



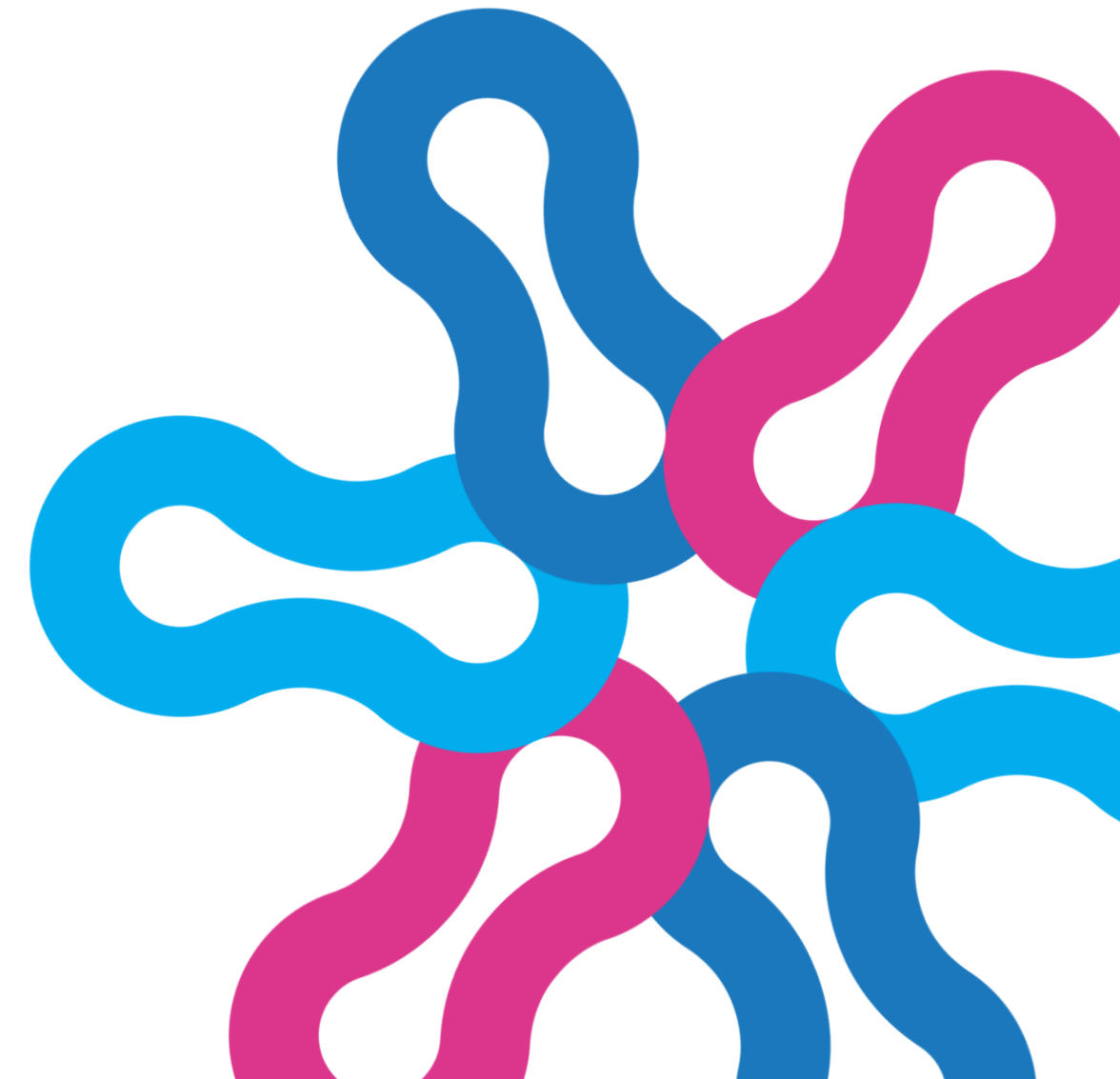
global
evaluation
initiative



APRENDIZAJES DE LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA DE APOYO FORMATIVO Y DE RECONOCIMIENTO Y PROMOCIÓN DE LA LEY 20.903

Santiago, 4 de junio de 2025

www.undp.org/chile
www.glocaevalweek.org



CONTENIDO

1. Objetivo y componentes principales del Sistema
2. Contexto
3. Metodología
4. Valoración diseño del SDPD
5. Subdimensiones fundamentales del diseño y evaluación del SDPD
6. Aprendizajes de la Evaluación



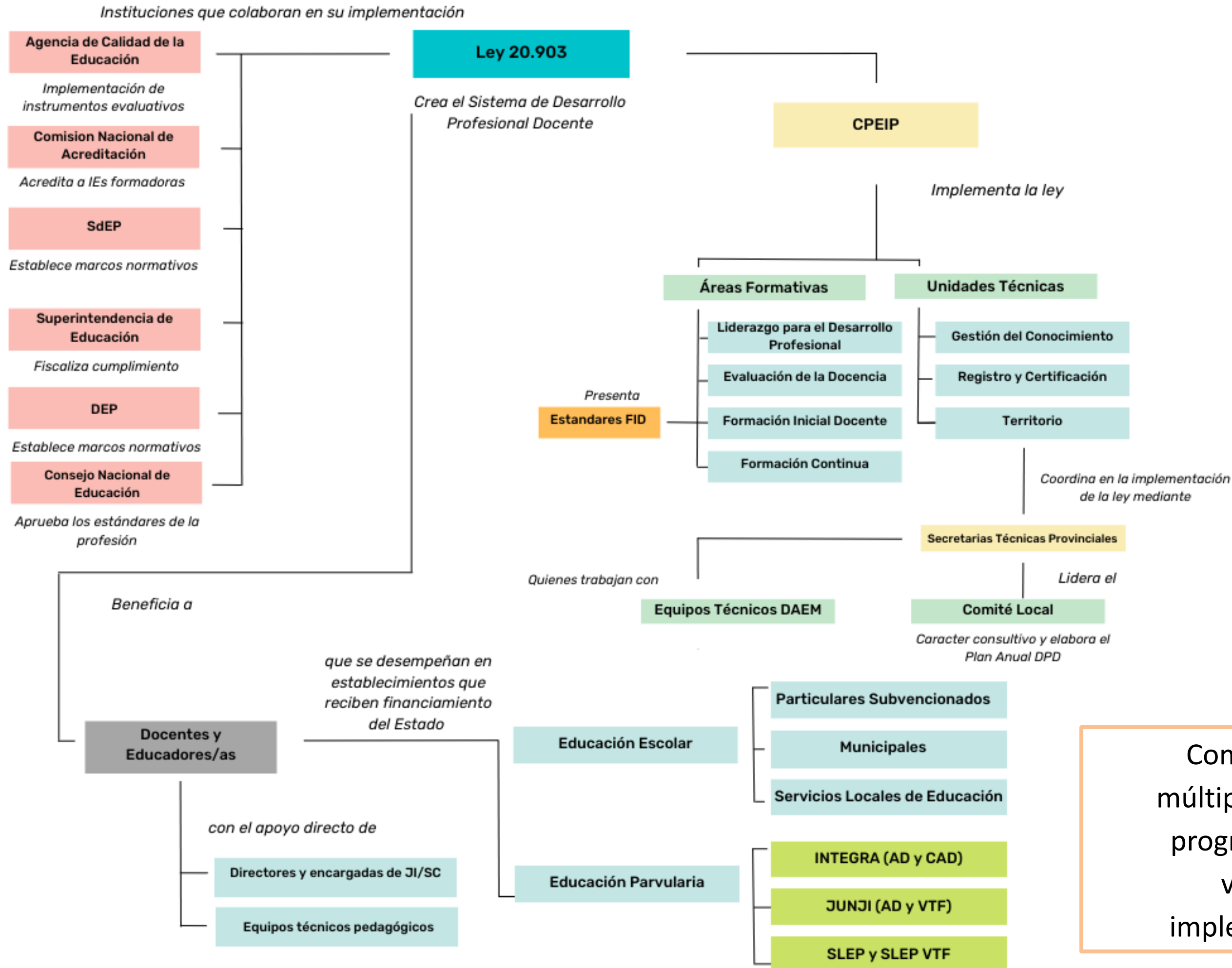
1. Objetivo y componentes principales del Sistema



2. Contexto

- El SDPD surge en el contexto de las reformas educativas que el país ha venido implementando desde al año 2011: Ley del Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Parvularia, Básica y Media y su fiscalización (2011), la Ley de Calidad y Equidad de la Educación (2011), la Ley de Inclusión Escolar (2015) y la Ley del Sistema de Educación Pública (2017).
- El 2016 entra en vigencia la Ley 20.903, cuya implementación está a cargo principalmente del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) del Ministerio de Educación. Incluye a todos los profesionales de la educación que trabajen en establecimientos educacionales subvencionados por el Estado, y a todos los y las docentes y educadores/as que se desempeñan en niveles de educación parvularia, enseñanza básica y media.
- La Ley 20.903 es la primera política pública de Chile, que incluye una visión sistémica de la carrera docente, reconociendo la labor docente al garantizar la calidad de la formación inicial, promover una carrera ascendente y la formación continua, reconociendo la carga laboral docente, incidiendo sobre los aspectos centrales de la profesión.





Complejidad del SDPD: múltiples actores y diversos programas que requieren vincularse para la implementación de la ley.

3. Metodología

- ❑ El abordaje metodológico que guió la evaluación fue la creación (ex post) de una **teoría de cambio de la ley**, lo que permitió la creación de **indicadores basados en distintos criterios de evaluación** (pertinencia, coherencia, eficacia, impacto, sostenibilidad, enfoque de género y derechos humanos).
- ❑ Se identifican los actores involucrados y sus relaciones, problemas, resultados intermedios y de impacto, lo que permitió identificar las sinergias, los vínculos, los vacíos de información y comunicación, que ya se podían ver en el diseño de la ley y luego con los supuestos y riesgos, aquellas oportunidades o desafíos que se van confirmando con la implementación.



TERRENO PARTICIPATIVO Y DESCENTRALIZADO



3206

personas



**Entrevistas y
Grupos Focales**

298

personas

- Actores clave del sistema.
- Directores/as de establecimientos escolares y encargados/as de JI/SC.
- Autoridades de carreras de pedagogía.
- Docentes y educadoras/es evaluados/as, principiantes, y mentores.
- Entidades sostenedoras de nivel escolar y parvulario.
- Estudiantes de carreras de pedagogía.



**Encuesta a docentes y
educadoras/es del Nivel
Escolar**

1697

personas



**Encuesta a educadoras/es
del Nivel Parvulario**

1200

personas



4. Valoración diseño del SDPD

Los actores del sistema educativo aludidos por la ley destacan que la creación del SDPD avanza y recoge las urgencias del cuerpo docente:

- Reconoce la profesión docente y promueve su desarrollo a partir de un Sistema de Reconocimiento.
- Fomenta la valoración social de la profesión docente.
- Promueve el perfeccionamiento tanto individual como colectivo e institucional.
- Contribuye a la formación continua.
- Reconoce la sobrecarga laboral.
- Garantiza la calidad de la formación inicial para docentes.
- Exige la acreditación obligatoria de los programas de pedagogías.
- Regula la oferta programática.



5. Subdimensiones fundamentales del diseño y evaluación del SDPD

Organización y Gobernanza:

Desarticulación a nivel institucional (falta de gobernanza) lo que dificulta el acceso a la información de las comunidades educativas y el seguimiento de los avances en el Desarrollo Profesional Docente.

- En el **Sistema de Reconocimiento y Promoción Docente se observan falencias de gobernanza**, por ejemplo, en la falta de claridad de roles de CPEIP y la Agencia de Calidad en la Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos. El CPEIP entrega retroalimentación insuficiente a los docentes para promover su mejora, en tanto entrega escasos detalles de los resultados a los sostenedores (entendiendo que los resultados de la evaluación son personales) como para que puedan tomar medidas en tiempo y forma.
- Dificultad en la articulación territorial:** problemas en la coordinación de acciones a nivel central y establecimientos educacionales, limitando la adaptación de las políticas a contextos locales. Hay duplicidad y confusión de roles y funciones entre distintos actores del SDPD, en particular las Secretarías Técnicas Provinciales y los Encargados de Política Docente Regionales.



5. Subdimensiones fundamentales del diseño y evaluación de Sistemas

Gestión de la Información:

- La información está fragmentada y dispersa:** no existen plataformas integradas eficaces para compartir información entre actores claves. Por ejemplo: en formación continua, los datos disponibles indican que existe duplicidad y cursos poco específicos para el nivel de educación parvularia, los que, además, no responden a las necesidades de formación de educadores/as.
- Escasa información diagnóstica y evaluativa:** la información de las evaluaciones docentes no se integra ni se utiliza para guiar la formación continua y los procesos de inducción docente al inicio de sus trayectorias docentes.
- Desconocimiento generalizado** acerca del SDPD por parte de directivos, sostenedores, docentes, educadores/as y estudiantes de carreras de pedagogía, mermando el acceso a derechos y beneficios durante el ejercicio profesional, y el potencial impacto de la normativa en promover el reconocimiento y valoración social de la carrera docente.



5. Subdimensiones fundamentales del diseño y evaluación de Sistemas

Gestión de la Información:

- ❑ **Escasa difusión del Sistema de inducción y mentorías:** Si bien las **mentorías** son evaluadas positivamente tanto por docentes noveles como mentores en términos de reconocimiento y desarrollo profesional, su baja cobertura, en torno al 1%, refleja que hoy día se plantea como un **beneficio más que un derecho**. La baja cobertura se explica por: **la falta de difusión del programa y la falta de conocimiento y apoyo al sistema de inducción y mentorías por parte de directivos**, por ser un programa voluntario y no obligatorio, por la carga burocrática y restricciones de la postulación (solamente disponible para docentes y educadores/as en su primer año post-titulación, que trabajan un máximo de 38 horas semanales).



5. Subdimensiones fundamentales del diseño y evaluación de Sistemas

Flujo de intervención:

Considerando que **el valor del sistema se mide también por su capacidad de articular procesos desde la perspectiva de quien los vive:**

- ❑ Se cuestiona la pertinencia y validez tanto del instrumento de la evaluación nacional diagnóstica END, como de la acreditación obligatoria bajo los mismos parámetros para las distintas Universidades:
- La acreditación obligatoria no considera los puntos de partida diversos tanto de estudiantes como de universidades, sino sólo la exigencia de puntos de llegada uniformes. No ofrece un acompañamiento formativo y retroalimentación que contribuya a que las universidades instalen capacidades y mejoren su calidad.
- Mientras el CPEIP y la CNA consideran que el proceso de acreditación es formativo, las autoridades de las carreras de pedagogía plantean que el proceso es punitivo, por lo que reclaman apoyo y acompañamiento. Asimismo, la acreditación obligatoria implica altos costos para las universidades regionales y de menores recursos, contribuyendo a reproducir la inequidad de la oferta educativa y su centralización.
- Las universidades reclaman no conocer los contenidos de la prueba END ni los requerimientos pedagógicos y disciplinarios que se evalúan, lo que atenta contra formar adecuadamente a los estudiantes e identificar los contenidos de cursos remediales. Por ello, algunos sugieren que la prueba debería realizarse antes, como evaluación intermedia.



5. Subdimensiones fundamentales del diseño y evaluación de Sistemas

Flujo de intervención:

- ❑ El reconocimiento salarial y el aumento de horas no lectivas no resultan suficientes, considerando la sobrecarga emocional y horaria de los docentes, a lo que se suma la presión por las constantes evaluaciones. Por tanto, en la medida en que el aumento salarial no se vea acompañado por una reducción de la sobrecarga burocrática, difícilmente se podrá atraer y retener nuevos docentes. Más aún, las condiciones laborales post-pandemia se han agudizado (aumento de violencia escolar, entre otros), pero no se han ofrecido los apoyos adecuados para retener a los docentes.
- ❑ En el proceso de inducción y mentorías: falta información, los requisitos de entrada actúan como barrera, es un derecho pero hay que postular, no se informa desde las mallas de las carreras. Las duplas no logran establecerse dentro de los mismos establecimientos o por lo menos mismas realidades (misma disciplina o coincidencia geográfica)...la política no considera la sobrecarga y la falta de tiempo de docentes. Limitada dotación profesional de la Unidad de Inducción y Mentoría.



5. Subdimensiones fundamentales del diseño y evaluación de Sistemas

Cultura de colaboración:

- ❑ **La falta de comunicación directa y adecuada entre CPEIP y sostenedores no promueve el uso de los resultados de la evaluación docente en el diseño de los programas de formación continua**, al igual que la falta de coordinación entre docentes, directivos y sostenedores evita que las necesidades de formación de los docentes sean consideradas en el diseño de los Planes Locales de Formación.
- ❑ **El incumplimiento de las horas no lectivas afecta las posibilidades de participación docente en diversos componentes del SDPD** (reemplazos/parceladas), como la formación local y los procesos de inducción. Se requiere difundir este derecho entre docentes y estudiantes de pedagogía; generar indicadores que permitan el monitoreo de las horas no lectivas; establecer fiscalizaciones.



5. Subdimensiones fundamentales del diseño y evaluación de Sistemas

Monitoreo y evaluación sistémica:

- El **SDPD carece de indicadores claves y un sistema de monitoreo** que permita relevar los avances y nudos críticos en la implementación de cada componente, así como garantizar el traspaso de información entre los distintos actores.
- Se sugiere definir metas e indicadores de corto, mediano y largo plazo. El grado de avance podría ser medido por un equipo interinstitucional, liderado por CPEIP y la Subsecretaría de Educación, a través de informes anuales, de carácter público, que identifiquen los avances y ajustes que se requieren a nivel normativo, práctico y presupuestario.
- Se **carece de un monitoreo de la calidad de los programas de formación**, y de la demanda y aprovechamiento de la oferta por parte de docentes. Se evidencia falta de articulación entre las bases de datos del CPEIP en cuanto a matrícula, asistencia, abandono y características de participantes.



5. Subdimensiones fundamentales del diseño y evaluación de Sistemas

Capacidad de implementación:

- ❑ A nivel central, la **sostenibilidad** de los logros alcanzados está mermada por la **falta de recursos económicos y humanos** destinados al SDPD, que permitan sostener los avances, independiente de las personas comprometidas que hoy lideran algunas unidades en las instituciones que prestan soporte a la implementación del Sistema, y del énfasis del gobierno de turno en su desarrollo.
- ❑ La evaluación evidencia la **escasez de personal en CPEIP y la Agencia de Calidad**, así como la **falta de recursos económicos** para: contratar personal, generar los engranajes necesarios entre las distintas unidades o departamentos de las instituciones que forman parte del Sistema, así como para diseñar e implementar un sistema de monitoreo.
- ❑ A nivel territorial y de establecimientos, se requiere acompañar cada uno de los componentes (mentorías, Plan Local de Formación, formación continua y evaluaciones) con dotación de personal y recursos, a fin de asegurar que quienes se encuentran en período de evaluación, ofreciendo mentorías y /o participando en cursos de formación continua y en las acciones definidas en los planes locales de formación, cuenten con **horas no lectivas garantizadas**.



6. Aprendizajes de la evaluación

Si bien se ha avanzado en la instalación e implementación de un sistema que actualmente permite la progresión en tramos a partir del sistema de reconocimiento, los mecanismos asociados al levantamiento de necesidades formativas y profesionales de docentes y educadoras/es, e instancias de retroalimentación a los procesos de evaluación, aún no se encuentran totalmente implementados. **El éxito de cada uno de los componentes depende en gran medida de que el SDPD funcione como un sistema**, es decir, con cada componente interrelacionado entre sí.



6. Aprendizajes de la evaluación

A fin de que la Ley 20.903 consolide la formación inicial docente de calidad y el desarrollo profesional en el mediano y largo plazo, se requiere prestar especial atención a:

- **Recursos esenciales:** Es fundamental garantizar la provisión adecuada de recursos, tanto económicos como humanos, en niveles centrales y territoriales.
- **Articulación efectiva:** Es esencial una sinergia efectiva entre las distintas entidades y unidades que componen el sistema.
- **Coherencia con la Educación Parvularia:** El SDPD debe estar en sintonía con la estructura y operación del sistema educativo de nivel parvulario.
- **Conocimiento y Comunicación:** Es crucial abordar el desconocimiento generalizado de la normativa para que todas las partes involucradas estén informadas y alineadas con los objetivos.



6. Aprendizajes de la evaluación

- **Apoyo formativo integral:** Financiar y articular el soporte necesario durante los procesos de acreditación y evaluación del desempeño docente.
- **Contextualización de criterios:** Adaptar y contextualizar los criterios de admisión y acreditación para las carreras de pedagogía.
- **Inducción para docentes noveles:** Garantizar programas de inducción para la totalidad de educadores/as y docentes noveles.
- **Fomentar la formación continua:** Velar por el cumplimiento de las horas no lectivas, permitiendo la participación en programas de formación continua, mentorías y Planes Locales de Formación.
- **Monitoreo y Evaluación:** Es vital implementar indicadores y un sistema de seguimiento que destaque tanto los avances como las áreas que necesitan refuerzo en el SDPD.





¡Muchas gracias!

