

**RESUMEN EJECUTIVO
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

NOMBRE PROGRAMA: FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN
AÑO DE INICIO: 2003
MINISTERIO RESPONSABLE: MINISTERIO DE EDUCACIÓN
SERVICIO RESPONSABLE: SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN

RESUMEN EJECUTIVO

PERÍODO DE EVALUACIÓN: 2015-2018

PRESUPUESTO PROGRAMA AÑO 2019: \$ 6.119 millones

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 de su implementación 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

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

² El Sistema de Desarrollo Profesional Docente 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

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.

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 a 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.

El programa se implementa a nivel nacional y no tiene fecha de término. Se financia íntegramente vía asignación presupuestaria.

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.

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

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.

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 Ñ de la Ley 20.903.

⁴ 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, 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 (debería señalarse la forma en que se utilizará, dadas las limitaciones metodológicas de la información).

presencial, semi presencial y en línea, a las que los beneficiarios postulan a través de una plataforma web, y son seleccionados de acuerdo a los criterios establecidos para dichos efectos⁷.

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 CPEIP en cuanto a su calidad y pertinencia⁸. 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.

Subcomponente 1.2: *Docentes de aula reconocidos por DFL 1 de 1996⁹, 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)¹⁰.*

Los PSP son acciones formativas dirigidas a profesores con desempeño insatisfactorio o básico en el Sistema Nacional de Evaluación Docente¹¹, de manera que éstos superen las debilidades detectadas. Los 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

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.

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 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.

⁸ Para efectuar esta evaluación de calidad y pertinencia el CPEIP dispone de una rúbrica especialmente diseñada.

⁹ 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

¹⁰ 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".

¹¹ 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).

- 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-learning¹²) 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 especialización¹³.*

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 de trabajo autónomo, 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 docente¹⁴
- Estar patrocinado por el sostenedor¹⁵
- No contar con mención¹⁶

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.

CPEIP certifica los cursos de postítulos con los criterios de calidad y pertinencia.

Respecto al contexto de política y normativa en la que se encuentra inserto el programa, dentro de las más relevantes está la Ley N° 20.903 de 2016, Mineduc, 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, Mineduc, Ley N° 20.158 de 2006, Mineduc y DS N° 113, de 2008, Mineduc.

Las instituciones involucradas en la ejecución del programa son:

- CPEIP: responsable del proceso de diseño, desarrollo y realización de acciones formativas.

¹² 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.

¹³ 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 imparten docencia en enseñanza media técnico profesional (EMTP). Fuente: Ficha 1 de antecedentes del programa preparación marco lógico.

¹⁴ Decreto 243, agosto 2018, modifica el Decreto anterior que establecía 2 años de experiencia docente.

¹⁵ 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

¹⁶ 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.

- 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 para la detección de necesidades de formación.

Sobre las principales reformulaciones del programa, éstas dicen relación con adecuarse a lo mandado en la Ley 20.903 del 2016, esto es, agrupar la oferta de perfeccionamiento a las tres dimensiones del Modelo de Formación CPEIP; Actualización, Fortalecimiento y Especialización. A la fecha de esta EPG resta por alinear las acciones formativas a la trayectoria formativa deseable¹⁷ para el desarrollo profesional docente y directivo de acuerdo con el Sistema de Desarrollo Profesional Docente.

Población potencial y objetivo del programa:

La *Población objetivo es equivalente a la población potencial, se define como:* Profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector subvencionado, regidos por el D.F.L. N°2¹⁸ de Educación de 1998 y sus modificaciones y por el D.L. N°3.166¹⁹ de 1980”.

Cuadro N° 1 Población potencial y objetivo Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación					
Año	2015	2016	2017	2018	% Variación 2015-2018
Población potencial / objetivo	171.113	175.245	179.115	183.012	6,95%
Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC (BBDD Cargos Docente 2015 a 2018).					

Caracterización de beneficiarios(as) en el periodo de evaluación²⁰:

- Mayoritariamente pertenecen a establecimientos municipales (63,11%) y en un 35,35% a establecimientos particulares subvencionado (46,28% pertenece a establecimientos municipales y un 52,14% a establecimientos particulares subvencionados en la población potencial y objetivo).

¹⁷ 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 direccionan 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.

¹⁸ Decreto sobre subvención del Estado a establecimientos educacionales.

¹⁹ Decreto que autoriza entrega de la administración de determinados establecimientos de educación técnico profesional a las instituciones o a las personas jurídicas que indica.

²⁰ Esta caracterización corresponde a un promedio de todos los docentes beneficiarios durante el periodo de evaluación (2015-2018)

- Un 71,92% son mujeres y 28,09% son hombres (73,73% son mujeres y un 26,27% hombres en la población potencial y objetivo).
- La edad promedio es de 39,56 años. (40,40 años es el promedio de edad en la población potencial y objetivo).
- Los años de experiencia promedio son de 11,81. (12,92 años es el promedio de años de experiencia en la población potencial y objetivo)
- 91,59% son docentes de aula como función principal, 2,37% tiene esta misma función, pero de carácter secundario. Por otra parte, un 6,04% desempeña otras funciones²¹.
- Un 82,57% se desempeña en zonas urbanas y un 17,43% en sectores rurales.
- En cuanto a los resultados de la Evaluación Docente, el desempeño de los beneficiarios se distribuye de la siguiente manera en las diferentes categorías: “Insatisfactorio” (0,88%), “Básico” (16,44%), “Competente” (68,01%) y “Destacado” (14,54%) (en la población potencial y objetivo se distribuye: 0,70% Insatisfactorio,13,05% Básico, 68,95% Competente y 17,18% Destacado). Esta información corresponde a los resultados de todos los docentes pertenecientes a la población beneficiaria y potencial que rindieron alguna evaluación docente durante el periodo de evaluación (sin considerar los resultados del año 2018, ya que aún no se encuentra disponible públicamente dicha información).

2. Resultados de la Evaluación

▪ **Justificación del programa**

Dos elementos centrales: (i) Existe una brecha en torno a los desempeños esperados por los docentes en el país. Al respecto, la Evaluación Docente visibilizó un número importante de profesores situados en las categorías Insatisfactorio (1%) y Básico (15%) como promedio en entre los años 2014 - 2017. Estos resultados se encuentran por debajo del estándar definido para desempeñarse de buena manera al interior del sistema escolar chileno, siendo lo esperado las categorías Competente y/o Destacado según la Ley N° 20.903 de 2016; (ii) 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). Así, la necesidad que justifica la acción del programa se define por el panel como: *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)*. Esto fue constatado por el panel en diversos estudios, por lo cual se considera que la acción del Programa está justificada en el contexto nacional.

La estrategia es adecuada por cuanto se orienta a brindar una oferta formativa en contenidos disciplinares y pedagógicos, lo que responde a las competencias básicas fundamentales que se requiere considerar en las iniciativas de formación docente, según lo establecido en el Marco para la Buena Enseñanza, el currículum nacional, las necesidades de la población objetivo y los resultados de la evaluación docente. Esto es evaluado positivamente por el panel.

Sin embargo, se estima que existen brechas importantes en el diseño, por cuanto no se considera en el proceso productivo actividades de seguimiento para las trayectorias

²¹ Por otras funciones se entiende Planta Técnico-pedagógica, Planta Directiva, Director(a), Otra en el establecimiento, Otra fuera del establecimiento, Jefe Unidad Técnico-Pedagógica, Inspector General, Orientador, Directiva, Técnico-pedagógica, Supervisión, Jefe Departamento de Administración Educación Municipal (DAEM), Jefe Corporación Municipal, Subdirector, Profesor(a) encargado(a) del Establecimiento o Educador(a) tradicional, entre otras.

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.

Si bien el panel reconoce que la participación es una decisión individual de cada docente, el programa no incorpora herramientas que se hagan cargo de la autoselección (voluntariedad de participación en acciones formativas).

▪ **Desempeño del programa**

✓ **Eficacia y Calidad**

Indicadores cuantificados en la MML a nivel de Propósito:

Permanencia en el programa de formación docente en el periodo 2015-2018, excepto PSP²²: Se puede observar que, para el periodo 2015-2018, un promedio de 45,49% de los beneficiarios han permanecido en más de una acción formativa (excepto PSP), de manera acumulada para cada año. Ahora bien, 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.

Tasa de ingreso de nuevos beneficiarios(as) al programa²³: La contracara del indicador anterior corresponde a la tasa de ingreso de nuevos beneficiarios al programa, contabilizando todos sus componentes. 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 relación a los indicadores de propósito asociados a Calidad²⁴, 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. 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; un promedio de 80.8% de

²² 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]. Se excluye PSP de este indicador debido a que la participación de los docentes está condicionada a sus resultados de la evaluación docente, por lo cual, al menos en teoría, tiene un carácter obligatorio, a diferencia de los otros componentes evaluados.

²³ La fórmula de cálculo para este indicador es: (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].

²⁴ Estos cálculos fueron provistos por el 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.

los beneficiarios reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua en el periodo 2015-2018; y, 78.3% beneficiarios reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida.

Adicionalmente, se presentó evidencia a partir de un ejercicio de impacto exploratorio de que la participación en PSP estaría teniendo un impacto positivo sobre los resultados de la evaluación docente 0,29 puntos. Dicho ejercicio que debiera ser profundizado en el futuro para establecer un efecto robusto y determinar si se estaría cumpliendo con el propósito a nivel general y, por ende, contribuyendo al cumplimiento del Fin. En este mismo ejercicio, se constató 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 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 respecto al cumplimiento del propósito, así como su contribución al logro del fin. Este juicio se fundamenta en la baja cobertura respecto de la población objetivo (producto de estos docentes “cautivos” alcanza un 31,22% acumulada para el periodo de evaluación), 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”.

Eficacia a nivel de componentes.

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

- Porcentaje de docentes de aula que aprueban²⁵ acciones formativas de fortalecimiento y actualización²⁶: Presenta un promedio para el periodo evaluación de 43,4% para los años 2017-2018.
- Tasa de deserción de acciones formativas de actualización y fortalecimiento²⁷: 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”).

Respecto a las causales de deserción, si bien existe información²⁸, 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

²⁵ Aprueban quienes obtienen nota igual o superior a 4.0 si es escala de calificaciones numérica o aprobado si es escala conceptual.

²⁶ Fórmula de cálculo: (N° de docentes de aula que aprueban acciones formativas de fortalecimiento y actualización en año t/ Total de docentes de aula inscritos en acciones formativas en el año t)*100.

²⁷ Fórmula de cálculo: (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.

²⁸ Área Formación para Educadoras, Docentes y Directivos, CPEIP Virtual (2017): Informe Razones de la deserción: Encuesta razones abandono acciones formativas a distancia.

insumos como estos permitirían efectuar mejoras 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 con lo que sucede a nivel de formación continua²⁹.

- Porcentaje de acciones formativas implementadas respecto a las acciones formativas programadas en un período de tiempo³⁰: 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 extienden los plazos para dar inicio a los cursos). En el primer caso existe un problema de planificación que es directa responsabilidad del Programa; y en los casos asociados a la oferta, corresponden a temas administrativos que están fuera del alcance del ejecutor directo.

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 Planes de Superación Profesional ejecutados³¹: 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.

En un análisis realizado para la presente evaluación, se evidencia un problema importante asociado al error de exclusión en los PSP, entendido como aquellos docentes que debiendo haber participado en los PSP no lo hacen. 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 calificaciones descendidas (insatisfactorios y básicos) va en constante aumento, pasando de 400 en 2015 a 1.948 en 2018. 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%. En relación a este punto, se evalúa negativamente que el programa no permite abarcar a toda la población que obtiene calificaciones básicas o insatisfactorias. Es importante destacar que este hecho puede explicarse por diferentes razones. En primer lugar, porque existen comunas que 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) los docentes deciden no participar. Finalmente, una tercera explicación que se reconoce por parte del Programa corresponde a causas administrativas que exceden a las

²⁹ 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).

³⁰ Fórmula de cálculo: $(N^{\circ} \text{ de acciones formativas implementadas en el año } t / \text{Total de acciones formativas programadas en el año } t) * 100$

³¹ Fórmula de cálculo: $(N^{\circ} \text{ de PSP ejecutados en el año } t / \text{Total de PSP programados a ejecutar en el año } t) * 100$

comunas. Por ejemplo, los tiempos vinculados a la total tramitación de los actos administrativos vinculados a la transferencia de recursos.

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 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.
- Porcentaje de programas de Postítulo implementados en el periodo según lo declarado en la planificación presupuestaria del Centro³²: Presenta un promedio de 58,25% en el periodo de evaluación con una importante oscilación entre 2015 (75%) y 2018 (24,6%). 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).

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° 2 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 Curricular³³	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

En cuanto a la cantidad de docentes que participan en acciones formativas, a nivel general, se observan 88.671 docentes capacitados en alguna modalidad (presencial, b learning, e

³² Fórmula de cálculo: (N° de programas de Postítulo implementados en el año t/Total de programas de Postítulo programados para el año t)*100

³³ Corresponde a cursos presenciales, no obstante CPEIP los desagrega para efectos de BBDD

learning) en el periodo de evaluación. Es importante destacar que esta cifra refleja que éstos pudieron participar en más de una acción formativa (incluso el mismo año), por lo cual se contabilizaría cada vez que participa en alguna de éstas. 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 27.365 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.

Cuadro N° 3 Número de docentes capacitados por Componente / Subcomponente Años 2015-2018							
N° docentes por modalidad	Año	2015	2016	2017	2018	Total general	
Subcomponente 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	
Subcomponente 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 Componente 1 + Componente 2		35.956	19.304	21.920	11.491	88.671	88.671

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC/CPEIP

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, ya que los últimos tienden a ser más masivos en términos del número de docentes capacitados. En el periodo de evaluación, se pasó de 55 acciones formativas e-learning en 2015 a solo 5 en 2018, en contraste con los cursos b-learning que aumentaron de 5 a 9 (Cuadro 2). Respecto del subcomponente 1.2 (PSP), llama la atención la acentuada depreciación del número de docentes participantes en 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. Una hipótesis explicativa de esta situación formulada desde CPEIP -y considerada también por el Panel-, 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.

Por su parte, los postítulos tuvieron un fuerte desarrollo en el año 2017, ello respondería a uno de los compromisos asumidos en los Convenios de desempeño colectivo de CPEIP (efectuar oferta de postítulos en regiones).

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. En específico, se puede observar que se da una mayor repetición en la participación de los docentes en el subcomponente 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 2 docentes participan 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° 4 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) Component e 1.2 (PSP)	Total Docentes (Rut único) Component e 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 docentes participantes en acciones formativas (2015-2018)	88.671	66.233	20.656	1.782

Fuente: Elaboración propia con datos MINEDUC

En resumen, los indicadores analizados dan cuenta de buenos resultados, ya sea en tasas de aprobación y deserción en cada uno de sus componentes (según fue revisado en los

indicadores presentados a nivel de componentes y subcomponentes). 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 en el periodo de evaluación). 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.

Análisis de Cobertura

El porcentaje de beneficiarios respecto a la población potencial / objetivo, alcanzó un valor promedio de 10,80% en el período 2015-2018. 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, tal como se explicó anteriormente.

Cuadro N° 5: Cobertura Años 2015-2018			
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			

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). Dado que el Programa no tuvo un “Modelo de perfeccionamiento” en el periodo de evaluación, el Panel evalúa negativamente la ausencia de directrices o estrategias dirigidas al 68,76% de la población que no ha sido participe de la oferta formativa.

✓ **Calidad**

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 estudio³⁴.

A nivel de Propósito 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.

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.

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.

✓ **Economía**

En términos de análisis presupuestario del Programa, se observa que, paralelamente al alza en el presupuesto inicial (aumento de 37% entre 2015 y 2019), existe una correspondencia en el aumento del gasto total asociado³⁵ (aumenta en 32% en el mismo periodo). Sin embargo, independiente del año analizado, el programa presenta problemas de ejecución de manera sistemática. 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. El reducido número de proveedores que se encuentran inscritos en esta modalidad con respecto al total de proveedores potenciales, reduce la capacidad de respuesta del Programa en la provisión del servicio de capacitación, alargando los tiempos en relación a lo estipulado en el diseño del programa, sobre todo en postítulos.

Cuadro N° 6: Ejecución presupuestaria, período 2015-2018 (en miles de pesos año 2019)

³⁴ La metodología empleada para efectuar estos cálculos presenta 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.

³⁵ Corresponde al aumento en el gasto total del Programa sin considerar el gasto en Personal, que es pagado desde el nivel central (MINEDUC). Si se considera este último, el cambio asciende a 30%, por lo cual el juicio evaluativo se mantiene.

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.

En un análisis del gasto por componente, se aprecia un cambio de foco en el periodo de evaluación, desde un gasto concentrado en iniciativas de menor duración asociadas al subcomponente de fortalecimiento y actualización (año 2015 y 2016) a uno con mayor énfasis en cursos de mayor duración y asociados a especialización de los docentes (postítulos), cuyo comportamiento puede ser explicado por decisiones de las autoridades de turno y promovido por la ausencia de un “Modelo de Formación” establecido. El subcomponente 1.1 tiene una caída en el periodo de evaluación de un 11% en su gasto de producción, mientras que el componente 2 lo aumenta en casi un 500%.

Cuadro N° 7: Desglose del Gasto Total por Componente, período 2015-2018 (en miles de pesos año 2019)

Componente/Subcomponente	2015		2016		2017		2018		Variación 2015-2018
	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 (Postítulos)	\$ 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.

✓ **Eficiencia**

En términos de eficiencia, el costo promedio por beneficiario se presenta en el siguiente cuadro. El tema que más llama la atención es el gasto promedio de postítulos, el cual ha aumentado sobre el 40% en términos reales. Adicionalmente, 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. 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 (principalmente traslado y alojamiento), 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.

Cuadro N° 8: Gasto Promedio por Unidad de Producto 2015-2018 (Miles de \$ 2019)					
	2015	2016	2017	2018	Variación 2015-2018
Subcomponente 1.1 (e-learning)	22.449	15.48	32.607	45.128	101,03%
Subcomponente 1.1 (b-learning)	246.127	799.093	260.705	175.782	-28,58%
Subcomponente 1.2 (PSP)	\$97.70	\$99.08	\$134.33	\$138.54	41,80%
Componente 2 (Postítulos)	\$1.244.465	\$1.278.973	\$1.541.062	\$1.773.008	42,47%
Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el Anexo 5.					

✓ **Gastos de administración**

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, fluctúan 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%. En la siguiente tabla se presentan los resultados de ambos indicadores.

Cuadro N° 9: Porcentaje de gastos de administración del Programa, período 2015-2018 (en miles de pesos año 2019)		
Año	% Gasto Administración (Sin LMS)	% Gasto Administración (Con LMS)
2016	19.63%	36.97%
2017	29.41%	36.86%
2018	26.35%	26.35%
Promedio (2016-2018)	25.13%	33.39%
Fuente: Elaboración propia en base a información reportada en el anexo 5.		

▪ **Implementación del programa**

Concordancia respecto a su diseño y estrategia definida

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 contempladas en el diseño de ambos componentes son pertinentes.

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.

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 no posee un diseño estándar, es recogida mediante diversos instrumentos y por las propias instituciones ejecutoras. Esta 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.

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. Desagregado por Componentes se identificaron los siguientes datos: 1.1 Actualización y Fortalecimiento 7,8%; 1.2 PSP 129,1%; y 2 Postítulos 1,23%.
- 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. Lo anterior en función a que el desarrollo de un plan de capacitación permanente implica necesariamente una mirada de largo plazo.
- 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.

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 problemas de planificación 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.
- El programa presenta insuficiente monitoreo, análisis y sistematización de los instrumentos de satisfacción de beneficiarios y para los pre y post test de conocimientos aplicados en las acciones formativas. 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.
- 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.
- 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 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 y cuyos atributos mejorarán la gestión. 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.

CONCLUSIONES

Diseño del programa.

- El programa da cuenta de un diagnóstico de la necesidad que lo origina. Se implementa con la participación de actores locales, lo cual se valora favorablemente, dado que son partícipes de la detección de necesidades de formación.

- 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. Sin embargo, el Programa no opera cabalmente en concordancia respecto a su diseño y estrategia definida.
- Dada la reciente implementación de Modelo de Formación CPEIP (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. 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.

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.

Costos de proveer el/los bienes y/o servicios del programa

El programa presenta problemas de planificación presupuestaria. 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.

Resultados del programa

- La necesidad que aborda el programa ha sido solucionada de manera insuficiente y 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 (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. 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 nivel de producción de los componentes no es homogéneo a lo largo del periodo de evaluación. 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.
- A nivel de PSP, el programa no abarca a toda la población que obtiene calificaciones básicas o insatisfactorias. 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, ésta es insuficiente por cuanto persiste una brecha importante que reducir en relación a la población objetivo.

RECOMENDACIONES

A nivel de Diseño:

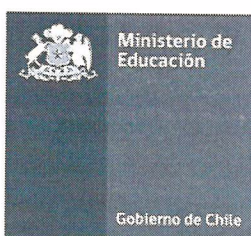
1. Articular el diseño del programa con el Modelo de Formación CPEIP y con lo estipulado en Ley 20.093, para ello es necesario en primer lugar se debe ajustar los reglamentos de cada tipo de acción formativa en coherencia con dicho modelo y lo señalado en la Ley 20.903 en relación al desarrollo profesional 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.
4. 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.

5. 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.

**COMENTARIOS Y OBSERVACIONES
AL INFORME FINAL DE EVALUACIÓN
POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN RESPONSABLE**



ORD: 04/ 183 /

ANT: Ord. N° 1330 de DIPRES, de fecha 26 junio de 2018.

MAT: Envía Respuesta Institucional al Informe Final de Evaluación al Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación.

SANTIAGO, 12 AGO 2019

DE: SRA. MARCELA CUBILLOS SIGALL
MINISTRA DE EDUCACIÓN

A: SR. RODRIGO CERDA NORAMBUENA
DIRECTOR DE PRESUPUESTOS

Junto con saludarlo y, en el marco de la Evaluación de Programas Gubernamentales de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, remito a usted respuesta institucional al Informe Final de Evaluación del Programa Formación para el Desarrollo de Profesionales de la Educación, dependiente del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) de esta Subsecretaría de Educación.

Este Ministerio valora el trabajo realizado por DIPRES, por el panel de evaluación y por los profesionales del Programa que participaron en el proceso evaluativo.

Sin embargo, es necesario notar que la evaluación comprende el periodo 2014-2018, situación que no fue suficientemente considerada en su complejidad por el panel externo. En consecuencia, es pertinente situar las conclusiones y recomendaciones del panel en el contexto de la elaboración del proyecto de ley, promulgación e implementación de la Ley N°20.903, de 2016, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, y que ha requerido de cambios relevantes en el Programa durante el transcurso del periodo que comprende la evaluación.

Finalmente, se adjunta Respuesta Institucional elaborada por la institución responsable del programa, que contienen los comentarios específicos al Informe Final de Evaluación.

Saluda atentamente a usted,



MARCELA CUBILLOS SIGALL
MINISTRA DE EDUCACIÓN



RFS/KDD/LPC/RDV/MVD/EAL/nsr

Distribución:

- Destinatario
- Gabinete Ministra de Educación
- Gabinete Subsecretario de Educación
- Jefa CPEIP
- Jefa División Control de Gestión DIPRES
- Archivo DIPLAP Ministerio de Educación
- Depto. Estudios y Desarrollo

Exp. 31090



ORD. : N°010/ 468 /
ANT. : Ord. N°1330, Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda.
MAT. : Respuesta Informe Final de Evaluación de Programas Gubernamentales 2019.

Lo Barnechea, 10 JUL 2019

A : SRA. MARCELA CUBILLOS SIGALL
MINISTRA DE EDUCACIÓN

DE : SRA. FRANCISCA DÍAZ DOMÍNGUEZ
JEFA CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN E INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS

En el marco del proceso de Evaluación de Programas Gubernamentales 2019, realizada por la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda al Programa de Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación, y de acuerdo a lo instruido en el Ord. N°1330 de DIPRES, se remite propuesta de respuesta institucional, que da cuenta de las principales consideraciones que este Centro formula en relación a la Evaluación de este Programa.

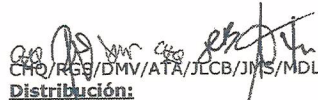
Al presente documento se adjunta respuesta institucional al Informe Final de la evaluación aplicada por el Panel de Expertos al Programa de Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación, Proceso 2019.

Sin otro particular, se despide atentamente,




FRANCISCA DÍAZ DOMÍNGUEZ

JEFA
CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN E INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS


CHO/RSS/DMV/ATA/JLCB/JMS/MDL/com

Distribución:

- La indicada
- Área de Formación Docente CPEIP
- Archivo Dirección CPEIP
- Unidad Jurídica CPEIP
- Archivo Oficina de Partes CPEIP



RESPUESTA INSTITUCIONAL AL INFORME FINAL DE LA EVALUACIÓN APLICADA AL PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Se ha recibido el Informe Final de la evaluación al Programa de Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación del Ministerio de Educación (en adelante "Programa"), elaborado por un Panel de Expertos contratado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda (en adelante "DIPRES"), en el marco de la Evaluación de Programas Gubernamentales 2019.

El presente documento da cuenta de las principales consideraciones que el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (en adelante "CPEIP") formula en relación con la Evaluación del Programa de Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación.

En primer lugar, se destaca que tanto el proceso de evaluación como los resultados expresados en el informe, son un aporte al mejoramiento del Programa y un insumo para su eficiencia y eficacia en términos de la consecución de su propósito. Sin embargo, es necesario notar que la evaluación comprende el periodo 2014-2018, por lo que es pertinente situar las conclusiones y recomendaciones del informe en el contexto de la elaboración del proyecto de ley, promulgación e implementación de la Ley N°20.903, de 2016, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, y que ha requerido de cambios relevantes en el Programa durante el transcurso del periodo que comprende la evaluación.

En segundo lugar, se reconoce que el propósito del Programa es que "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**" (p. 6). Con respecto a esto, el panel declara 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" (p. 34¹).

A partir de este juicio del panel, el CPEIP considera que no hay argumentos sólidos para que el panel declare que el programa es insuficiente en el cumplimiento de su propósito y contribución al logro del fin, ya que, en el análisis se declara que:

- Con respecto al acceso y permanencia, el panel sostiene que "valora positivamente la capacidad desarrollada desde CPEIP para instalar programas formativos en todo el territorio nacional," (p. 77). Además, sostiene que "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" (p. 76). También, el panel

¹ DIPRES (2019). Informe final de Evaluación Programa Formación para el Desarrollo de los Profesionales de la Educación.

indica que “es valorable la cantidad de programas ejecutados, la variabilidad temática identificada y el número de beneficiarios involucrados” (p. 44).

- Con respecto a la calidad y pertinencia de la formación, el panel sostiene que “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” (p. 78). Además, el panel indica con respecto a la certificación, que se “evalúa favorablemente la existencia de este instrumento de evaluación, así como la pertinencia de su diseño en cuanto a variables, dimensiones e indicadores” (p. 142). También, el estudio complementario contratado por DIPRES (p. 25²), arroja resultados que indican que “un promedio de 80.8% de los beneficiarios reporta pertinencia de la oferta de programas de formación continua en el periodo 2015-2018” y que “un promedio de 78.3% beneficiarios reporta cumplimiento de las expectativas de calidad en la formación recibida”.
- Con respecto a la mejora de la calidad del ejercicio profesional, el panel realizó un ejercicio exploratorio en que se demostró que las acciones del componente 1 tienen un impacto positivo en los resultados de la Evaluación Docente (p. 28). Las acciones del componente 2 tienen una mejora de un 48% en sus resultados entre evaluación inicial y final.

En razón de lo anterior, como CPEIP se estima que, si bien persiste la necesidad de continuar mejorando la implementación del Programa, ello no supone que a la luz de lo evidenciado en el período, su desempeño sea insuficiente; al contrario, se observa que este sería al menos, acorde a lo esperado.

Por último, y en consideración a las conclusiones y recomendaciones realizadas por el panel en los ámbitos destacados a continuación (en negrita), podemos responder lo siguiente:

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, 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.**

R: El CPEIP coincide en la relevancia de ajustar los actuales reglamentos, de forma que permitan articular el diseño del programa con el modelo de formación definido y lo establecido en la ley 20.903. Adicionalmente, respecto a la necesidad de diseñar una oferta formativa alineada con las trayectorias, cabe señalar que la propuesta de iniciativas/actividades de formación docente para el año 2020 considera una reducción significativa de las acciones de continuidad, para dar cabida a la nueva oferta de formación que se encuentra alineada a los aspectos relevados en este punto. Su implementación será gradual a partir del próximo año.

² DIPRES (2019). Informe del Estudio Complementario.

2. **Diseñar mecanismos que incentiven la participación de docentes que no se han interesado en acceder a la oferta formativa, ya que existe una subejecución actual que se explica, en parte, por no contar con el mínimo de participantes para que éstas sean implementadas.**
R: Se revisarán los procesos actuales que puedan ser mejorados a objeto de incentivar una mayor participación. Por ejemplo, en lo referido a la estrategia de difusión de la nueva oferta de acciones formativas, se trabajará en mayor coordinación con el área de Comunicaciones CPEIP y la Unidad de Gestión Territorial CPEIP para potenciar la participación de más docentes a lo largo del territorio nacional. Adicionalmente, mediante la definición de públicos objetivos específicos y de canales de comunicación más efectivos (redes sociales, *mailings* masivos, cápsulas de videos), se intentará alcanzar un mayor acceso y lectoría de nuestra oferta programática.
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).**
R: Se encuentra iniciada la contratación del anteproyecto para diseñar un sistema de seguimiento, monitoreo y control de la gestión de la Formación Docente, el que permitirá definir indicadores que faciliten el monitoreo a la implementación anual del proceso formativo, identificando de forma temprana desviaciones de lo programado que gatillen la activación de los respectivos planes de contingencia. Adicionalmente, se encuentra recientemente iniciado el proyecto tecnológico de catálogo de acciones formativas 2.0, que mejorará la presentación y difusión de la oferta formativa disponible, adecuando y simplificando el proceso de postulación/matriculación y posterior seguimiento a los participantes de las acciones formativas implementadas.

A nivel de Implementación:

1. **Implementar estrategias que permitan disminuir los niveles de deserción existentes en el Programa.**
R: Se trabajará en mejorar los protocolos tutoriales, donde entre otros aspectos se aborda lo referido al apoyo y acompañamiento que el tutor debe entregar a los docentes participantes de las acciones formativas. Adicionalmente, a partir de un estudio exploratorio realizado a CPEIP virtual, se analizará si existen hallazgos referidos a deserción que permitan diseñar y ejecutar alguna estrategia para mejorar los actuales índices de retención del programa, considerando las exigencias de la ley 20.903 en este sentido.
2. **Complementar los instrumentos de percepción de beneficiarios con el desarrollo de instrumentos estandarizados a nivel institucional (CPEIP).**
R: Se acoge la recomendación ya que efectivamente el CPEIP debe desarrollar nuevos instrumentos que permitan conocer la percepción de los beneficiarios del programa, en aspectos que complementan la información disponible actualmente.



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.

R: Se evaluará factibilidad de poner en conocimiento de la Dirección de Compras y Contratación Pública, los antecedentes generados por esta EPG a objeto que puedan ser considerados en el diseño de las bases de licitación de futuros convenios marco de servicios de formación.

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.

R: CPEIP elaborará propuestas de actualización de los reglamentos antes citados, que consideren los aspectos a mejorar relevados en la EPG. La tramitación final de estos Decretos Supremos, corresponde a la División Jurídica de MINEDUC.

3. Analizar la conveniencia de que la evaluación docente sea requisito de acceso para las acciones formativas.

R: Acoger esta recomendación, implicaría que solo los docentes municipales cumplirían el requisito para poder acceder a las acciones formativas ejecutadas por el programa, lo que va en sentido opuesto a lo establecido en la ley 20.903 respecto al derecho de los docentes municipales, particulares subvencionados, de administración delegada, educadoras de párvulos (Integra, VTF, Junji) a disponer de formación gratuita, pertinente y de calidad.



FRANCISCA DÍAZ DOMÍNGUEZ

Jefa del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación
e Investigaciones Pedagógicas

FDD/CHQ/RGS/DMV/ATA/LBP/JNS/JLC/lbp