hay diferencias tanto en las preguntas de las encuestas, como en las categorías de respuesta.

Para la elaboración de los indicadores agregados, se consideró la totalidad de datos disponibles. Esto implica que el año 2015 incluye únicamente la información del subcomponente 1.2. Mientras, en los años 2016, 2017 y 2018, los indicadores se compusieron con los datos sistematizados de los subcomponentes 1.1 y 1.2. Eso explica la diferencia del total de respuestas en 2015, en relación con los siguientes años.

A continuación, se presentan los resultados.

Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente

	2015		2016		2017		2018	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
No	423	38,7	633	18,7	345	10,6	694	18,6
Sí	670	61,3	2.754	81,3	2.899	89,4	3.047	81,4
Total general	1.093	100,0	3.387	100,0	3.244	100,0	3.741	100,0

Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente

	2015		2016		2017		2018	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
No	345	31,9	722	21,4	396	12,3	894	23,9
Sí	738	68,1	2.655	78,6	2.815	87,7	2.841	76,1
Total general	1.083	100	3.377	100,0	3.211	100,0	3.735	100,0

Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida

	2015		2016		2017		2018	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
No	266	24,3	717	21,2	735	22,7	797	21,3
Sí	827	75,7	2.668	78,8	2.504	77,3	2.944	78,7
Total general	1.093	100	3.385	100,0	3.239	100,0	3.741	100,0

Los resultados de los indicadores a nivel agregado son consistentes con la información provista a nivel de subcomponentes. Allí se puede observar que todos los indicadores alcanzaron resultados favorables. Salvo en dos indicadores del año 2015 (que solo cuentan con información del subcomponente 1.2) al menos tres cuartas partes de los beneficiario estableció juicios favorables respecto de su formación. En

esta línea, el indicador de contribución al ejercicio profesional fue el que obtuvo mayores porcentajes de evaluación positiva -con excepción del año 2015-, mientras que el indicador de pertinencia y de calidad contaron con resultados similares entre sí, ambos de igual forma mayoritariamente positivos.

3. Otros análisis realizados para el panel de evaluación.

Teniendo en consideración la falta de información para completar los indicadores del Componente 2 del programa, se planteó la posibilidad de que el consultor colaborara con el panel de evaluación en el desarrollo de caracterización de los beneficiarios, considerando los resultados en los indicadores relacionados con la percepción de los actores.

El panel de evaluación proveyó al consultor bases de datos con los MRUN de beneficiarios del programa, considerando género, edad, años de experiencia, dependencia y urbano/ rural, para los diferentes años involucrados en la evaluación del programa. Además, se proporcionó una base de datos con resultados de la Evaluación Docente nacional.

Luego de recibir esta información, se cruzó con las bases de datos desarrolladas para completar los indicadores que incluía este Estudio Complementario. Para ello, se utilizó la función "BUSCARV" de Excel, cuyo objetivo es encontrar un valor dentro de un rango de datos, lo que permite hacer una búsqueda de un valor dentro de una tabla y saber si dicho valor existe o no. En este caso, la búsqueda se basaba en el MRUN de los beneficiarios del programa, lo que permite vincular los resultados elaborados sobre las encuestas de satisfacción con las otras bases de datos que fueron proporcionadas.

A continuación, se presentan los resultados de los cruces realizados. Las bases de datos elaboradas para este proceso se adjuntan a este informe.

V. Cruces para Subcomponente 1.1.

Se establecen las siguientes consideraciones para la lectura de los datos presentados en los cruces del Subcomponente 1.1.

1) Para simplificar el nombre de las tablas, se dejó una palabra para dar cuenta del indicador sobre el que se hace el cruce:

- "Contribuirá" alude al indicador "Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente".

- "Pertinencia" alude al indicador "Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente de la oferta de programas de formación continua".

- "Calidad" alude al indicador "Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida".

- "Satisfacción" alude al indicador "Porcentaje de docentes que responden la encuesta de que declaran sentirse "muy satisfechos y satisfechos" con las acciones formativas/ PSP en que participaron".

2) Todas las tablas se dividen en resultados "Sí" y "No", en la misma lógica de los resultados que se reportaron para ambos subcomponentes, donde "Sí", corresponde a la presencia del atributo (pertinencia, calidad, etc,) y "No" a su ausencia, desde el análisis de la percepción de los encuestados.

3) Los porcentajes están calculados dentro de cada año.

Tabla de contingencia doc_genero * Contribuirá								
			2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
doc_genero	Hombre	Recuento	30	356	32	533	36	428

		% dentro de doc_genero	1,87	22,15	1,39	23,15	1,82	21,63
	Mujer	Recuento	63	1158	78	1659	117	1398
		% dentro de doc_genero	3,92	72,06	3,39	72,07	5,91	70,64
Total		Recuento	93	1514	110	2192	153	1826
Tabla de contingencia doc_genero * Pertinencia								
			2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
doc_genero	Hombre	Recuento	55	331	60	501	83	381
		% dentro de doc_genero	3,43	20,65	2,64	22,02	4,19	19,25
	Mujer	Recuento	160	1057	163	1551	266	1249
		% dentro de doc_genero	9,98	65,94	7,16	68,18	13,44	63,11
Total		Recuento	215	1388	223	2052	349	1630
Tabla de contingencia doc_genero * Calidad								
			2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
doc_genero	Hombre	Recuento	102	284	138	425	104	360
		% dentro de doc_genero	6,35	17,68	6,00	18,49	5,26	18,19
	Mujer	Recuento	247	973	420	1316	309	1206
		% dentro de doc_genero	15,38	60,59	18,27	57,24	15,61	60,94
Total		Recuento	349	1257	558	1741	413	1566
Tabla de contingencia doc_genero * Satisfacción								
			2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
doc_genero	Hombre	Recuento	72	314	79	489	82	382
		% dentro de doc_genero	4,47	19,52	3,41	21,11	4,14	19,30
	Mujer	Recuento	177	1046	296	1452	245	1270
		% dentro de doc_genero	11,00	65,01	12,78	62,69	12,38	64,17
Total		Recuento	249	1360	375	1941	327	1652
Tabla de contingencia cod_depe2 * Contribuirá								
			2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
cod_depe2	Municipal	Recuento	43	759	41	949	74	856
		% dentro de cod_depe2	3	47	2	41	3,7	43,3
	Particular Subvencionado	Recuento	48	734	68	1215	79	942
		% dentro de cod_depe2	3	46	3	52	4,0	47,6
	Particular pagado	Recuento	1	3	0	1	0	4
		% dentro de cod_depe2	0	0	0	0	0,0	0,2
	C. Administración Delegada	Recuento	1	18	2	53	0	23
		% dentro de cod_depe2	0	1	0	2	0,0	1,2
	Servicio local de Educación	Recuento	0	0	0	0	0	1

		% dentro de cod_depe2	0	0	0	0	0,0	0,1
Total		Recuento	93	1514	111	2218	153	1826
Tabla de contingencia cod_depe2 * Pertinencia								
			2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
cod_depe2	Municipal	Recuento	104	696	99	882	162	768
		% dentro de cod_depe2	6	43	0	1	8,2	38,8
	Particular Subvencionado	Recuento	109	671	123	1143	180	841
		% dentro de cod_depe2	7	42	0	1	9,1	42,5
	Particular pagado	Recuento	1	3	0	1	0	4
		% dentro de cod_depe2	0	0	0	1	0,0	0,2
	C. Administración Delegada	Recuento	1	18	1	26	7	16
		% dentro de cod_depe2	0	1	0	1	0,4	0,8
	Servicio local de Educación	Recuento	0	0	0	0	0	1
		% dentro de cod_depe2	0	0	0	0	0,0	0,1
Total		Recuento	215	1388	223	2052	349	1630
Tabla de contingencia cod_depe2 * Calidad								
			2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
cod_depe2	Municipal	Recuento	181	621	232	757	188	742
		% dentro de cod_depe2	11	39	10	33	9,5	37,5
	Particular Subvencionado	Recuento	162	619	322	959	220	801
		% dentro de cod_depe2	10	39	14	42	11,1	40,5
	Particular pagado	Recuento	0	4	0	1	0	4
		% dentro de cod_depe2	0	0	0	0	0,0	0,2
	C. Administración Delegada	Recuento	6	13	4	24	5	18
		% dentro de cod_depe2	0	1	0	1	0,3	0,9
	Servicio local de Educación	Recuento	0	0	0	0	0	1
		% dentro de cod_depe2	0	0	0	0	0,0	0,1
Total		Recuento	349	1257	558	1740	413	1566
Tabla de contingencia cod_depe2 * Satisfacción								
			2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
cod_depe2	Municipal	Recuento	122	681	171	825	159	771
		% dentro de cod_depe2	8	42	7	36	8,0	39,0
	Particular Subvencionado	Recuento	123	660	200	1091	162	859
		% dentro de cod_depe2	8	41	9	47	8,2	43,4

	Particular pagado	Recuento	0	4	0	1	0	4
		% dentro de cod_depe2	0	0	0	0	0,0	0,2
	C. Administración Delegada	Recuento	4	15	4	24	5	18
		% dentro de cod_depe2	0	1	0	1	0,3	0,9
	Servicio local de Educación	Recuento	0	0	0	0	1	0
		% dentro de cod_depe2	0	0	0	0	0,1	0,0
Total		Recuento	249	1360	375	1941	327	1652

Tabla de contingencia rural_rbd * Contribuirá

		2016		2017		2018		
		No	Sí	No	Sí	No	Sí	
rural_rbd	Urbana	Recuento	79	1250	97	1882	136	1592
		% dentro de rural_rbd	5	78	4	82	6,9	80,4
	Rural	Recuento	14	264	13	310	17	234
		% dentro de rural_rbd	0,87	16,43	0,56	13,47	0,9	11,8
Total		Recuento	93	1514	110	2192	153	1826

Tabla de contingencia rural_rbd * Pertinencia

		2016		2017		2018		
		No	Sí	No	Sí	No	Sí	
rural_rbd	Urbana	Recuento	177	1150	188	1767	304	1424
		% dentro de rural_rbd	11,04	71,74	8,26	77,67	15,4	72,0
	Rural	Recuento	38	238	35	285	45	206
		% dentro de rural_rbd	2,37	14,85	1,54	12,53	2,3	10,4
Total		Recuento	215	1388	223	2052	349	1630

Tabla de contingencia rural_rbd * Calidad

		2016		2017		2018		
		No	Sí	No	Sí	No	Sí	
rural_rbd	Urbana	Recuento	289	1039	491	1486	367	1361
		% dentro de rural_rbd	18,00	64,69	21,36	64,64	18,5	68,8
	Rural	Recuento	60	218	67	255	46	205
		% dentro de rural_rbd	3,74	13,57	2,91	11,09	2,3	10,4
Total		Recuento	349	1257	558	1741	413	1566

Tabla de contingencia rural_rbd * Satisfacción

		2016		2017		2018		
		No	Sí	No	Sí	No	Sí	
rural_rbd	Urbana	Recuento	206	1125	327	1665	281	1447
		% dentro de rural_rbd	12,80	69,92	14,12	71,89	14,2	73,1
	Rural	Recuento	43	235	48	276	46	205
		% dentro de rural_rbd	2,67	14,61	2,07	11,92	2,3	10,4
Total		Recuento	249	1360	375	1941	327	1652

Tabla de contingencia Edad recodificada * Contribuirá

--	--	--	--	--	--	--	--	--

			2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
Edad recodificada	21 a 30	Recuento	32	474	34	726		
		% dentro de Edad recodificada	1,99	29,50	1,49	31,80		
	31 a 40	Recuento	33	521	45	845		
		% dentro de Edad recodificada	2,05	32,42	1,97	37,01		
	31 a 40	Recuento	15	335	21	379		
		% dentro de Edad recodificada	0,93	20,85	0,92	16,60		
	41 a 50	Recuento	12	159	8	222		
		% dentro de Edad recodificada	0,75	9,89	0,35	9,72		
	51 a 60	Recuento	1	25	1	2		
		% dentro de Edad recodificada	0,06	1,56	0,04	0,09		
Total		Recuento	93	1514	109	2174		
Tabla de contingencia Edad recodificada * Pertinencia								
			2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
Edad recodificada	21 a 30	Recuento	64	442	76	673		
		% dentro de Edad recodificada	3,99	27,57	3,37	29,82		
	31 a 40	Recuento	57	495	77	803		
		% dentro de Edad recodificada	3,56	30,88	3,41	35,58		
	31 a 40	Recuento	58	290	46	351		
		% dentro de Edad recodificada	3,62	18,09	2,04	15,55		
	41 a 50	Recuento	29	142	22	206		
		% dentro de Edad recodificada	1,81	8,86	0,97	9,13		
	51 a 60	Recuento	7	19	1	2		
		% dentro de Edad recodificada	0,44	1,19	0,04	0,09		
Total		Recuento	215	1388	222	2035		
Tabla de contingencia Edad recodificada * Calidad								
			2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
Edad recodificada	21 a 30	Recuento	120	386	196	562		
		% dentro de Edad recodificada	7,47	24,03	8,59	24,64		
	31 a 40	Recuento	116	437	209	682		
		% dentro de Edad recodificada	7,22	27,21	9,16	29,90		
	31 a 40	Recuento	69	281	98	302		
		% dentro de Edad recodificada	4,30	17,50	4,30	13,24		
	41 a 50	Recuento	34	137	49	181		
		% dentro de Edad recodificada	2,12	8,53	2,15	7,94		
	51 a 60	Recuento	10	16	0	2		
		% dentro de Edad recodificada	0,62	1,00	0,00	0,09		
Total		Recuento	349	1257	552	1729		

Tabla de contingencia Edad recodificada * Satisfacción								
			2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
Edad recodificada	21 a 30	Recuento	64	442	116	645		
		% dentro de Edad recodificada	3,98	27,45	5,05	28,09		
	31 a 40	Recuento	85	469	143	754		
		% dentro de Edad recodificada	5,28	29,13	6,23	32,84		
	31 a 40	Recuento	64	289	76	328		
		% dentro de Edad recodificada	3,98	17,95	3,31	14,29		
	41 a 50	Recuento	29	142	35	196		
		% dentro de Edad recodificada	1,80	8,82	1,52	8,54		
	51 a 60	Recuento	8	18	0	3		
		% dentro de Edad recodificada	0,50	1,12	0,00	0,13		
Total		Recuento	250	1360	370	1926		

Tabla de contingencia Experiencia titulación rec * Contribuirá								
			2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
Experiencia titulación rec	0 a 5	Recuento	33	557	41	878		
		% dentro de Experiencia titulación rec	2,26	38,23	1,81	38,82		
	5 a 10	Recuento	29	447	35	615		
		% dentro de Experiencia titulación rec	1,99	30,68	1,55	27,19		
	11 a 20	Recuento	15	293	21	410		
		% dentro de Experiencia titulación rec	1,03	20,11	0,93	18,13		
	21 a 30	Recuento	11	11	8	166		
		% dentro de Experiencia titulación rec	0,75	0,75	0,35	7,34		
	31 a 40	Recuento	4	53	3	79		
		% dentro de Experiencia titulación rec	0,27	3,64	0,13	3,49		
	Más de 40	Recuento	0	4	1	5		
		% dentro de Experiencia titulación rec	0,00	0,27	0,04	0,22		
Total		Recuento	92	1365	109	2153		

Tabla de contingencia Experiencia titulación rec * Pertinencia								
			2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí
Experiencia titulación rec	0 a 5	Recuento	7	525	87	821		
		% dentro de Experiencia	0,45	33,94	3,89	36,75		

		titulación rec						
	5 a 10	Recuento	63	411	54	586		
		% dentro de Experiencia titulación rec	4,07	26,57	2,42	26,23		
	11 a 20	Recuento	44	262	47	380		
		% dentro de Experiencia titulación rec	2,84	16,94	2,10	17,01		
	21 a 30	Recuento	50	124	25	148		
		% dentro de Experiencia titulación rec	3,23	8,02	1,12	6,62		
	31 a 40	Recuento	11	46	6	75		
		% dentro de Experiencia titulación rec	0,71	2,97	0,27	3,36		
	Más de 40	Recuento	0	4	0	5		
		% dentro de Experiencia titulación rec	0,00	0,26	0,00	0,22		
Total		Recuento	175	1372	219	2015		

Tabla de contingencia Experiencia titulación rec * Calidad

		2016		2017		2018		
		No	Sí	No	Sí	No	Sí	
Experiencia titulación rec	0 a 5	Recuento	124	466	213	703		
		% dentro de Experiencia titulación rec	7,82	29,40	9,62	31,74		
	5 a 10	Recuento	114	361	165	485		
		% dentro de Experiencia titulación rec	7,19	22,78	7,45	21,90		
	11 a 20	Recuento	55	253	107	325		
		% dentro de Experiencia titulación rec	3,47	15,96	4,83	14,67		
	21 a 30	Recuento	31	120	43	131		
		% dentro de Experiencia titulación rec	1,96	7,57	1,94	5,91		
	31 a 40	Recuento	18	39	18	63		
		% dentro de Experiencia titulación rec	1,14	2,46	0,81	2,84		
	Más de 40	Recuento	0	4	1	4		
		% dentro de Experiencia titulación rec	0,00	0,25	0,05	0,18		
Total		Recuento	342	1243	504	1711		

Tabla de contingencia Experiencia titulación rec * Satisfacción

		2016		2017		2018		
		No	Sí	No	Sí	No	Sí	
Experiencia titulación rec	0 a 5	Recuento	70	521	133	787		
		% dentro de Experiencia titulación rec	4,41	32,81	5,86	34,67		

	5 a 10	Recuento	85	392	112	542		
		% dentro de Experiencia titulación rec	5,35	24,69	4,93	23,88		
	11 a 20	Recuento	46	262	75	362		
		% dentro de Experiencia titulación rec	2,90	16,50	3,30	15,95		
	21 a 30	Recuento	28	123	31	144		
		% dentro de Experiencia titulación rec	1,76	7,75	1,37	6,34		
	31 a 40	Recuento	15	42	18	66		
		% dentro de Experiencia titulación rec	0,94	2,64	0,79	2,91		
	Más de 40	Recuento	0	4	0	0		
		% dentro de Experiencia titulación rec	0,00	0,25	0,00	0,00		
Total		Recuento	244	1344	369	1901		

De los cuadros recién presentados, la conclusión general que se extrae es que los atributos de las variables de caracterización no hacen diferencias relevantes a la hora de establecer una valoración respecto de la contribución, pertinencia, calidad y satisfacción con los programas en que se participó. Este patrón se distinguió en todas las variables consideradas para el análisis.

Cruces para Subcomponente 1.2.

Se establecen las siguientes consideraciones para la lectura de los datos presentados en los cruces del Subcomponente 1.2.

1) Para simplificar el nombre de las tablas, se dejó una palabra para dar cuenta del indicador sobre el que se hace el cruce:

- "Contribuirá" alude al indicador "Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente".

- "Pertinencia" alude al indicador "Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente de la oferta de programas de formación continua".

- "Calidad" alude al indicador "Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida".

- "Satisfacción" alude al indicador "Porcentaje de docentes que responden la encuesta de que declaran sentirse "muy satisfechos y satisfechos" con las acciones formativas/ PSP en que participaron".

2) Todas las tablas se dividen entre resultados "Sí" y "No", en la misma lógica de los resultados que se reportaron para ambos subcomponentes, donde "Sí", corresponde a la presencia del atributo (pertinencia, calidad, etc,) y "No" a su ausencia, desde el análisis de la percepción de los encuestados.

3) Los porcentajes están calculados dentro de cada año.

Tabla de contingencia doc_genero * Contribuirá PSP				
	2015	2016	2017	2018

			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
doc_genero	Hombre	Recuento	174	249	191	324	93	174	208	396
		% dentro de doc_genero	16,07	22,99	13,17	22,34	13,84	25,89	13,29	25,30
	Mujer	Recuento	247	413	326	609	126	279	312	649
		% dentro de doc_genero	22,81	38,13	22,48	42,00	18,75	41,52	19,94	41,47
Total		Recuento	421	662	517	933	219	453	520	1045

Tabla de contingencia doc_genero * Pertinencia PSP

			2015		2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
doc_genero	Hombre	Recuento	106	314	171	342	62	204	208	393
		% dentro de doc_genero	9,88	29,26	11,83	23,67	9,28	30,54	13,34	25,21
	Mujer	Recuento	234	419	301	631	75	327	308	650
		% dentro de doc_genero	21,81	39,05	20,83	43,67	11,23	48,95	19,76	41,69
Total		Recuento	733	340	472	973	137	531	516	1043

Tabla de contingencia doc_genero * Calidad PSP

			2015		2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
doc_genero	Hombre	Recuento	100	323	101	414	52	215	135	469
		% dentro de doc_genero	9,23	29,82	6,98	28,59	7,75	32,04	8,63	29,97
	Mujer	Recuento	166	494	185	748	58	346	217	744
		% dentro de doc_genero	15,33	45,61	12,78	51,66	8,64	51,56	13,87	47,54
Total		Recuento	266	817	286	1162	110	561	352	1213

Tabla de contingencia doc_genero * Satisfacción PSP

			2015		2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
doc_genero	Hombre	Recuento	101	322	85	430	52	215	122	482
		% dentro de doc_genero	9,34	29,79	5,86	29,66	7,75	32,04	7,79	30,78
	Mujer	Recuento	139	519	176	759	58	346	178	784
		% dentro de doc_genero	12,86	48,01	12,14	52,34	8,64	51,56	11,37	50,06
Total		Recuento	240	841	261	1189	110	561	300	1266

Tabla de contingencia cod_depe2 * Contribuirá PSP

			2015		2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
cod_depe2	Municipal	Recuento	401	641	501	894	214	437	493	1012

		% dentro de cod_depe2	37,03	59,19	34,55	61,66	31,85	65,03	31,50	64,66
	Particular Subvencionado	Recuento	20	20	15	37	5	16	24	29
		% dentro de cod_depe2	1,85	1,85	1,03	2,55	0,74	2,38	1,53	1,85
	Servicio local de Educación	Recuento	0	1	0	0	0	0	3	4
		% dentro de cod_depe2	0,00	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,19	0,26
	Particular pagado	Recuento	0	0	1	0	0	0	0	0
		% dentro de cod_depe2	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	C. Administración Delegada	Recuento	0	0	0	2	0	0	0	0
		% dentro de cod_depe2	0,00	0,00	0,00	0,14	0,00	0,00	0,00	0,00
		Recuento	421	662	517	933	219	453	520	1045

Tabla de contingencia cod_depe2 * Pertinencia PSP

		2015		2016		2017		2018		
		No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	
cod_depe2	Municipal	Recuento	701	331	454	936	133	514	488	1011
		% dentro de cod_depe2	65,33	30,85	31,42	64,78	19,91	76,95	31,30	64,85
	Particular Subvencionado	Recuento	32	8	17	35	4	17	25	28
		% dentro de cod_depe2	2,98	0,75	1,18	2,42	0,60	2,54	1,60	1,80
	Servicio local de Educación	Recuento	0	1	0	0	0	0	3	4
		% dentro de cod_depe2	0,00	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,19	0,26
	Particular pagado	Recuento	0	0	1	0	0	0	0	0
		% dentro de cod_depe2	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	C. Administración Delegada	Recuento	0	0	0	2	0	0	0	0
		% dentro de cod_depe2	0,00	0,00	0,00	0,14	0,00	0,00	0,00	0,00
Total		Recuento	733	340	472	973	137	531	516	1043

Tabla de contingencia cod_depe2 * Calidad PSP

		2015		2016		2017		2018		
		No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	
cod_depe2	Municipal	Recuento	251	791	274	1119	108	542	337	1168
		% dentro de cod_depe2	23,18	73,04	18,92	77,28	16,10	80,77	21,53	74,63
	Particular Subvencionado	Recuento	15	25	12	40	2	19	13	40
		% dentro de cod_depe2	1,39	2,31	0,83	2,76	0,30	2,83	0,83	2,56
	Servicio local de Educación	Recuento	0	1	0	0	0	0	2	5

		% dentro de cod_depe2	0,00	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	0,32
	Particular pagado	Recuento	0	0	0	1	0	0	0	0
		% dentro de cod_depe2	0,00	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00
	C. Administración Delegada	Recuento	0	0	0	2	0	0	0	0
		% dentro de cod_depe2	0,00	0,00	0,00	0,14	0,00	0,00	0,00	0,00
Total		Recuento	266	817	286	1162	110	561	352	1213

Tabla de contingencia cod_depe2 * Satisfacción PSP

			2015		2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
cod_depe2	Municipal	Recuento	226	814	248	1147	108	542	285	1221
		% dentro de cod_depe2	20,91	75,30	17,10	79,10	16,10	80,77	18,20	77,97
	Particular Subvencionado	Recuento	14	26	13	39	2	19	14	39
		% dentro de cod_depe2	1,30	2,41	0,90	2,69	0,30	2,83	0,89	2,49
	Servicio local de Educación	Recuento	0	1	0	0	0	0	1	6
		% dentro de cod_depe2	0,00	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,06	0,38
	Particular pagado	Recuento	0	0	0	1	0	0	0	0
		% dentro de cod_depe2	0,00	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00
	C. Administración Delegada	Recuento	0	0	0	2	0	0	0	0
		% dentro de cod_depe2	0,00	0,00	0,00	0,14	0,00	0,00	0,00	0,00
Total		Recuento	240	841	261	1189	110	561	300	1266

Tabla de contingencia rural_rbd * Contribuirá PSP

			2015		2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
rural_rbd	Urbana	Recuento	320	468	368	671	175	329	420	807
		% dentro de rural_rbd	29,55	43,21	25,38	46,28	26,04	48,96	26,84	51,57
	Rural	Recuento	101	194	149	262	44	124	100	238
		% dentro de rural_rbd	9,33	17,91	10,28	18,07	6,55	18,45	6,39	15,21
Total		Recuento	421	662	517	933	219	453	520	1045

Tabla de contingencia rural_rbd * Pertinencia PSP

			2015		2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí

rural_rbd	Urbana	Recuento	542	237	343	694	101	399	418	807
		% dentro de rural_rbd	50,51	22,09	23,74	48,03	15,12	59,73	26,81	51,76
	Rural	Recuento	191	103	129	279	36	132	98	236
		% dentro de rural_rbd	17,80	9,60	8,93	19,31	5,39	19,76	6,29	15,14
Total		Recuento	733	340	472	973	137	531	516	1043

Tabla de contingencia rural_rbd * Calidad PSP

		2015		2016		2017		2018		
		No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	
rural_rbd	Urbana	Recuento	202	586	199	839	85	418	286	942
		% dentro de rural_rbd	18,65	54,11	13,74	57,94	12,67	62,30	18,27	60,19
	Rural	Recuento	64	231	87	323	25	143	66	271
		% dentro de rural_rbd	5,91	21,33	6,01	22,31	3,73	21,31	4,22	17,32
Total		Recuento	266	817	286	1162	110	561	352	1213

Tabla de contingencia rural_rbd * Satisfacción PSP

		2015		2016		2017		2018		
		No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	
rural_rbd	Urbana	Recuento	185	601	178	861	85	418	238	990
		% dentro de rural_rbd	17,11	55,60	12,28	59,38	12,67	62,30	15,20	63,22
	Rural	Recuento	55	240	83	328	25	143	62	276
		% dentro de rural_rbd	5,09	22,20	5,72	22,62	3,73	21,31	3,96	17,62
Total		Recuento	240	841	261	1189	110	561	300	1266

Tabla de contingencia Edad recodificada * Contribuirá PSP

		2015		2016		2017		2018		
		No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	
Edad recodificada	21 a 30	Recuento	40	52	92	128	42	75	80	172
		% dentro de Edad recodificada	3,69	4,80	6,34	8,83	6,59	11,77	5,11	10,99
	31 a 40	Recuento	103	125	148	235	55	139	167	294
		% dentro de Edad recodificada	9,51	11,54	10,21	16,21	8,63	21,82	10,67	18,79
	31 a 40	Recuento	87	136	102	216	43	104	102	236
		% dentro de Edad recodificada	8,03	12,56	7,03	14,90	6,75	16,33	6,52	15,08
	41 a 50	Recuento	150	239	137	264	60	96	126	240
		% dentro de Edad recodificada	13,85	22,07	9,45	18,21	9,42	15,07	8,05	15,34
	51 a 60	Recuento	41	110	38	90	8	15	45	103
		% dentro de Edad recodificada	3,79	10,16	2,62	6,21	1,26	2,35	2,88	6,58

Total		Recuento	421	662	517	933	208	429	520	1045
Tabla de contingencia Edad recodificada * Pertinencia PSP										
			2015		2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
Edad recodificada	21 a 30	Recuento	30	62	88	132	27	88	78	172
		% dentro de Edad recodificada	2,80	5,78	6,09	9,13	4,27	13,90	5,00	11,03
	31 a 40	Recuento	65	163	140	241	39	154	165	296
		% dentro de Edad recodificada	6,06	15,19	9,69	16,68	6,16	24,33	10,58	18,99
	31 a 40	Recuento	70	152	92	225	24	122	105	234
		% dentro de Edad recodificada	6,52	14,17	6,37	15,57	3,79	19,27	6,74	15,01
	41 a 50	Recuento	129	254	122	277	36	120	123	242
		% dentro de Edad recodificada	12,02	23,67	8,44	19,17	5,69	18,96	7,89	15,52
	51 a 60	Recuento	46	103	30	98	3	20	45	99
		% dentro de Edad recodificada	4,29	9,60	2,08	6,78	0,47	3,16	2,89	6,35
Total		Recuento	340	733	472	973	129	504	516	1043
Tabla de contingencia Edad recodificada * Calidad PSP										
			2015		2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
Edad recodificada	21 a 30	Recuento	27	65	57	163	17	100	53	198
		% dentro de Edad recodificada	2,49	6,00	3,94	11,26	2,67	15,72	3,39	12,65
	31 a 40	Recuento	63	165	97	286	30	163	121	340
		% dentro de Edad recodificada	5,82	15,24	6,70	19,75	4,72	25,63	7,73	21,73
	31 a 40	Recuento	63	160	54	264	32	115	67	272
		% dentro de Edad recodificada	5,82	14,77	3,73	18,23	5,03	18,08	4,28	17,38
	41 a 50	Recuento	91	298	61	339	27	129	83	284
		% dentro de Edad recodificada	8,40	27,52	4,21	23,41	4,25	20,28	5,30	18,15
	51 a 60	Recuento	22	129	17	110	1	22	28	119
		% dentro de Edad recodificada	2,03	11,91	1,17	7,60	0,16	3,46	1,79	7,60
Total		Recuento	266	817	286	1162	107	529	352	1213
Tabla de contingencia Edad recodificada * Satisfacción PSP										

			2015		2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
Edad recodificada	21 a 30	Recuento	23	69	45	175	17	100	46	205
		% dentro de Edad recodificada	2,13	6,38	3,10	12,07	2,67	15,72	2,94	13,09
	31 a 40	Recuento	58	170	83	300	30	163	102	359
		% dentro de Edad recodificada	5,37	15,73	5,72	20,69	4,72	25,63	6,51	22,92
	31 a 40	Recuento	51	172	57	261	32	115	51	288
		% dentro de Edad recodificada	4,72	15,91	3,93	18,00	5,03	18,08	3,26	18,39
	41 a 50	Recuento	82	305	59	342	27	129	72	295
		% dentro de Edad recodificada	7,59	28,21	4,07	23,59	4,25	20,28	4,60	18,84
	51 a 60	Recuento	26	125	17	111	1	22	29	119
		% dentro de Edad recodificada	2,41	11,56	1,17	7,66	0,16	3,46	1,85	7,60
Total		Recuento	240	841	261	1189	107	529	300	1266

Tabla de contingencia Experiencia titulación rec * Contribuirá PSP

			2015		2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
Experiencia titulación rec	0 a 5	Recuento	58	83	114	192	51	109	127	243
		% dentro de Experiencia titulación rec	5,41	7,74	7,96	13,41	7,69	16,44	8,25	0,66
	5 a 10	Recuento	102	141	148	245	55	124	116	235
		% dentro de Experiencia titulación rec	9,51	13,14	10,34	17,11	8,30	18,70	7,53	0,66
	11 a 20	Recuento	98	132	113	223	40	107	139	300
		% dentro de Experiencia titulación rec	9,13	12,30	7,89	15,57	6,03	16,14	9,03	0,66
	21 a 30	Recuento	82	148	62	112	31	51	68	110
		% dentro de Experiencia titulación rec	7,64	13,79	4,33	7,82	4,68	7,69	4,42	0,66
	31 a 40	Recuento	75	140	71	141	36	55	60	124
		% dentro de Experiencia titulación rec	6,99	13,05	4,96	9,85	5,43	8,30	3,90	0,66
	Más de 40	Recuento	4	10	1	10	2	2	4	14
		% dentro de Experiencia titulación rec	0,37	0,93	0,07	0,70	0,30	0,30	0,26	0,66

Total		Recuento	419	654	509	923	215	448	514	1026
Tabla de contingencia Experiencia titulación rec * Pertinencia PSP										
			2015		2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
Experiencia titulación rec	0 a 5	Recuento	47	93	110	196	31	126	129	240
		% dentro de Experiencia titulación rec	4,42	8,75	7,70	13,73	4,70	19,12	8,36	15,55
	5 a 10	Recuento	71	171	129	263	37	142	116	233
		% dentro de Experiencia titulación rec	6,68	16,09	9,03	18,42	5,61	21,55	7,52	15,10
	11 a 20	Recuento	78	151	108	225	25	121	143	297
		% dentro de Experiencia titulación rec	7,34	14,21	7,56	15,76	3,79	18,36	9,27	19,25
	21 a 30	Recuento	67	161	60	114	17	65	67	111
		% dentro de Experiencia titulación rec	6,30	15,15	4,20	7,98	2,58	9,86	4,34	7,19
	31 a 40	Recuento	70	140	56	156	22	69	54	126
		% dentro de Experiencia titulación rec	6,59	13,17	3,92	10,92	3,34	10,47	3,50	8,17
	Más de 40	Recuento	3	11	2	9	2	2	2	16
		% dentro de Experiencia titulación rec	0,28	1,03	0,14	0,63	0,30	0,30	0,13	1,04
Total		Recuento	336	727	465	963	134	525	511	1023
Tabla de contingencia Experiencia titulación rec * Calidad PSP										
			2015		2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
Experiencia titulación rec	0 a 5	Recuento	39	102	71	235	24	135	86	284
		% dentro de Experiencia titulación rec	3,63	9,51	4,97	16,43	3,63	20,39	5,58	18,44
	5 a 10	Recuento	62	181	89	304	32	147	79	271
		% dentro de Experiencia titulación rec	5,78	16,87	6,22	21,26	4,83	22,21	5,13	17,60
	11 a 20	Recuento	63	167	58	277	24	123	101	340
		% dentro de Experiencia titulación rec	5,87	15,56	4,06	19,37	3,63	18,58	6,56	22,08
	21 a 30	Recuento	55	175	33	141	19	63	41	137
		% dentro de Experiencia titulación rec	5,13	16,31	2,31	9,86	2,87	9,52	2,66	8,90
	31 a 40	Recuento	43	172	31	180	8	83	40	143

		% dentro de Experiencia titulación rec	4,01	16,03	2,17	12,59	1,21	12,54	2,60	9,29
	Más de 40	Recuento	1	13	0	11	1	3	2	16
		% dentro de Experiencia titulación rec	0,09	1,21	0,00	0,77	0,15	0,45	0,13	1,04
Total		Recuento	263	810	282	1148	108	554	349	1191
Tabla de contingencia Experiencia titulación rec * Satisfacción PSP										
			2015		2016		2017		2018	
			No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
Experiencia titulación rec	0 a 5	Recuento	34	107	59	247	24	135	74	296
		% dentro de Experiencia titulación rec	3,17	9,99	4,12	17,25	3,63	20,39	4,80	19,21
	5 a 10	Recuento	55	187	73	320	32	147	73	277
		% dentro de Experiencia titulación rec	5,14	17,46	5,10	22,35	4,83	22,21	4,74	17,98
	11 a 20	Recuento	59	171	62	274	24	123	77	363
		% dentro de Experiencia titulación rec	5,51	15,97	4,33	19,13	3,63	18,58	5,00	23,56
	21 a 30	Recuento	50	180	35	139	19	63	37	142
		% dentro de Experiencia titulación rec	4,67	16,81	2,44	9,71	2,87	9,52	2,40	9,21
	31 a 40	Recuento	38	176	25	187	8	83	33	151
		% dentro de Experiencia titulación rec	3,55	16,43	1,75	13,06	1,21	12,54	2,14	9,80
	Más de 40	Recuento	2	12	2	9	1	3	1	17
		% dentro de Experiencia titulación rec	0,19	1,12	0,14	0,63	0,15	0,45	0,06	1,10
Total		Recuento	238	833	256	1176	108	554	295	1246

Así como en el caso de las acciones formativas del subcomponente 1.1, en el caso de los PSP no se perciben grandes diferencias en los resultados relacionados con la valoración de estos programas, considerando las distintas variables de caracterización consideradas respecto de los beneficiarios. De esta forma, se mantiene una positiva evaluación de parte de los diferentes grupos conformados según los atributos de cada variable.

VI. Cruces relacionados con la Evaluación Docente Nacional.

Consideraciones para la lectura de los cruces que se presentan a continuación.

1) Se escogió el indicador “percepción de calidad de la acción formativa” para los subcomponentes 1.1 y 1.2, porque se consideró que es el que daba más claramente información sobre el juicio evaluativo de los participantes.

2) Es importante mencionar que la base de evaluación docente contiene MRUN duplicados. En estos cruces se optó por no eliminarlos, porque se duplican por la cantidad de evaluaciones en que han participado los beneficiarios, lo que no parece afectar en el análisis. Además, se tuvo en consideración que los cruces se hicieron con los resultados de encuestas de cada año de implementación y Subcomponente respectivo.

Percepción de Calidad 2016 subcomponente 1								
Insatisfactorio			Básico		Competente		Destacado	
Año	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
2014			4	19	34	91	4	19
2015		1	3	9	31	105	9	29
2016		1	3	8	35	87	5	33
2017		1	4	13	38	131	19	56
Total general		3	14	49	138	414	37	137
Percepción de Calidad 2017 subcomponente 1								
Insatisfactorio			Básico		Competente		Destacado	
Año	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
2014		1	4	18	37	88	4	15
2015			2	14	28	100	6	19
2016		1	2	22	36	141	14	41
2017			6	17	44	140	12	47
Total general		2	14	71	145	469	36	122
Percepción de Calidad 2018 subcomponente 1								
Insatisfactorio			Básico		Competente		Destacado	
Año	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
2014			4	15	8	61	3	11
2015			5	19	13	78	11	14
2016	1		2	7	24	101	9	37
2017			3	19	45	182	20	54
Total general	1		14	60	90	422	43	116
Percepción de Calidad PSP 2015								
Insatisfactorio			Básico		Competente		Destacado	
Año	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
2014	7	8	109	287				
2015	1	3	22	72	71	210	5	18
2016		2	15	46	67	187	12	21

2017		3	11	18	22	58	5	9
Total general	8	16	157	423	160	455	22	48
Percepción de Calidad PSP 2016								
	Insatisfactorio		Básico		Competente		Destacado	
Año	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
2014	1	10	123	490				
2015	3	7	95	319				
2016	1	3	23	84	110	444	14	49
2017	1	1	23	58	52	220	10	33
Total general	6	21	264	951	162	664	24	82
Percepción de Calidad PSP 2017								
	Insatisfactorio		Básico		Competente		Destacado	
Año	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
2014	1	4	13	43				
2015	1	3	38	252				
2016	1	7	70	294				
2017		3	7	41	23	147	2	27
Total general	3	17	128	630	23	147	2	27
Percepción de Calidad PSP 2018								
	Insatisfactorio		Básico		Competente		Destacado	
Año	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí
2014		3	11	67				
2015		3	8	42				
2016	2	6	105	392				
2017	7	26	238	793				
Total general	9	38	362	1294				

Tal como ocurrió con las anteriores variables de caracterización de los beneficiarios de las acciones formativas, no se distinguen diferencias relevantes si se contrasta la evaluación de la calidad de los programas de los subcomponentes 1.1 y 1.2 y la categoría de desempeño obtenida en la Evaluación Docente Nacional.

Conclusiones generales del estudio complementario.

Sobre la base de los resultados presentados de este estudio complementario, es posible realizar las siguientes conclusiones.

Un primer aspecto a rescatar corresponde a la visibilización de una valoración general positiva de los encuestados sobre su participación en los procesos formativos correspondientes a los subcomponentes 1.1 y 1.2, lo que se identificó prácticamente en todos los indicadores y años analizados. Los resultados son, además estables, si se establece una comparación entre las cohortes que participaron de la encuesta.

Del análisis de los resultados, es interesante destacar que en el componente 1.1 tuviera una valoración más alta la contribución al ejercicio profesional, aspecto que en el componente 1.2 tuvo una valoración relativamente menos favorable. Como contrapartida, en este último subcomponente la evaluación del cumplimiento de expectativas de calidad fue mayor que en el subcomponente 1.1. Asimismo, en ambos componentes, la satisfacción con el diseño y características del programa en el que se participó fue positiva, con porcentajes similares en cada subcomponente.

Junto con lo recién mencionado, es importante destacar que los instrumentos con los que se realizó el análisis de los indicadores eran diferentes y que dentro del indicador 1.1, existían variaciones entre los años de la medición. Este aspecto debe ser considerado para establecer cierto resguardo en la comparabilidad entre ambos componentes y a la vez, se convierte en un argumento empírico para sugerir que pueda discutirse sobre la existencia de instrumentos o ítems que sean comparables entre los subcomponentes, de manera de poder establecer análisis agregados y comparaciones con un mayor nivel de precisión. Se extiende la sugerencia para el componente 2 del programa, el que no pudo ser evaluado y donde se están aplicando actualmente encuestas, cuyos resultados aún no se conocen.

Los resultados a nivel de propósito del programa mostraron consistencia con la información provista a nivel de subcomponentes, lo que refuerza la conclusión de la evaluación positiva de los participantes de los programas formativos. La claridad en este juicio se evidenció además al momento de establecer cruces entre los resultados obtenidos a nivel de propósito, considerando diferentes variables de caracterización de los participantes, incluyendo atributos sociodemográficos, profesionales y el resultado en la Evaluación Docente, donde no se reconocieron diferencias particularmente relevantes en la evaluación de los programas.

Anexo: resultados por año de los indicadores solicitados para el estudio complementario.

Nota: Es importante mencionar que, debido a que cada indicador se realiza con un conjunto de preguntas diferentes de las bases de datos, las cifras totales desde las que se hace el cálculo varían, dependiendo del número de participantes que responden el conjunto de preguntas que “alimenta” cada indicador.

Subcomponente 1.1.

Año 2016.

Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente

	Frecuencia	%
Sí	1.810	94,3
No	110	5,7
Total	1.920	100

Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente

	Frecuencia	%
Sí	1.670	87,2
No	245	12,8
Total	1.915	100

Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida

	Frecuencia	%
Sí	1.493	77,8
No	427	22,2
Total	1.920	100

Porcentaje de docentes que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con las acciones formativas en que participaron durante el año t.

	Frecuencia	%
Sí	1.624	84,3
No	303	15,7
Total	1.927	100

Año 2017.

Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente

	Frecuencia	%
Sí	2.444	95,1
No	125	4,9
Total	2.569	100

Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente

	Frecuencia	%
Sí	2.281	89,8
No	259	10,2
Total	2.540	100

Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida

	Frecuencia	%
Sí	1.940	75,6
No	625	24,4
Total	2.565	100

Porcentaje de docentes que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con las acciones formativas en que participaron durante el año t.

	Frecuencia	%
Sí	2.168	83,8
No	419	16,2
Total	2.587	100

Año 2018.

Porcentaje de beneficiarios(as) que reportan según su percepción, que la formación recibida contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente

	Frecuencia	%
Sí	1.995	92,0
No	173	8,0
Total	2.168	100

Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente

	Frecuencia	%
Sí	1.790	82,6
No	378	17,4
Total	2.168	100

Porcentaje de beneficiarios(as) que reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida

	Frecuencia	%
Sí	1.723	79,5
No	445	20,5
Total	2.168	100

Porcentaje de docentes que declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con las acciones formativas en que participaron durante el año t.

	Frecuencia	%
Sí	1.808	83,4
No	360	16,6
Total	2.168	100

Subcomponente 1.2.

Año 2015

Contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente (Igual o mayor a nota 6)

	Frecuencia	%
No	423	38,7
Sí	670	61,3
Total general	1.093	100

Pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente (Igual o mayor a 6).

	Frecuencia	%
No	738	68,1
Sí	345	31,9
Total general	1.083	100

Cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida. (igual o mayor a 6).

	Frecuencia	%
No	266	24,3
Sí	827	75,7
Total general	1.093	100

Declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con los PSP (igual o mayor a 6)

	Frecuencia	%
No	241	22,1
Sí	850	77,9
Total general	1.091	100

Año 2016.

Contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente (Igual o mayor a nota 6)

	Frecuencia	%
No	523	35,7
Sí	944	64,3
Total general	1467	100

Pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente (Igual o mayor a 6).

	Frecuencia	%
No	345	31,9
Sí	738	68,1
Total general	1.462	100,0

Cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida. (igual o mayor a 6)

	Frecuencia	%
No	290	19,8
Sí	1175	80,2
Total general	1.465	100,0

Declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con los PSP (igual o mayor a 6)

	Frecuencia	%
No	266	18,1
Sí	1201	81,9
Total general	1.467	100,0

Año 2017.

Contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente (Igual o mayor a nota 6)

	Frecuencia	%
No	220	32,6
Sí	455	67,4
Total general	675	100,0

Pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente (Igual o mayor a 6).

	Frecuencia	%
No	137	20,4
Sí	534	79,6
Total general	671	100,0

Cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida. (igual o mayor a 6)

	Frecuencia	%
No	110	16,3
Sí	564	83,7
Total general	674	100,0

Declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con los PSP (igual o mayor a 6)

	Frecuencia	%
No	85	12,6
Sí	589	87,4
Total general	674	100,0

Año 2018.

Contribuirá favorablemente en la calidad de su ejercicio profesional docente (Igual o mayor a nota 6)

	Frecuencia	%
No	521	33,1
Sí	1052	66,9
Total general	1.573	100,0

Pertinencia de la oferta de programas de formación continua a sus necesidades vinculadas al ejercicio profesional docente (Igual o mayor a 6).

	Frecuencia	%
No	516	32,9

Sí	1051	67,1
Total general	1.567	100,0

Cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida. (igual o mayor a 6)

	Frecuencia	%
No	352	22,4
Sí	1221	77,6
Total general	1.573	100,0

Declaran sentirse “muy satisfechos y satisfechos” con los PSP (igual o mayor a 6)

	Frecuencia	%
No	300	19,1
Sí	1.274	80,9
Total general	1.574	100,0

