

REPORTE DE EVALUACIÓN PLAN DE FORMACIÓN DE EVALUADORES 2023 - 2025

Primer año de ejecución - 2023

(enero - noviembre)

OBJETIVO

Dar cuenta de los resultados de la implementación del plan de formación 2023 – 2025, en su primer año de ejecución, correspondiente a 2023.

1. ANTECEDENTES

Para dar cuenta de los resultados es importante recordar que el objetivo del plan de formación 2023 – 2025 está orientado a fortalecer las competencias de los/las evaluadores/as, de forma continua y flexible, a través de la gestión de un sistema formativo, con la finalidad de favorecer la evaluación y orientación de las comunidades educativas. Este objetivo considera el cumplimiento de cinco objetivos específicos los que se vinculan con los distintos procesos de gestión del sistema formativo, los que van a permitir dar cuenta del objetivo general del plan a tres años, a saber:

1. **Detectar necesidades de formación de las y los evaluadores**, considerando la priorización de los objetivos estratégicos institucionales y la autoevaluación de su desempeño en tareas centrales en las que ponen en práctica sus competencias.
2. **Proponer rutas formativas laborales flexibles** que consideren los dispositivos en los que se encuentran trabajando las y los evaluadores, así como sus intereses y las temáticas estratégicas vinculadas a la política educativa y a las prioridades institucionales.
3. **Diseñar, implementar y evaluar** actividades formativas en coherencia con el enfoque propuesto.
4. **Efectuar un seguimiento de la ruta formativa personalizada** de las y los evaluadores, dando cuenta del proceso de fortalecimiento de sus competencias.
5. **Analizar y sistematizar, de manera periódica la información** proveniente del sistema formativo en el que se enmarca el diseño, implementación y evaluación del plan de formación propuesto, para la toma de decisiones.

Al término del primer año de implementación del plan, correspondiente al período comprendido entre enero y noviembre de 2023, en el presente reporte se evalúa el cumplimiento de los tres primeros objetivos. El cuarto objetivo, vinculado al seguimiento de la ruta formativa personalizada está contemplado en la evaluación del plan al término de los dos años de implementación que este contempla, es decir, el 2024.

En relación con lo anterior, es necesario precisar que para evaluar el objetivo 4, se requiere que los/las participantes demuestren los avances logrados en la implementación de las tareas centrales que cada Macrozona priorizó en el proceso de autodiagnóstico realizado durante el 2023. Este proceso requiere de un amplio período de trabajo, focalizado en el fortalecimiento de las competencias que se despliegan de forma integrada.

A lo anterior, se agrega que para valorar el cómo la ruta formativa personalizada definida en el primer año de ejecución del plan, incide en el fortalecimiento de las competencias de los/las profesionales, tomando como punto de partida los resultados de los procesos de autodiagnósticos realizados en el

primer año de implementación del plan, con miras a su fortalecimiento en los dos años siguientes de ejecución.

Por otro lado, el quinto objetivo, vinculado al análisis y sistematización de información, se aborda de manera transversal en el presente reporte, ya que involucra todos los procesos de gestión del sistema formativo y que son los que nutren la información presentada en este reporte.

2. ACTIVIDADES

En primer término, es necesario señalar que el análisis de los resultados del primer año de implementación del Plan de Formación de Evaluadores/as, está basado en la información que se levanta a partir de la realización de la totalidad de las acciones comprometidas en el mismo plan. En este sentido, se logró implementar el proceso de detección de necesidades de formación, así como también la propuesta de rutas laborales flexibles. A esto se agrega el diseño, implementación y evaluación de actividades formativas como resultado de los procesos anteriores.

Por otro lado, se agrega una evaluación de la transferencia de las competencias trabajadas al rol que desarrollan los/las evaluadores/as en la implementación de los distintos dispositivos de evaluación y orientación que se implementan en el contexto de las visitas.

Todos estos procesos se explican y analizan en los siguientes apartados del presente informe.

2.1 Detección de Necesidades de Formación

La detección de necesidades, corresponde al análisis del proceso de gestión para la detección de necesidades de formación de los/las evaluadores/as, en base al cual se diseñan e implementan las actividades formativas durante el primer año de ejecución del plan. En este proceso, se toman en consideración los objetivos estratégicos institucionales y los resultados obtenidos en el proceso de autoevaluación del desempeño de los/las evaluadores/as respecto a las tareas centrales que desarrollan en el ejercicio de su rol y donde ponen en práctica sus competencias.

Indicadores

- Cantidad de instancias de detección de necesidades vinculadas a la priorización de los objetivos estratégicos institucionales de acuerdo a lo declarado en el Plan.
- Cantidad de procesos de autoevaluación de su desempeño en tareas centrales para la detección de necesidades de acuerdo a lo declarado en el Plan.

Fuentes de Información

- Sistematización de levantamiento de información con jefaturas sobre temáticas estratégicas.
- Sistematización del proceso de autodiagnóstico de los/las evaluadores/as.

Resultados

1. Resultados consulta a nivel de jefaturas y asesores/as

La consulta en este nivel, está relacionada con la definición de actividades formativas vinculadas a las definiciones y prioridades institucionales, así como aspectos de la política pública que resultan relevantes de abordar como parte del trabajo de los/las evaluadores/as, tanto en lo referido a la función de evaluación como de la orientación a las comunidades educativas.

Temáticas levantamiento Enero – Marzo ¹	Temáticas levantamiento Julio ²
Rol de Sostenedores y SLEP	Política de Reactivación Educativa
Modelo de apoyo y acompañamiento de la nueva educación pública	Referentes de Actuación
Priorización Curricular	
Nuevo Paradigma Educativo	

Tabla 1: Levantamiento necesidades jefaturas y asesores

2. Resultados proceso de autodiagnóstico evaluadores/as

Como resultado del proceso de autodiagnóstico, realizado por los/las evaluadores/as en el mes de enero, se aplica un cuestionario orientado a la identificación de las tres tareas centrales que requieren profundizar en el primer semestre. Esta información, constituye el insumo sobre el que se contextualiza el diseño de las experiencias de aprendizaje que forman parte de la ruta formativa entre los meses de marzo a junio. El detalle del nivel de participación en esta instancia, se aprecia en la Tabla 2.

	MZN	MZCN	MZCS	MZS	MZA	Total
Convocados	14	86	26	11	3	140
Respuestas	12	85	21	11	3	132
% respuestas	85,7%	98,8%	80,7%	100,0%	100,0%	94,2%

Tabla 2: Porcentaje de respuestas de evaluadores/as por Macrozona

De acuerdo a las respuestas recibidas por parte de los/las evaluadores/as, se identifican aquellas tareas centrales que agrupan los 4 mayores porcentajes de elección, considerando las prioridades que definen los/las profesionales en los cuestionarios aplicados. Resultados que se muestra a continuación:

¹ Participan 1 asesor/a y 1 jefe/a de Macrozona, correspondiente a un 17% de los convocados. La consulta a jefatura se realiza a través de entrevistas directas.

² Participan 1 asesor/a y 5 jefes/as de Macrozona, correspondiente a un 27% de los convocados.

Tareas Centrales	Primera prioridad	Segunda prioridad	Tercera prioridad	Porcentaje de casos
I. Elaborar recomendaciones pertinentes	38,5%	27,1%	13,4%	78,5%
G. Observar clases y describir F y D desde su aplicación y análisis	20,8%	17,1%	22,8%	60,0%
D. Implementar entrevistas	9,2%	6,2%	11,0%	26,2%
J. Elaborar reporte de resultados con recomendaciones.	3,8%	10,1%	12,6%	26,2%
H. Determinar nivel de avance del EE	4,6%	6,2%	9,4%	20,0%
M. Mediar un diálogo profesional entre EEs.	3,8%	10,9%	5,5%	20,0%
F. Acordar foco a trabajar con el EE	6,9%	3,1%	5,5%	15,4%
K. Explicar buena práctica y orientar a otros EE	3,8%	5,4%	6,3%	15,4%
N. Enunciar ideas generales y significativas in situ	1,5%	7,8%	4,7%	13,8%
E. Trabajo coordinado, articulado y alineado	3,8%	1,6%	5,5%	10,8%
B Caracterizar y ajustar recursos en el Previsita.	3,1%	0,8%	1,6%	5,4%
L. Caracterizar el contenido a tratar con el EE y orientar a otros EE, en base a criterios definidos	-	1,6%	0,8%	2,3%
A. Ajustar Visita desde 1er. contacto con EE.	-	0,8%	0,8%	1,5%
C. Moderar el encuentro inicial con el EE.	-	1,6%	-	1,5%

Tabla 3: Priorización de Tareas Centrales

2.2 Proponer rutas laborales flexibles

Para la determinación de las rutas laborales formativas flexibles, de acuerdo a lo declarado en el plan, se ha considerado la ejecución de dos jornadas de equipo en dos momentos específicos: marzo y julio, las que se desarrollaron de acuerdo a lo declarado en el plan. En ambas jornadas, la determinación de estas rutas, considero, para la toma de decisiones, los siguientes criterios: oportunidad, pertinencia y factibilidad, de acuerdo a los tiempos requeridos en función de los recursos disponibles.

Indicador

Cantidad de rutas formativas laborales flexibles disponibles para los/las evaluadores/as.

Fuentes de Información

- Sistematización de levantamiento de información con jefaturas sobre temáticas estratégicas.
- Sistematización del proceso de autodiagnóstico de los/las evaluadores/as.
- Calendario de visitas
- Planilla de seguimiento IT/FC
- Planilla seguimiento de actividades formativas
- Jornadas determinación de ruta formativa

Resultados

La cantidad de actividades formativas, definidas a partir del levantamiento de necesidades, se traduce en una diversidad de opciones de rutas formativas representadas por distintos tipos de experiencias de aprendizaje y actividades formativas posibles de seleccionar por parte de los/las evaluadores/as durante el primer año de implementación del plan, como se muestra en la Tabla 4. El detalle de actividades propuestas, puede visualizarlas en el anexo 1 del presente reporte.

Período	Mes	Experiencia aprendizaje
Semestre 1	Enero	Autodiagnóstico
	Marzo	Común
	Abril	Diferenciada
	Mayo	Diferenciada
	Junio	Electiva
	Julio	Autodiagnóstico
Semestre 2	Agosto	Común
	Septiembre	Diferenciada
	Octubre	Diferenciada
	Noviembre	Electiva

Tabla 4: Experiencias de aprendizaje asociadas a las trayectorias formativas disponibles por mes

Junto con lo anterior, a partir del levantamiento de necesidades que se realizó con las y los evaluadores a partir de una consulta en el mes marzo, se consideran 17 grandes temáticas, agrupadas en los 5 ejes consultados, de las cuales un 47% fueron trabajadas en alguna actividad formativa vinculada a experiencias de aprendizaje comunes, diferenciadas y electivas.

Ejes	Temáticas	Porcentaje
Pedagógico	Evaluación de los aprendizajes	23%
	Liderazgo	13%
	Trabajo colaborativo	12%
Tecnológico	Uso de workspace/suit google	33%
	Herramientas para clases y reuniones	20,7%
	Herramientas para el levantamiento, procesamiento y/o análisis de la información	12,1%
Metodología Cualitativa/Cuantitativa	Análisis de datos cuantitativos	70%
	Metodología cualitativa	42%
Autocuidado	Contención emocional	35%
	Actividades recreativas de autocuidado	32%
	Autocuidado dirigido a directivos y comunidades educativas	11%

Política Pública	Política de reactivación	27%
	Servicios Locales de Educación Pública	22%
Nuevo Paradigma Educativo	Innovación pedagógica	17%
	Género	17%
	Habilidades para el siglo XXI	14%
	Habilidades de liderazgo	14%

Tabla 5: Porcentaje de temáticas levantadas de acuerdo a los ejes consultados

2.3 Diseño, implementación y evaluación de actividades formativas

En este apartado se evalúa el nivel de satisfacción de los/las participantes con las experiencias de aprendizaje, los niveles de logro vinculados a las actividades formativas en los tres indicadores que presentan mayor frecuencia en las actividades desarrolladas, y el nivel de transferencia o aplicabilidad de lo abordado en una actividad formativa en su rol.

Los niveles de logro vinculados a las actividades formativas que fueron parte de las evaluaciones de aprendizaje son los siguientes:

- **Indicador 1.4:** Promueve la participación en las distintas instancias de levantamiento de datos e información.
- **Indicador 4.1** Prioriza áreas de mejora de acuerdo al marco de referencia que sustenta el proceso y, al contexto de cada establecimiento.
- **Indicador C.1:** Establece relaciones dialogantes con las personas vinculadas a su labor, escuchando de manera activa y expresándose de forma clara y asertiva.

Indicadores

- Porcentaje de Experiencias de aprendizaje realizadas de acuerdo a la planificación anual.
- Porcentaje de evaluaciones de reacción desarrolladas en las diferentes experiencias de aprendizaje de acuerdo a lo declarado en el plan.
- Cantidad de Evaluaciones formativas de Aprendizaje en las actividades aplicadas de acuerdo a lo declarado en el plan.
- Porcentaje de aplicación de instrumentos y técnicas para evaluar la transferencia de lo aprendido al rol.

Fuentes de información

- Resultados proceso de autodiagnóstico.
- Resultados de evaluaciones de reacción de experiencias de aprendizaje.
- Resultados de evaluaciones de logro de actividades formativas.
- Resultados de evaluación de transferencia al rol Actividad Formativa_ Actualización Rol de Sostenedores y SLEP

Resultados

Recursos utilizados en diseño de actividades

Para el diseño de actividades formativas se utilizaron tanto recursos internos como externos, con un predominio de los primeros como se aprecia en la Tabla 6. A este respecto cabe precisar que los recursos externos aluden a la participación de instituciones formativas públicas o privadas y/o profesionales externos a la Agencia de Calidad de la Educación en el diseño y/o implementación de las actividades formativas.

Por otro lado, los recursos internos involucran la participación de profesionales del equipo de formación continua y otros profesionales de distintas divisiones de la Agencia.

Recursos utilizados	Cantidad de Actividades	Porcentaje
Recursos Internos	17	68%
Recursos Externos	8	32%
Total	25	100%

Tabla 6: Recursos utilizados en el diseño de actividades formativas

De lo observado en la tabla anterior, es posible advertir que la mayoría de las actividades formativas se desarrollan con recursos internos de la institución, tanto en el diseño como en la implementación de las actividades.

Implementación de experiencias de aprendizaje

Las actividades implementadas contaron con un alto nivel de participación considerando los convocados versus los participantes efectivos, tal como se muestra en la siguiente Tabla 7.

	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
Convocados	146	132	114	123	137	127	107	114
Participantes	127	131	110	123	114	113	86	107
Porcentaje de participación	87%	99%	96%	100%	83%	89%	80%	94%

Tabla 7: Porcentaje de participación en experiencias de aprendizaje

Las experiencias de aprendizaje implementadas, respondieron a lo planificado de acuerdo a las trayectorias formativas flexibles, tal como se señala en el apartado anterior (Tabla 4). Asimismo, respecto al porcentaje de participación en las actividades formativas durante los meses de septiembre, octubre y noviembre, este se vio afectado por ajustes en el calendario nacional de visitas. Ajuste que se tradujo en un desfase en las fechas de realización para algunas coordinaciones, las que finalizan sus actividades en diciembre.

Proceso de autodiagnóstico

Junto con las experiencias de aprendizaje, es relevante considerar la participación de los/las evaluadores/as en los procesos de autodiagnóstico. A continuación, se presentan los resultados vinculados a la participación y nivel de satisfacción respecto al autodiagnóstico.

1. Participación en proceso de autodiagnóstico:

El proceso de autodiagnóstico, se desarrolla en dos períodos dentro del año 2023, donde se convoca a los/las evaluadores/as a ser parte de un proceso a partir del cual se definen las actividades formativas que van a ser parte de las trayectorias formativas laborales flexibles que se ponen a disposición de los/las profesionales. Del mismo modo, se aplica una evaluación de reacción en cada etapa. Los porcentajes de participación se presentan en la Tabla 8.

Período	Universo Evaluadores	Participantes		Evaluación reacción	
		N	%	N	%
Enero	152	130	86%	84	65%
Julio	134	112	86%	17	15%

Tabla 8: Porcentaje de participación en autodiagnóstico y evaluación de reacción del proceso

Un aspecto relevante a considerar, de acuerdo a lo observado en la tabla anterior, es que, si bien se observa un alto porcentaje de participación en el proceso de autodiagnóstico, no ocurre lo mismo respecto a la evaluación de reacción frente al proceso, que, en el caso del mes de julio, sólo alcanza un 15% de respuestas. El detalle de esta evaluación se presenta en el apartado siguiente.

2. Evaluación de Reacción proceso de autodiagnóstico

Los resultados de la evaluación de reacción al proceso de autodiagnóstico, dan cuenta del nivel de satisfacción global de los/las participantes respecto al proceso, así como cuan positivamente se valoran las distintas categorías consideradas durante el proceso. Los resultados se presentan en la Tabla 9.

Categorías	Enero	Julio
Identificación Tareas Centrales a profundizar	81%	41%
Contribución a diálogo constructivo y colaborativo	77%	71%
Tiempo asignado para las actividades	74%	71%
Valoración actividades propuestas	64%	76%
Satisfacción global autodiagnóstico	57%	41%

Tabla 9: Porcentaje de satisfacción global respecto al autodiagnóstico

Al analizar los resultados, se observa que, a nivel global, el proceso desarrollado en el mes de enero muestra una mejor valoración respecto a julio, sin que esta diferencia llegue a ser significativa³. En este mes destaca la categoría **Identificación de Tareas Centrales a profundizar**, donde se alcanza un 81% de valoraciones positivas. Sin embargo, desciende de manera significativa en la evaluación de julio, donde alcanza sólo un 41%.

El resto de las categorías presentan resultados relativamente homogéneos, todas se muestran con resultados entre un 64% y 77% de valoraciones positivas.

Experiencias de Aprendizaje y Actividades Formativas

En el presente apartado, se presentan los resultados vinculados a la evaluación de reacción de las experiencias de aprendizaje y la evaluación de los aprendizajes logrados en las distintas actividades formativas que componen estas experiencias.

Cabe señalar que las evaluaciones de reacción y de logros de aprendizaje, utilizan distintos criterios de análisis. Mientras la primera abarca las experiencias de aprendizaje como unidad de análisis, sin hacer una distinción respecto de las actividades formativas que la componen, en el segundo caso sí se analiza evaluando cada actividad formativa por separado.

La distinción anterior está basada en el hecho de que las categorías evaluadas en las encuestas de reacción son comunes a todas las actividades formativas que componen una experiencia de aprendizaje y que, además, mensualmente se aborda sólo un tipo de experiencia de aprendizaje. Sin embargo, en el caso de la evaluación de los logros de aprendizaje, no es posible hacer esta vinculación, toda vez que, si bien en algunas de ellas se abordan los mismos indicadores, existen diferencias en la metodología, instrumentos de evaluación y duración de las actividades, entre otros aspectos.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la evaluación de reacción de las experiencias de aprendizaje.

1. Evaluación de reacción experiencias de aprendizaje⁴

³ Este resultado debe analizarse considerando que el mes de julio presenta una baja tasa de respuesta, respecto de enero.

⁴ Se debe recordar que las experiencias de aprendizaje pueden estar conformadas por más de una actividad formativa

La evaluación de reacción respecto de las experiencias de aprendizaje, considera tanto el nivel de satisfacción global, como las categorías vinculadas a la oportunidad de la experiencia propuesta, así como el tiempo destinado a su desarrollo. Estos resultados se observan en la Tabla 10.

Categorías	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
	Experiencia Común	Experiencia Diferenciada	Experiencia Diferenciada	Experiencia Electiva	Experiencia Común	Experiencia Diferenciada	Experiencia Diferenciada	Experiencia Electiva
Oportunidad experiencia propuesta	91%	75%	86%	77%	79%	69%	73%	74%
Tiempo para desarrollo	87%	67%	70%	68%	78%	86%	67%	79%
Satisfacción Global	79%	71%	80%	64%	79%	72%	80%	72%

Tabla 10: Porcentaje de satisfacción respecto a las experiencias de aprendizaje

De acuerdo a los resultados observados, se observa que, a nivel de satisfacción global, todas las experiencias de aprendizaje muestran una evaluación positiva, destacando las de mayo y septiembre, donde se alcanza un 80%. Esto podría estar relacionado con el hecho de que las actividades diferenciadas están vinculadas a dispositivos específicos que desarrollan los/las evaluadores/as y que a partir de mayo se incrementa la oferta de actividades de este tipo, lo que se traduce en la posibilidad de ampliar y diversificar las trayectorias formativas.

Por otro lado, al considerar las categorías específicas vinculadas a la oportunidad de las experiencias propuestas y el tiempo asignado, destacan actividades implementadas en marzo, concentrando un 91% y 87% respectivamente de valoraciones positivas.

Por otro lado, se visualiza que algunas experiencias presentan diferencias significativas respecto a las categorías evaluadas. En este sentido, en las experiencias diferenciadas de mayo la oportunidad de la experiencia propuesta alcanza un 86%, mientras que el tiempo llega a un 70%, situación inversa a lo que ocurre en las diferenciadas de septiembre, donde la oportunidad alcanza un 69%, mientras que el tiempo llega a un 86%.

En relación con lo anterior, resultan relevantes estos resultados, considerando que corresponden a un mismo tipo de experiencia de aprendizaje, conformada por casi las mismas actividades formativas. En este sentido, los resultados podrían estar vinculados a los ajustes al calendario nacional de visitas mencionados anteriormente, lo que incidió en la programación de los tiempos asignados a la formación continua de evaluadores.

Por otro lado, junto con la evaluación de la satisfacción global respecto de las experiencias de aprendizaje, es importante observar aspectos más específicos de las mismas. En este sentido, a continuación, se abordan dos aspectos relevantes de estas experiencias, a saber: **la metodología y los instrumentos de evaluación utilizados.**

1.1. Metodología.

En primer término, se presentan los resultados de las evaluaciones de reacción vinculadas a la metodología, las que están contenidas en la Tabla 11

Categoría	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
	Experiencia Común	Experiencia Diferenciada	Experiencia Diferenciada	Experiencia Electiva	Experiencia Común	Experiencia Diferenciada	Experiencia Diferenciada	Experiencia Electiva
Vínculo con experiencias reales	92%	89%	91%	77%	76%	86%	94%	88%
Transferencia al quehacer profesional	94%	82%	77%	81%	93%	85%	88%	88%
Uso de experiencias previas	88%	84%	84%	78%	90%	80%	76%	81%
Promoción de aprendizaje experiencial	84%	86%	83%	65%	83%	78%	76%	74%
Fortalecimiento de las competencias	84%	79%	80%	68%	93%	80%	76%	74%
Promoción de interacción e intercambio	97%	82%	72%	58%	84%	62%	63%	81%
Utilidad de las Indicaciones	86%	65%	81%	74%	93%	78%	86%	84%
Nivel de satisfacción	77%	77%	64%	72%	90%	75%	71%	72%

Tabla 11: Porcentaje de satisfacción respecto a metodología de las experiencias de aprendizaje

En primer lugar, al observar los resultados globales de satisfacción, se observa que la mayoría de los/las participantes evalúan positivamente la metodología utilizada, destacando la experiencia común de agosto, alcanzando un 90%. Del mismo modo, el porcentaje más bajo se observa en la experiencia diferenciada de mayo, donde se alcanza un 64% de satisfacción.

Junto con lo anterior, en segundo lugar, al analizar las categorías evaluadas respecto de la metodología utilizada, se observa como tendencia que las experiencias comunes son la que muestran una mejor evaluación y más homogénea respecto a los distintos elementos analizados. En este sentido, en marzo destacan las valoraciones respecto a las categorías vinculadas a la transferencia al quehacer profesional y promoción de la interacción, alcanzando un 92% y 97% respectivamente.

Sumado a lo anterior, en la experiencia de agosto, destacan los resultados en las categorías vinculadas a la transferencia al quehacer profesional, fortalecimiento de competencias y utilidad de las indicaciones, en todas las cuales se alcanza un 93%.

Por otro lado, al analizar los resultados en la categoría vinculada a la promoción de la interacción e intercambio, se observa que es la que muestra los porcentajes más bajos de evaluación positiva en algunas de las experiencias de aprendizaje. En este sentido, se muestra que la experiencia de junio, sólo alcanzan un 58% de satisfacción en esta categoría.

Complementariamente a lo observado respecto a la metodología, es importante analizar los resultados respecto a los instrumentos de evaluación. En el siguiente apartado se presentan estos resultados.

1.2 Instrumentos de evaluación

A partir de los resultados obtenidos, se observa que existe una valoración global positiva respecto a los instrumentos de evaluación utilizados en las distintas experiencias de aprendizaje, destacando el porcentaje alcanzado en la experiencia común de agosto, que logra un 81%, tal como se muestra en la Tabla 12.

Categoría	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre
	Experiencia Común	Experiencia Diferenciada	Experiencia Diferenciada	Experiencia Electiva	Experiencia Común	Experiencia Diferenciada	Experiencia Diferenciada	Experiencia Electiva
Pertinencia instrumentos evaluación	74%	81%	70%	62%	81%	68%	69%	65%
Utilidad instrumentos en reflexión sobre trabajo	82%	80%	77%	41%	81%	72%	67%	63%
Coherencia interna	84%	83%	73%	72%	83%	75%	73%	72%
Utilidad instrumentos para retroalimentar el trabajo	69%	75%	64%	72%	76%	66%	55%	72%
Nivel de satisfacción	77%	77%	64%	72%	81%	65%	63%	72%

Tabla 12: Porcentaje de satisfacción respecto a los instrumentos de evaluación de las experiencias de aprendizaje

Por otro lado, se muestra que en las experiencias diferenciadas de mayo, septiembre y octubre no se supera un 65% de valoraciones positivas en relación a los instrumentos de evaluación utilizados, aun cuando no son inferiores a un 63%, que corresponde a la experiencia de octubre.

Junto con lo anterior, se debe destacar que al analizar de manera desagregada las categorías utilizadas para evaluar el nivel de satisfacción respecto a los instrumentos de evaluación, la experiencia común de agosto es la que presenta mejores resultados y más homogéneos, destacando la coherencia interna, que alcanza un 83%.

Finalmente, se debe hacer mención que, en la categoría vinculada a la utilidad de los instrumentos en la reflexión sobre el trabajo, solo se alcanza una evaluación positiva de un 41% en la experiencia electiva de junio. En esta misma línea, en la categoría relacionada con la utilidad de los instrumentos para retroalimentar el trabajo, se llega a un 55% en la experiencia diferenciada de octubre.

Este último resultado, resulta significativo considerando que son las mismas actividades diferenciadas las que se desarrollaron en septiembre y octubre. Esto podría estar relacionado con el hecho de que durante el 2023 se produjeron cambios relevantes respecto al tipo de dispositivo que implementaron los/las evaluadores/as y al hecho de que las actividades diferenciadas están fuertemente vinculadas con los dispositivos que aplica la Agencia.

Junto con evaluar el nivel de satisfacción de los/las profesionales respecto a las experiencias de aprendizaje, es importante conocer el nivel de logro alcanzado en estas experiencias, cuyos resultados se analizan en los siguientes apartados.

2. Evaluación de aprendizaje

En el presente apartado, se presentan los resultados de las evaluaciones de logro de aprendizaje para los indicadores que presentan mayor presencia en las distintas actividades formativas implementadas durante el 2023. Estos indicadores corresponden a:

- **Indicador 1.4:** Promueve la participación en las distintas instancias de levantamiento de datos e información.
- **Indicador 4.1:** Prioriza áreas de mejora de acuerdo al marco de referencia que sustenta el proceso y, al contexto de cada establecimiento.
- **Indicador C.1:** Establece relaciones dialogantes con las personas vinculadas a su labor, escuchando de manera activa y expresándose de forma clara y asertiva.

Para llevar adelante la evaluación de los resultados, se utiliza como metodología el análisis cualitativo de contenidos⁵, de acuerdo a las respuestas abiertas que entregan los/las participantes en los formularios de autoevaluación que se aplican al término de cada actividad formativa, utilizando *Google Forms*.

Junto con lo anterior, cada uno de los indicadores se operacionaliza a partir de la definición de categorías⁶, las que permiten agrupar las respuestas de los/las participantes y donde como resultado de un análisis de frecuencia de respuesta, es posible identificar en qué medida los resultados dan cuenta del logro del indicador.

Finalmente, y tal como se explicó anteriormente, la evaluación realizada considera los resultados para cada actividad formativa analizada, haciendo una distinción entre los aspectos logrados y aquellos por fortalecer para cada indicador. Esto, a diferencia de la evaluación de reacción, donde el análisis está focalizado en las experiencias de aprendizaje.

2.1 Evaluación de aprendizaje, Indicador 1.4: Promueve la participación en las distintas instancias de levantamiento de datos e información.

Al analizar los resultados de la evaluación para el indicador, es posible advertir que la mayoría de los participantes señalada que logra promover de manera intencionada el diálogo y participación, alcanzando un 67%. Resultado que se observa en la Tabla 13.

Aspectos logrados (N: 409)	
Categoría	Porcentaje
Escucha activa	6%
Atención permanente	0%
Promoción intencionada del diálogo/participación	67%
Consideración de todas las opiniones	10%
Uso de distintos medios de comunicación	2%
Otros	15%
TOTAL	100%

Tabla 13: Aspectos logrados para el Indicador 1.4

⁵ Se refiere al proceso de categorización de datos verbales o de conducta de grupos que son el público objetivo para la institución, en este caso los/las evaluadores/as, con la finalidad de clasificar, resumir y tabular los datos.

⁶ La operacionalización de los indicadores involucra la descomposición en categorías específicas que pueden evaluarse a partir de unidades que facilitan el análisis de frecuencia de respuesta.

Por otro lado, respecto a los aspectos a fortalecer para este indicador, los resultados se muestran más heterogéneos, aun cuando existe un predominio de respuestas vinculadas a la promoción de la participación, alcanzando un 39%. En este sentido, resulta relevante mencionar que casi un tercio de los/las participantes señalan otros aspectos como necesarios a fortalecer, los que, sin embargo, no están directamente vinculados al indicador evaluado.

En relación a la categoría "otros", es posible identificar respuestas que se relacionan más bien con el trabajo en dispositivos específicos en terreno, necesidad de profundizar sin que se especifiquen las temáticas, disponer de más tiempo, comprensión de las instrucciones, entre otros. Todos estos resultados se presentan en la Tabla 14

Aspectos a fortalecer (N: 386)	
Categoría	Porcentaje
Mejorar el levantamiento información	8%
Promover la participación	39%
Profundizar en temáticas	10%
Usar distintas metodologías/estrategias	8%
Sin aspectos a fortalecer	4%
Otros	32%
TOTAL	100%

Tabla 14: Aspectos a fortalecer para el Indicador 1.4

2.2 Evaluación de aprendizaje Indicador 4.1: Prioriza áreas de mejora de acuerdo al marco de referencia que sustenta el proceso y, al contexto de cada establecimiento.

Con respecto a los resultados observados en este indicador, si bien no se observan diferencias significativas en las tres categorías que concentran los mayores porcentajes de respuesta, si resulta relevante señalar que estas categorías constituyen algunos de los elementos centrales que permiten dar cuenta del logro del indicador. Del mismo modo, es importante atender a que la consideración del contexto solo alcanza un 7% de las respuestas, lo que es bajo considerando que es parte relevante de la descripción del indicador. Los resultados se muestran en la Tabla 15.

Aspectos logrados (N: 402)	
Categoría	Porcentaje
Análisis de información	27%
Identificación y priorización de información	36%
Vinculación con Marco de Referencia	26%
Consideración del contexto	7%
Otros	4%
TOTAL	100%

Tabla 15: Aspectos logrados para el Indicador 4.1

Al analizar los aspectos a fortalecer para este indicador, se observa que la mayoría de las respuestas apuntan a profundizar en los contenidos y tener una mirada más amplia y sistémica respecto a la temática trabajada, sin embargo, ninguna supera un 25% de las respuestas. A su vez, un 13% menciona que no reconoce aspectos a fortalecer. Estos resultados se pueden apreciar en la Tabla 16.

Aspectos a fortalecer(N: 402)	
Categoría	Porcentaje
Profundización de contenidos	23%
Mirada más amplia/sistémica	23%
Mayor apropiación de Política Pública	16%
Vinculación con dispositivos/visitas	18%
Sin aspectos a fortalecer	13%
Otros	7%
TOTAL	100%

Tabla 16: Aspectos a fortalecer para el Indicador 4.1

Por otro lado, resulta relevante mencionar que en un 13% de las respuestas no se reconocen aspectos a fortalecer, lo que sería consistente con el hecho de que, en los aspectos logrados, un porcentaje relevante de respuestas indican que las categorías del indicador se abordaron en las actividades formativas. Tal como se señaló en el párrafo anterior.

4. Evaluación de aprendizaje Indicador C.1: Establece relaciones dialogantes con las personas vinculadas a su labor, escuchando de manera activa y expresándose de forma clara y asertiva.

Para este indicador, el análisis de los resultados muestra que más de un tercio de las respuestas se vincula a la utilización de un diálogo participativo, como resultado de la realización de las actividades, alcanzando un 38% de las respuestas. En segundo lugar, aparece la escucha activa como un aspecto desarrollado a partir de la realización de las actividades, llegando a un 27%. Estos resultados se muestran en la Tabla 17.

Aspectos logrados (N: 654)	
Categoría	Porcentaje
Escucha activa	27%
Expresión clara y asertiva	13%
Diálogo participativo	38%
Establecimiento de consensos	9%
Otros	13%
TOTAL	100%

Tabla 17: Aspectos logrados para el Indicador C.1

En cuanto a los aspectos a fortalecer para este indicador, en primer término, es necesario destacar que un 24% de las respuestas apuntan a que no se reconocen elementos a reforzar, tal como se muestra en la Tabla 18. Lo que podría estar vinculado al hecho de que un porcentaje importante de respuestas dan cuenta del logro de aspectos significativos para el indicador. Tal como se mencionó en el párrafo anterior.

Aspectos a fortalecer (N: 501)	
Categoría	Porcentaje
Promoción de la participación	20%
Reflexión y construcción conjunta	14%
Desarrollo de estrategias de comunicación	21%
Profundización en temática de comunicación	5%
Sin aspectos a fortalecer	24%
Otros	17%
TOTAL	100%

Tabla 18: Aspectos a fortalecer para el Indicador C.1

Finalmente, es necesario señalar que, al igual que en indicador 1.4, un porcentaje de respuestas se agrupa en la categoría “otros”, que para el indicador C.1 alcanza un 17%. A este respecto, se debe indicar que las respuestas son variadas y no permiten agruparlas en torno a categorías que tengan una clara vinculación con las categorías definidas y apuntan a otros elementos.

En relación con lo señalado precedentemente, algunas respuestas apuntan, por ejemplo, a aspectos tales como tener definiciones institucionales, mejorar la elaboración de recomendaciones, apropiación de los dispositivos, trabajo en terreno, entre otros.

Con todo, es posible indicar que, si bien los porcentajes de respuesta no son muy elevados, en una primera lectura separada de cada categoría definida para los indicadores, en su conjunto, si permiten a los/las participantes evaluar su nivel de logro al término de la implementación de actividades. En este sentido, se evidencia que existe un porcentaje relevante de respuestas que dan cuenta del avance respecto a algunas categorías específicas y así también se reconocen aquellos aspectos que ya se encuentran fortalecidos.

Para avanzar en el análisis de los resultados de la implementación del plan de formación de evaluadores/as, es importante visualizar de qué manera las competencias trabajadas durante el 2023 se transfieren al rol que desempeñan los/las evaluadores/as, aspecto que se aborda en el siguiente apartado.

Evaluación de Transferencia al Rol

En este apartado, se presentan los resultados vinculados a la evaluación de transferencia al rol, la que de acuerdo a lo declarado en el plan se realiza respecto del 10% de las actividades formativas. Esta evaluación, se lleva a cabo considerando la actividad formativa: **Actualización del rol de sostenedores y SLEP**. La caracterización de esta actividad y de la evaluación de transferencia al rol, se presentan en la Tabla 19.

Nombre de la Actividad Formativa	Actualización Rol de Sostenedores y SLEP
Fecha de Ejecución de la Actividad Formativa	Marzo 2023
Propósito de la Actividad Formativa	Elaborar orientaciones que consideren el rol del sostenedor de forma integrada en las Visitas de Evaluación y Orientación de acuerdo a los avances en la Política Educativa en este ámbito.
Niveles Esperados de los Indicadores de Logro de la actividad formativa	• Prioriza las condiciones que debe otorgar el sostenedor en consideración de las áreas de mejora del establecimiento, y de lo que la Política Educativa define como aspectos de su responsabilidad. • Propone acciones específicas cuya responsabilidad son del sostenedor para apoyar la gestión de la comunidad educativa, las que son secuenciadas y contextualizadas a la particularidad del establecimiento. • Establece relaciones dialogantes con los demás miembros del equipo, escuchando de manera activa y expresándose de forma clara y asertiva.
Fecha Ejecución Evaluación de Transferencia	Octubre 2023
Objetivo Evaluación de Transferencia al Rol	Identificar la medida en que las y los participantes aplican lo aprendido y los factores que han incidido en la transferencia de lo abordado en la actividad formativa Actualización Rol de sostenedores y SLEP a su práctica diaria
Instrumentos utilizados	Revisión Informes (34) Cuestionario Evaluadores (Censal) Cuestionario Coordinadores (Censal)

Tabla 19: Caracterización de actividad formativa y transferencia al rol

A partir del objetivo declarado, es posible apreciar que, con la evaluación de transferencia al rol, se valora, en primer lugar, en qué medida se aplica lo abordado en la actividad, y, en segundo lugar, los factores que inciden en esta transferencia. Los resultados se analizan considerando ambos aspectos.

1. Aplicación de lo abordado en la actividad formativa

La valoración de la medida en que fue aplicado lo abordado en la actividad formativa en la práctica diaria de los/las evaluadores/as, específicamente en lo referido a la integración del rol de la entidad sostenedora en las recomendaciones entregadas a las comunidades visitadas, se levanta a partir de dos fuentes, la revisión de una muestra de informes y los cuestionarios aplicados a coordinadores/as y evaluadores/as.

1.1 Resultados de la revisión de una muestra de informes.

Se revisan 34 informes, los que corresponden a los reportes de las visitas implementadas en el mes de octubre y noviembre de 2023⁷. Considerando los dispositivos que se estaban implementando de acuerdo al calendario de visitas, la muestra se focaliza en la revisión de los informes de la Visita de Evaluación de las Condiciones para el Aprendizaje (VECA) y la Visita de Educación Parvularia (VEP).

La revisión de informes está centrada en analizar en qué medida se alcanzan los niveles de logro esperados para los indicadores abordados en la actividad formativa, específicamente en:

1. Priorización de las condiciones que debe otorgar el sostenedor en consideración de las áreas de mejora del establecimiento, y de lo que la Política Educativa define como aspectos de su responsabilidad.
2. Proponer acciones específicas, que son responsabilidad del sostenedor, para apoyar la gestión de la comunidad educativa, las que son secuenciadas y contextualizadas a la particularidad del establecimiento.

Junto con lo anterior, y para poder dar mayor especificidad al análisis que resulta de la revisión, el segundo indicador abordado en la actividad formativa se desglosa en tres elementos:

- a) Proponer acciones específicas al sostenedor para apoyar la gestión de la comunidad educativa.
- b) Proponer acciones secuenciadas al sostenedor para apoyar la gestión de la comunidad educativa.
- c) Las acciones, cuya implementación es responsabilidad es del sostenedor, están contextualizadas a lo que requiere la comunidad educativa.

Los resultados obtenidos a partir de la revisión de informes, considerando los niveles esperados para los indicadores de logro, se muestran en la Tabla 20.

Indicadores de logro de Actividad Formativa	Se observa	No se observa
Prioriza en las áreas de mejora las condiciones que debe otorgar el sostenedor	6	28
Propone acciones específicas al sostenedor para apoyar la gestión de la comunidad educativa.	5	29
Propone acciones secuenciadas al sostenedor para apoyar la gestión de la comunidad educativa.	4	30
Las acciones cuya responsabilidad son del sostenedor están contextualizadas de acuerdo a lo que requiere la comunidad educativa.	5	29

Tabla 20: Cantidad de Informes donde se observa el nivel esperado de los indicadores de logro de la actividad formativa.

⁷ De acuerdo a las orientaciones del Servicio Civil para los procesos de formación y capacitación, para evaluar la transferencia es necesario un período de 6 meses desde la implementación de la actividad formativa y la aplicación de los instrumentos vinculados a la evaluación de transferencia. Es por este motivo, que la implementación de la actividad se desarrolla en marzo, y la evaluación de transferencia en octubre y noviembre.

Como es posible apreciar, de los 34 informes revisados, sólo en 6 de ellos se priorizan en las áreas de mejora las condiciones que debe otorgar el sostenedor a las comunidades educativas. Asimismo, sólo en 5 informes se proponen, en las recomendaciones, acciones específicas, tres correspondientes a VECA y dos a VEP.

Por otro lado, sólo en 4 informes se integran acciones secuenciadas dirigidas al sostenedor y, sólo en los 5 informes donde se integran este tipo de acciones, se observa que estas están contextualizadas a lo que requiere la comunidad educativa.

1.2 Cuestionarios Evaluadores/as y Coordinadores/as:

En los cuestionarios aplicados a Coordinadores/as y Evaluadores/as, se incorporan dos apartados. El primero, está orientado a recoger información que permita conocer la percepción de los/las consultados/as respecto a la aplicación en ejercicio de su rol, de lo abordado en la actividad formativa.

Por otro lado, un segundo apartado se focaliza en conocer, a partir de la percepción de ambos actores consultados, sobre los factores que inciden en la transferencia de lo abordado en la actividad formativa.

Los resultados se levantan a partir de las respuestas recibidas por parte de los/las participantes que responden el cuestionario, de acuerdo al detalle que se presenta en la Tabla 21.

Participantes	Cuestionarios enviados	Cuestionarios recibidos	Porcentaje
Coordinadores/as	11	8	73%
Evaluadores/as	120	80	70%

Tabla 21: Tasa de respuesta a cuestionarios

A continuación, se presenta el análisis de ambos apartados, a partir de los resultados obtenidos de la aplicación de los cuestionarios a Coordinadores/as y Evaluadores/as.

1.2.1 Cuestionario Coordinadores/as

A los/las coordinadores/as, se les preguntó por la cantidad de profesionales de sus respectivos equipos que, de acuerdo a su percepción, aplicaron lo abordado en la actividad formativa, teniendo en consideración los niveles esperados para los indicadores de logro. Los resultados se observan en la Tabla 22.

Categorías	Ninguno/a	Casi ninguno/a	Algunos/as	Casi todos/as	Todos/as
Priorizaron condiciones de Sostenedor	1	2	4	0	1
Incluyeron en recomendaciones acciones específicas para sostenedor	1	2	4	0	1
Transmitieron mensajes de forma clara y respetuosa con el panel al elaborar recomendaciones	0	1	2	0	3
Escucharon atentamente la opinión de su compañero/a al elaborar recomendaciones	0	2	0	2	4

Tabla 22: Percepción de coordinadores/as respecto a la aplicación de sus equipos de los niveles de logro esperados abordados en la actividad formativa

1.2.2 Cuestionario Evaluadores/as

A los/las evaluadores/as, se les pregunta por su percepción respecto a si, al momento de elaborar las recomendaciones, aplicaron lo abordado en la actividad formativa: **Actualización del rol de sostenedores y SLEP**. Los resultados se pueden observar en la Tabla 23.

Indicadores	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Priorizaste condiciones de Sostenedor	22	16	15	18	13
Integraste o elaboraste acciones específicas para sostenedor	23	24	14	12	11
Trasmitiste mensajes de forma clara y respetuosa con el panel al elaborar recomendaciones	2	1	1	7	73
Escuchaste atentamente la opinión de su compañero/a al elaborar recomendaciones	2	1	1	5	75

Tabla 23: Percepción de evaluadores/as respecto a la aplicación de los niveles esperados de los indicadores abordados en la actividad formativa

Del análisis de los resultados de la percepción de los/las coordinadores/as y evaluadores/as, se observa que la mayoría de los/las participantes aplican lo abordado en la actividad formativa en dos aspectos que se vinculan con el nivel esperado del indicador **"Establece relaciones dialogantes con los demás miembros del equipo, escuchando de manera activa y expresándose de forma clara y asertiva"**. En este sentido, se observa que los/las coordinadores/as y evaluadores/as lo asocian a la transmisión de mensajes de forma clara y respetuosa y la escucha atenta de las opiniones que se dan en el contexto de panel, al momento de elaborar recomendaciones.

Por otro lado, en lo que respecta a la priorización de las condiciones del sostenedor y la integración de acciones específicas vinculadas a la entidad sostenedora en los reportes, para la mayoría de los/las

coordinadores/as, esto se evidencia sólo en algunos informes. Asimismo, aun cuando para los/las evaluadores/as la percepción se distribuye de manera relativamente homogénea en las distintas categorías de estos indicadores, sin que se observe una diferencia significativa, la mayoría de las respuestas tienden a agruparse en las categorías "Nunca" y "Casi Nunca".

Finalmente, si bien algunos de los actores consultados indican que está incorporada la priorización e inclusión de acciones específicas para la entidad sostenedora en la elaboración de recomendaciones, esto no resulta consistente con lo observado en los informes. En este sentido, en la mayoría de los informes analizados, esto no se aprecia. Esto último puede deberse, a que, si bien las preguntas se realizaron respecto a un momento particular del año en la que elaboraron recomendaciones, las respuestas pueden haber considerado toda la trayectoria de visitas de los/las evaluadores/as.

2. Factores que inciden en la aplicación de lo abordado en la actividad formativa

Los resultados respecto al segundo apartado de los cuestionarios aplicados a evaluadores/as y coordinadores/as, vinculados a los factores que inciden en la transferencia de lo abordado en la actividad formativa, se presentan en los siguientes apartados.

2.1 Factores que inciden en la transferencia desde la percepción de las y los coordinadores

2.1.1 Aspectos que favorecen la transferencia:

En la consulta realizada, los/las coordinadores/as identifican distintos aspectos como elementos que favorecen la transferencia de lo abordado en la actividad formativa, al rol de las y los evaluadores. Esto se muestra en la Tabla 24.

Factores que favorecen	Nº de respuestas
Implementación DOL	2
Tiempos Necesarios	1
Motivación para aplicar lo aprendido	1
Actividad formativa fortalece conocimientos	3

Tabla 24: Percepción de coordinadores/as sobre aspectos que favorecen la transferencia

Entre los aspectos que favorecen la transferencia, los coordinadores cuyos equipos implementaron el dispositivo de orientación local, coinciden en que esta implementación, en conjunto con la actividad formativa, permitió que aumentaran sus conocimientos respecto al rol del sostenedor, integrando así recomendaciones específicas en sus recomendaciones. Asimismo, otros coordinadores indican que la actividad permitió actualizar los conocimientos de los/las evaluadores/as de sus respectivos equipos.

2.1.2 Aspectos que obstaculizan la transferencia

Junto con identificar aspectos que favorecen la transferencia, los/las coordinadores/as igualmente reconocen algunos obstaculizadores, los que se muestran en la Tabla 25.

Factores que obstaculizan	Nº de respuestas
Visitas implementadas	4
Escasos lineamientos institucionales	2
No ha sido una necesidad	1
Baja motivación	1
Falta de información en actividad formativa	1

Tabla 25: Percepción de coordinadores/as sobre aspectos que obstaculizan la transferencia

Entre los distintos obstaculizadores que se identifican, la mayoría señala que el tipo de visitas implementadas por sus equipos no permite evaluar, y por tanto recomendar, respecto a la responsabilidad del sostenedor en la gestión de los establecimientos visitados. Un ejemplo de lo anterior, lo constituyen las particularidades que presentan las Visitas de Aprendizaje, Visita de Continuidad y VECA.

En relación con lo anterior, y en esta misma categoría, se hace referencia a los informes, cuyo formato no permite profundizar en una mayor cantidad de temáticas. A esto se agrega que existen pocos lineamientos institucionales comunes para todos los dispositivos, donde explícitamente se indique lo que se espera en términos de recomendaciones para el sostenedor, con ejemplos concretos.

Finalmente, cabe mencionar que uno de los coordinadores indica que un obstaculizador para la transferencia en su equipo, es que la actividad formativa no incluye información específica del nivel en el que se enfoca la vista, en este caso correspondiente al nivel de Educación Parvularia.

2.2 Factores que inciden en la transferencia desde la percepción de las y los evaluadores

A los/las evaluadores/as se les consultó por las razones a partir de las cuales consideran que nunca o casi nunca han transferido lo abordado en los niveles esperados de logro de los indicadores abordados en la actividad, observándose lo siguiente:

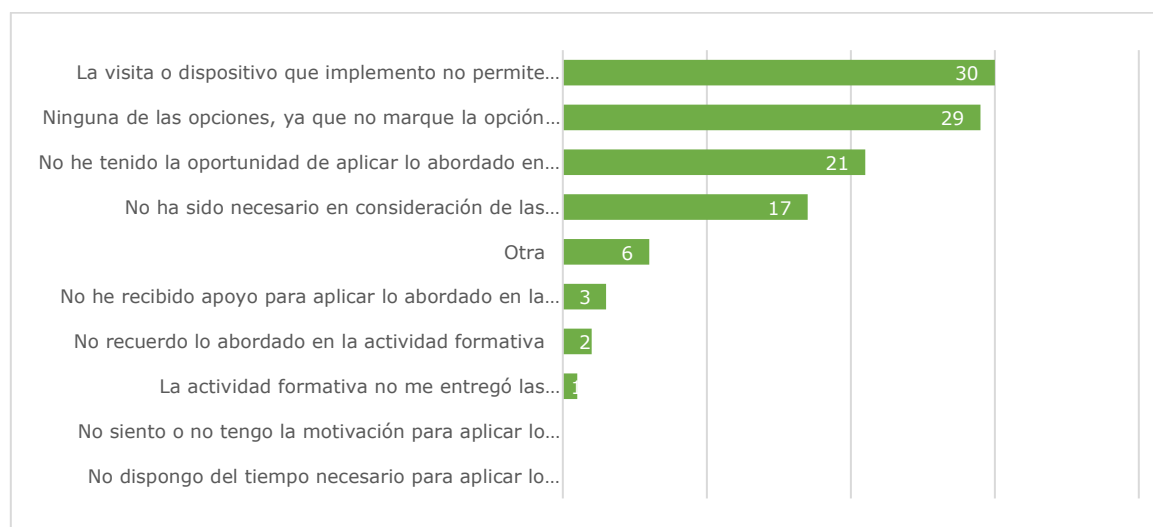


Gráfico 1: Percepción de evaluadores/as sobre aspectos que obstaculizan la transferencia

En esta línea, respecto a los factores con los cuales vinculan la aplicación de los niveles esperado de los indicadores abordados en la actividad en algunas ocasiones, indican;

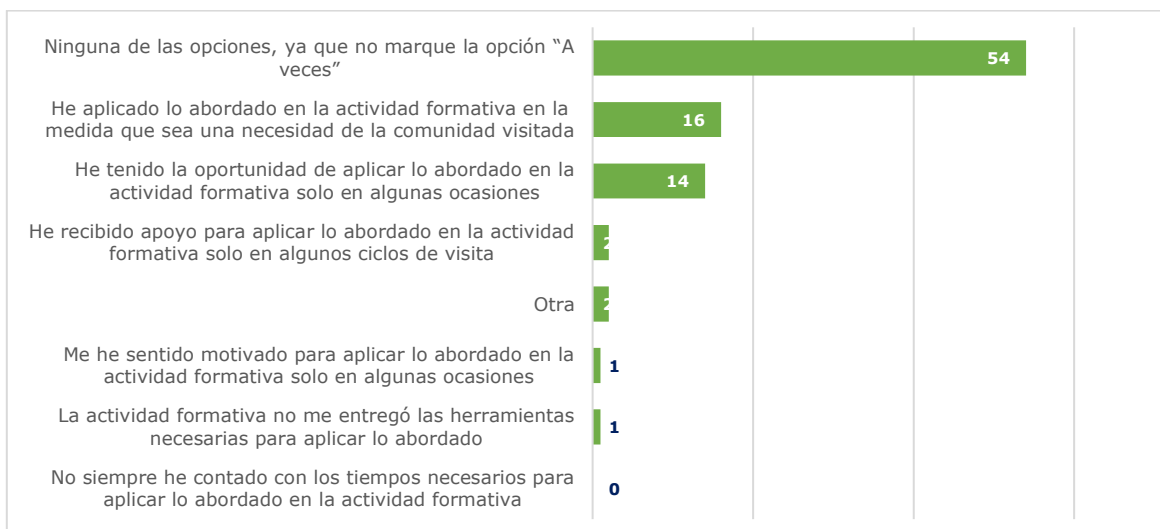


Gráfico 2: Percepción de evaluadores/as sobre aspectos que inciden en que la transferencia se realice en ocasiones

Por último, respecto a los factores con los cuales asocian la transferencia de lo abordado en la actividad formativa, se destaca lo siguiente:

Factores que favorecen la transferencia	Frecuencia	Porcentaje
Ambiente de respeto	31	26%
Buen trato	27	23%
Escucha activa	26	22%
Rol del sostenedor	22	19%
Foco en las recomendaciones	20	17%
Busca consenso	19	16%
Trabajo colaborativo	12	10%
Aspecto logrado	9	8%
Transmite ideas de forma clara	8	7%
No aplica	8	7%
Permite poner en práctica lo aprendido	4	3%
TOTAL	118	100

Tabla 25: Percepción de evaluadores/as sobre aspectos que favorecen la transferencia

Al respecto, es relevante indicar que los factores que se presentan con mayor frecuencia como favorecedores de la transferencia de lo aprendido, están asociados con el logro del nivel esperado del indicador: **"Establece relaciones dialogantes con los demás miembros del equipo, escuchando de manera activa y expresándose de forma clara y asertiva"**, lo cual es coincidente con lo levantado con los/las coordinadores/as y evaluadores/as respecto de la aplicabilidad de lo abordado en la práctica.

Finalmente, respecto a los factores que inciden en la transferencia de lo abordado en la actividad formativa, es posible apreciar que, en términos de aplicabilidad el nivel esperado de logro del indicador vinculado al establecimiento de relaciones dialogantes con los demás miembros del equipo, la escucha de manera activa y la expresión de forma y clara y asertiva es un aspecto que evidencian como logrado, debiéndose lo anterior a la generación de un ambiente de trabajo que promueve una interacción adecuada con el panel, la promoción de un buen trato y la generación de una escucha activa al momento de elaborar recomendaciones.

En esta línea, respecto a los otros dos niveles esperados de logro de los indicadores abordados en la actividad formativa, los que se vinculan con la priorización de las condiciones que debe otorgar el sostenedor en consideración de las áreas de mejora del establecimiento, y la elaboración de acciones específicas en las recomendaciones de los informes cuya responsabilidad son del sostenedor, tanto desde la revisión de informes como desde la percepción de las y los consultados solo se han aplicado en algunas ocasiones por algunos evaluadores/as. Al respecto, y si bien, se indica que la actividad formativa enriquece sus conocimientos sobre la entidad sostenedora, los factores que explican la ausencia en los informes, se centra en gran medida en que las y los dispositivos y visitas que implementan no permiten su inclusión, así como también surge la necesidad de contar con lineamientos y apoyos específicos que promuevan su inclusión en los informes de las diferentes visitas.

Conclusiones

En primer término, en relación con la detección de necesidades, se puede dar cuenta se realizó la totalidad de instancias de detección planificadas, vinculadas a la priorización de objetivos estratégicos con jefaturas y los dos procesos de autoevaluación con las y los evaluadores.

La detección realizada permitió seleccionar las temáticas que posteriormente dieron pie a las experiencias de aprendizaje. Asimismo, se pudieron identificar las tareas centrales que permitieron contextualizar el diseño de las distintas actividades formativas que fueron parte de los diferentes tipos de experiencias de aprendizaje.

Lo anterior, da cuenta de la pertinencia de incorporar estos elementos en este proceso de gestión del sistema formativo, pues posibilitan detectar necesidades que respondan, por un lado, a los lineamientos institucionales y de la política educativa, como por otro lado, identificar las necesidades en términos de competencias a fortalecer de las y los propios usuarios del plan de formación. Esto se ve reflejado en la valoración positiva en la mayoría de las categorías vinculadas al nivel de satisfacción de los/las evaluadores/as con el proceso.

Como aspectos a mejorar en este proceso de detección, se puede identificar la necesidad de modificar el primer objetivo específico del plan integrando el levantamiento de necesidades que dé cuenta del contexto de desempeño de la institución en su integralidad. Es decir, no solo contemplar la detección de necesidades con jefaturas, sino integrar el levantamiento de intereses y necesidades realizado con las y los evaluadores, que si bien, se implementó, no fue considerado en la construcción del objetivo.

Además, se puede identificar que es necesario fortalecer la participación de las jefaturas en las definiciones institucionales sobre los aspectos estratégicos e institucionales a considerar en las experiencias de aprendizaje comunes. Del mismo modo, se considera relevante realizar el proceso de autodiagnóstico inicial anual con las y los evaluadores previo a la implementación del ciclo de visita, lo que permitirá que cuenten con información específica respecto al contexto de desempeño en el que desplegaran de forma integrada sus competencias, siendo este un insumo relevante a la hora de seleccionar las tareas centrales en las que requieren profundizar.

Por otro lado, respecto a las rutas laborales flexibles, se puede observar que la propuesta realizada en el contexto de la implementación del plan, involucra distintos tipos de actividades formativas que pueden ser seleccionadas por los/las profesionales participantes, destacando el hecho de que se aborda el 80% de las temáticas levantadas por las jefaturas y un 47% de los intereses declarados por los/las evaluadores/as. En tal sentido, la variabilidad de opciones entregadas da cuenta de las posibilidades que las y los usuarios del plan tuvieron para seleccionar sus rutas, cumpliéndose de esta manera una de las principales características de estas últimas en cuanto a su flexibilidad por responder a las reales necesidades de las y los participantes.

La diversidad en la propuesta de opciones formativas se vio favorecida por el uso de distintas fuentes de información, tales como el levantamiento de información con jefaturas y evaluadores/as, así como el calendario de visitas, a lo que se suma el uso de una planilla de seguimiento, que se incorpora durante el desarrollo del plan. En este sentido, se presenta como desafío el diseño de actividades diferenciadas específicas, que se vinculen con los dispositivos que implementan las coordinaciones, ya que en el primer semestre la mayoría de las actividades de este tipo, fueron de carácter transversal, y si bien en el segundo semestre se integran actividades que se vinculan directamente con los dispositivos, es necesario integrar actividades para la totalidad de las visitas y dispositivos que las y los evaluadores se encuentran implementando, visualizando un nexo con lo trabajado por las mesas técnicas en las transferencias de las visitas y dispositivos.

Respecto a la implementación de las experiencias de aprendizaje, los resultados, junto con evidenciar la realización de la totalidad de las experiencias planificadas, dan cuenta de un alto porcentaje de participación de los/las evaluadores/as. Sin embargo, no ocurre lo mismo respecto a las encuestas de satisfacción aplicadas al término de cada experiencia, donde se observa una media no superior a un 62% de respuestas, con una tendencia a la baja.

El nivel de satisfacción global respecto a las distintas experiencias de aprendizaje es adecuado, alcanzando un 80% de satisfacción en las actividades diferenciadas de mayo. Del mismo modo, se muestra una valoración positiva respecto de la oportunidad de la experiencia propuesta y el tiempo para su desarrollo, especialmente en las experiencias comunes de marzo.

Asimismo, respecto al nivel de satisfacción global de la metodología utilizada y las evaluaciones de aprendizaje integradas en cada experiencia de aprendizaje es positivo, aspecto que en la implementación de este plan de formación es de suma relevancia, ya que en este instrumento se levanta información específica sobre el diseño instruccional, el cual está acorde con el enfoque por competencias propuesto.

Sin perjuicio de lo anterior, el hecho de aplicar una encuesta por experiencia de aprendizaje, no permite distinguir la valoración que realizan los/las evaluadores/as de las actividades formativas específicas que conforman la experiencia, aspecto que limita las posibilidades de realizar ajustes más precisos respecto de las categorías evaluadas. En este sentido, se presenta el desafío de generar instrumentos de evaluación de reacción más precisos y que permitan fortalecer la calidad de las experiencias entregadas a los/las profesionales, y en particular, integrar por cada actividad formativa una encuesta de reacción.

Respecto a la evaluación de los aprendizajes, específicamente de los tres indicadores evaluados, es posible establecer que los aspectos logrados están vinculados principalmente a la promoción de la participación, levantar información relevante, identificación y priorización de áreas de mejora, participación y comunicación asertiva. En este sentido, son los indicadores que están directamente vinculados a los indicadores de la competencia trabajada.

Por mejorar, se reconocen aspectos como la aplicación de lo aprendido en cada actividad formativa, mejorar el uso de herramientas, profundización en contenidos y metodología. A esto se agrega que, tanto en las actividades formativas comunes como electivas para el indicador C1, los/las participantes en un porcentaje mayoritario, no identifican aspectos a mejorar, lo que daría cuenta que son aspectos que se logran al término de la actividad.

Por otro lado, respecto de la evaluación de los aprendizajes, se plantea el desafío de realizar un análisis en base a categorías comunes que permitan agrupar los resultados por indicadores evaluados y no solo en base al tipo de experiencia de aprendizaje. Esto permitiría tener una visión más amplia de los indicadores trabajados, sus resultados y las definiciones futuras en el contexto del plan.

Respecto a la evaluación de transferencia al rol, durante este primer año de implementación del plan, se ejecutó este tipo de evaluación en una de las actividades formativas del plan, cumpliéndose de esta forma lo declarado para este tipo de evaluación. Al respecto, es posible concluir que si bien, los diferentes consultados consideran que enriquecieron sus conocimientos respecto al rol del sostenedor, así como también aplicaron el nivel esperado de logro del indicador vinculado al establecimiento de relaciones dialogantes con su panel en el momento de elaborar recomendaciones,

En relación con lo anterior, sin embargo, se puede establecer que los factores que inciden en la no integración de la entidad sostenedora en los informes se debe a en gran medida a la percepción de que en las visitas y dispositivos que implementan no se promueve la priorización o elaboración de acciones específicas y secuenciadas que responsabilicen a este actor en la gestión de mejora de las comunidades educativas. En este sentido se releva la importancia de contar con lineamientos institucionales que engloben a los diferentes dispositivos/visitas, que incluyan ejemplos concretos que modelen el cómo realizarlo.

Como resultado de lo señalado en el párrafo anterior, en futuras instancias formativas es importante continuar profundizando en el rol de la entidad sostenedora, incorporando además otros tipos de sostenedores, como es en el caso de Educación Parvularia.

Con todo, en el presente reporte se da cuenta del cumplimiento de lo declarado en el plan de formación 2023- 2025 en su primer año de ejecución, y posibilita tomar decisiones en términos de objetivos propuestos, y procesos considerados en el sistema formativo que permiten enriquecer la implementación del año dos correspondiente a 2024, pudiendo ajustar ciertos procedimientos que favorezcan la ejecución del plan, como también proyectar e incluir un trabajo de seguimiento de lo fortalecido en término de despliegue de las competencias, que en el inicio del plan fueron consignadas por las y los participantes como desafiantes.

Anexo 1: Actividades Formativas desarrolladas durante 2023

Experiencia de Aprendizaje	Actividad Formativa	Duración
Común	Rol de Sostenedores y SLEP	8 Hrs.
Común	Priorización Curricular	8 Hrs.
Común	Implicancias de la ley TEA para las comunidades educativas	16 Hrs.
Diferenciada	Incidente Crítico I	8 Hrs.
Diferenciada	Incidente Crítico II	8 Hrs.
Diferenciada	Definición de herramientas para impulsar la mejora	8 Hrs.
Diferenciada	La facilitación del Taller desde la práctica	8 Hrs.
Diferenciada	Participación y toma de decisiones en comunidades educativas	8 Hrs.
Diferenciada	Resolución de conflictos	8 Hrs.
Diferenciada	Uso de encuestas	8 Hrs.
Diferenciada	Mejora escolar en contexto de ruralidad	8 Hrs.
Diferenciada	Resolución de conflictos II	8 Hrs.
Diferenciada	Ejercicios de observación para vincular con el marco referencial de POC.	8 Hrs.
Diferenciada	Análisis de Registros de Observación de clases	16 Hrs.
Diferenciada	Trabajo colaborativo en dispositivos de orientación	16 Hrs.
Diferenciada	Actividad de autodesarrollo: Profundización VECA	16 Hrs.
Diferenciada	Profundización en temáticas Técnico Profesional en el contexto de la Visita de Continuidad	16 Hrs.
Electiva	Uso de herramientas digitales en el contexto de la evaluación y orientación	8 Hrs.
Electiva	Innovación Pedagógica	8 Hrs.
Electiva	Herramientas integrales para la gestión emocional	8 Hrs.
Electiva	Estrategias didácticas para el fomento de habilidades del siglo XXI	8 Hrs.
Electiva	Estrategias de Evaluación para el Aprendizaje	8 Hrs.
Electiva	Educación rural y territorio. Enriqueciendo los procesos de enseñanza aprendizaje en el aula multigrado	8 Hrs.
Electiva	Ausentismo Escolar	8 Hrs.
Electiva	Articulación en la Educación Técnico Profesional	8 Hrs.
Electiva	Currículos Culturalmente Pertinentes desde la Bases Curriculares de Educación de Párvulos	8 Hrs.
Electiva	Taller de Uso de Datos	16 Hrs.
Electiva	Autodesarrollo: Recomendaciones para EE	16 Hrs.
Electiva	Autodesarrollo: Implementación de Entrevistas	16 Hrs.