

## INFORME DE EGRESO DEL SISTEMA DE CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS

**Programa/Institución:** Programa de Liderazgo Educativo  
**Ministerio:** MINISTERIO DE EDUCACION  
**Servicio:** SUBSECRETARIA DE EDUCACION  
**Año:** 2010  
**Calificación:** Egresado  
**Fecha Egreso:** 30-06-2014

Recomendación	Compromiso	Cumplimiento
<p>I. DISEÑO. 1. (a) Rediseñar el programa en base a un diagnóstico que dé cuenta de la brecha de las competencias de gestión escolar y liderazgo educativo que se desea desarrollar o mejorar. Lo anterior, en base a estándares de desempeño que servirán como referencia para la formación y posterior evaluación del desempeño de los docentes directivos. Posteriormente, revisar cuál o cuáles son las estrategias más costo-efectivas para la adquisición de esas competencias y definir los respectivos criterios de asignación de recursos. Ello implica la revisión de la pertinencia de continuar exigiendo que el 90% de los recursos asociados a formación deban propender a fortalecer las capacidades de gestión en los establecimientos educacionales del sector municipal.</p>	<p>1. Actualizar contenidos de los módulos del Componente Talleres Locales para duplas directivas, relevando las competencias de mayor importancia para la gestión directiva.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2010</p>	<p>Se ha procedido a actualizar los contenidos de los módulos que se trabajarán durante el primer semestre de este año 2011 en el Componente de Talleres Locales para duplas directivas. En estos contenidos se ha activado la óptica de relevar aquellas competencias de mayor importancia para la gestión directiva de: Director, Jefe de la unidad Técnico-Pedagógica e Inspector General. Se incorpora la priorización de competencias para cada uno de los trea actores mencionados (D, JUTP, IG).</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2010)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Módulo de Gestión Curricular</p> <p>Módulo de Gestión Institucional</p> <p>Priorización Competencias Director</p> <p>Priorización Competencias Jefe de UTP</p> <p>Priorización de Competencias Inspector General</p>
<p>I. DISEÑO. 1. (a) Rediseñar el programa en base a un diagnóstico que dé cuenta de la brecha de las competencias de gestión escolar y</p>	<p>2. Elaborar Términos de Referencia y hacer las gestiones necesarias para iniciar un proceso de licitación para la realización de estudio tendiente a la</p>	<p>Junio 2011</p> <p>El estudio de la creación de estándares para directivos, se amplió a otro estudio de la brecha entre las competencias de gestión escolar y</p>

<p>liderazgo educativo que se desea desarrollar o mejorar. Lo anterior, en base a estándares de desempeño que servirán como referencia para la formación y posterior evaluación del desempeño de los docentes directivos. Posteriormente, revisar cuál o cuáles son las estrategias más costo-efectivas para la adquisición de esas competencias y definir los respectivos criterios de asignación de recursos. Ello implica la revisión de la pertinencia de continuar exigiendo que el 90% de los recursos asociados a formación deban propender a fortalecer las capacidades de gestión en los establecimientos educacionales del sector municipal.</p>	<p>definición de estándares de desempeño directivo.</p> <p>(Modificación Compromiso - Abril 2012)</p> <p>2. Elaborar Términos de Referencia para iniciar un proceso de licitación para la realización de estudio que entregue estándares de desempeño para directivos y para la realización de estudio que mida la brecha existente entre las competencias de gestión escolar y liderazgo educativo de los docentes directivos (muestra representativa) y los estándares.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>liderazgo educativo de los docentes directivos y estándares de desempeño en estos ámbitos, que estaban pensados y programados como dos estudios separados, se fusionaron en un estudio más amplio y de mayor envergadura por lo que los Términos de Referencia (TdR) sufrieron modificaciones en su formulación.</p> <p>Por tanto, se acompaña en el medio de verificación los Términos de Referencia con la fusión de ambos estudios.</p> <p>Respecto a las gestiones para hacer la licitación, los pasos a seguir serán: Para una Licitación Pública, se requiere: - Oficio Conductor del Jefe DIPLAP - Aprobación Plan Semanal de Compras - Check list ? para ingresar a ventanilla única de sección compras - Acta de Clúster aprobada (comité resolutivo técnico - jurídico) - Bases Administrativas y Técnicas - Refrendación Presupuestaria</p> <p>Una vez que ingrese a ventanilla, se inicia el proceso, el cual consta de 3 actos administrativos. - Aprobación de Bases - Acta de Adjudicación - Contrato</p> <p>Hoy nos encontramos en el proceso de formación del Cluster para la aprobación de los TdR.</p> <p>Finalmente, se espera cumplir con la aprobación de los TdR y la gestión correspondiente en el transcurso del segundo semestre del 2011.</p> <p>Informe a Diciembre 2011: En virtud de la estrecha relación entre el presente compromiso y el compromiso I.1.(a).4 "Elaborar Términos de Referencia y hacer las gestiones necesarias para iniciar un proceso de licitación para</p>
--	--	--

		<p>la realización de estudio que dé cuenta de la brecha entre las competencias de gestión escolar y liderazgo educativo de los docentes directivos y estándares de desempeño en estos ámbitos.", se solicita mediante ordinario que ambos compromisos su unan.</p> <p>En este sentido, ya fue aprobado el proceso de licitación de un estudio para definir estándares directivos y la medición de la brecha entre dichos estándares y las prácticas directivas.</p> <p>A este respecto, se adjuntan como medio de verificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordinario con la solicitud</li> <li>- Acta de aprobación del Cluster</li> <li>- TdRs estudio de estándares y brecha</li> </ul> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Propuesta de TdR de estudio de Estándares y Brechas, Junio 2011</p> <p>Propuesta TdR de estudio de Estándares y Brechas, modificada, Agosto 2011</p> <p>Ordinario 205 de Directora CPEIP a Jefa Depto. Evaluación. Marzo 6, 2012</p> <p>Acta aprobación del Estudio para el desarrollo de estándares de directores escolares y la medición de la brecha existente entre las prácticas y habilidades directivas actuales y las definidas en los estándares, Acta Final, Enero 2012</p> <p>Términos de Referencia de Estudio de Estándares y Brechas aprobados</p>
<p>I. DISEÑO. 1. (a) Rediseñar el programa en base a un diagnóstico que dé cuenta de la brecha de las</p>	<p>3. Realizar un estudio que permita al PLE contar con estándares de desempeño directivo.</p>	<p>Informe a Diciembre 2012: En función del compromiso establecido, así como de las necesidades detectadas por las autoridades del</p>

<p>competencias de gestión escolar y liderazgo educativo que se desea desarrollar o mejorar. Lo anterior, en base a estándares de desempeño que servirán como referencia para la formación y posterior evaluación del desempeño de los docentes directivos. Posteriormente, revisar cuál o cuáles son las estrategias más costo-efectivas para la adquisición de esas competencias y definir los respectivos criterios de asignación de recursos. Ello implica la revisión de la pertinencia de continuar exigiendo que el 90% de los recursos asociados a formación deban propender a fortalecer las capacidades de gestión en los establecimientos educacionales del sector municipal.</p>	<p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2012</p>	<p>CPEIP, se comenzó durante el 2012 la elaboración de los TdRs para la realización de un estudio para el desarrollo de estándares de desempeño para directivos así como la medición de la brecha existente entre las competencias de gestión escolar y liderazgo educativo de los docentes directivos (muestra representativa) y los estándares.</p> <p>En este sentido, se realizó un proceso de licitación que concluyó con la adjudicación del CIDE de la Universidad Alberto Hurtado, quienes han comenzado a desarrollar dicha investigación a finales del 2012. El proyecto tiene una duración de más de un año, por lo que los resultados se esperan a comienzos del año 2014.</p> <p>Se adjunta como medio de verificación: - Decreto que aprueba el contrato entre el Ministerio de Educación y la Universidad Alberto Hurtado.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2012)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> DEX 2200 Contrato Estándares, Sep 2012</p>
<p>I. DISEÑO. 1. (a) Rediseñar el programa en base a un diagnóstico que dé cuenta de la brecha de las competencias de gestión escolar y liderazgo educativo que se desea desarrollar o mejorar. Lo anterior, en base a estándares de desempeño que servirán como referencia para la formación y posterior evaluación del desempeño de los docentes directivos. Posteriormente, revisar cuál o cuáles son las estrategias más costo-efectivas para la adquisición de esas competencias y definir los respectivos criterios de asignación de recursos. Ello implica la revisión de la</p>	<p>4. Elaborar Términos de Referencia que permitan contar con un estudio sobre la brecha existente entre las competencias de gestión escolar y liderazgo educativo de los docentes directivos (en base a una muestra representativa) y los Estándares de Desempeño para dicho actor educativo.</p> <p>En Abril 2012 se cancela este compromiso debido a que fue fusionado con Compromiso 2. "Elaborar Términos de Referencia para iniciar un proceso de licitación para la realización de estudio que entregue</p>	<p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2011)</p>

<p>pertinencia de continuar exigiendo que el 90% de los recursos asociados a formación deban propender a fortalecer las capacidades de gestión en los establecimientos educacionales del sector municipal.</p>	<p>estándares de desempeño para directivos y para la realización de estudio que mida la brecha existente entre las competencias de gestión escolar y liderazgo educativo de los docentes directivos (muestra representativa) y los estándares".</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2012</p>	
<p>I. DISEÑO. 1. (a) Rediseñar el programa en base a un diagnóstico que dé cuenta de la brecha de las competencias de gestión escolar y liderazgo educativo que se desea desarrollar o mejorar. Lo anterior, en base a estándares de desempeño que servirán como referencia para la formación y posterior evaluación del desempeño de los docentes directivos. Posteriormente, revisar cuál o cuáles son las estrategias más costo-efectivas para la adquisición de esas competencias y definir los respectivos criterios de asignación de recursos. Ello implica la revisión de la pertinencia de continuar exigiendo que el 90% de los recursos asociados a formación deban propender a fortalecer las capacidades de gestión en los establecimientos educacionales del sector municipal.</p>	<p>5. Realizar estudio que dé cuenta de la brecha entre las competencias de gestión escolar y liderazgo educativo de los docentes directivos y estándares de desempeño en estos ámbitos. Lo anterior, en base a una muestra representativa de docentes directivos.</p> <p>(Modificación Compromiso - Abril 2012)</p> <p>5. Realizar estudio que entregue estándares de desempeño para directivos y que mida la brecha existente entre las competencias de gestión escolar y liderazgo educativo de los docentes directivos (muestra representativa) y los estándares.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2013</p>	<p>Informe a Junio 2014: El Informe Final fue entregado en su versión definitiva el 16 de junio de 2014. La fecha de entrega, programada inicialmente para enero y comunicada en reporte anterior, no fue factible de cumplir puesto que el estudio en su etapa 6 para la determinación de brechas contemplaba aplicar una encuesta a directores, la que en enero tuvo dificultades de implementación propias del calendario escolar por lo que su envío se extendió hasta la semana del 21 de marzo y su análisis hasta la semana del 25 de abril. Técnicamente CPEIP considera que el Informe recibido permite iniciar el trabajo de publicación de estándares directivos Mineduc. En síntesis puede resumirse del estudio: -El Mapa de estándares cubre adecuadamente los ámbitos de acción de un directivo -La aplicación de la batería de instrumentos permite establecer niveles de desempeño. -Las Brechas detectadas permiten orientar acciones formativas y prioridades asociadas.</p> <p>En detalle: El Informe establece 23 estándares agrupado en 4 ámbitos o dimensiones en el Mapa de Estándares Cada uno de los estándares se expresa en una cantidad variable de Indicadores de contenido que establecen lo que un director conoce y comprende; desarrolla también otra cantidad variable de Indicadores de habilidad que establecen de que un</p>

		<p>director es capaz.</p> <p>Medición de la Brecha: Conocer la brecha existente entre el desempeño actual de un grupo representativo de directores de establecimientos educacionales de Chile y los estándares e indicadores definidos en las fases anteriores del estudio, permite identificar las necesidades y potenciales espacios de competencias y prácticas que permitan guiar la formación de los futuros directores de establecimientos educacionales.</p> <p>Así, el análisis de la brecha efectuado a partir de los instrumentos utilizados permite afirmar que poco más del 96% de los directivos puede mejorar sus conocimientos, y/o desarrollar sus habilidades y subir al menos un nivel del actualmente logrado.</p> <p>Un análisis más detallado por Ámbitos arroja los siguientes resultados: se puede establecer que las brechas por bajo el nivel esperado (Competente) superan el 60% en los ámbitos Pedagógico y Cultura Escolar. El área con menor brecha es Gestión de recursos con un 48% por bajo el nivel esperado.</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  9. Estándares y Brechas. Extracto Informe Estándares Directivos-Junio 2014  10. INFORME FINAL DIRECTORES, U. Alberto Hurtado, abril 2014</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2014)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Mapa Inicial de Estándares de Directores y Directoras, CIDE (versión para discusión). Usado para el proceso de validación, Mayo 2013</p> <p>Informe de propuesta de mapa de estándares y metodología de validación del mapa</p> <p>Informe del Estado del Arte y propuesta de Mapa de Estándares, Dic. 2012</p>
--	--	--

		<p>Pre informe del estado de avance de la validación del mapa de estándares, CPEIP, junio 2013</p> <p>Mapa de Estándares de Directores y Directoras, CIDE U. ALBERTO HURTADO</p> <p>informe de avance n° 5, Resultados Piloto y Reformulación de Metodología e Instrumentos, CIDE U. ALBERTO HURTADO, NOV 2013</p> <p>Carta enviada a CIDE- Universidad Alberto Hurtado, NOV 2013</p> <p>Informe 6: Resultados Medición de Brecha, U. Alberto Hurtado, abril 2014</p> <p>Estandares y Brechas. Extracto Informe Estandares Directivos-Junio 2014.doc</p> <p>Informe Final Estudio Desarrollo de Estándares de Directores Escolares y la Medición de la Brecha entre las Prácticas y Habilidades Directivas Actuales y las Definidas en Is, U. Alberto Hurtado, abril 2014 (ajustado en junio 2014).</p>
<p>I. DISEÑO. 1. (a) Rediseñar el programa en base a un diagnóstico que dé cuenta de la brecha de las competencias de gestión escolar y liderazgo educativo que se desea desarrollar o mejorar. Lo anterior, en base a estándares de desempeño que servirán como referencia para la formación y posterior evaluación del desempeño de los docentes directivos. Posteriormente, revisar cuál o cuáles son las estrategias más costo-efectivas para la adquisición de esas competencias y definir los respectivos criterios de asignación de recursos. Ello implica la revisión de la</p>	<p>6. Rediseñar programa, considerando:  (a) el fortalecimiento de acciones enfocadas a la aplicación de las competencias abordadas en los cursos de formación impartidos por el programa;  (b) análisis de la factibilidad de externalizar la realización de los talleres de ejecución directa y  (c) análisis de la pertinencia de incorporar el enfoque de género en el diseño del programa.</p> <p>Modificación Compromiso (Agosto 2012)</p> <p>6. Rediseñar programa, considerando:</p>	<p>Informe diciembre 2013:  Siguiendo recomendaciones de Dipres, CPEIP rediseña el Programa de Liderazgo Educativo. A partir del 2011, dejan de realizarse talleres y otras acciones de ejecución directa, para focalizar la estrategia de formación directiva en el Plan de Formación de Directores, regido por DS 44/2011, donde se establece que se formará en competencias para ejercer cargo de director, mediante acciones formativas que serán impartidas por instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras.  Se adjunta como medio de verificación:  - Bases postulación de instituciones y de profesionales de la educación 2011, 2012 y 2013</p>

<p>pertinencia de continuar exigiendo que el 90% de los recursos asociados a formación deban propender a fortalecer las capacidades de gestión en los establecimientos educacionales del sector municipal.</p>	<p>(a) el fortalecimiento de acciones enfocadas a la aplicación de las competencias abordadas en los cursos de formación impartidos por el programa; (b) análisis de la factibilidad de externalizar la realización de los talleres de ejecución directa</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2013</p>	<p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2013)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Decreto n° 44, enero 2011. Determina forma de ejecución del Plan de Formación de Directores.</p> <p>Propuesta de Red de Directores, CPEIP, Abril 2013.</p> <p>Bases de postulación de para instituciones año 2011</p> <p>Bases de postulación de para instituciones año 2012</p> <p>Bases de postulación de para instituciones año 2013</p> <p>Bases de postulación para profesionales de la educación año 2011</p> <p>Bases de postulación para profesionales de la educación año 2012</p> <p>Bases de postulación para profesionales de la educación año 2013</p>
<p>I. DISEÑO. 1. (a) Rediseñar el programa en base a un diagnóstico que dé cuenta de la brecha de las competencias de gestión escolar y liderazgo educativo que se desea desarrollar o mejorar. Lo anterior, en base a estándares de desempeño que servirán como referencia para la formación y posterior evaluación del desempeño de los docentes directivos. Posteriormente, revisar cuál o cuáles son las estrategias más costo-efectivas para la adquisición de esas competencias y definir los respectivos criterios de asignación de recursos. Ello implica la revisión de la pertinencia de continuar exigiendo que el 90% de los recursos asociados a formación deban propender a</p>	<p>7. Implementar rediseño del Programa.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2013</p>	<p>Informe diciembre 2013: El Plan de Formación de Directores se ha ejecutado por 3 años consecutivos, en donde las actividades de formación son realizadas por terceros. Se han adjudicado más de 2.300 becas y se han adjudicado 70 programas de estudios desde el 2011. El Ministerio de Educación, a través del CPEIP, en una primera etapa invita a instituciones de educación superior, fundaciones y otros organismos de formación nacional e internacional a presentar propuestas consistentes en programas de estudios para la formación de directores con el fin de seleccionar aquellos programas que pasarán a formar parte del Plan de Formación de Directores de Excelencia. En una segunda etapa, el Plan de Formación de Directores de Excelencia abre la convocatoria para que postulen Directores, Docentes u otros Profesionales de la Educación a los programas de</p>

<p>fortalecer las capacidades de gestión en los establecimientos educacionales del sector municipal.</p>		<p>estudio previamente seleccionados. Se adjuntan medios de verificación: - Decreto Supremo N° 44 - Rex Exentas 2011, 2012 y 2013 que adjudican ejecución programas de formación y becas para profesionales de la educación - Cifras Plan de Formación de Directores 2013</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2013)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Decreto Supremo n° 44, ene 2011</p> <p>Rex que adjudica la ejecución del programa de formación por parte de las instituciones 2011</p> <p>Rex que adjudica la ejecución del programa de formación por parte de las instituciones 2012</p> <p>Rex que adjudica la ejecución del programa de formación por parte de las instituciones 2013</p> <p>Rex que adjudica beca para profesionales de la educación año 2011</p> <p>Rex que adjudica beca para profesionales de la educación año 2012</p> <p>Rex que adjudica beca para profesionales de la educación año 2013</p> <p>Cifras Plan de Formación de Directores 2013</p>
<p>I. DISEÑO. 1. (b) Asegurarse que los docentes directivos que acceden a las acciones de formación del programa posteriormente apliquen las competencias desarrolladas. Lo anterior facilitaría evaluar, a partir del desempeño profesional in situ, el mejoramiento de las competencias directivas. Entre otros, evaluar la</p>	<p>1. Estudiar la pertinencia de construir un Plan de Monitoreo que permita conocer el grado de aplicación de las competencias desarrolladas.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>Junio 2011 Producto de un conjunto de reuniones de trabajo, el equipo del área de Gestión y Liderazgo educativo, estima pertinente construir un Plan de Monitoreo que permita conocer el grado de conocimiento y aplicación de las competencias adquiridas y desarrolladas en las distintas acciones formativas y de apoyo de la nueva oferta de formación.</p>

<p>posibilidad de modificar el artículo 18 de la Ley N°19.933, en relación al tope de 250 alumnos para acceder a participar en la Asignación de Desempeño Colectivo, de tal forma que no exista la limitante que sólo puedan postular a la asignación los establecimientos que cuentan con una matrícula de 250 o más alumnos.</p>		<p>Es fundamental para el desarrollo de las acciones formativas y de apoyo del área, rediseñar y aplicar un Plan de Monitoreo, permitiendo mejorar los procesos y evaluar la aplicación de las competencias desarrolladas de los diferentes beneficiarios en la gestión educacional.</p> <p>A través de este plan se busca generar una dinámica permanente de evaluación de las acciones formativas y de apoyo desarrolladas por el programa, a fin de avanzar hacia la mejora constante en la implementación de acciones que contribuyan a desarrollar competencias de gestión y liderazgo pedagógico, tendientes al mejoramiento de la calidad de los aprendizajes, en los distintos niveles del sistema escolar.</p> <p>El Plan de Monitoreo debe establecer los sentidos y objetivos (para qué), los focos (el qué), las herramientas e instrumentos (el cómo), así como la periodicidad (cuándo) y responsabilidad (quienes) en el relevamiento y análisis de la información. El Plan de Monitoreo y evaluación por tanto, busca generar información relevante que permita introducir mejoras continuas, tanto a nivel de las estrategias de intervención del programa como a nivel de los procesos y resultados del mismo.</p> <p>Por la relevancia de este tema y luego del análisis, se ha avanzado en la elaboración de una propuesta del Plan de Monitoreo para las nuevas acciones formativas ofrecidas por el Área de Gestión y Liderazgo educativo. Al momento de comenzar con las nuevas acciones formativas, se espera desarrollar un plan de monitoreo que posibilite la ejecución de las competencias adquiridas.</p> <p>Se adjunta documento de trabajo sobre la pertinencia de realizar un Plan de Monitoreo y Evaluación.</p>
--	--	---

		<p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Documento de trabajo de Pertinencia de Plan de Monitoreo</p>
<p>I. DISEÑO. 1. (b) Asegurarse que los docentes directivos que acceden a las acciones de formación del programa posteriormente apliquen las competencias desarrolladas. Lo anterior facilitaría evaluar, a partir del desempeño profesional in situ, el mejoramiento de las competencias directivas. Entre otros, evaluar la posibilidad de modificar el artículo 18 de la Ley N°19.933, en relación al tope de 250 alumnos para acceder a participar en la Asignación de Desempeño Colectivo, de tal forma que no exista la limitante que sólo puedan postular a la asignación los establecimientos que cuentan con una matrícula de 250 o más alumnos.</p>	<p>4. Evaluar la pertinencia modificar el artículo 18 de la Ley N°19.933 del 2004 , de tal forma que no exista la limitante de que sólo puedan postular a la Asignación de Desempeño Colectivo aquellos establecimientos que cuentan con una matrícula de 250 o más alumnos.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>Junio 2011</p> <p>De acuerdo con lo señalado en informe anexo y la voluntad expresada por la autoridad, de incentivar la participación de los equipos directivos y técnico pedagógicos, para aportar al mejoramiento de la gestión a través del cumplimiento de metas institucionales y con ello contribuir a elevar la calidad de los aprendizajes, se estima pertinente modificar el artículo 18° de la Ley 19.933 con el fin de eliminar la exigencia de que solo puedan postular establecimientos que cuenten con una matrícula de 250 o más alumnos.</p> <p>Esta exigencia debiera contemplar bajar a lo menos a 100 alumnos matriculados o no dejar exigencia de matrícula, limitándose el requisito a la existencia de un equipo directivo en el establecimiento.</p> <p>La propuesta implica necesariamente un análisis legal, para evaluar la factibilidad jurídica de modificar la norma que establece actualmente el requisito (Ley 19.933, artículo 18°). En el transcurso del segundo semestre del año 2011, se enviará propuesta a División Jurídica.</p> <p>Informe a Diciembre 2011: Por medio de ordinario se solicita la eliminación del compromiso ya que el proyecto Asignación de Desempeño Colectivo ya no depende de este programa. El proyecto fue transferido, debido a que el área de Evaluación Docente y Acreditación administra otros proyectos que permiten generar sinergias con éste que se traducirán en una operación más eficiente.</p>

		<p>Actualmente el área de Liderazgo Educativo se encuentra operando exclusivamente el Plan de Formación de Directores, programa creado en 2011, que contempla tres años de ejecución y cuyo objetivo consiste, en términos generales, en entregar herramientas de liderazgo escolar y gestión pedagógica mediante becas a directivos y docentes que deseen desempeñarse como directores de escuela. En este sentido, los directivos y profesionales que participan del Plan de Formación, se les exige, luego de terminado el programa, que postule y complete a los menos tres procesos de postulación para el cargo de director de un establecimiento educacional regido por el Decreto con Fuerza de Ley N2 de 1998, del Ministerio de Educación y por el Decreto Ley N3 de 1980, en un plazo máximo de cinco años contados desde el egreso del programa de formación. Esta exigencia va en línea con el espíritu de la recomendación realizada por el panel evaluar, que dice relación con "Asegurarse que los docentes directivos que acceden a las acciones de formación del programa posteriormente apliquen las competencias desarrolladas".</p> <p>Se adjunta como medios de verificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ordinario 205 con solicitud de eliminación de compromiso</li> <li>- Bases de postulación</li> </ul> <p><u>Observación:</u> De acuerdo a lo señalado en Ordinario 205 y en respuesta a compromiso, se procede a cancelar este compromiso.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Documento de trabajo - Propuesta de modificación art. 18, Ley 19.933</p> <p>Ordinario 205 de marzo 2012 que solicita cancelación de compromiso.</p>
--	--	--

		Bases de postulación
<p>I. DISEÑO. 1. (d) Realizar una análisis de la pertinencia o no de incorporar el enfoque de género en el diseño del programa, midiendo el comportamiento en Chile de las variables estudiadas a nivel internacional.</p>	<p>1. Realizar evaluación de la pertinencia de incluir el enfoque de género en el marco del estudio de las brechas existentes entre las competencias de gestión escolar y liderazgo educativo de los docentes directivos y los estándares de desempeño en dichos ámbitos.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2013</p>	<p>Informe a diciembre 2013: Al revisar el estado del arte sobre liderazgo pedagógico, se puede mencionar que lo relevante es cómo el género afecta las prácticas, que son el foco de las investigaciones para caracterizar a los buenos líderes. Un estudio realizado por CEPPE, de Fundación Chile, muestra que en Chile las directoras son las que ejercen en mayor medida las prácticas de liderazgo consideradas efectivas (Weinstein et al, 2011, en Centro de Estudios Mineduc, 2012). A esto se debe sumar que, al mirar las estadísticas de las personas que son directores en nuestro país, se puede apreciar que la gran mayoría son mujeres, 4.418 versus 3.675 hombres para el año 2011. Lo que da cuenta que no hay una disparidad, que desfavorezca a las mujeres. A pesar de ello, el enfoque de género estará incorporado en el análisis de la información levantada en la medición de la brecha. Si se encontrara algún resultado relevante que afecte el Plan, sería necesario evaluar una modificación del Decreto N° 44 que reglamenta el PFD a objeto de poder incorporar el enfoque de género. Por último, se debe agregar que el Área de Gestión y Liderazgo incorpora la variable de género en todos sus análisis. Se adjuntan medios de verificación: - Informe Género Plan de Formación de Directores - Convenio MINEDUC y CIDE - U. Alberto Hurtado</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2013)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Ordinario 205 CPEIP con solicitud de modificación, 6 marzo 2012</p> <p>Informe preliminar de avance de validación del mapa de estándares, junio 2013</p>

		<p>Informe de propuesta de Diseño de Estándares y medición de brecha del desempeño, nov 2012</p> <p>Informe de Género Plan de Formación de Directores, Dic 2013</p> <p>Convenio firmado entre Ministerio y CIDE-Universidad Alberto Hurtado, sep 2012</p>
<p>I. DISEÑO. 2. Definir criterios de priorización de beneficiarios que permita focalizar los esfuerzos hacia los docentes directivos que presenten mayores necesidades de formación. Ello implica la definición de criterios objetivos que orienten la asignación de recursos, como puede ser el hecho que los docentes directivos tengan o no estudios de post grado, diplomados u otra formación específica en gestión escolar y liderazgo pedagógico.</p>	<p>1. Definir metodología de selección de beneficiarios, para focalizar recursos en aquellos docentes directivos pertenecientes a establecimientos con bajo resultados promedio en evaluaciones SIMCE, bajo I.V.E. (Índice de Vulnerabilidad Escolar) y de comunas con bajo I.D.H. (Índice de Desarrollo Humano).</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>Junio 2011 La metodología de selección de beneficiarios enfocada en docentes directivos pertenecientes a establecimientos con bajo resultado promedio en evaluaciones SIMCE, bajo IVE y comunas con bajo IDH, se establecerá junto con la nueva oferta formativa del Área de Gestión y Liderazgo Educativo en Diciembre del 2012, que contiene la formación de directores y directivos, sostenedores y Daems, además de Adeco, como incentivo a la gestión.</p> <p>Por lo anterior, se solicita posponer este compromiso para diciembre de 2012.</p> <p>Informe a diciembre 2011: En virtud del cambio de estrategia del programa, cuya nueva orientación busca formar una masa crítica de directivos altamente capacitados en gestión pedagógica a través de la entrega de becas, las cuales son otorgadas a los candidatos más idóneos para la capacitación. Así como considerando que los beneficiarios se comprometen a servir en el sector municipal y particular subvencionado luego de finalizados los programas de estudio y, por otra parte, el hecho de que la ley 20.501 establece incentivos para que buenos directores postulen a escuelas más vulnerables. Se solicita eliminar este compromiso ya que no concuerda con los criterios de priorización contemplados en la nueva estrategia. Se adjuntan como medio de verificación: - Ordinario 205 con solicitud de eliminación de compromiso</p>

		<p>- Bases de Postulación</p> <p><u>Observación:</u> De acuerdo a lo solicitado en Ordinario 205 de marzo de 2012 y en base a lo expresado en el presente reporte, se procede a la cancelación de este compromiso.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Ordinario 205 de marzo 2012 que solicita la cancelación de este compromiso.</p> <p>Bases de Postulación Concurso de Becas para Formación de Competencias para ejercer el cargo de director de establecimientos educacionales. Agosto 2011</p>
<p>I. DISEÑO. 2. Definir criterios de priorización de beneficiarios que permita focalizar los esfuerzos hacia los docentes directivos que presenten mayores necesidades de formación. Ello implica la definición de criterios objetivos que orienten la asignación de recursos, como puede ser el hecho que los docentes directivos tengan o no estudios de post grado, diplomados u otra formación específica en gestión escolar y liderazgo pedagógico.</p>	<p>2. Aplicar metodología de selección de beneficiarios, para focalizar recursos en aquellos docentes directivos pertenecientes a establecimientos con bajo resultado en evaluaciones SIMCE, bajo I.V.E. (Índice de Vulnerabilidad Escolar) y de comunas con bajo I.D.H. (Índice de Desarrollo Humano).</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2011</p>	<p>Informe diciembre 2011: En virtud del cambio de estrategia del programa, cuya nueva orientación busca formar una masa crítica de directivos altamente capacitados en gestión pedagógica a través de la entrega de becas, las cuales son otorgadas a los candidatos más idóneos para la capacitación. Así como considerando que los beneficiarios se comprometen a servir en el sector municipal y particular subvencionado luego de finalizados los programas de estudio y, por otra parte, el hecho de que la ley 20.501 establece incentivos para que buenos directores postulen a escuelas más vulnerables. Se solicita eliminar este compromiso ya que no concuerda con los criterios de priorización contemplados en la nueva estrategia.</p> <p>Se adjuntan como medio de verificación: - Ordinario 205 con solicitud de eliminación de compromiso - Bases de Postulación</p> <p><u>Observación:</u> De acuerdo a lo solicitado en Ordinario 205 de marzo de 2012 y en base a lo</p>

		<p>expresado en el presente reporte, se procede a la cancelación de este compromiso.</p> <p><u>Calificación:</u> Cancelado (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Ordinario 205 de marzo 2012 que solicita la cancelación de este compromiso.</p> <p>Bases de Postulación Concurso de Becas para Formación de Competencias para ejercer el cargo de director de establecimientos educacionales. Agosto 2011</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN. 1. Enfatizar el accionar del programa como instancia rectora del proceso formativo de los docentes en los ámbitos de gestión y liderazgo educativo, encargándose de desarrollar definiciones y orientaciones técnicas en estos ámbitos. En esta línea, el programa debe realizar esfuerzos por constituir alianzas estratégicas con las instituciones académicas que participan en la formación de profesionales de la educación para unificar criterios y enfoques técnicos, en base a estándares de desempeño directivo.</p>	<p>1. Elaborar términos de referencia para la formación de directivos docentes a través de instituciones de educación superior. Los términos de referencia entregarán las orientaciones técnicas para la elaboración de los programas de estudio.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2011</p>	<p>Actualmente el área de Liderazgo Educativo se encuentra operando exclusivamente el Plan de Formación de Directores, programa creado en 2011, que contempla tres años de ejecución y cuyo objetivo consiste, en términos generales, en entregar herramientas de liderazgo escolar y gestión pedagógica mediante becas a directivos y docentes que deseen desempeñarse como directores de escuela.</p> <p>En este sentido, el Plan de Formación de Directores establece en sus bases administrativas las orientaciones técnicas para la elaboración de programas de estudio orientados a la formación de directivos docentes.</p> <p>Se adjunta como medio de verificación: - Bases Postulación Universidades.</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2011)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Bases Postulación Universidades, Junio 2011</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN. 1. Enfatizar el accionar del programa como instancia rectora del proceso formativo de los docentes en los ámbitos de gestión y liderazgo</p>	<p>2. Implementar formación de directivos docentes a través de instituciones de educación superior.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u></p>	<p>Informe al 30 Junio 2012: Como parte de la implementación de la formación de docentes directivos, el Ministerio de Educación ha determinado la ejecución del Plan de Formación de Directores, iniciativa reglamentada a través del</p>

<p>educativo, encargándose de desarrollar definiciones y orientaciones técnicas en estos ámbitos. En esta línea, el programa debe realizar esfuerzos por constituir alianzas estratégicas con las instituciones académicas que participan en la formación de profesionales de la educación para unificar criterios y enfoques técnicos, en base a estándares de desempeño directivo.</p>	<p>Junio 2012</p>	<p>Decreto Exento N°44 de enero de 2011, en el cual se establece como área temática la "formación en competencias para ejercer el cargo de director de establecimientos educacionales", que consiste en acciones formativas tales como magister, diplomados, pasantías, postítulos, cursos o seminarios, cuyo fin es la adquisición de competencias específicas, habilidades, aptitudes y conocimientos que se requieran para ejercer el cargo de director. Dichos programas son impartidos por instituciones públicas o privadas, nacionales o internacionales, y son financiados a través de becas destinadas a profesionales de la educación y directores en ejercicio.</p> <p>El 15 de junio de 2011 se abrió la convocatoria para que instituciones de educación superior, instituciones de formación, fundaciones y otras organizaciones con experiencia en el área, presentaran programas de estudio. Los aspectos técnicos y administrativos para la presentación de los programas estuvieron contenidos en las bases de concurso, publicadas a través de la Resolución Exenta N°3567. Se presentaron 69 programas de 45 instituciones y se seleccionaron a 30 programas de 17 instituciones, cuyo detalle puede verse en la Resolución Exenta 4326.</p> <p>Una vez adjudicados los programas se inició la convocatoria para seleccionar a los profesionales de la educación a los que se les asignaría la beca. Las bases del concurso quedaron consagradas en la Resolución Exenta N°4352, mientras que la adjudicación quedó establecida en las Resoluciones N°5417, 5659 y 6886, de acuerdo a las cuales se seleccionaron 826 profesionales (incluyendo los que subieron desde lista de espera establecida). De ellos, 778 se convirtieron en becarios, firmaron su convenio con el Ministerio.</p> <p>Al 30 de junio de 2012, 15 de los 30 programas de 2011 han finalizado sus actividades, las que corresponden en su mayoría a diplomados, pasantías y cursos. En términos de becarios, esta cifra comprende a 418 profesionales (53,7% del</p>
--	-------------------	---

		<p>total). Por otra parte, 86 becarios de 5 programas culminan durante el 2012 y 274 becarios de 10 programas de magíster terminarán su formación en julio de 2013, dado que en la bases de concurso 2011 este tipo programas contemplaba una duración máxima de 18 meses.</p> <p>En marzo de 2012 se abrió la convocatoria para la postulación de programas de estudios para el año 2012, a través de la publicación de la Resolución Exenta N°1264. Se presentaron 69 programas de 34 instituciones y se seleccionaron 29 programas de 15 instituciones, 2 de ellas extranjeras. El detalle de la selección puede verse en la Resolución Exenta 3264.</p> <p>Los programas de estudio comenzarán a funcionar en el mes de agosto, una vez que se hayan seleccionado a los becarios que participarán de ellos. En cuanto a la duración de los programas, 9 de ellos finalizarán en 2012 y los 20 restantes lo harán hasta septiembre de 2013. En la convocatoria actual, se redujo la duración de los programa de magíster desde 18 a 12 meses, pues se le dio un énfasis menos academicista y se consideró el tema de eficacia, en el sentido que prontamente cuenten con herramientas para desempeñarse en el cargo.</p> <p>En mayo de 2012 se dio inicio a la convocatoria del concurso dirigido a profesionales de la educación, proceso que se extendió hasta el 13 de junio. El 20 de julio es el plazo para adjudicar a los beneficiados con la beca 2012.</p> <p>Se adjuntan como medios de verificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resolución Exenta N°3567 de 2011</li> <li>- Resolución Exenta N°4326 de 2011</li> <li>- Resolución Exenta N°4352 de 2011</li> <li>- Resolución Exenta N°5417 de 2011</li> <li>- Resolución Exenta N°5659 de 2011</li> <li>- Resolución Exenta N°6886 de 2011</li> <li>- Resolución Exenta N°1264 de 2012</li> <li>- Resolución Exenta N°3264 de 2012</li> <li>- Resolución Exenta N°3275 de 2012</li> </ul>
--	--	---

		<p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2012)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Resolución Exenta N°3567 de Junio 2011  Resolución Exenta N°4326 de Agosto 2011  Resolución Exenta N°4352 de Agosto 2011  Resolución Exenta N°5417 de Octubre 2011  Resolución Exenta N°5659 de Octubre 2011  Resolución Exenta N°6886 de Diciembre 2011  Resolución Exenta N°1264 de Marzo 2012  Resolución Exenta N°3264 de Mayo 2012  Resolución Exenta N°3275 de Mayo 2012</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN. 2. Redefinir la estructura organizacional y las respectivas funciones y responsabilidades, en respuesta al nuevo diseño del programa. Nota: A solicitud de institución responsable (CPEIP) en reunión del 12 dic 2013, se adelanta fecha de vencimiento desde Junio 2014 a Diciembre 2013.</p>	<p>Redefinir la estructura organizacional y las respectivas funciones y responsabilidades, en respuesta a rediseño del programa.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2013</p>	<p>Informe a diciembre 2013:  El Área de Gestión y Liderazgo del CPEIP se está enfocando en iniciativas que fortalezcan el liderazgo pedagógico dentro de los establecimientos educacionales. Esto ha implicado una reestructuración, redefiniéndose funciones y tareas, que estén alineados con las nuevas iniciativas que está diseñando e implementando el Área.</p> <p>Se adjunta nuevo organigrama</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2013)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Nuevo Organigrama</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN. 3. Diseñar e implementar un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño del programa que permita</p>	<p>1. Revisar y concordar con DIPRES matriz de marco lógico e indicadores que sirvan de base para evaluar el desempeño del programa y realizar su</p>	<p>Junio 2011  El actual contexto del Área de Liderazgo Educativo es muy distinto al momento en que se suscribieron los compromisos consignados en la matriz. De</p>

<p>la cuantificación de la totalidad de los indicadores del programa, incluyendo aquellos que midan el mejoramiento de las competencias en liderazgo educativo y gestión pedagógica de los directivos, una vez terminado el proceso formativo e in situ, en el ejercicio de su cargo.</p> <p>Diseñar e implementar bases de datos que permitan contar con datos relativos a los beneficiarios del componente de formación acumulados año a año, de tal forma de poder obtener la cuantificación real de los indicadores de cobertura a nivel nacional y regional.</p> <p>Realizar seguimiento al indicador de porcentaje de beneficiarios de formación por región para monitorear que efectivamente los talleres de ejecución directa se concentran en las regiones donde no existe oferta de universidades para ejecutar cursos.</p>	<p>posterior seguimiento.</p> <p>(Modificación compromiso - Abril 2012)</p> <p>Diseñar un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño del Plan de Formación de Directores de Excelencia, que permita monitorear la ejecución del Programa".</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2011</p>	<p>acuerdo con los nuevos criterios asociados al diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Programa de Liderazgo Educativo, se ha estimado necesario introducir cambios al mismo. Desde fines del 2010, el Programa Liderazgo Educativo, el cual pertenecía al Área de Formación Continua, se separó dada la relevancia de los directivos escolares en Chile, constituyéndose en un área de trabajo específica.</p> <p>Los cambios se han introducido con el propósito de dar cuenta de la nueva realidad en el trabajo y relación con los docentes directivos y técnico pedagógicos del país, incorporando indicadores que permitan medir eficientemente el mejoramiento de las competencias en liderazgo educativo y gestión pedagógica. Dichos cambios se encuentran en pleno desarrollo.</p> <p>Por lo anterior, se plantea la solicitud de posponer el cumplimiento de Concordar una Matriz de Marco Lógico para el mes de Junio de 2012.</p> <p>Se adjuntan medios de verificación que dan cuenta de los ajustes que se están efectuando al Área.</p> <p>Informe a Diciembre 2011: Desde Junio del año 2011, el Programa de Liderazgo Educativo fue revisado, definiéndose una nueva estrategia de parte de las autoridades, cambio que apunta a relevar el rol de los directivos en las escuelas como uno de los ejes centrales del mejoramiento en la calidad de la educación. En este contexto, se produjeron cambios significativos en las actividades llevadas a cabo por el programa, lo que implica que la matriz de marco lógico a la que se refiere este compromiso no se ajusta a la situación actual. Adicionalmente, y en función de que la recomendación que da origen al compromiso hace referencia a la necesidad de contar con un sistema de seguimiento y evaluación del programa, se propone reemplazar este compromiso por otros que se adecúen al contexto del nuevo Plan de Formación de Directores y que den cuenta del</p>
---	--	--

		<p>espíritu de la recomendación, a saber:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. "Diseñar un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño del Plan de Formación de Directores de Excelencia, que permita monitorear la ejecución del programa." Vencimiento: diciembre de 2011.</li> <li>2. "Implementar el sistema de monitoreo y seguimiento del Plan de Formación de Directores de Excelencia". Vencimiento: junio 2012</li> <li>3. "Diseñar e implementar un mecanismo de evaluación del Plan de Formación de Directores de Excelencia, con el fin de medir el mejoramiento de las competencias en liderazgo educativo y gestión pedagógica de los beneficiarios del programa". Vencimiento: diciembre de 2013</li> </ol> <p>Se adjunta como medio de verificación:  - Ordinario 205 con solicitud de modificación  - Propuesta de seguimiento del Plan de Formación de Directores</p> <p>Informe al 30 Junio 2012:  En conformidad a lo solicitado, se envía versión final del "Sistema de seguimiento del Plan de Formación de Directores" que permitirá monitorear la ejecución del Programa y que se basa en las siguientes estrategias:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Evaluación pre y post test a los becarios.</li> <li>2) Encuesta de satisfacción a becarios.</li> <li>3) Datos en plataforma web de los programas de estudio.</li> <li>4) Informes de gestión de las instituciones.</li> <li>5) Reuniones de trabajo con los becarios e instituciones.</li> </ol> <p>Medios de Verificación:  - Sistema de seguimiento del Plan de Formación de Directores.</p>
--	--	---

		<p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2012)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u> Ordinario a comunas del país</p> <p>Ordinario a SEREMIS del país</p> <p>Ordinario 205 de marzo 2012 que solicita la cancelación de este compromiso.</p> <p>Propuesta de seguimiento del Plan de Formación de Directores</p> <p>Sistema de seguimiento del Plan de Formación de Directores</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN. 3. Diseñar e implementar un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño del programa que permita la cuantificación de la totalidad de los indicadores del programa, incluyendo aquellos que midan el mejoramiento de las competencias en liderazgo educativo y gestión pedagógica de los directivos, una vez terminado el proceso formativo e in situ, en el ejercicio de su cargo.</p> <p>Diseñar e implementar bases de datos que permitan contar con datos relativos a los beneficiarios del componente de formación acumulados año a año, de tal forma de poder obtener la cuantificación real de los indicadores de cobertura a nivel nacional y regional.</p> <p>Realizar seguimiento al indicador de porcentaje de beneficiarios de formación por región para monitorear que efectivamente los talleres de</p>	<p>2. Diseñar e implementar un sistema de seguimiento y evaluación que permita la cuantificación de los indicadores de desempeño incluidos en matriz de marco lógico del programa.</p> <p>(Modificación compromiso - Abril 2012)</p> <p>Implementar sistema de seguimiento y evaluación del desempeño del Plan de Formación de Directores de Excelencia".</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Junio 2012</p>	<p>A Diciembre de 2012: Evaluación pre y post test a los becarios: entre diciembre de 2011 y enero de 2012 se efectuaron pruebas correspondientes al pre test, el cual fue respondido por el 92% de los becarios 2011 (equivalente a 719 personas). A medida que han finalizado los programas se han ido realizando las evaluaciones de post test, contándose con 360 encuestas. En este momento ambas pruebas están siendo corregidas por la Unidad de Estudios y los resultados estarán disponibles a finales de julio de 2012. Encuesta de satisfacción a becarios: hasta la fecha se ha encuestó a 503 profesionales correspondientes al cohorte 2011 y pertenecientes a 20 programas, y a 237 becarios cohorte 2012, pertenecientes a 7 programas. Esta es respondida en línea y corresponde a una encuesta de preguntas cerradas. En general, los resultados indican una alta satisfacción por parte de los participantes respecto a los programas. Datos en plataforma web de los programas de estudio: De los 9 programas en desarrollo del 2011, el 88,9% cumple con el requisito. De los 14 por finalizar el 2012, 2 no han entregado la información de acceso (convenio en tramitación) y 12 que han entregado acceso, el 91,7% cumple con el requisito. Informes de gestión</p>

<p>ejecución directa se concentran en las regiones donde no existe oferta de universidades para ejecutar cursos.</p>		<p>de las instituciones: De los 30 programas del cohorte 2011, solamente 1 no entregó en el periodo correspondiente su última rendición (la cual ya está en revisión) y, otro está en investigación por incumplimiento de las rendiciones. De los 26 programas cohorte 2012, todos entregaron sus informes. Reuniones de trabajo con los becarios e instituciones: se realizaron 5 reuniones con instituciones (I) y 3 con becarios (B): Presentación de Bases convocatoria 2012 (I); Encuentro con Instituciones adjudicadas (I); Explicación de procesos de rendición de cuentas (I); 2º Seminario Internacional, versión cohorte 2011 y versión cohorte 2012 (I) (B). Seminario para becarios que al postular tenían el cargo de director, con la finalidad de fortalecer su rol (B).</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (31-12-2012)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>  Informe satisfacción Diciembre 2012</p> <p>Cuestionario de pre y post test</p> <p>Encuesta de satisfacción a becarios</p> <p>Informe de seguimiento a plataformas marzo</p> <p>Informe de seguimiento a plataformas mayo</p> <p>Consolidado de informes de gestión 1-2-3 de instituciones</p> <p>Acta de reunión seguimiento instituciones enero 2012</p> <p>Acta de reunión seguimiento becarios enero 2012</p> <p>Informe satisfacción Diciembre 2012.docx</p> <p>Informe seguimiento plataforma Programas Diciembre 2012</p>
--	--	---

		<p>Reuniones con becarios e instituciones 2012 Diciembre 2012</p> <p>Informe seguimiento programas Diciembre 2012</p>
<p>II. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN. 3. Diseñar e implementar un sistema de seguimiento y evaluación del desempeño del programa que permita la cuantificación de la totalidad de los indicadores del programa, incluyendo aquellos que midan el mejoramiento de las competencias en liderazgo educativo y gestión pedagógica de los directivos, una vez terminado el proceso formativo e in situ, en el ejercicio de su cargo.</p> <p>Diseñar e implementar bases de datos que permitan contar con datos relativos a los beneficiarios del componente de formación acumulados año a año, de tal forma de poder obtener la cuantificación real de los indicadores de cobertura a nivel nacional y regional.</p> <p>Realizar seguimiento al indicador de porcentaje de beneficiarios de formación por región para monitorear que efectivamente los talleres de ejecución directa se concentran en las regiones donde no existe oferta de universidades para ejecutar cursos.</p>	<p>Diseñar e implementar un mecanismo de evaluación del Plan de Formación de Directores de Excelencia que permita medir el mejoramiento de las competencias en liderazgo educativo y gestión pedagógica de los beneficiarios del programa.</p> <p><u>Fecha de Vencimiento:</u> Diciembre 2013</p>	<p>El Centro de Estudios de Mineduc diseñó un instrumento de pre y post test, que tiene como objetivo medir las competencias a adquirir por los becarios en la realización de sus programas de estudios. Este instrumento se aplicó a las cohortes 2011 y 2012 en su totalidad.</p> <p>Conclusiones y recomendaciones del estudio Los cambios Pre Post (considerando al total de becarios) son positivos y significativos para la generación 2011, indicando que los becarios este año aumentaron sus puntajes. Los becarios de la generación 2012, sin embargo, no tuvieron cambios significativos en puntaje.</p> <p>Respecto del impacto del plan, los datos disponibles y la forma en que fue implementado el programa no permiten sacar conclusiones de corto plazo. Las estrategias propuestas no permiten eliminar sesgos, lo que no permite afirmar con certeza respecto de si hay o no impacto para el PFD. Eventualmente, se pueden planificar otras formas de implementación o recolección de información, o pensar en otro modelo de evaluación de largo plazo que arroje pistas en esta dirección.</p> <p>Recomendaciones: Reformulación del instrumento de medición Obligatoriedad de rendir el instrumento transformando el instrumento en un pre-requisito obligatorio para aprobar los cursos, se logrará así aumentar las tasas de respuesta, lo que mejorará el análisis de los resultados, y aumentará el grado de compromiso con que se responde. Flexibilización del requisito 50% directivos. La restricción de entregar al menos el 50% de las</p>

		<p>becas a personas con cargos directivos impide que se entreguen a postulantes de mejor desempeño pero que se desarrollan en otros cargos.</p> <p>Evaluación de impacto de corto plazo: diseñar una estrategia de evaluación ex ante, que defina controles adecuados desde un principio y defina una línea de base contra la cual se puedan comparar los resultados de la evaluación Pre y Post.</p> <p>Medios de verificación:          -Informe de Resultados: Plan de Formación de Directores. Centro Estudios. Junio 2014</p> <p><u>Calificación:</u> Cumplido (30-06-2014)</p> <p><u>Medios de Verificación:</u>          Instrumento pre y post test, dic 2013</p> <p>Principales avances y resultados de las obligaciones de los becarios, dic 2013</p> <p>Informe de encuesta de satisfacción, Abril 2013</p> <p>Informe de Resultados: Plan de Formación de Directores. Centro Estudios. Junio 2014</p>
--	--	---