





**Centro UC**  
Estudios de Políticas y Prácticas  
en Educación - CEPPE

**OEI**

Organización de Estados  
Iberoamericanos

Organização de Estados  
Ibero-americanos



Este estudio fue realizado por **CEPPE UC** para la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI) y el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación, e Investigación Pedagógica (CPEIP) vía licitación OEI-LIC-2-19.

**CEPPE UC** tiene como misión prioritaria realizar investigación sobre políticas y prácticas en educación, para contribuir al desarrollo del sistema educativo chileno. En particular, CEPPE UC impulsa una amplia agenda de proyectos de investigación, tanto avanzada como aplicada, que abordan problemas estratégicos de la educación chilena desde una perspectiva multidisciplinaria.

Para más información: [www.ceppe.uc.cl](http://www.ceppe.uc.cl)

### Equipo de investigación

**Jefa de Proyecto**  
Verónica Cabezas

**Profesionales Especialistas**  
Alejandro Carrasco  
Isabel Hilliger  
Horacio Solar  
Cristóbal Villalobos

**Analistas**  
Camila Straub  
Bárbara Díaz  
Catalina Figueroa  
Sebastián Pereira

**Contraparte Técnica**  
**Equipo OEI**  
Carolina Hirmas  
Juan Manuel Ochoa

**Comité Asesor**  
Rodrigo del Valle  
Marisol Latorre  
Denise Vaillant

En el presente documento se utilizan, con un fin inclusivo, los términos genéricos para referirse a hombres y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto a cómo aludir conjuntamente a ambos sexos en el idioma español, salvo usando "o/a", "los/las" y otras similares. Sin embargo, este tipo de fórmulas supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión del texto.

Para citar: Cabezas, V., Hilliger, I., Carrasco, A., Villalobos, C., Straub, C., Díaz, B., Figueroa, C., Pereira, S., y Solar, H. (2021). Diseño de un Sistema de Evaluación y Monitoreo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Ley 20.903). Santiago, CEPPE UC.

**CEPPE UC**  
Centro de Estudios de Políticas y Prácticas en Educación  
Campus San Joaquín, Pontificia Universidad Católica  
Avda. Vicuña Mackenna 4860, Macul. Santiago, Chile  
3° Piso Edificio Decanato de Educación  
Teléfono: (562) 235 413 30  
[www.ceppe.uc.cl](http://www.ceppe.uc.cl)

# Tabla de contenidos

1. Introducción	5
2. Metodología	6
3. Propuesta de un Sistema de Evaluación y Monitoreo de la implementación del SDPD	9
4. Consideraciones y recomendaciones	27
5. Cierre	31
6. Referencias	32

## 1.- Introducción

Considerando que la calidad docente es la principal variable a nivel de escuela para explicar el desempeño de los estudiantes (Mourshed, Chijioke, & Barber, 2010; Rockoff, 2004; Rivkin, Hanushek, & Kain, 2005), es fundamental fortalecer y resguardar las trayectorias académicas y profesionales a lo largo de la carrera profesional de los docentes. Se debe resguardar el bienestar y satisfacción laboral de los docentes no sólo para mantener buenos niveles de desempeño, sino que además para prevenir la rotación y deserción de los docentes (Schwarzer & Hallum, 2008). Para robustecer su bienestar y mejorar su autoeficacia, se deben ofrecer oportunidades y la promoción del desarrollo profesional que permitan a los docentes reflexionar sobre su propia práctica para mejorarla (Althaus, 2015). En línea con este propósito, en marzo de 2016 fue promulgada en Chile la Ley 20.903 que «Crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y Modifica otras normas», con el objetivo de fortalecer la calidad de la profesión docente y su valoración social, enfatizando su relevancia para el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes y del país.

La relevancia de este estudio radica en la creación de un sistema de evaluación y monitoreo de la implementación del Sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDPD). Por evaluación y monitoreo, se alude al proceso sistemático y continuo de recolección y análisis de datos para retroalimentar la toma de decisiones con relación al Sistema de Desarrollo Profesional Docente (SDPD). En términos más sustantivos, este estudio buscó articular los esfuerzos por fortalecer la formación docente continua en Chile y monitorear el estado de la profesión para formular acciones de mejora continua. De esta forma, se buscó dar respuesta a la necesidad de contar con un sistema que permita recabar información periódica sobre la implementación del SDPD, de modo de facilitar la implementación y el reordenamiento de sus procesos por parte del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) y, a su vez, proveer herramientas que permitan enfrentar adecuadamente la evaluación internacional mandatada por la Ley 20.903. El objetivo declarado del estudio es el siguiente:

**Objetivo general:** Diseñar un Sistema de Evaluación y Monitoreo de la implementación del Sistema de Desarrollo Profesional Docente consagrado en la Ley 20.903, conformado por un conjunto de indicadores que consideren su implementación por parte del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

En el presente documento se encuentran resumidos la metodología y los principales resultados del estudio, el cual fue realizado durante los meses de agosto 2019 y enero 2021. Para más detalles se puede revisar el Informe Final mediante solicitud a la contraparte técnica, la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

## 2.- Metodología

El estudio se estructuró en tres grandes etapas para la construcción de la propuesta final del sistema de evaluación y monitoreo y de la matriz de indicadores asociada a éste. Cada etapa contó con objetivos, metodologías y técnicas de levantamiento de información específicas, las cuales se resumen en la siguiente ilustración:

Ilustración 1. Síntesis metodología del estudio



Fuente: Elaboración propia.

## Etapa 1: Construcción de la propuesta inicial

Para la construcción de la propuesta inicial de la matriz de indicadores se **comenzó por identificar y operacionalizar un conjunto de dimensiones y subdimensiones de interés, dando paso a una matriz o esquema a partir de la cual se levantó la primera versión de indicadores**. Para ello, se realizó:

### Levantamiento de información referida al contexto

Se realizó un levantamiento de información sobre el estado del arte de la implementación del SDPD, buscando comprender los procesos y responsabilidades asociados al SDPD y el flujo de información que estos conllevan. Para ello se llevaron a **cabo once entrevistas semiestructuradas en profundidad a actores claves pertenecientes a distintas áreas de CPEIP**. Complementando lo anterior, se realizó un **análisis de material secundario** mediante una revisión documental con el objetivo de dar cuenta de los datos e información ya existentes en las distintas unidades en el CPEIP relacionadas a la implementación del SDPD.

### Estudio de casos internacionales

El estudio de casos tuvo como principal objetivo **levantar un estado del arte de la discusión sobre Sistemas de Desarrollo Profesional Docente**, a nivel internacional y sobre los sistemas de evaluación y monitoreo que lo soportan en distintos países, y así **poder extraer aprendizajes relevantes para la elaboración de la propuesta**. La selección de casos se realizó de acuerdo con un criterio de máxima heterogeneidad, considerando finalmente los casos de Australia, Canadá (Ontario y Alberta), Escocia, Singapur y Finlandia. Estos casos fueron estudiados realizando una revisión de literatura y de sitios web asociados a los casos. Posterior a ello, se profundizó en los sistemas de monitoreo de algunos casos (Inglaterra, Colombia y Estados Unidos) mediante entrevistas semiestructuradas de manera virtual con informantes clave de cada uno de estos países.

Estas actividades, en conjunto, permitieron levantar información que sirvió de insumo para la elaboración de la propuesta inicial de la matriz de indicadores.

## Etapa 2: Validación estructura matriz de indicadores

Una vez construida la versión preliminar de la matriz de indicadores se **procedió a su validación, enfocándose, en primer lugar, en la estructura o esquema a la base de la matriz**. Se realizaron dos procesos de validación, a saber, uno con actores clave expertos en sistemas de desarrollo profesional docente y uno con actores internos de CPEIP, a los que se denominaron validación experta y validación social, respectivamente. En políticas públicas, las valoraciones de actores externos a la institución de gobierno que pretende implementarlas son esenciales para asegurar la sostenibilidad de una política, es decir, para que esta logre continuidad y cumpla con sus objetivos de mediano y largo plazo (DIPRES, 2015). Adicionalmente, la validación social sirve para recoger la experiencia de quienes implementan la política, y serán los principales usuarios del sistema.

### Validación experta

Este proceso puede entenderse como la opinión informada de personas con trayectoria en un tema en cuestión, reconocidas por sus pares como personas altamente calificadas en éste, y que por tanto pueden entregar información, retroalimentación y su valoración (Escobar-Pérez &

Cuervo-Martínez, 2008). Para ello se realizaron **seis entrevistas semiestructuradas en profundidad con actores pertenecientes a la academia y a organismos del Estado**. Dada la imposibilidad de realizar las entrevistas de manera presencial por la contingencia sanitaria, estas se realizaron de manera virtual, resguardando las mismas condiciones de validez, rigor y confidencialidad (Salmons, 2012).

### Validación social

Por otro lado, **se consideró imprescindible contar con las observaciones de los usuarios finales del sistema de indicadores** debido a su experiencia en el tema y su rol fundamental en la implementación del sistema de evaluación y monitoreo. De esta manera, se realizó una validación social de la matriz, considerando la retroalimentación de actores internos de CPEIP respecto del esquema que sustenta la propuesta, así como de los indicadores levantados. Para ello, se realizaron **cuatro grupos focales** con distintos profesionales de CPEIP, los cuales, al igual que en el caso de las entrevistas debieron realizarse de manera virtual debido a la contingencia sanitaria, siempre resguardando las condiciones de validez, rigor y confidencialidad.

### Etapas 3: Validación de indicadores

La tercera y última etapa en la construcción de la propuesta final de la matriz de indicadores consistió en la construcción y validación de los indicadores propuestos. De esta manera, luego de ajustar la estructura de la matriz de acuerdo con la retroalimentación recibida en la validación experta y social, se llevaron a cabo **dos procesos adicionales de validación enfocados específicamente en recibir comentarios y realizar ajustes a los indicadores propuestos**. A continuación, se describe cada uno de estos procesos.

#### Validación con áreas específicas de CPEIP

**Este proceso tuvo dos rondas:** una mediante entrevistas semiestructuradas virtuales con personal de CPEIP y la segunda vía correo electrónico con los participantes de la primera ronda. Respecto a la **primera ronda** de retroalimentación, ésta se enfocó en los indicadores propuestos, teniendo como objetivo principal ajustar la nueva propuesta para así adecuar su contenido y resolver dudas específicas respecto a ciertos indicadores. Esto permitió tener espacio para profundizar en temas específicos de cada equipo de trabajo y su relación con los indicadores. **Se realizaron ocho entrevistas semiestructuradas**, de manera virtual, con personal de cada área de CPEIP identificada. Por su parte, la **segunda ronda** tuvo por objetivo recibir comentarios sobre las modificaciones hechas a los indicadores a partir de la retroalimentación de la primera ronda. Para ello se elaboró una planilla Excel de resumen de los indicadores siguiendo la misma lógica de la primera ronda, es decir, una hoja elaborada con los indicadores relacionados al área, en la cual los participantes debían entregar su retroalimentación en torno a la pertinencia, factibilidad, relevancia de los indicadores, así como comentarios adicionales, sin la mediación de los investigadores del estudio. La elección de este método de recolección de información va en línea con las características de los métodos participativos de investigación, en donde las técnicas a utilizar son variables y se definen dependiendo de la forma en que se comprende la participación de la comunidad y de acuerdo a las características de cada proceso participativo y los objetivos de cada estudio (Mballa & Cruz, 2017; Velásquez & González, 2003).

## Validación estadística

Este proceso implicó **disponer de los datos secundarios existentes en el sistema para testear características de los indicadores, tales como factibilidad, sensibilidad y fiabilidad**. De esta manera, a partir de los datos organizados en bases de datos estructuradas, se realizaron distintas pruebas para testear la robustez de los datos, analizando casos perdidos y la atrición de las muestras de interés, buscando establecer la factibilidad, sensibilidad y fiabilidad de cada indicador, de manera de no sólo esclarecer la disponibilidad de información para construir los indicadores, sino también anticipar su comportamiento en el tiempo y posibles ajustes en sus fórmulas de cálculo.

## 3.- Propuesta de un Sistema de Evaluación y Monitoreo de la implementación del SDPD

La operacionalización del sistema de evaluación y monitoreo propuesto está basada principalmente en la Ley 20.903 y también en las recomendaciones conceptuales sobre cómo hacer para atraer, conservar y formar a buenos docentes, en el marco de eficacia de los sistemas escolares y su rol docente (OCDE, 2002; Vaillant, 2006). *En la ilustración 2 se observa que son tres los principales elementos: el apoyo formativo, el reconocimiento y la promoción profesional y la formación inicial docente*. Estos tres elementos conforman los componentes del sistema, los cuales se dividen en subcomponentes, de los cuales se desprenden metas y cada meta tiene indicadores asociados.

Ilustración 2. Marco conceptual



Para poder comprender la propuesta, la matriz a la base del sistema se detalla en la Ilustración 3. En la parte superior de la ilustración, se encuentra el artículo 19 de la Ley 20.903, dado que es el artículo que define los componentes del SDPD. En él se señala que el objetivo del sistema es reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional, a la vez que ofrecer una trayectoria que sea atractiva para mantenerlos desempeñándose profesionalmente en el aula. Este artículo establece que el SDPD está compuesto por dos sistemas, a saber: (i) Sistema de Apoyo Formativo; y (ii) Sistema de Reconocimiento y Promoción Profesional.

A su vez, cada uno de esos sistemas se subdivide en subcomponentes, que corresponden a procesos que la ley señala son parte de cada sistema. En el caso del sistema de apoyo formativo, este tiene dos subcomponentes: (i) Proceso de acompañamiento profesional local; y (ii) Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación. Mientras que el sistema de reconocimiento y promoción profesional se compone por dos subcomponentes: (i) Proceso evaluativo integral; y (ii) Progresión en tramos de desarrollo profesional.

Por otra parte, cabe destacar que en esta propuesta se recogen elementos que no están contenidos en el artículo 19, como son los comités locales, y las normas que modifica la Ley 20.903 en cuanto a la FID. Con respecto a los comités locales<sup>3</sup>, se tomaron en consideración debido a que el contenido de su marco normativo se vincula de manera directa tanto con la promulgación de la ley y con el proceso de acompañamiento profesional local. De forma similar, se incorporan las modificaciones que hace la Ley 20.903 a la FID, tomando la retroalimentación recibida en la Etapa 2 del estudio. Por tanto, se consideran las modificaciones que se introducen en esta línea, que refieren a las evaluaciones diagnósticas, la acreditación de las carreras e instituciones educativas que imparten estos programas, y los criterios de selección de los estudiantes.

Para cada uno de estos subcomponentes, se plantean distintas metas a corto, mediano<sup>1</sup> y largo plazo, en función de los procesos y acciones que se definen para cada subcomponente. Se plantea que estas metas contribuyen al fin último de la política, que es mejorar sustantivamente la calidad de los profesionales de la educación y elevar el estatus de la profesión docente en la sociedad<sup>2</sup>. Dicho esto, se opta por utilizar el concepto de “meta” debido a que se considera que son acciones que, de realizarse y cumplir sus propósitos, estarían contribuyendo al fin último planteado en la ilustración 3 a continuación:

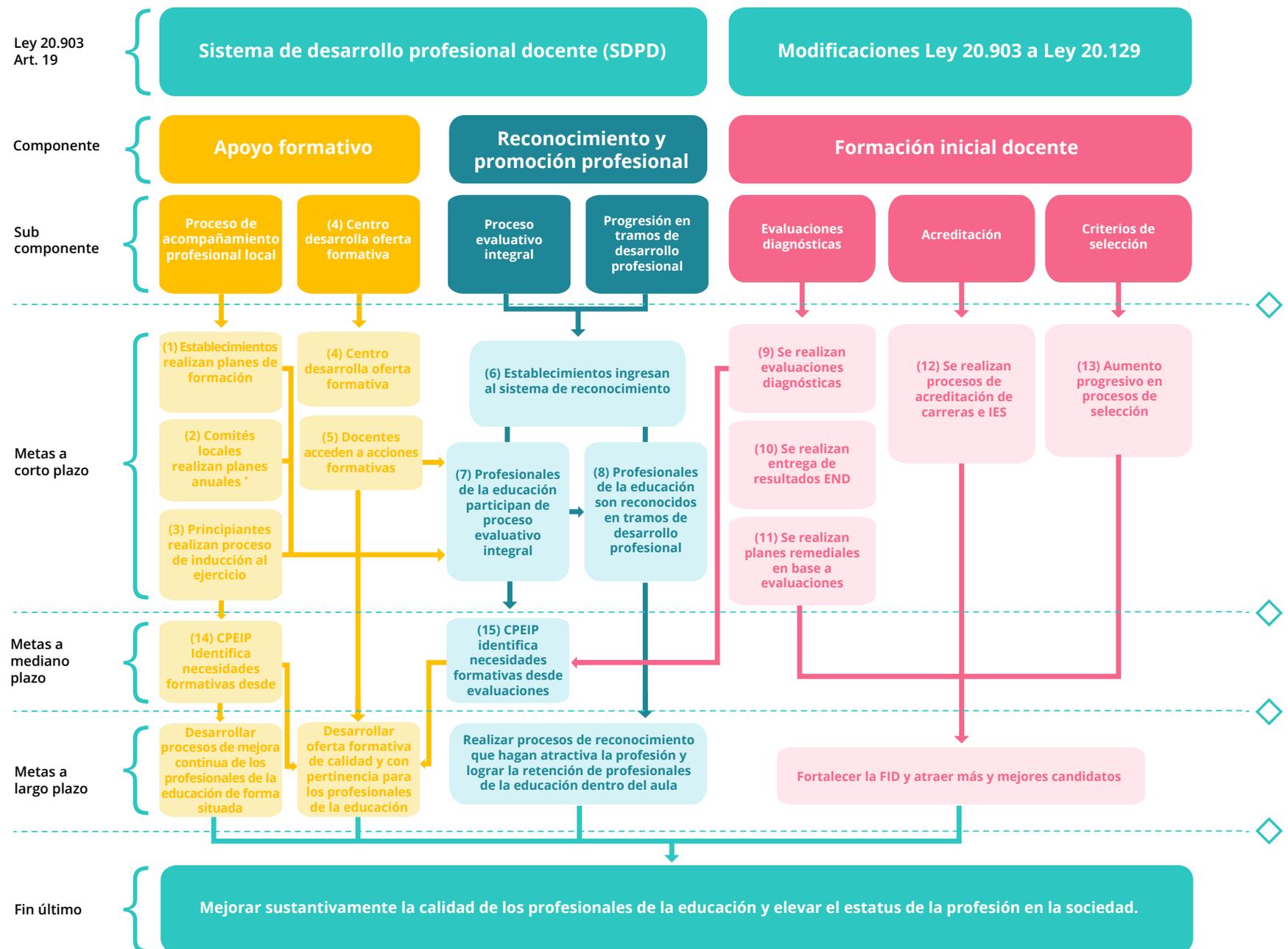
---

<sup>1</sup>Como se puede observar en la Ilustración 2, hay algunos subcomponentes que no tienen metas a mediano plazo, de ser pertinente, se podrían incorporar en el futuro.

<sup>2</sup>El detalle de la descripción de las metas se encuentra en el Informe de Avance N°3, disponible previa solicitud a la OEI.

<sup>3</sup>Comités locales se desprenden del decreto exento N° 495, del Ministerio de Educación, publicado el 2 de junio del 2017. Se incluyen dado que comparten objetivos con el proceso de acompañamiento profesional local.

Ilustración 3. Esquema sistema de evaluación y monitoreo



## En síntesis, se puede señalar lo siguiente:

- **Componente:** corresponde a los principales sistemas y procesos cuyo cumplimiento la ley estipula como necesario para que el programa alcance su fin último. Están dirigidos al beneficiario final, o en algunos casos a beneficiarios intermedios. A través de la debida ejecución de sus componentes, el programa debiera lograr su fin último.
- **Subcomponente:** abarca aquellos procesos que según la ley se deben desarrollar para realizar los componentes de la política pública o programa. Cada subcomponente abarca una serie de metas en distintos horizontes temporales.
- **Meta:** corresponde a las acciones directas que se desprenden de los subcomponentes y que se espera que el programa o política pública ejecute al implementarse. Como consecuencia del cumplimiento de estas metas, se generan cambios en la situación de los beneficiarios y se avanza hacia el cumplimiento del fin último. Las metas pueden clasificarse en metas de corto, mediano y largo plazo.
  - ✓ **Metas a corto plazo:** considera las acciones que se desprenden de cada componente y subcomponente según la Ley 20.903.
  - ✓ **Metas a mediano plazo:** acciones o procesos que tienen como condición necesaria para desarrollarse la ejecución de las metas a corto plazo, aunque estas pueden responder a acciones que se debieran realizar de manera constante.
  - ✓ **Metas a largo plazo:** son aquellos resultados esperados o el impacto de los procesos y acciones correspondientes a cada uno de los subcomponentes planteados en el modelo.
- **Fin último:** es el objetivo de política pública que el programa, intervención o política busca cumplir, es decir, el problema o necesidad detectada al que el programa busca contribuir con soluciones en el largo plazo.

Dado que la ley contempla un proceso gradual de implementación del SDPD, sumado a los objetivos y alcances de este estudio, el sistema de evaluación y monitoreo presentado se enfoca exclusivamente en las metas a corto plazo planteadas. Esto responde también a que el estado mismo de implementación de la ley no haría pertinente la inclusión de dimensiones de medición sobre elementos más abstractos y que responden a un ejercicio reflexivo. Si bien el sistema está centrado en el monitoreo de la implementación, para cada una de las metas a corto plazo se plantean indicadores que tienen distintos niveles, midiendo en algunos casos únicamente la ejecución de procesos, como también resultados inmediatos.

En línea con lo que se mencionó, los indicadores incorporados en esta propuesta están basados principalmente en fuente de datos secundarios, de manera de facilitar su puesta en marcha y su despliegue a través de un sistema de reportería. No obstante, esta propuesta podría ser complementada a través de la elaboración y aplicación sistemática de instrumentos que permitan recolectar datos primarios relevantes para el seguimiento de las trayectorias de los docentes. En esta línea, la información recopilada por el sistema de monitoreo y evaluación da la posibilidad de generar datos de carácter primario en el futuro. Lo anterior, a fin de poder explorar de forma más acabada ciertos elementos relevantes, y así complementar la información disponible.

Luego de las tres etapas que contempló el estudio, el sistema de evaluación y monitoreo quedó con un total de **59 indicadores, divididos en las 13 metas planteadas** (ver Ilustración 3. Esquema

sistema de evaluación y monitoreo). Dicho esto, durante la construcción de la matriz de indicadores, una distinción importante que se conversó con la contraparte remite a su temporalidad. Por temporalidad, se refiere a si los indicadores son relevantes y factibles de incorporar hoy o en un futuro. Por un lado, aquellos indicadores para los cuales hay información disponible o cuyo costo de levantamiento es relativamente bajo, se consideran factibles de incorporar al sistema de monitoreo de manera inmediata.

Por otro lado, una serie de indicadores, si bien fueron considerados relevantes y pertinentes para una debida implementación del SDPD, presentan un desafío mayor en términos de construcción al demandar esfuerzos mayores en términos de gestión para levantar la información necesaria. Por esto, se mantienen como parte de la matriz para que la contraparte pueda evaluar su factibilidad y relevancia en el futuro, y se denominaron indicadores sujetos al levantamiento de información. El detalle de esta categorización realizada según las metas planteadas se encuentra en la tabla a continuación:

Tabla 1: Factibilidad de los indicadores planteados según metas a corto plazo

Componentes	Metas	Indicadores	Factibles	Sujeto a levantamiento de información
Apoyo Formativo	1. Establecimientos realizan planes locales de formación	4	3	1
	2. Comités Locales realizan planes anuales	6	6	0
	3. Principiantes realizan proceso de inducción al ejercicio profesional docente	10	6	4
	4. El Centro desarrolla oferta formativa	5	2	3
	5. Docentes acceden a acciones formativas	9	8	1
Reconocimiento y promoción profesional	6. Establecimientos ingresan al Sistema de Reconocimiento	1	1	0
	7. Profesionales de la educación participan del proceso evaluativo integral	4	4	0
	8. Profesionales de la educación son reconocidos en tramos de desarrollo profesional	5	5	0
Formación inicial docente	9. Se realizan evaluaciones diagnósticas	3	3	0
	10. Se realiza entrega de resultados END	2	2	0
	11. Se realizan planes remediales en base a evaluaciones	2	1	1
	12. Se realizan procesos de acreditación de carreras e IES	3	3	0
	13. Aumento progresivo de criterios de selección	5	5	0
<b>Total</b>		<b>59</b>	<b>49</b>	<b>10</b>

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, se consideró relevante poder realizar cruces entre los indicadores planteados con ciertas variables de apertura o de desagregación de la información, por lo que se definieron una serie de variables para lograr este objetivo. La inclusión de estas variables responde a la idea de que la granularidad de los indicadores enriquece el análisis y es clave de entregar información precisa para ayudar a la toma de decisiones. En la Tabla 2 se puede ver el detalle de las variables consideradas, dando cuenta de la unidad de análisis, y las categorías de ellas. Las variables de apertura que serán aplicables en cada caso dependerán de la unidad de análisis de cada indicador.

Tabla 2. Variables de apertura para los indicadores propuestos

Unidad de análisis	Variable de apertura	Categorías
Docente	Años de experiencia	Variable continua
Docente	Edad	Variable continua
Docente	Tramo	Acceso; Inicial; Temprano; Avanzado; Experto I; Experto II
Docente	Sexo	Hombre; Mujer
Docente	Nivel de enseñanza en el que se desempeña	Parvularia; Básica; Media
Docente	Función principal	1: Docente de aula 0: Otra función principal
Docente	Título	Titulado en educación; Titulado en otras áreas; No titulado
Docente	Tipo de institución en que estudió	No posee título; Universidad; Centro de Formación Técnica (CFT); Instituto Profesional (IP); Escuela Normal; Otro tipo de institución
Docente	Años de acreditación IES en la que estudió al momento de egreso	No acreditada, 1 a 7 años
Docente	Tiene mención	Sí; No
Establecimiento	Formaciones diferenciales	Humanista-Científico (HC); Técnico-Profesional (TP) <i>(No aplica para los establecimientos de educación parvularia y básica)</i>
Establecimiento	Dependencia del establecimiento	Corporación Municipal; Municipal DAEM; Particular Subvencionado; Particular Pagado; Corporación de Administración Delegada; Servicio Local de Educación Para Educación Parvularia: Administración directa de JUNJI; Vía Transferencia de Fondos JUNJI; Integra
Establecimiento	Modalidad de enseñanza	Diferencial; Adulto; No aplica
Establecimiento	Región	Región en la que se ubica el establecimiento
Establecimiento	Urbano-rural	Urbana; Rural
Establecimiento	DEPROV	Nombre del Departamento Provincial en que se ubica el establecimiento
Establecimiento	Categoría de Desempeño	Alto; Medio; Medio-Bajo; Insuficiente

<sup>3</sup>Se basa en la clasificación de la variable ID\_IFP (Función principal del docente) disponible en la base Cargos Docentes.

Concentración por establecimiento	Necesidades Educativas Especiales	% de estudiantes con NEE por establecimiento
Concentración por establecimiento	Indígena	% de estudiantes indígenas por establecimiento
Concentración por establecimiento	Extranjero	% de estudiantes extranjeros por establecimiento
Concentración por establecimiento	Alumnos prioritarios	% de alumnos prioritarios por establecimiento

Fuente: *Elaboración propia.*

### 3.1.- Matriz de indicadores

A continuación, se presenta la matriz de indicadores final del sistema de evaluación y monitoreo propuesto.

Nº	Componente	Subcomponente	Meta	Indicador	Forma de cálculo
1	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Establecimientos realizan planes locales de formación	Porcentaje de acciones en Planes Locales que promueven el trabajo colaborativo	(Número de acciones en Planes Locales que promueven el trabajo colaborativo/Números de acciones totales)*100
2	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Establecimientos realizan planes locales de formación	Porcentaje de acciones en Planes Locales que promueven la retroalimentación	(Número de acciones en Planes Locales que promueven la retroalimentación/Números de acciones totales)*100
3	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Establecimientos realizan planes locales de formación	Porcentaje de docentes que declararán que las acciones de las Planes Locales contribuyeron a su ejercicio docente por establecimiento	(Número de docentes que perciben beneficios de acciones de Planes Locales/ Número total de profesores consultados)*100
4	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Establecimientos realizan planes locales de formación	Número de directivos o UTP que han participado en al menos una actividad organizada por la Unidad de Formación Local del CPEIP.	Suma del número de directivos o UTP que participan en al menos una actividad organizada por la Unidad de Formación Local del CPEIP
5	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Comités locales realizan planes anuales	Número de personas consultadas para el levantamiento de necesidades de desarrollo profesional docente en el territorio	Suma del número de participantes involucrados en distintas consultas a la comunidad para formular los Planes Anuales del Comité Local

Nº	Componente	Subcomponente	Meta	Indicador	Forma de cálculo
6	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Comités locales realizan planes anuales	Número de sostenedores que participan en los Comités Locales	Número de sostenedores que participan en los Comités Locales según registros de acta por territorio
7	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Comités locales realizan planes anuales	Número de fichas de buenas prácticas que CPEIP recibe por territorio	Número de fichas de buenas prácticas que CPEIP recibe por territorio
8	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Comités locales realizan planes anuales	Porcentaje de nivel de implementación de las acciones de los Planes Anuales de los Comités Locales	(Número de acciones según nivel de implementación /Número total de acciones planificadas)*100 [Niveles de implementación: no implementada (0%), implementación inicial (1%- 33%), implementación intermedia (34%-66%), implementación avanzado (67%-99%), implementada (100%)]
9	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Comités locales realizan planes anuales	Porcentaje de cumplimiento de objetivos de la estrategia local de DPD por territorio	(Número de objetivos cumplidos de la estrategia local de DPD por territorio/ Números de objetivos de la estrategia local de DPD por territorio)*100
10	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Comités locales realizan planes anuales	Porcentaje de Secretarios Técnicos en ejercicio para cada Comité Local	(Número de Secretarios Técnicos en ejercicio/Número de Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente)*100

Nº	Componente	Subcomponente	Meta	Indicador	Forma de cálculo
11	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Principiantes realizan proceso de inducción al ejercicio profesional docente	Porcentaje de mentores por cantidad de docentes principiantes	(Número de docentes mentores que cumplen los requisitos para ejercer el rol/Número de docentes principiantes que cumplen los requisitos para postular al programa de Inducción y Mentoría)*100
12	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Principiantes realizan proceso de inducción al ejercicio profesional docente	Porcentaje de docentes principiantes en la carrera docente que postulan al proceso de inducción	(Número de docentes principiantes que postula al proceso de inducción/ Número de docentes principiantes que cumplen requisitos para postular al proceso de inducción)*100
13	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Principiantes realizan proceso de inducción al ejercicio profesional docente	Número de duplas - por tipo de plan	Suma de duplas principiante-menor asignados según tipo de plan (ya sea establecido por el CPEIP, por un establecimiento de desempeño Medio o Alto, o plan especial)
14	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Principiantes realizan proceso de inducción al ejercicio profesional docente	Porcentaje de duplas que completan el proceso de inducción	(Número de duplas que completan el proceso de inducción/Número de duplas que firman convenio)*100
15	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Principiantes realizan proceso de inducción al ejercicio profesional docente	Porcentaje de docentes principiantes que conocen los requisitos sobre el proceso de inducción	(Número de docentes principiantes en la carrera docente que declaran conocer sobre el proceso de inducción/Número de docentes principiantes consultados)*100

N°	Componente	Subcomponente	Meta	Indicador	Forma de cálculo
16	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Principiantes realizan proceso de inducción al ejercicio profesional docente	Porcentaje de directores que conocen los requisitos sobre el proceso de inducción	(Número de directores en la carrera docente que declaran conocer sobre el proceso de inducción/ Número de directores consultados)*100
17	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Principiantes realizan proceso de inducción al ejercicio profesional docente	Porcentaje de docentes mentores satisfechos con el proceso de inducción	(Número de docentes mentores satisfechos con el proceso de inducción/ Número de docentes mentores que participa del proceso)*100
18	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Principiantes realizan proceso de inducción al ejercicio profesional docente	Porcentaje de docentes principiantes satisfechos con el proceso de inducción	(Número de docentes principiantes satisfechos con el proceso de inducción/ Número de docentes principiantes que participa del proceso)*100
19	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Principiantes realizan proceso de inducción al ejercicio profesional docente	Porcentaje de mentores con término anticipado de la asignación por pérdida de requisitos para ejercer el rol	(Número de mentores con término anticipado de la asignación por pérdida de requisitos/ Número de mentores que se les ha asignado docente principiante)*100
20	Apoyo formativo	Proceso de acompañamiento profesional local	Principiantes realizan proceso de inducción al ejercicio profesional docente	Porcentaje de principiantes con término anticipado de la asignación por pérdida de requisitos para ejercer el rol	(Número de docentes principiantes con término anticipado de la asignación por pérdida de requisitos/ N° de docentes principiantes en proceso de inducción)*100

Nº	Componente	Subcomponente	Meta	Indicador	Forma de cálculo
21	Apoyo formativo	Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación	El centro desarrolla oferta formativa	Número de instancias de levantamiento de necesidades de acciones formativas realizadas al año (dando cuenta de las principales necesidades detectadas)	Número de instancias de levantamiento de necesidades de acciones formativas realizadas al año (dando cuenta de las principales necesidades detectadas)
22	Apoyo formativo	Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación	El centro desarrolla oferta formativa	Porcentaje de acciones formativas certificadas en relación a acciones postulantes	(Número de acciones formativas certificadas/Número de acciones formativas que postula a certificación)*100
23	Apoyo formativo	Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación	El centro desarrolla oferta formativa	Número de cursos por modalidad de cursos (mixtas, a distancia, presencial)	Número de cursos por modalidad de cursos (mixtas, a distancia, presencial)
24	Apoyo formativo	Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación	El centro desarrolla oferta formativa	Resultados de evaluación de cursos certificados por rúbrica de calidad y de pertinencia (identificar aspectos mejor y peor evaluados)	Resultados de evaluación de cursos certificados por rúbrica de calidad y de pertinencia (identificar aspectos mejor y peor evaluados)
25	Apoyo formativo	Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación	El centro desarrolla oferta formativa	Porcentaje de docentes en conocimiento de las acciones formativas disponibles por catálogo	(Número de docentes que declara estar en conocimiento de acciones formativas disponibles por catálogo/Número de docentes consultados)*100
26	Apoyo formativo	Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación	Docentes acceden a acciones formativas	Porcentaje de docentes que postula a acciones formativas	(Número de docentes que postula a acciones formativas/Número de docentes en el sistema)*100

Nº	Componente	Subcomponente	Meta	Indicador	Forma de cálculo
27	Apoyo formativo	Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación	Docentes acceden a acciones formativas	Porcentaje de docentes que queda seleccionado en acciones formativas	(Número de docentes que es seleccionado en acciones formativas/Número de docentes que postula a acciones formativas)*100
28	Apoyo formativo	Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación	Docentes acceden a acciones formativas	Porcentaje de docentes matriculados en acciones formativas	(Número de docentes que se matricula en acciones formativas/Número de docentes que es seleccionado en acciones formativas)*100
29	Apoyo formativo	Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación	Docentes acceden a acciones formativas	Porcentaje de docentes que se matricula en acciones formativas no habiendo alcanzado su tramo temprano en su primer proceso evaluativo integral	(Número de docentes que se matricula en acciones formativas no habiendo alcanzado su tramo temprano/Número de docentes que no alcanzado su tramo temprano en su primer proceso evaluativo integral)*100
30	Apoyo formativo	Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación	Docentes acceden a acciones formativas	Porcentaje de docentes que percibe beneficios de acciones formativas para su ejercicio docente	(Número de docentes que percibe beneficios de acciones formativas para su ejercicio docente/Número de docentes inscritos en acciones formativas)*100
31	Apoyo formativo	Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación	Docentes acceden a acciones formativas	Porcentaje de docentes que aprueba acciones formativas	(Número de docentes que aprueba acciones formativas/Número de docentes matriculado en acciones formativas)*100

Nº	Componente	Subcomponente	Meta	Indicador	Forma de cálculo
32	Apoyo formativo	Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación	Docentes acceden a acciones formativas	Porcentaje de docentes que se retira de acciones formativas	(Número de docentes que se retira de acciones formativas/Número de docentes matriculado en acciones formativas)*100
33	Apoyo formativo	Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación	Docentes acceden a acciones formativas	Porcentaje de docentes que reprueba acciones formativas	(Número de docentes que reprueba acciones formativas/Número de docentes matriculado en acciones formativas)*100
34	Apoyo formativo	Formación para el desarrollo de los profesionales de la educación	Docentes acceden a acciones formativas	Porcentaje de docentes que deserta de acciones formativas	(Número de docentes que deserta de acciones formativas/Número de docentes matriculado en acciones formativas)*100
35	Reconocimiento y promoción profesional	Proceso evaluativo integral	Establecimientos ingresan al Sistema de Reconocimiento	Porcentaje de docentes que ingresan al sistema por año	(Número de docentes que ingresa a la carrera docente/Número total de docentes)*100
36	Reconocimiento y promoción profesional	Proceso evaluativo integral	Profesionales de la educación participan del proceso evaluativo integral	Porcentajes de docentes que rinde la evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos según tramo	(Número de docentes que rinde la evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos por tramo/ Número de docentes por tramo)*100
37	Reconocimiento y promoción profesional	Proceso evaluativo integral	Profesionales de la educación participan del proceso evaluativo integral	Porcentaje de docentes inscritos que rinde el portafolio según tramo	(Número de docentes que rinde portafolio por tramo/ Número de docentes por tramo)*100
38	Reconocimiento y promoción profesional	Proceso evaluativo integral	Profesionales de la educación participan del proceso evaluativo integral	Porcentaje de docentes por categoría de logro según evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos	(Número de docentes por nivel de logro/Número total de docentes que rinde evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos)*100

Nº	Componente	Subcomponente	Meta	Indicador	Forma de cálculo
39	Reconocimiento y promoción profesional	Proceso evaluativo integral	Profesionales de la educación participan del proceso evaluativo integral	Porcentaje de docentes por categorías de logro según portafolio	(Número de docentes por nivel de logro/Número total de docentes que rinde portafolio)*100
40	Reconocimiento y promoción profesional	Progresión en tramos de desarrollo profesional	Profesionales de la educación son reconocidos en tramos de desarrollo profesional	Porcentaje de docentes que sube de tramos (en base al número de docentes que participaron del proceso de reconocimiento)	(Número de docentes que sube de tramo/ Número de docentes que participan del sistema de reconocimiento)*100
41	Reconocimiento y promoción profesional	Progresión en tramos de desarrollo profesional	Profesionales de la educación son reconocidos en tramos de desarrollo profesional	Porcentaje de docentes que percibe asignación por tramo por docencia en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios según tramo	(Número de docentes que percibe asignación por docencia en establecimientos con alta concentración de alumnos prioritarios por tramo/Número total de docentes por tramo)*100
42	Reconocimiento y promoción profesional	Progresión en tramos de desarrollo profesional	Profesionales de la educación son reconocidos en tramos de desarrollo profesional	Número de docentes que pierden su asignación por tramo por no rendir el proceso de reconocimiento.	Suma de rut únicos de docentes que no participan del proceso de reconocimiento cuando les corresponde según el calendario de evaluaciones
43	Reconocimiento y promoción profesional	Progresión en tramos de desarrollo profesional	Profesionales de la educación son reconocidos en tramos de desarrollo profesional	Porcentaje de docentes con 8 o más años experiencia que accede a los tramos voluntarios	(Número de docentes que tiene 8 o más años de experiencia y está en tramos voluntarios/Número de docentes que tiene 8 o más años de experiencia)*100
44	Reconocimiento y promoción profesional	Progresión en tramos de desarrollo profesional	Profesionales de la educación son reconocidos en tramos de desarrollo profesional	Tiempo promedio de respuesta a las consultas que llegan de los sostenedores	Número de días promedio de respuesta a consultas de sostenedores

Nº	Componente	Subcomponente	Meta	Indicador	Forma de cálculo
45	Formación inicial docente	Evaluaciones diagnósticas	Se realizan evaluaciones diagnósticas	Resultados promedio en evaluación nacional diagnóstica de estudiantes de penúltimo año de la FID (reportando rango intercuartil)	$(\sum \text{puntaje prueba } i \text{ END} / \text{Número estudiantes de penúltimo año que rinde prueba } i \text{ de la END (i: Pruebas END)})$ (reportando rango intercuartil)
46	Formación inicial docente	Evaluaciones diagnósticas	Se realizan evaluaciones diagnósticas	Porcentajes de estudiantes de penúltimo año de la FID que rinden la END	$(\text{Número de estudiantes que rinde la END} / \text{Número de estudiantes de penúltimo año de la FID}) * 100$
47	Formación inicial docente	Evaluaciones diagnósticas	Se realizan evaluaciones diagnósticas	Diferencia de los resultados promedio evaluación nacional diagnóstica por IES (en relación al resultado del año anterior)	$[\sum \text{puntaje prueba END} / \text{Número estudiantes de penúltimo año que rinde prueba } i \text{ de la END}] \text{ Año } 2 - [\sum \text{puntaje prueba END} / \text{Número estudiantes de penúltimo año que rinde prueba } i \text{ de la END}] \text{ Año } 1$ (i: Pruebas END)
48	Formación inicial docente	Evaluaciones diagnósticas	Se realiza entrega de resultados END	Número de días transcurridos entre rendición de la evaluación nacional diagnóstica y la entrega de sus resultados	Fecha de entrega de resultados de END - Fecha de rendición de END
49	Formación inicial docente	Evaluaciones diagnósticas	Se realiza entrega de resultados END	Porcentaje de logro en la Evaluación Nacional Diagnóstica según los estándares para la Formación Inicial Docente	$(\text{Número de estudiantes que rinde END que obtiene un puntaje por prueba mayor a un puntaje de corte} / \text{Número estudiantes que rinde la END}) * 100$ (puntaje de corte denota umbral de desempeño satisfactorio en la prueba respectiva)

Nº	Componente	Subcomponente	Meta	Indicador	Forma de cálculo
50	Formación inicial docente	Evaluaciones diagnósticas	Se realizan planes remediales en base a evaluaciones	Porcentaje de estudiantes de primer año de la FID que asiste a acciones de nivelación dados sus resultados en la evaluación diagnóstica inicial	(Número de estudiantes de primer año asiste a acciones de nivelación)/Número de estudiantes de primer año elegibles para acciones de nivelación)*100 (La elegibilidad para acciones de nivelación estaría sujeto a la reprobación de la evaluación diagnóstica inicial)
51	Formación inicial docente	Evaluaciones diagnósticas	Se realizan planes remediales en base a evaluaciones	Porcentaje de estudiantes de último año de la FID que asiste a planes de mejora dados sus resultados en la Evaluación Nacional Diagnóstica	(Número de estudiantes de último año que asiste a planes de mejora post END)/(Número de estudiantes de último año elegibles para planes de mejora según resultados en la END)*100
52	Formación inicial docente	Acreditación	Se realizan procesos de acreditación de carreras e IES	Porcentaje de carreras de Pedagogía acreditadas por años de acreditación	(Número de carreras de Pedagogía acreditadas por años de acreditación/ Número total de carreras de Pedagogía acreditadas)*100%
53	Formación inicial docente	Acreditación	Se realizan procesos de acreditación de carreras e IES	Porcentaje de carreras de Pedagogía que no obtienen la acreditación a los 3 años	(Número de carreras de pedagogía que no obtienen la acreditación a los 3 años/Número total de carreras de pedagogía)*100
54	Formación inicial docente	Acreditación	Se realizan procesos de acreditación de carreras e IES	Porcentaje de carreras de Pedagogía bajo supervisión del Consejo Nacional de Educación	(Número de carreras de pedagogía bajo supervisión del CNED/Número total de carreras de pedagogía)*100

Nº	Componente	Subcomponente	Meta	Indicador	Forma de cálculo
55	Formación inicial docente	Criterios selección	Aumento progresivo de criterios de selección	Porcentaje de estudiantes admitidos en carreras de pedagogía que provienen del 30% superior según ranking de notas de establecimientos educacionales de distintas dependencias	$(\text{Número de admitidos del 30\% superior según ranking}) / (\text{Número de estudiantes admitidos}) * 100$
56	Formación inicial docente	Criterios selección	Aumento progresivo de criterios de selección	Porcentaje de estudiantes admitidos en carreras de pedagogía que provienen del percentil 70 PSU	$(\text{Número de admitidos del percentil 70 PSU}) / (\text{Número de estudiantes admitidos}) * 100$
57	Formación inicial docente	Criterios selección	Aumento progresivo de criterios de selección	Porcentaje de estudiantes admitidos en carreras de pedagogías a través de un programa de preparación para el acceso a la educación superior (PAP)	$(\text{Número de admitidos a través de PAP}) / (\text{Número de estudiantes admitidos}) * 100$
58	Formación inicial docente	Criterios selección	Aumento progresivo de criterios de selección	Porcentaje de estudiantes que cumplen con los requisitos mínimos para ingresar a carreras de pedagogía	$(\text{Número de estudiantes que cumplen alguno de los requisitos establecidos por la ley 20.903}) / (\text{Número de postulantes por proceso de admisión}) * 100$
59	Formación inicial docente	Criterios selección	Aumento progresivo de criterios de selección	Porcentaje de estudiantes admitidos en carreras de pedagogías a través de un programa de preparación para el acceso a la educación superior (PACE)	$(\text{Número de estudiantes admitidos a través de PACE}) / (\text{Número de estudiantes admitidos}) * 100$

## 4.- Consideraciones y recomendaciones

En este capítulo se presentan las principales consideraciones que se extraen del trabajo realizado. Estas consideraciones son cinco, a saber: i) **uso del sistema de evaluación y monitoreo del SDPD**; ii) **relevancia de los indicadores propuestos**; iii) **procesos requeridos para la recolección y manejo adecuado de datos**; iv) **coordinación y articulación para la evaluación y monitoreo del SDPD**; y v) **consideraciones producto del COVID-19**.

### I) Uso del sistema de evaluación y monitoreo del SDPD

Si bien se planteó un sistema con un foco en el seguimiento de la implementación de los procesos que son parte del SDPD, es necesario consensuar con la contraparte y con el CPEIP el uso que se le dará al Sistema para la mejora continua de dichos procesos. Para estos efectos, es relevante la debida socialización y comprensión de los objetivos del Sistema para facilitar su adopción y adecuada puesta en marcha, así como también el alineamiento de los actores responsables de su implementación con sus objetivos.

No obstante, la puesta en marcha de este sistema de evaluación y monitoreo está sujeto al levantamiento sistemático de información, de manera que se puedan construir los indicadores que son parte de este sistema. Una vez construidos estos indicadores, estos deberán incorporados en la toma de decisiones de quienes gestionan estos procesos, de manera de mejorar continuamente la gestión asociada al SDPD, y facilitar la rendición de cuentas a la sociedad y a entidades externas respecto al cumplimiento de las metas establecidas para mejorar sustantivamente la calidad de la educación y el estatus de la profesión docente.

En esta línea, **se debe comunicar y enfatizar el uso del sistema para monitorear, retroalimentar y mejorar la implementación del SDPD de manera constante**, dado que su fin no es evaluar su impacto o los resultados en el sistema educativo. El sistema tampoco busca evaluar la gestión de CPEIP, por lo que el uso de sus indicadores no se debe traducir en consecuencias para los actores involucrados en la recolección y análisis de la información recogida. Indistinto de que los indicadores podrían resultar relevantes para otros procesos asociados a la gestión pública, es clave generar consenso en torno a su relevancia y pertinencia para dar cuenta de la implementación SDPD a corto y mediano plazo.

### II) Relevancia de los indicadores propuestos

Un segundo punto refiere a los indicadores planteados. A partir de la metodología implementada en este estudio, se formularon los indicadores relevantes para el seguimiento de los procesos de la Ley y de metas asociadas a la implementación del SDPD en el corto plazo y la puesta en marcha de estos indicadores debería facilitar el seguimiento y la evaluación de impacto en el largo plazo. Estos indicadores estuvieron sujetos a distintas instancias de validación, de manera de no sólo verificar la disponibilidad de información para su construcción, sino también su importancia para formular acciones de mejora en base a su evidencia.

No obstante, los indicadores presentados en esta etapa pueden sufrir modificaciones en las futuras etapas. En primer lugar, aún se requiere de información por parte de CPEIP u otras entidades para evaluar su factibilidad, fiabilidad y sensibilidad para cumplir el objetivo para el cual fueron

propuestos. En segundo lugar, aún se requiere de trabajo para visualizar estos datos en un sistema de información, y el testeado de dichas visualizaciones podría conllevar a ajustes en su definición, fórmula de cálculo, y variables de apertura.

En línea con lo anterior, de aquellos indicadores que buscan recoger percepciones, experiencias, y valoraciones de los actores que participan del SDPD, varios no cuentan con un instrumento en la actualidad para recolectar la información requerida de forma sistemática. Por esto, y considerando la relevancia atribuida a este tipo de indicadores por parte de los actores consultados, a saber, expertos y miembros del Centro, es que se recomienda que se diseñen instrumentos con esta finalidad en el mediano y largo plazo, de manera tal de contar con las perspectivas de quienes son los principales involucrados y beneficiarios del sistema.

Por esto es clave que, en futuras etapas de este estudio, **se prioricen indicadores que cumplan con las características previamente señaladas (factibilidad, fiabilidad, y sensibilidad), y cuyo uso sea relevante para mejorar continuamente los procesos del SDPD, y en largo plazo dar cuenta del impacto de esta política.** Por consiguiente, los indicadores que prevalezcan en el sistema de evaluación y monitoreo deben ser revisados sistemáticamente, para asegurar su relevancia a corto, mediano, y largo plazo; yendo más allá de lo requerido cotidianamente a nivel local o a nivel de gestión pública. Esto no significa que a nivel local o a nivel de gestión no se puedan realizar otras mediciones que faciliten la debida realización de tareas asociadas al SDPD. Por lo contrario, es deseable que haya una cultura de mejora continua basada en evidencia a lo largo de todo el sistema, tal como se promueve en el sistema escolar. En ese sentido, este estudio releva la importancia de recolectar y analizar sistemáticamente información, pero no toda esa información debe ser traducida a indicadores que sean parte del sistema de evaluación y monitoreo del SDPD.

### III) Procesos requeridos para la recolección y manejo adecuado de datos

En tercer lugar, y vinculado con lo anterior, se requiere para la construcción del sistema informático implementar procesos de traspaso e integración de datos que permitan que la entidad que esté a cargo pueda llevar a cabo la puesta en marcha del sistema de evaluación y monitoreo. En esta línea, no sólo se requieren **implementar protocolos respecto a la periodicidad de los indicadores o su fórmula de cálculo, sino también sobre la periodicidad para el traspaso e integración de datos.**

Además de anticipar la necesidad de los procesos requeridos para su traspaso, queda en evidencia la necesidad de profundizar en aspectos relacionados con la infraestructura para la integración, la gobernabilidad, el manejo de los datos, y la protección de éstos. Respecto a la integración de los datos al sistema, se requiere disponer de distintos aspectos. Por un lado, es necesario contar con un diccionario de variables. Actualmente, la mayoría de las bases no cuenta con un esquema de registro o libro de código, lo cual es imperativo para que el uso de la base sea parte del conocimiento institucional y para hacer que la construcción de indicadores sea sostenible y sistemático en el tiempo (incluyendo los cruces requeridos entre las bases de datos). En la misma línea, sería necesario que las bases que sean necesarias para el cálculo de indicadores incluyan información especificando cuál es la unidad de análisis, cuál es la fuente de la información, y cada cuánto se actualiza o qué periodo se está considerando. Además, se requiere **determinar la infraestructura y protocolos deseables para para alojar los datos requeridos según las prácticas y políticas establecidas (es decir, servidores, protocolos de integración automatizada o uso de mantenedores), además de los sistemas de información necesarios para hacer las consultas requeridas para construir los indicadores y visualizar los resultados.**

Respecto a la gobernabilidad, se requieren **establecer roles y tareas para tomar decisiones respecto al acceso, uso, manejo, y protección de los datos, como también se hace necesario establecer políticas y procesos para resguardar la privacidad de datos personales, para respaldar la información, y para asegurar transparencia respecto a su uso a todos los actores relevantes**. En ese contexto, existen ya capacidades a nivel ministerial, que podrían orientar la definición de regulaciones y acciones para hacer del sistema de evaluación y monitoreo un sistema sostenible en el tiempo. En esta línea, sería relevante revisar la normativa nacional e internacional, además de la literatura referente al uso responsable de datos en sistemas educativos (Sclater & BaiLey, 2015; Drachsler & Greller, 2016; Pardo & Siemens, 2014; Hilliger, et al., 2020).

Finalmente, es importante señalar que el éxito del desarrollo de un sistema de monitoreo y evaluación no sólo depende de su diseño, sino también de su debida implementación. Para estos efectos, la UNESCO (2016) sugiere **instalar capacidades en el personal a cargo de administrar el sistema**. La instalación de capacidad implica la incorporación de procesos y políticas para la gestión de datos, y la oferta de capacitaciones para el manejo, soporte, e interpretación de una gran cantidad de datos. Además, tanto el personal a cargo como los diferentes usuarios deberán desarrollar habilidades para analizar e interpretar los valores de los indicadores para la formulación de planes de acción. En conclusión, el sistema de información y las herramientas para la recopilación, análisis y visualización de datos deben diseñarse teniendo en consideración las necesidades del personal y de los distintos usuarios, asegurando que resultan útiles e intuitivas de usar por diferentes actores.

#### **IV) Coordinación y articulación para la evaluación y monitoreo del SDPD**

En cuarto lugar, tras identificar los procesos y actores involucrados, un aspecto que emerge como indispensable y prioritario para el monitoreo y evaluación del SDPD es resguardar y afianzar la interdependencia y coordinación de las distintas instituciones que administran, llevan a cabo y fiscalizan los procesos que tributan directamente al SDPD. Al existir una estrecha dependencia entre los procesos que forman parte del SDPD, es necesario que exista comunicación fluida y coordinada entre las instituciones de las cuales dependen dichos procesos, así como manejo compartido de la información para lo que deben existir los debidos protocolos de colaboración y traspaso de datos.

Dicho esto, es importante tener en cuenta que la propuesta presentada contempla la articulación entre áreas y unidades del centro, y en la misma medida, con otras organizaciones que pueden cumplir un rol en la implementación del SDPD de manera indirecta. Esta articulación es fundamental para que el proceso de instalación del futuro sistema de monitoreo y evaluación del SDPD sea exitoso. Para que el flujo de información y datos sea el que el sistema necesita, se deben generar espacios de colaboración entre áreas dentro del centro previo a la implementación del sistema, así como también se deben establecer vínculos de manera formal con las instituciones que se vean comprometidas en este proceso.

Por lo anterior, **los esfuerzos de socialización del sistema y sus objetivos deben trascender al quehacer del Centro y extenderse a otras instituciones relevantes involucradas**, tales como el Ministerio de Educación, la Agencia de Calidad, la CNA, las universidades con programas de Pedagogía, entre otras.

## V) Consideraciones producto del COVID-19

Por último, y como consecuencia de las medidas de confinamiento y cierre de escuelas a raíz de la pandemia producida por el COVID-19, se ha modificado de manera radical el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, al pasar de manera abrupta a la educación a distancia y a través de medios digitales para asegurar la continuidad de sus estudios. Este quiebre inmediato se llevó a cabo sin tiempo suficiente tanto para modificar y adaptar el currículum a esta modalidad, como para preparar a las comunidades escolares para enfrentar los desafíos que implica adaptar la educación a través de la tecnología, lo que ha llevado a lo que se ha denominado como “docencia remota de emergencia” (Espino-Díaz, Fernandez-Caminero, Hernandez-Lloret, Gonzalez-Gonzalez, & Alvarez-Castillo, 2020; David, Pellini, Jordan, & Phillips, 2020). En esta línea, la evidencia señala que este traspaso de la educación presencial a una a distancia ha profundizado y evidenciado tres grandes brechas, que afectarían en mayor medida a familias de contextos más desaventajados: (i) acceso a tecnología, (ii) uso de tecnología, y (iii) habilidades y conocimientos de los docentes. En relación con esto último, la literatura señala que los profesores, a nivel general, no han recibido la capacitación adecuada para incorporar la tecnología a su quehacer profesional, tanto a nivel de aula como en horas no lectivas, lo que implica que la capacidad de adaptación a la educación a distancia de los docentes podría variar considerablemente entre ellos (Espino-Díaz, Fernandez-Caminero, Hernandez-Lloret, Gonzalez-Gonzalez, & Alvarez-Castillo, 2020; David, Pellini, Jordan, & Phillips, 2020).

De forma similar, en Chile el confinamiento ha forzado un cambio radical en el quehacer de las comunidades educativas y de los docentes en particular. Datos recientemente publicados por organizaciones como Elige Educar y Educación 2020, revelan que este nuevo contexto ha impactado negativamente en el trabajo de docentes que en su mayoría no solo carecen de competencias digitales, sino que además de las facilidades necesarias para impartir clases de manera sincrónica (Elige Educar, 2020a; Elige Educar, 2020b; Educación 2020, 2020).

Lo anterior no sólo llama a **repensar la oferta formativa en términos de formación en competencias digitales y uso de tecnología para los aprendizajes**, sino además cómo **garantizar la continuidad de determinados esenciales para el desarrollo profesional docente, tales como la inducción, la elaboración del portafolio, la rendición de la evaluación docente, el trabajo colaborativo, entre otras prácticas.**

## 5.- Cierre

Este estudio buscó contribuir a la gestión de la información para fortalecer la profesión docente en el país, a través de la propuesta de un sistema de evaluación y monitoreo de la implementación de los procesos del SDPD, con foco en la mejora continua de ellos. Este sistema se basa en la ley 20.903 y también en los pilares de cualquier política docente integral: el apoyo formativo, el reconocimiento y la promoción profesional y la formación inicial docente. La propuesta presenta un total de 59 indicadores.

A su vez, este diseño de un sistema de indicadores espera proveer la organización y procesamiento de la información disponible y su uso a través de una plataforma digital, que permita enfrentar adecuadamente la evaluación internacional mandatada por la Ley 20.903. En este documento se presenta la propuesta final del sistema y sus indicadores, sin embargo, tal como se mencionó en las consideraciones, se espera que la matriz de indicadores se vaya adaptando a posibles cambios según la información disponible al momento de su puesta en marcha en la plataforma online, así como a los nuevos datos que se vayan generando y las modificaciones a la Ley sobre Carrera Docente .

## 6.- Referencias

- Althausser, K. (2015). Job-embedded professional development: Its impact on teacher self-efficacy and student performance. *Teacher Development*, 19(2), 210-225.
- Drachsler, H., & Greller, W. (2016, April). Privacy and analytics: it's a DELICATE issue a checklist for trusted learning analytics. In Proceedings of the sixth international conference on learning analytics & knowledge (pp. 89-98). ACM. <https://doi.org/10.1145/2883851.2883893>
- DIPRES. (2015). *Evaluación Ex-Post: Conceptos y Metodologías*. Santiago: Gobierno de Chile.
- Educación 2020. (2020). *Estamos Conectados. Testimonios y experiencias de las comunidades educativas ante la crisis sanitaria: informe de resultados abril 2020*. Obtenido de <http://educacion2020.cl/documentos/informe-de-resultados-encuesta-estamosconectados/>
- Elige Educar. (2020a). *Situación de docentes y educadores en contexto de pandemia: reporte de resultados 20 de mayo 2020*. Obtenido de [https://eligeeducar.cl/wp-content/uploads/2020/05/Resultados\\_EncuestaEEcovid\\_SitioWeb\\_mi.pdf](https://eligeeducar.cl/wp-content/uploads/2020/05/Resultados_EncuestaEEcovid_SitioWeb_mi.pdf)
- Elige Educar. (2020b). *Situación de docentes y educadores en contexto de pandemia versión 2: reporte de resultados 15 de septiembre 2020*. . Obtenido de <http://educacion2020.cl/documentos/informe-de-resultados-encuesta-estamosconectados/>
- Escobar-Pérez, J., & Cuervo-Martínez, Á. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6(1), 27-36.
- Espino-Díaz, L., Fernandez-Caminero, G., Hernandez-Lloret, C. M., Gonzalez-Gonzalez, H., & Alvarez-Castillo, J. L. (2020). Analyzing the Impact of COVID-19 on Education Professionals. Toward a Paradigm Shift: ICT and Neuroeducation as a Binomial of Action. *Sustainability*, 12(14).
- Hilliger, I., OrtizRojas, M., PesántezCabrera, P., Scheihing, E., Tsai, Y. S., MuñozMerino, P. J., ... & PérezSanagustín, M. (2020). Towards learning analytics adoption: A mixed methods study of data-related practices and policies in Latin American universities. *British Journal of Educational Technology*. <https://doi.org/10.1111/bjet.12933>
- Mballa, L., & Cruz, L. (2017). Mecanismos de participación ciudadana en las políticas públicas en América Latina. *Políticas Públicas*, 10(1).
- Mourshed, M., Chijioke, C., & Barber, M. (2010). How the world's most improved school systems keep getting better. *McKinsey*.
- OCDE. (2002). *Attracting, developing and retaining effective teachers. Design and implementation plan of activity*. París: OECD Publishing.

- Pardo, A., & Siemens, G. (2014). Ethical and privacy principles for learning analytics. *British Journal of Educational Technology*, 45(3), 438-450 <https://doi.org/10.1111/bjet.12152>
- Rivkin, S. G., Hanushek, E. A., & Kain, J. F. (2005). Teachers, schools, and academic achievement. *Econometrica*, 73(2), 417-458.
- Rockoff, J. E. (2004). The impact of individual teachers on student achievement: Evidence from panel data. *American Economic Review*, 94(2), 247-252.
- Salmons, J. (2012). *Designing and Conducting Research With Online Interviews*. SAGE Publications.
- Sclater, N., & Bailey, P. (2015). Code of practice for learning analytics: <https://www.jisc.ac.uk/guides/code-of-practice-for-learning-analytics>
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied psychology* (57), 152-171.
- UNESCO. (2016). *Impacto de Covid-19 en la educación*. Obtenido de <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/>
- Vaillant, D. (2006). Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica. *Revista de educación*, 340(1), 117-140.
- Velásquez, F., & González, E. (2003). *¿Qué ha pasado con la participación ciudadana en Colombia?* Bogotá: Fundación Corona.

