

**RESUMEN EJECUTIVO
EVALUACIÓN PROGRAMAS GUBERNAMENTALES
(EPG)**

PROGRAMA BECA ARANCEL VOCACIÓN DE PROFESOR

**MINISTERIO DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**PANELISTAS: LAURA RAMACIOTTI M. (COORDINADORA)
ANTONIO ANSOLEAGA M.
MARÍA JOSÉ VALDEBENITO I.**

La evaluación presentada en este informe fue elaborada por un Panel de evaluadores externo e independiente seleccionados vía concurso público y DIPRES no necesariamente comparte la visión y/o totalidad de recomendaciones entregadas.

NOVIEMBRE 2019 - JUNIO 2020

NOMBRE PROGRAMA: Beca Arancel Vocación de Profesor
AÑO DE INICIO: 2011
MINISTERIO RESPONSABLE: Ministerio de Educación
SERVICIO RESPONSABLE: Subsecretaría de Educación Superior

PERÍODO DE EVALUACIÓN: 2016-2019
PRESUPUESTO PROGRAMA AÑO 2020: M\$20.468.909

1. Descripción general del programa

El programa Beca Arancel Vocación de Profesor (en adelante, BVP) es parte de la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación (MINEDUC). El fin del programa es “contribuir a elevar la calidad de la educación financiada con fondos públicos”. El propósito es “promover/incentivar la inserción laboral de docentes destacados en establecimientos educacionales que reciben financiamiento público”.

De acuerdo al diseño del programa, el propósito se logra a través de la producción de dos componentes, siendo el primero de ellos una Beca de Arancel para estudiantes destacados¹ que ingresan a estudiar Pedagogía por primera vez. El segundo componente consiste en una Beca de Arancel para estudiantes de último año de licenciaturas² con desempeño destacado PSU, que opten por continuar sus estudios en programas de formación docente. En ambos componentes, la beca cubre el arancel real³ y la matrícula en carreras de pedagogía elegibles, por la duración formal de la carrera. En el caso de licenciaturas, la duración de las carreras de continuidad es más corta⁴, por lo que la beca cubre el arancel por un máximo de cuatro semestres.

El programa garantiza la asignación del beneficio a todos los estudiantes que postulen a la beca, que cumplan con los requisitos académicos en cada una de las modalidades y que se matriculen en carreras o programas elegibles.

Al momento de aceptar la beca (en cualquiera de sus dos componentes) los beneficiarios se comprometen a retribuir la, trabajando un mínimo de 3 años⁵ en establecimientos educacionales o de educación pre-escolar que reciban financiamiento por parte del estado. Este compromiso debe cumplirse en un plazo de 7 años desde que la o el beneficiario se titula de Pedagogía, y se materializa a través de la firma de un Convenio de cumplimiento de retribución, firmado por el becario y el MINEDUC ante notario público, previo al momento en que se paga el primer arancel.

Componente 1: Estudiantes destacados reciben una beca de arancel y manutención por la duración de la carrera para estudiar una carrera docente (BVP1).

El programa Beca Arancel Vocación de Profesor entrega beneficios a estudiantes que se matriculan por primera vez como alumnos regulares en carreras de Pedagogía⁶ elegibles y que obtengan puntajes PSU mayores o iguales a 600 puntos (en adelante, se entenderá que los

¹ Por estudiantes destacados, el programa se refiere a personas que rinden la Prueba de Selección Universitaria (PSU) y tienen más de 600 puntos, o bien, que tienen un puntaje entre 580 y 600 puntos y se encuentran sobre el 10% de mejor ranking en su cohorte de egreso en su establecimiento educacional.

² Entendiéndose por destacados a alumnos que hayan ingresado a la licenciatura con al menos 600 puntos en la PSU, o tengan al menos 580 puntos y se ubiquen dentro del 10% superior del ranking de notas de su generación.

³ El valor que cubre corresponde al 100% del valor real del arancel en el año 2011, ajustado anualmente por inflación.

⁴ Desde 2 a 4 semestres.

⁵ En el caso del segundo componente, la retribución debe realizarse por la cantidad de semestres que dura su programa de formación pedagógica.

⁶ Aquellas que otorgan el título profesional de profesor o educador, conforme a lo dispuesto en el artículo 63 del DFL N°2 del Ministerio de Educación, y en el artículo 2° de la ley 19.070.

requisitos en puntaje se refieren al promedio entre la prueba de matemáticas y la de lenguaje), existiendo como excepción un puntaje crítico de 580 puntos para estudiantes que tengan notas de enseñanza media que los ubiquen en el 10% superior del ranking de notas de su generación en su establecimiento educacional. Los estudiantes reciben una beca de arancel por la duración establecida en la malla curricular oficial de la carrera, que cubre el 100% del arancel y la matrícula de la misma⁷.

Se consideran adicionalmente dos sub-componentes, el primero de ellos es una beca mensual de manutención de \$84.545 para los beneficiarios que hayan obtenido 700 o más puntos en la PSU. Este beneficio es administrado y gestionado por la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB). El segundo sub-componente consiste en el financiamiento de un semestre de estudios en el extranjero para los beneficiarios que hayan obtenido 720 o más puntos en la PSU y tengan al menos un 70% de avance académico en la carrera de Pedagogía.

Componente 2: Licenciados con puntajes de ingreso PSU igual o sobre 600 reciben una beca de arancel para pedagogía (BVP2).

El requisito para acceder a esta beca es tener un avance curricular de al menos 70%, y un puntaje de ingreso a su carrera en la PSU mayor o igual a 600 puntos, o tengan al menos 580 puntos y se ubiquen dentro del 10% superior del ranking de notas de su generación. El arancel financiado corresponde al arancel real que tenía la carrera el año 2011, reajustado cada año por IPC. Además, esta beca financia el último año de licenciatura y la matrícula de la carrera de Pedagogía.

Cabe señalar que todos los beneficiarios de este componente reciben también una manutención mensual, la cual es gestionada por JUNAEB. Los montos de este beneficio son iguales que los de BVP 1.

Para que una carrera de pedagogía sea elegible, ésta debe estar acreditada por la Comisión Nacional de Educación por al menos dos años. Además, la carrera debe ser parte de una institución elegible. Para que una institución sea elegible, ésta debe contar con el reconocimiento oficial del Estado, estar acreditada por un período mínimo de dos años, y comprometerse por escrito cada año a que no cobrará a los estudiantes de la BVP montos adicionales a los financiados por concepto de matrícula y arancel. Dado que el período de ejecución del programa es anual, cada año el MINEDUC realiza un proceso para determinar las carreras e instituciones elegibles para el año respectivo⁸.

Contexto de política y normativa

El Programa BVP se rige legalmente por el Reglamento Becas para la Educación Superior y por la Ley de Presupuestos de cada año (Decreto 97, 2013).

Previo al diseño de BVP, se encontraban en curso diversos proyectos de Fortalecimiento de la Formación Inicial Docente (FFID), entre los que destaca el programa de Becas para Estudiantes Destacados de Pedagogía (BEDP) creado el año 1998. Este programa se denomina precursor de BVP, por cuanto otorgaba beneficios arancelarios a estudiantes de alto desempeño académico, medido en notas de enseñanza media (superior o igual a 6.0) y puntaje PAA o PSU superior a 600 puntos. El programa también consideraba la entrega de becas a licenciados de otras disciplinas con interés de desempeñarse como docente, especialmente en áreas disciplinares prioritarias.

⁷ El valor que cubre corresponde al 100% del valor real del arancel en el año 2011, ajustado anualmente por inflación.

⁸ Si la carrera elegible deja de serlo, el compromiso con los becarios de dicha institución se mantiene.

Población objetivo y beneficiarios⁹

En el caso de la BVP para estudiantes de primer año de pedagogía (componente 1), la población objetivo la constituyen los estudiantes que cumplen los requisitos de puntaje PSU ya indicados (forman parte de la población potencial), y que además tienen intenciones de estudiar pedagogía. Para cuantificar la población objetivo para la presente evaluación se utiliza la base de datos de “postulantes preseleccionados” del Programa a la BVP, la cual clasifica a aquellos estudiantes que postulan a la BVP1 (manifiestan intención de seguir una carrera de pedagogía) y cumplen con los requisitos de puntaje establecidos (forman parte de la población potencial).

Respecto del segundo componente, son aquellos estudiantes que cumplen con los requisitos académicos de la beca y que tienen intenciones de proseguir un programa de formación pedagógica. Para este componente solo existe una etapa de postulación (dado que los estudiantes ya conocen sus resultados PSU), en la cual los postulantes que cumplen los requisitos son aceptados y corresponden, en la práctica, a los beneficiarios del Programa en este componente. De esta manera, en la práctica, no es factible cuantificar la población objetivo para este componente.

La población atendida por el Programa se define en términos del número de beneficiarios que reciben su asignación inicial en el año de ingreso a la carrera (RUTs únicos) y en cantidad de becarios por año (asignaciones iniciales + renovaciones).

Cuadro 1: N° de Beneficiarios Efectivos Años 2011-2019

Año	Asignaciones iniciales (RUTs únicos)		Asignaciones iniciales + renovaciones	
	1	2	1	2
2011	3.062	186	3.063 ^a	189 ^b
2012	2.492	197	5.214	328
2013	2.238	128	6.721	320
2014	2.198	149	8.133	302
2015	2.161	147	9.128	336
2016	1.340	140	7.732	296
2017	1.770	101	7.035	261
2018	1.944	150	6.974	260
2019	1.832	188	6.921	305
Total 2011-2019	19.037	1.386	60.921	2.597
% Variación 2011-2019	-40,17%	1,08%	125,95%	61,38%
Total 2016-2019	6.886	579	28.662	1.122
% Variación 2016-2019	36,72%	34,29%	-10,49%	3,04%

Notas a y b: La base de datos original presentaba un RUT con doble asignación inicial. La opción metodológica fue quedarse con la asignación inicial más reciente para efecto de los análisis siguientes. Dado que el Programa se inició el 2011, solo para este primer año los valores debieran coincidir por componente. Se aclara que este es un problema menor en la base de datos y solo se encontraron 15 casos para todo el periodo, lo cual representa menos de un 0.02%.

⁹ Es importante destacar que, en estricto rigor, y siguiendo la definición de Dipres (Dipres, 2015), la población objetivo es el subconjunto de la población que presenta el problema y que es deseable que sea atendida. En este caso, la correcta definición serían los estudiantes de establecimientos educacionales subvencionados, y no los estudiantes de pedagogía. Sin embargo, para el presente informe se utiliza una definición *ad hoc*, la cual corresponde al medio definido por la estrategia (Programa) con el objeto de abordar correctamente el problema.

Fuente: Elaboración propia en base a bases de datos del Programa.

El **Error! Reference source not found.** señala los niveles de producción para los subcomponentes del componente 1: Beca de manutención JUNAEB y Pasantía en el extranjero. Se constata la magnitud menor de ambos subcomponentes sobre el total de beneficiados por la BVP 1, lo que se explica por el hecho de que el porcentaje de estudiantes que cumple con los requisitos de puntaje para poder acceder a estos subcomponentes es pequeño en relación al universo de becarios del componente 1. Así, del total de asignaciones iniciales del periodo 2016-2019, un 8% (561/6.886) recibe beca de manutención de JUNAEB (dado que obtuvo 700 puntos o más en la PSU) y un 4% (300/6.886) es sujeto de hacer efectivo luego del 6^{to} semestre de carrera el semestre de estudios en el extranjero (dado que obtuvo 720 puntos o más en la PSU).

Cuadro 2: Nivel de producción BVP 1 para subcomponentes 1 y 2, RUT únicos por año, 2011-2019

Año	Subcomponentes BVP 1	
	1 (Manutención JUNAEB)	2 – teórico ^a (Pasantía Extranjero)
2011	166	79
2012	144	81
2013	115	56 (20 efectivo ^b)
2014	159	75 (34 efectivos)
2015	136	80 (34 efectivos)
2016	119	61 (19 efectivos)
2017	127	66
2018	176	101
2019	139	72
Total 2011-2019	1.281	671
Total 2016-2019	561	300

Nota a: Se refiere a la cantidad de becados que cumple con el requisito de tener 720 o más puntos en la PSU.

Nota b: Se refiere a cuántos becados de esa cohorte han hecho uso del beneficio al año 2019

Fuente: Elaboración propia en base a bases de datos del Programa.

En términos generales, la mayoría de los estudiantes que reciben la beca son mujeres (el año 2019, el 56,9% de los becarios de BVP 1 y el 58,5% de los becarios de BVP2 son mujeres), lo que resulta consistente con el patrón de las carreras de Pedagogía. Las instituciones de Educación Superior más frecuentemente elegidas son Instituciones del CRUCH en la Región Metropolitana (cabe señalar que, en el caso de las carreras de continuidad solamente existe oferta en la Región Metropolitana). Las disciplinas elegidas en una mayor proporción por los becarios son matemáticas, idiomas, educación básica, ciencias, lenguaje e historia, geografía y ciencias sociales.

Cuadro 3: Género, institución y disciplina de becarios de la Beca Arancel Vocación de Profesor (valores promedio 2016-2019)

	BVP 1	BVP 2
% mujeres	55,73%	63,80%
Institución de Educación Superior con mayor cantidad de beneficiarios (en orden de prioridad)	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación • Pontificia Universidad Católica de Chile • Pontificia Universidad Católica de Valparaíso • Universidad de Chile • Universidad de Concepción 	
Áreas de carrera genéticas con mayor cantidad de beneficiarios (en orden de prioridad)	<ul style="list-style-type: none"> • Pedagogía en Matemáticas y Computación • Pedagogía en Idiomas • Pedagogía en Educación Básica • Pedagogía en Ciencias • Pedagogía en Lenguaje, Comunicación y/o Castellano • Pedagogía en Historia, Geografía y Ciencias Sociales 	

Fuente: *Elaboración propia en base a bases de datos del Programa.*

En el **Error! Reference source not found.** se puede apreciar la distribución de niveles socioeconómicos promedio, mínimo y máximo de los beneficiarios de la BVP 1 para el periodo 2011-2019¹⁰. Aun cuando para los años 2018 y 2019 la escala consignada en las bases de datos del DEMRE cambia desde 12 grupos de ingreso a solo 10 grupos, resulta evidente el cambio o discontinuidad a partir del año 2016¹¹. A partir de este año la media del nivel socioeconómico de los beneficiarios aumenta de manera importante, pasando de un ingreso promedio cercano a los \$576.000¹² a uno de \$790.000¹³. Este aumento en el promedio del nivel socioeconómico de los beneficiarios, si bien se atenúa en el año 2017, en ningún caso retoma los promedios observados previamente, manteniéndose consistentemente más alto para los periodos siguientes¹⁴.

¹⁰ Esta información se construye en base a la variable autoreportada de ingreso bruto total del grupo familiar disponible en la base de datos de PSU (DEMRE) de cada año, específicamente en el apartado B (Datos socioeconómicos y domicilio de los inscritos). Si bien se constata que este es un dato autorreportado y, por lo tanto, sujeto a errores, no existe evidencia que las variables que pudieran influir en el auto reporte cambien de un año a otro, por lo que el análisis es válido para los fines de las conclusiones extraídas y aquí presentadas.

¹¹ La relación de este fenómeno con la entrada en vigencia de la gratuidad se analiza posteriormente en este resumen ejecutivo.

¹² Se obtiene este valor a partir del promedio de 5,1 para los beneficiarios del año 2015. Este grupo posee ingresos entre 576.001 y 720.000. Por el promedio obtenido se asume que se está en un valor más cercano a la cota inferior.

¹³ Se obtiene este valor a partir del promedio de 6,4 para los beneficiarios del año 2016. Este grupo posee ingresos entre 720.001 y 864.000. Por el promedio obtenido se asume que se está en un valor medio de la distribución.

¹⁴ Se debe considerar el cambio de base para el año 2018 y 2019, lo cual, al estandarizar el 5,8 para hacerlo comparativo a la escala anterior (1 a 12) lo hace aun mayor.

Cuadro 4: Caracterización de beneficiarios BVP 1 según Nivel Socioeconómico (RUT únicos según asignación inicial), 2011-2019

Año	Beneficiarios RUT únicos	Promedio Nivel Socioeconómico	Std. Dev.	Min	Max
2011	3.062	3,9	3,0	1	12
2012	2.492	4,4	3,3	1	12
2013	2.238	4,9	3,6	1	12
2014	2.198	5,3	3,7	1	12
2015	2.161	5,1	3,5	1	12
2016	1.340	6,4	3,6	1	12
2017	1.770	5,9	2,9	1	12
2018	1.944	5,8	2,8	1	10
2019	1.831	5,8	2,8	1	10

Fuente: *Elaboración propia en base a bases de datos del Programa y PSU.*

Fuentes de financiamiento del programa

La asignación presupuestaria del programa Beca Arancel Vocación de Profesor fue de M\$20.468.909 el año 2020 (valores en moneda 2020). En el período 2016-2020, el presupuesto asignado al programa ha aumentado un 16%, siendo casi todo este aumento correspondiente al año 2020. Cabe mencionar, sin embargo, que el presupuesto asignado inicial para los años 2017-2020 experimentó todos los años un ajuste al alza.

Respecto de las asignaciones por parte de la institución responsable, éstas consisten en los salarios del personal encargado de la asignación de la beca (subtítulo 21, estimado en proporción a la cantidad de horas que dedican a BVP, dentro de todas sus funciones), y bienes y servicios de consumo (subtítulo 22). El programa no recibe fondos por concepto de inversiones u otros ítems. La suma de estos ítems es de M\$73.710 el año 2016 (en moneda 2020).

Una fuente adicional de ingresos del programa son las becas de manutención que entrega JUNAEB a las y los becarios del primer componente de la beca, que tienen más de 700 puntos en la PSU y a todos los beneficiarios del segundo componente. Estos aportes fueron de M\$621.346 el año 2019 (valores ejecutados), lo que corresponde a una disminución real de 4% en el período 2016-2019.

2. Resultados de la Evaluación

Diseño de la estrategia: A nivel teórico, el panel considera que la determinación del fin y propósito del mismo es adecuada, puesto que da respuesta a la necesidad de atraer estudiantes de desempeño destacado a la formación inicial docente y al sistema escolar. A pesar de esto, el panel no valida el diseño de la estrategia del programa, pues si bien genera los incentivos para atraer y mantener a estudiantes de desempeño destacado en carreras de pedagogía, las actividades y los componentes son insuficientes para alcanzar el propósito del mismo, por los motivos que se describen a continuación.

1. **Acompañamiento y apoyo a becarios titulados:** El programa no considera dentro de su diseño acciones de apoyo a becarios egresados y titulados, así como tampoco considera acompañamiento durante los primeros años de ejercicio de la carrera docente, que sirva de mentoría y apoyo para fortalecer los procesos de inserción y desarrollo profesional docente en etapas iniciales. Existen evidencias teóricas y empíricas que argumentan que son los estudiantes de mejor desempeño académico aquellos con mayores incentivos para abandonar el ejercicio en el sector público (Cabezas, 2011).

Dado que el diseño focaliza la beca precisamente a aquellos estudiantes con mayores riesgos de deserción, la falta de acciones que den soporte a su permanencia en el sistema es considerado por el panel como una debilidad de diseño.

Al respecto, el panel considera que existen oportunidades de articulación con otras iniciativas estatales, como el Programa de Inducción y Mentorías y la Política de Carrera Docente, las que sí contemplan un apoyo explícito a docentes en sus primeros años de ejercicio en establecimientos educacionales subvencionados. A la fecha, no existe coordinación con este programa, lo que representa una pérdida de oportunidades que a juicio del panel dificulta el cumplimiento del propósito.

2. **Efecto de la Ley de gratuidad en BVP:** La Ley de Gratuidad permitió que los estudiantes de sectores del 60% más vulnerable puedan acceder gratuitamente a estudios de educación superior¹⁵.

En este sentido, la gratuidad se presenta como un sustituto preferible para quienes deseen estudiar pedagogía y cumplan las condiciones como para acceder a ambas becas, pues entrega el mismo beneficio (paga los estudios), pero sin una condición de retribución en el sistema subvencionado¹⁶.

Si los estudiantes de buen desempeño académico que pertenecen al 60% más vulnerable de la población dejan de preferir BVP, el becario promedio de BVP tendrá en promedio una mejor situación socioeconómica, lo cual pone en riesgo el cumplimiento del propósito del programa, pues son los becarios con mayores niveles socioeconómicos quienes tienen menor probabilidades de desempeñarse como docentes en el sector público¹⁷.

Eficacia y Calidad: La evaluación de resultados intermedios se ordena en base a dos etapas o niveles de análisis, que se condicen con la cadena causal del Programa. En primer lugar, se analiza la trayectoria de los beneficiarios, en términos de si finaliza o no su carrera y se convierte en un docente (“destacado durante su trayectoria educativa”). La segunda etapa, se enfoca en aquellos docentes que efectivamente se titulan, revisando si cumplen o no (y en qué medida) con la retribución establecida al momento de convertirse en beneficiarios de la BVP (“insertarse en establecimientos educacionales que reciben financiamiento público”).

1. **Tasas de titulación**¹⁸: Se observa una tasa de titulación de 59,86% para los beneficiarios de la BVP 1 y de 76,34% para los beneficiarios de la BVP 2.

El tiempo que demoraron los alumnos beneficiarios de la BVP1, cohorte 2011, en titularse alcanza un promedio de 5,81 años. Si bien este número podría estar subvalorando el tiempo real de titulación promedio¹⁹, se evalúa preliminarmente en forma positiva considerando que el promedio de duración real de las carreras de educación (a nivel sistema) alcanza los 6,45 años para las universidades del CRUCH y 6,15 para las

¹⁵ Los años 2016 y 2017 la gratuidad sólo alcanzó a las y los estudiantes provenientes de los hogares del 50% más vulnerable.

¹⁶ Solamente los becarios con un puntaje mayor a 700 puntos en la PSU reciben un beneficio adicional en BVP (manutención y pasantías en el extranjero), no obstante, solamente un 4% de todos los becarios del período 2016-2019 se encuentra en esta situación.

¹⁷ De acuerdo a las estimaciones realizadas por el panel, a mayor nivel socioeconómico de los beneficiarios titulados menor es la probabilidad de observar que el individuo cumple su obligación de retribuir, manteniendo todo lo demás constante.

¹⁸ Se analizan los resultados solamente de 2011, desde que es la cohorte en la cual ha transcurrido más tiempo y por lo tanto donde más conservadoramente se pueden sacar conclusiones respecto de las tasas de titulación.

¹⁹ Debido a alumnos rezagados de la misma cohorte que se podrían titular en un futuro cercano.

universidades privadas (CRUCH, 2012). El **Error! Reference source not found.** a continuación indica, para cada cohorte, la cantidad de beneficiarios que se han titulado al 2019. Es a los titulados a quienes se les puede exigir una retribución, y por lo mismo este es el número base sobre el cual posteriormente se calcularán las tasas de retribución.

Cuadro 5: Beneficiarios titulados, RUT únicos por año, BVP1 y BVP2 2011-2018

Año	BVP 1		BVP 2	
	Beneficiarios Titulados	% sobre el total anual	Beneficiarios Titulados	% sobre el total anual
2011	1.833	59,86%	142	76,34%
2012	1.341	53,81%	152	77,16%
2013	907	40,53%	95	74,22%
2014	463	21,06%	109	73,15%
2015	47	2,17%	103	70,07%
2016	2	0,15%	69	49,29%
2017	0	0,00%	23	22,77%
2018	0	0,00%	0	0,00%
Total/Promedio	4.593	22,20%	693	55,38%

Fuente: Elaboración propia en base a bases de datos del Programa y PSU.

2. Retribución: A partir del análisis realizado se pueden establecer algunas conclusiones relevantes:

- i. Existe una masa importante de beneficiarios de ambos componentes que no está cumpliendo con la obligación del Programa de retribuir mediante el ejercicio docente en establecimientos con subvención del Estado. Si bien, esto puede ser comprensible para las cohortes más actuales, la magnitud de las tasas para las primeras cohortes del Programa es considerable, lo cual se evalúa negativamente por el panel, pues la retribución constituye una etapa fundamental que completa la cadena causal del Programa, permitiendo superar el problema detectado y justificando su implementación²⁰. Cabe señalar, que aun cuando no existe un *benchmark* o punto de comparación para este porcentaje de no cumplimiento, las condiciones de índole contractual y la naturaleza del programa exigen que dichos términos sean cumplidos por todos los beneficiarios titulados
- ii. En el caso del componente 1, un 21% de los titulados que entraron al programa el año 2011 no han retribuido ningún año. Para los titulados que ingresaron el 2012, esta cifra asciende a 29%.
- iii. En el caso de la BVP 2, este hecho se mantiene. Incluso existiendo un mayor periodo de tiempo para la retribución (dada la menor duración de la carrera) dicha exigencia no se está cumpliendo. Para este componente el problema es especialmente preocupante; **Error! Reference source not found.** el 20% de los beneficiarios del 2011 ya incumplió el Convenio de retribución firmado, pues habiendo pasado los 7 años desde su titulación no ha retribuido ni siquiera un año en el sistema escolar con financiamiento público. Por otra parte, un 32% de cohorte 2012 está *ad portas* de incurrir en la misma situación.

²⁰ Se constata, que actualmente una mesa de trabajo de atracción a las pedagogías convocada por la Subsecretaría de Educación Superior, dentro de sus líneas tiene el tratar la retribución y evaluar las exigencias para cumplir con esta, por ejemplo, en termino de horas.

Cuadro 6: Retribución por beneficiarios titulados, RUT únicos por año, 2011-2017

Año	Tipo BVP	Total años retribuidos por beneficiarios titulados								Total
		0	%	1	%	2	%	3 o más	%	
2011	1	382	21%	255	14%	304	17%	892	49%	1.833
	2	28	20%	22	15%	19	13%	73	51%	142
2012	1	383	29%	219	16%	325	24%	414	31%	1.341
	2	48	32%	22	14%	20	13%	62	41%	152
2013	1	314	35%	257	28%	301	33%	35	4%	907
	2	26	27%	9	9%	27	28%	33	35%	95
2014	1	175	38%	227	49%	61	13%	0	0%	463
	2	31	28%	25	23%	23	21%	30	28%	109
2015	1	23	49%	24	51%	0	0%	0	0%	47
	2	29	28%	23	22%	29	28%	22	21%	103
2016	1	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%	2
	2	26	38%	18	26%	25	36%	0	0%	69
2017	2	10	43%	13	57%	0	0%	0	0%	23

Nota 1: se constata que existen para las cohortes 2015, 2016 un subconjunto de becarios del componente 1 que se encuentran titulados a pesar del poco tiempo transcurrido. Estos casos (marginales) se debe a becarios destacados que terminaron sus estudios significativamente antes que el promedio de su generación.

Nota 2: El análisis no incorpora a los/las educadores(as) de párvulo que retribuyen en establecimientos JUNJI, ya que no están contenidos en la base de datos de cargo docente del MINEDUC. Sin embargo, sí considera a los/las educadores(as) de párvulo que se desempeñan (retribuyen) en establecimientos educacionales de MINEDUC, las cuales comprenden el mayor número de dicha especialidad. Con todo, se considera que el impacto sobre el cálculo es marginal, ya que las/los beneficiarias(os) que se matriculan en carreras de párvulo durante el periodo analizado son menores al 5%.

Fuente: Elaboración propia en base a bases de datos del Programa y Cargos Docente.

- iv. De acuerdo a la encuesta realizada a becarios titulados en el estudio complementario²¹, se puede observar que los 3 elementos indicados con mayor frecuencia que dificultan la retribución tienen relación con problemas estructurales (como los que se mencionan en el cuadro N°7) para encontrar trabajo en aquellos establecimientos educacionales considerados idóneos para ésta.

²¹ Desarrollado por Cristian Valenzuela entre los meses de enero y marzo 2020. El estudio consistió en la aplicación de una encuesta online a una muestra representativa de becarios titulados, cuyo fin era abordar en las características de la retribución y la percepción de los becarios sobre la misma.

Cuadro 7: Elementos señalados como más complejos de la retribución, De los siguientes, señala los 3 elementos más difíciles de la retribución

	N	% del total de respuestas
Encontrar trabajo en establecimientos en el sector público	676	23.5%
Mantener un trabajo en el sector público por 3 años	530	18.4%
Cumplir con el requisito de 30 horas lectivas que pide la beca	606	21.1%
Dificultades de ejercer como docente en establecimientos vulnerables	280	9.7%
Condiciones laborales (sueldo/carga horaria) poco convenientes	639	22.2%
otro	146	5.1%
Total	2877	100%

Fuente: Elaboración propia en base a resultados del estudio complementario a esta evaluación (Valenzuela, "Cambios de comportamiento en ingreso a carrera de pedagogía, e inserción laboral en el sistema escolar con financiamiento estatal", Anexo 7 del Informe Final de Evaluación).

3. **Cantidad de horas retribuidas:** Por su parte, la distribución de probabilidad de la variable "horas aula" para los docentes que retribuyen, da cuenta que, si bien la media se encuentra sobre las 26 horas lectivas para ambos componentes, lo que se evalúa positivamente ya que se condice con las exigencias de la nueva ley docente²², su valor debe ser mirado con atención. De acuerdo a los antecedentes, existe una masa no menor de docentes retribuyendo menos de 10 horas aula semanales (4% del total para BVP 1 y 3,5% para BVP 2).
4. **Estimación de la probabilidad de retribuir²³:** Al analizar la probabilidad de retribuir estimada, se constata que ésta se relaciona negativamente con el nivel socioeconómico. La evidencia recabada expresa que, a mayor nivel socioeconómico de los beneficiarios titulados menor es la probabilidad de observar que el individuo cumple su obligación de retribuir (considerando el comportamiento de las demás variables constante). Otras variables analizadas muestran que ser mujer aumenta la probabilidad de retribuir (considerando el comportamiento de las demás variables constante), y que no existe evidencia que sostenga que la probabilidad de retribuir se ve influenciada por convertirse en docente a través de la BVP 1 o 2 (*ceteris paribus*).
5. **Calidad:** La satisfacción general del programa es discreta, solo un 70% de los becarios que contestaron a la encuesta del estudio complementario declaran estar satisfechos o muy satisfechos. Los becarios que todavía no han comenzado a retribuir presentan niveles de insatisfacción significativamente mayores (38%, versus 21% para los becarios que sí han retribuido).
Adicionalmente, la escasa comunicación con los becarios titulados es una debilidad importante del programa. Esta falta de comunicación se relaciona con la capacidad del equipo de BVP para dar seguimiento a los becarios, tema que se analiza en el capítulo 5 del Informe Final (Implementación del programa).

²² La nueva ley docente establece que desde el año 2020 el máximo de horas lectivas permitidas corresponde al 60% (26 horas lectivas semanales)

²³ Para este ejercicio se estima un *probit* ordenado (*probit multinomial*), donde la variable dependiente toma el valor del número de años retribuidos y las variables explicativas son nivel socioeconómico, género, ubicación geográfica y tipo de beca (BVP 1 o BVP 2). Se considera en este ejercicio a todos los becarios que se han titulado de su programa de estudio (independiente de su cohorte), en ambas modalidades de la beca.

Economía: El programa tiene tres fuentes de ingreso presupuestarias. La primera es la asignación directa de BVP (correspondiente a un 96% del presupuesto total de BVP en 2019), la segunda son los subtítulos 21 y 22 de la institución responsable, correspondientes a los gastos de administración (correspondientes a menos de un 1% del presupuesto total), y la tercera es una transferencia proveniente de JUNAEB por concepto de becas de manutención (4% del presupuesto total del programa).

Cuadro 8: Gasto total del programa 2016-2020 (miles de \$2020)

AÑO	Gasto Devengado del Presupuesto	Otros Gastos	Total Gastos del Programa
2016	20.940.464	571.315	21.511.779
2017	19.532.067	520.724	20.052.791
2018	19.583.612	530.088	20.113.700
2019	19.375.343	479.694	19.855.036
% Variación 2016-2019	-7%	-16%	-8%

Fuente: Departamento de Financiamiento Estudiantil

Respecto de la ejecución presupuestaria, existen diferencias relevantes entre el presupuesto inicial y el presupuesto ajustado. Esto responde a que en el periodo 2016-2019 al elaborar presupuesto del siguiente período, se desconocía con anterioridad qué instituciones participarían de gratuidad al año siguiente, lo que terminaba en una sobreestimación de recursos de gratuidad y subestimación de recursos de becas, considerando que parte de los estudiantes de las IES que cumplen los requisitos para adscribir a gratuidad eran considerados en el presupuesto de gratuidad y no de becas.

Cuadro 9: Ejecución presupuestaria 2016-2019 (miles de \$2020)

	Presupuesto inicial del Programa proveniente de la Institución Responsable	Presupuesto vigente del Programa proveniente de la Institución Responsable	Gasto devengado del presupuesto	Ejecución respecto del presupuesto asignado	Ejecución respecto del presupuesto vigente
2016	17.674.329	21.658.009	20.940.464	118%	97%
2017	13.395.748	20.029.222	19.532.067	146%	98%
2018	15.235.527	20.577.683	19.583.612	129%	95%
2019	14.353.794	19.743.718	19.375.343	134%	97%
% Variación 2016-2019	-18,8%	-8,8%	-8,2%		

Fuente: Departamento de Financiamiento Estudiantil

Eficiencia:

Comparación entre BVP y gratuidad: Se constata que el arancel de referencia que considera el Estado por estudiante al año en BVP es en promedio mayor que el arancel de referencia que hace el Estado por estudiante con gratuidad al año (aproximadamente un 10% mayor). Esto a juicio del panel no se justifica, puesto que no existe evidencia demuestre que para una institución sea más costoso educar a un alumno que ingresa vía VBP versus uno que ingresa vía gratuidad (se forma en la carrera de pedagogía de su elección)²⁴. Este pago adicional no se traduce en una mejora en el servicio que recibe el

²⁴ Cabe señalar que en la actualidad el Estado transfiere a cada IES los montos asociados a gratuidad, correspondientes a la cantidad de estudiantes y al arancel de referencia, pero añade un 20% adicional sobre este valor, lo que podría

estudiante ni tampoco en una mejora en las probabilidades de que el estudiante retribuya una vez que se titule.

1. **Gasto promedio de cumplir el propósito:** Se analizan dos indicadores para la cohorte 2011²⁵, a saber, el gasto promedio por becario titulado y el gasto medio por becario que retribuye total o parcialmente (es decir, que trabaja como docente al menos un año en establecimientos que reciben financiamiento estatal).

El gasto promedio por becario titulado es mayor para el componente 1, ya que considera carreras de mayor duración y tiene una menor tasa de titulación. Lo anterior incide directamente en el gasto promedio por docente retribuyendo, aún cuando ambos componentes presentan similares tasas de retribución.

Cuadro 10: Gasto promedio por becario titulado y por becario retribuyendo (miles de \$2020)

	BVP 1	BVP 2
Por becario titulado ^a	18.888	8.006
Por becario retribuyendo ^b	23.861	9.967

Nota a: El gasto por becario titulado es (gasto total en la cohorte/becarios titulados). Metodología para estimación del gasto total en la cohorte: Proxy del gasto por año por becario (gasto de producción 2011/ total becas 2011); 5 años duración carrera en el caso de BVP 1 y 2 años duración carrera en el caso de BVP 2; desertores se retiran el primer año.

Nota b: El gasto por becario retribuyendo es (gasto total en la cohorte/becarios retribuyendo). La estimación del gasto total en la cohorte es la misma que para el cálculo de gasto por becario titulado.

Fuente: Elaboración propia en bases a datos del programa.

Este análisis se presenta exclusivamente para el año 2011, debido a que solamente para estas generaciones es confiable el dato de tasa de titulación²⁶. Las conclusiones de este análisis se mantienen toda vez que el componente BVP 2 tenga mayores tasas de titulación que BVP 1 y toda vez que las carreras elegibles para BVP 1 sean mayores en duración que las de BVP 2.

Implementación: El análisis integrado de la implementación del programa expresa debilidades críticas de operación BVP, que remiten sustancialmente a problemas organizacionales internos.

1. La actual dependencia administrativa de BVP no posee las atribuciones requeridas para desarrollar todas las actividades que posibiliten en cumplimiento del propósito del programa. Su actual configuración organizativa, si bien permite gestionar las labores relativas a la administración de la entrega de beneficios, carece de capacidades para desarrollar acompañamiento y seguimiento efectivo de las trayectorias formativas y laborales de los beneficiarios.
2. El equipo no ha reaccionado oportunamente a los cambios del contexto del sistema de educación superior ni a los actuales requerimientos del sistema educativo y sistema profesional docente. Las políticas de gratuidad y carrera docente han tenido un efecto relevante en la dinámica de BVP, afectando el número de beneficiarios y restringiendo la

contrarrestar el efecto de tener un menor arancel de referencia (el que lo contrarreste o no depende de este diferencial en cada carrera y en la forma en que cada IES financia los costos de proveer educación). Sin embargo, en este análisis el panel considera que la persistencia de una diferencia entre los aranceles de referencia de gratuidad y de BVP no tiene una justificación.

²⁵ Puesto que es para esta cohorte para la cual se tienen datos fidedignos de años promedio de titulación.

²⁶ Considerando que las menores tasas de titulación para cohortes más recientes se pueden deber en su mayoría a que ha transcurrido muy poco tiempo.

cantidad de carreras elegibles por el programa. El desarrollo de la política de carrera docente y las transformaciones educativas en ámbitos como la reconfiguración del currículum escolar han afectado también el potencial de impacto de BVP. Si bien parte de los ajustes requeridos están siendo evaluados por MINEDUC, hasta el momento de la evaluación, el panel de expertos constata que el equipo encargado del programa no ha atendido de manera oportuna a los cambios requeridos.

3. Principales Recomendaciones

1. Incorporar como parte formal del programa actividades de acompañamiento y apoyo a becarios titulados, para así proveerles de facilidades en su inserción laboral en el sector subvencionado y en su ejercicio docente durante los primeros años, acción que contribuiría al cumplimiento del propósito. Se recomienda que estas actividades se coordinen en conjunto con las iniciativas ya existentes en CPEIP y con las atribuciones de la Política de Carrera Docente, en especial aquellas destinadas a la inserción y apoyo a profesores noveles.

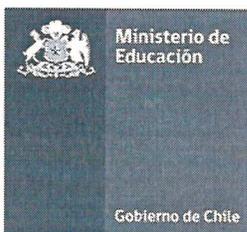
En particular, se recomienda asegurar cupos para los jóvenes egresados en BVP en el Programa de Inducción y Mentoría de CPEIP, o bien que en los criterios de evaluación a los postulantes del Programa de Inducción y Mentoría se pondere positivamente haber sido parte de BVP.

2. Para evitar que BVP pierda atractivo respecto de gratuidad se recomienda que el programa ofrezca mayores incentivos a estudiantes que sean potenciales beneficiarios de ambos beneficios, de manera de asegurar que estudiantes de desempeño elevado que pueden acceder a ambos beneficios prefieran BVP por sobre gratuidad. Si bien el entregar apoyos concretos que faciliten la entrada y permanencia de estos becados en cargos docentes en el sistema educativo que recibe financiamiento del Estado representa un beneficio en sí, se recomienda también considerar incentivos específicos a estudiantes de deciles 60% e inferior, a modo de incentivo adicional. Estos incentivos podrían ser, por ejemplo, becas de manutención para todos, independiente del desempeño en PSU.
 1. En consonancia con la propuesta anterior, se recomienda asegurar cupos para los jóvenes egresados en BVP en el Programa de Inducción y Mentoría de CPEIP, o bien que en los criterios de evaluación a los postulantes del Programa de Inducción y Mentoría se pondere positivamente haber sido parte de BVP.
 2. Se recomienda fortalecer las funciones de seguimiento a la retribución, a través de sistemas informáticos cuya finalidad sea operacionalizar y medirla a nivel estudiante. En el corto plazo, se recomienda hacer uso de las bases de datos del Ministerio de Educación²⁷ (en particular las bases de datos que describen los cargos docentes) para monitorear periódicamente las tasas de retribución al sistema y la trayectoria profesional de las y los becarios de BVP.
 3. Se cree necesario fortalecer la comunicación con las y los becarios de BVP, estableciendo un contacto fluido, que permita a las y los estudiantes y postulantes 1) conocer los beneficios de la Política de Carrera Docente y cómo ésta se articula con la BVP y 2) responder a dudas de los becarios en relación a la retribución y titulación, entre otros.

²⁷ En particular, las bases de datos del Sistema de Información de Educación Superior SIES y el Sistema de Información de Educación General, SIGE,

4. Se sugiere diseñar las transferencias de cada una de las becas del DFE de forma coordinada. Uniformar los aranceles evitaría diferencias entre becas que resulten ineficientes para el programa, y permitiría que contara con más recursos, que podrían usarse para implementar mejoras al programa.

**RESPUESTA DE INSTITUCIÓN RESPONSABLE
A INFORME FINAL DE EVALUACIÓN**



1 2 7

ORD:

ANT: Ord. Nº 1393 de DIPRES, de fecha 12 junio de 2020.

MAT: Envía Respuesta Institucional al Informe Final de Evaluación al Programa Beca Vocación de Profesor.

SANTIAGO, 01 JUL 2020

DE: SR. RAÚL FIGUEROA SALAS
MINISTRO DE EDUCACIÓN

A: SR. MATÍAS ACEVEDO FERRER
DIRECTOR DE PRESUPUESTOS

Junto con saludarlo y, en el marco de la Evaluación de Programas Gubernamentales de la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda, remito a usted respuesta institucional al Informe Final de la Evaluación del **Programa Beca Vocación de Profesor**, dependiente de la Subsecretaría de Educación Superior.

Este Ministerio valora el trabajo realizado por la DIPRES, por el panel de evaluación y por los profesionales del Programa que participaron del proceso evaluativo, y agradece los relevantes antecedentes generados los que serán valiosos insumos dentro del proceso de fortalecimiento en el que se encuentra el programa.

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

Saluda atentamente a usted,

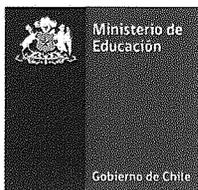


RVM / J ppj
RVM/MVD/ASO/nsr

Distribución:

- Destinatario
- Gabinete Ministro de Educación
- Gabinete Subsecretario de Educación
- Gabinete Subsecretario de Educación Superior (SUBESUP)
- Jefa División de Educación Universitaria, SUBESUP
- Jefe División Presupuesto y Administración, SUBESUP
- Jefe División Control de Gestión DIPRES
- Depto. Estudios y Desarrollo





ORD N° 06/

1585 19 JUN 2020

ANT.: Ord. N° 1393 de DIPRES, de fecha 12 junio de 2020.

MAT.: Solicita tramitación de respuesta del Informe Final de Evaluación de Programas Gubernamentales, Beca Vocación de Profesor.

ADJ.: Respuesta institucional al informe final de la evaluación aplicada al programa Beca Vocación de Profesor.

DE: JUAN EDUARDO VARGAS DUHART
SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

A: ROSARIO DEL VILLAR MONTT
JEFE CENTRO DE ESTUDIOS – GABINETE MINISTRO DE EDUCACIÓN

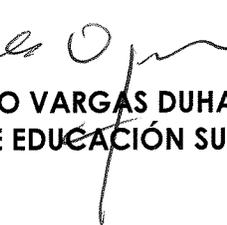
Junto con saludarle cordialmente, y en el marco del Proceso de Evaluación de Programas Gubernamentales 2019, realizado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda al Programa Beca Vocación de Profesor (BVP), manifiesto a usted la valoración de esta Subsecretaría a la realización de este estudio y a la coordinación realizada por el Centro de Estudios Mineduc.

En este sentido, solicito a usted dar curso a la tramitación de la respectiva respuesta institucional al informe final, mencionado en el antecedente, por parte del Ministro de Educación.

Junto con lo anterior, es preciso reforzar el compromiso de esta Subsecretaría con los procesos de evaluación de los programas gubernamentales, los que constituyen un aporte para mejorar la efectividad y gestión de esto.

Por último, en el presente documento se adjunta respuesta del Informe Final de Evaluación de Programas Gubernamentales, Beca Vocación de Profesor.

Sin otro particular, le saluda atentamente a Ud.,


JUAN EDUARDO VARGAS DUHART
SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR



AAO/CCC

Distribución:

- Coordinador Ministerial para Evaluaciones Dipres, Centro de Estudios Mineduc
 - Gabinete Ministro de Educación
 - División de Educación Universitaria, Subsecretaría de Educación Superior.
 - Departamento de Financiamiento Estudiantil, Subsecretaría de Educación Superior
- S.G.D N°



RESPUESTA INSTITUCIONAL AL INFORME FINAL DE LA EVALUACIÓN APLICADA AL PROGRAMA BECA VOCACIÓN DE PROFESOR

Santiago, 18 de junio de 2020

Se ha recibido el Informe Final de la evaluación al Programa Beca Vocación de Profesor del Ministerio de Educación (en adelante “Programa”), elaborado por un Panel de Expertos contratado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda (en adelante “DIPRES”), en el marco de la Evaluación de Programas Gubernamentales 2020 para evaluar el desempeño del programa para el período de 2016 al 2019.

La Subsecretaría de Educación Superior agradece los relevantes antecedentes generados en el marco de la presente evaluación, los que serán valiosos insumos dentro del proceso de fortalecimiento en el que se encuentra el programa. Cabe señalar la coincidencia de las recomendaciones generadas por el panel evaluador con aquellos focos de análisis por parte de la Subsecretaría con apoyo de la Mesa de Atracción de las Carreras de Pedagogía¹, instancia liderada por la Subsecretaría de Educación Superior y que cuenta con representantes expertos en la materia, tanto del mundo académico como de la sociedad civil, que contempla entregar sus recomendaciones durante el segundo semestre 2020. Al respecto es importante señalar que, al igual como se desprende de esta evaluación, los expertos que integran dicha instancia han recalcado, tanto la necesidad de mejorar esta beca, como su aporte a la valoración del ejercicio docente en el país.

Es así, que el presente documento da cuenta de las principales consideraciones que el programa, formula en relación con la evaluación realizada. Si bien el proceso de evaluación, como los resultados expresados en el informe, son un aporte al fortalecimiento del Programa y un insumo para su eficiencia y eficacia en términos de la consecución de su propósito, el programa ha considerado relevante contextualizar y responder al menos 3 puntos que son parte de los hallazgos de la evaluación.

1. Diseño

El panel evaluador en sus conclusiones valida la necesidad de atraer estudiantes de desempeño destacado a la formación inicial docente y al sistema escolar, siendo el programa un aporte en tanto que “genera incentivos para atraer y mantener a estudiantes de desempeño destacado en carreras de pedagogía”. Sin embargo, al momento de evaluar la estrategia, el mismo panel declara que es

¹ Liderada por el Subsecretario de Educación Superior, Juan Eduardo Vargas, la integran; Subsecretaría de Educación Parvularia, María José Castro; Raimundo Larrain, Jefe División de Educación General; Francisca Díaz, Directora CPEIP; Hernán Burdiles, Presidente Comisión Nacional de Acreditación; Ana Luz Durán, Decana Facultad de Educación Universidad San Sebastián; Lorena Medina, Decana Facultad de Educación Pontificia Universidad Católica de Chile; Jorge Menéndez, Rector CFT Enac; Jaime Espinosa, Rector Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación; Patricio Sanhueza, Rector Universidad de Playa Ancha; Pelusa Orellana, Vicedecana de Investigación Universidad de los Andes; Verónica Cabezas, Fundación Elige Educar; Magdalena Vergara, Fundación Acción Educar; Iván Navarro, Fundación Aequalis.

insuficiente por características y por falencias de algunos elementos que escapan del marco de acción del programa. En primer lugar, se señala que la estrategia del programa es insuficiente entre otras cosas, por utilizar el actual **mecanismo de selección universitaria** para establecer su población objetivo. Al respecto, si bien el panel valida que el mecanismo de prueba de acceso a la educación superior ha sido efectivo en detectar a los estudiantes destacados, indica que es también “segregador en términos sociales”. Al respecto, es necesario recordar que el objetivo último del programa es atraer a estudiantes de desempeño destacado a carreras de pedagogía, y en este marco, este instrumento no se define como una beca de equidad, sino que apunta a la excelencia académica. Sin perjuicio de lo anterior, y atendiendo a la necesidad de contar con un instrumento que sea capaz de atraer estudiantes de excelencia académica de manera transversal, hoy en día se están evaluando alternativas de asignación del beneficio que permitan este objetivo. Lo anterior, a la luz de las recomendaciones y evidencia presentada en el marco de la **Mesa de Atracción a Carreras de Pedagogía**. Tal como ha sido planteado en esta misma instancia, si bien se concuerda que puede haber mejoras en el mecanismo de selección, estas deben implementarse previo respaldo de evidencia empírica, cuando esto sea posible, así como alineadas con el objetivo de atraer a estudiantes de excelencia académica a las carreras de pedagogía, de modo que los establecimientos públicos se beneficien de ello. En dicha dirección, los primeros avances de evidencia desarrollados en esta instancia muestran que existe una relación entre el desempeño de los docentes (según resultados en instrumentos de evaluación docente) y sus puntajes PSU.² Según análisis realizados³, se observa que los docentes con mejor desempeño muestran mayores puntajes PSU. Para la muestra analizada, el 60% de los docentes con buen desempeño (según prueba ECEP y Portafolio) cuentan con puntajes sobre los 525 puntos, y por el contrario, solo el 5% de los docentes evaluados con bajo desempeño, presentan puntajes superiores a 600 puntos. De ahí la importancia de generar y seguir potenciando instancias como la BVP que permiten atraer a candidatos a docentes que presentan altos puntajes PSU.

En segundo lugar, se señala por parte del panel evaluador que el programa es insuficiente para cumplir su propósito en el nuevo marco institucional en el sistema universitario, considerando dos cambios relevantes; la ley de Gratuidad en la educación superior y la Política de Carrera Docente. Con relación a la **ley de gratuidad**, el panel considera que ésta opera como sustituto para el 60% de los postulantes más vulnerable y que ello es un elemento de riesgo en el diseño del programa “pues empíricamente se observa que los becarios con mayores niveles socioeconómicos son quienes tienen menores probabilidades de desempeñarse como docentes en el sector público”. Al respecto, el programa considera como una limitante para cumplir con su propósito solo acotarse a quienes tienen mayor probabilidad teórica de desempeñarse como docentes en el sector público, sino que debe seguir en el foco de la excelencia académica independiente de otras variables, como género o nivel socioeconómico. La idea anterior, el mismo panel la pone en evidencia cuando señala que, a mayor excelencia académica, la probabilidad de deserción también aumenta, y por tanto no parece un criterio legítimo considerando que el propósito del programa está orientando a atraer profesores destacados a los establecimientos independiente de su procedencia. Más aún, siguiendo el argumento del panel respecto del vínculo entre nivel socioeconómico, excelencia y la probabilidad de insertarse en el sector público, es relevante destacar que el programa busca atraer estudiantes

² En base a una muestra analizada de 7.700 docentes que registran Evaluaciones docentes (años 2016 y 2017) y puntajes PSU.

³ Análisis realizado en el Contexto de la Mesa de Atracción a Carreras de Pedagogía que será publicado, junto con las recomendaciones emanadas de esta instancia.

destacados que, de no contar con un incentivo, tendrían una menor probabilidad de insertarse en el sector público. En este sentido, posibles cambios en la población beneficiaria producto de la gratuidad no sugieren una falencia en la estrategia, sino que más bien dan cuenta de la necesidad de un mayor sentido de articulación entre políticas públicas.

En términos de la **Política de Carrera Docente**, al igual que el panel, el programa considera relevante adecuar sus condiciones de retribución y posibilidad de acompañamiento futuro a los beneficiarios, a la luz de lo que establece la ley sobre horas lectiva, acompañamiento y como se establezca el sistema para dar su cumplimiento. Sin embargo, debe considerarse el estado de implementación de la Ley de carrera docente, promulgada el año 2016 y que implica un reordenamiento de varios componentes de la formación inicial docente (criterios de acceso, acreditación de las carreras, pruebas diagnósticas, entre otras). Sin perjuicio de lo anterior, al tanto de las posibilidades de vinculación⁴ que entrega dicha política de fortalecimiento docente, la Subsecretaría de Educación Superior, en el marco de la Mesa de Atracción a las Carreras de Pedagogía, se encuentra analizando vías⁵ para integrar este beneficio como un componente importante de una política de mayor alcance. En ese sentido, se están recogiendo recomendaciones fundamentales y explorando la factibilidad de implementar un seguimiento oportuno de los beneficiarios durante su periodo académico, así como las posibilidades de apoyar la inserción de docentes noveles en establecimientos de educación públicos, entre otras.

2. Observaciones respecto a comparaciones con la Gratuidad

La ley de gratuidad no se releva solo en el contexto del diseño, sino que también se utiliza como marco de comparación para evaluar la eficiencia del programa. La evaluación propone conclusiones que, a la luz de esta Subsecretaría, deberían ser complementadas con nuevos ejercicios investigativos, dado el poco tiempo desde la implementación de la política de gratuidad. Desde esta perspectiva, y sin desconocer sus efectos, en el corto plazo, la implementación de una política de tal impacto en el Sistema de Educación Superior del país obliga a ser prudentes respecto de conclusiones taxativas para el sistema. Al respecto se consideran necesarias las siguientes consideraciones:

En primer lugar, según datos recabados en base a los procesos de asignación de la Subsecretaría de Educación Superior, cerca de un 80% de quienes ingresan a carreras de pedagogías vía gratuidad, obtienen puntajes menores a los 580 puntos, umbral que representa el corte de acceso para BVP. Del mismo modo, del 20% que se encuentra sobre dicho puntaje, sólo el 1% supera los 700 puntos, grupo que en caso de BVP, representa, en promedio, cerca del 10% de sus beneficiarios.

Junto con lo anterior, es necesario volver a recalcar que la política de gratuidad en educación superior no solo tiene un impacto en el conjunto de beneficios estudiantiles, sino que estamos ante

⁴ Es posible proyectar a la Beca Vocación de Profesor como un instrumento de apoyo a los objetivos de Política Nacional Docente, colaborando, entre otras cosas, con la atracción de talentos a las carreras de pedagogía y su posterior inserción en establecimientos públicos. Además, contribuye con la valoración de la profesión docente.

⁵ Entre estas vías, se considera de suma relevancia establecer vinculaciones que permitan incentivar la inserción de los beneficiarios a los establecimientos de educación pública y proveer acompañamientos del tipo mentorías, en los primeros años de docencia.

el desarrollo de un fenómeno de mayor complejidad, que reconfigura el imaginario de trayectorias académicas en educación superior, para un grupo importante de la población en condiciones de seguir estudios universitarios.

En este sentido, creemos que es necesario seguir generando evidencia sobre el impacto de gratuidad, no sólo respecto de las ventajas comparativas sobre otros beneficios estudiantiles, sino respecto de la elección de trayectorias académicas y laborales de miles de jóvenes y la valoración de determinadas profesiones, como la docencia, por ejemplo; valoración a la que, precisamente, apunta fortalecer la Beca Vocación de Profesor.

3. Observaciones con relación al indicador de resultado: retribución

En términos de **retribución**, es necesario indicar que, si bien en el diseño original de la beca se contempla como elemento esencial la retribución, tanto el objetivo como el propósito del programa no implican necesariamente la inserción laboral de los beneficiarios. Desde nuestra perspectiva, la evaluación que comprende el desempeño del programa 2016 – 2019, debe analizarse considerando su objetivo formal. En esa dirección, es preciso complementar que la inserción en el ejercicio docente implica una multiplicidad de factores que es complejo de resolver en el marco de un programa: tales como aspectos vocacionales, acompañamiento de los primeros años de ejercicio, alta deserción del sistema, entre otros. Sin perjuicio de lo anterior, el programa ya se encuentra realizando un esfuerzo por mejorar mecanismos asociados al proceso de retribución. Entre ellos se encuentran modificaciones a las exigencias de retribución, en términos de reducir tanto los años exigidos, así como la cantidad horas lectivas, de acuerdo con las últimas modificaciones curriculares a nivel nacional, lo cual se refleja en la actualización del reglamento de becas recientemente publicado⁶ así como mejoras a los sistemas de seguimiento que se encuentran en proceso de análisis y realización.



MINISTERIO DE EDUCACIÓN
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
JUAN EDUARDO VARGAS DUHART
SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

⁶ Decreto 97 de 2013 que reglamenta el programa de becas de educación superior (modificación enero 2020).



Reg. 42 - II/20

ORD. N° 1393

ANT.: Ord. N°2242 de DIPRES, de fecha 7 de octubre de 2019.

MAT.: Envía Informes Finales de Evaluación de Programas Gubernamentales. Proceso 2020.

SANTIAGO, 12 JUN 2020

**DE : SR. MATÍAS ACEVEDO FERRER
DIRECTOR DE PRESUPUESTOS**

**A : SR. RAÚL FIGUEROA SALAS
MINISTRO DE EDUCACIÓN**

1. Como es de su conocimiento, en el marco de las facultades que le otorga a la Dirección de Presupuestos el artículo 52 del DL. N°1263 de 1975, Orgánico de Administración Financiera del Estado y su reglamento, se comprometió la evaluación de los Programas "Jardines Infantiles y Salas Cuna Modalidad Convencional" de Fundación Integra; "Programa Infraestructura y equipamiento para la Educación Pública del siglo XXI" ("ex-Programa Recuperación y Renovación del Atractivo de la Infraestructura y del Equipamiento de la Educación Pública") de la Dirección de Educación Pública; "Útiles Escolares" de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB); y "Beca de Arancel Vocación de Profesor" de la Subsecretaría de Educación Superior, todos en la línea de Evaluación de Programas Gubernamentales (EPG); cuyos informes finales y resúmenes ejecutivos se adjuntan.
2. El conjunto de todos los informes finales con los resultados de las respectivas evaluaciones realizadas, se harán públicos junto al Informe de Finanzas Públicas del segundo trimestre de 2020, oportunidad en que también serán enviados al Congreso Nacional de Chile y publicados en la página web de la DIPRES.
3. Como parte del mencionado proceso, se solicita a Ud. la elaboración de una respuesta institucional, para cada evaluación, que refleje la opinión de su institución respecto de la evaluación en su conjunto, y postura respecto de los resultados. Dichas respuestas deberán ser enviadas a esta Dirección a más tardar el día miércoles 24 de junio de 2020, para remitirlas al Congreso Nacional de Chile y adjuntarlas a los respectivos informes finales que serán publicados en la página web de la DIPRES.
4. Cabe recordar que durante la evaluación se contó con la participación de profesionales de su Ministerio, designados como contrapartes: un coordinador ministerial y el equipo responsable de los programas evaluados. El proceso de evaluación consideró la entrega de dos informes de avance y un informe final, los que fueron enviados oportunamente a su institución para revisión, efectuándose, además, reuniones técnicas para tratar temas en específico.

5. Una vez enviados los informes finales y las respuestas institucionales al Congreso, comienza una nueva etapa de elaboración de compromisos a partir de las recomendaciones elaboradas por el panel evaluador. Para ello, DIPRES tomará contacto oportunamente con la contraparte de su institución para iniciar el trabajo de establecer, de común acuerdo, los compromisos institucionales que apunten a mejorar el desempeño de los programas en aquellos aspectos evaluados como deficitarios.
6. Para efectos de realizar las actividades señaladas, la División de Control de la Gestión Pública de esta Dirección se comunicará con el Sr. Alberto Sthioul, (profesional de la Unidad de Monitoreos y Estudios Comparados), Centro de Estudios Gabinete Ministro, nombrado como contraparte en su Ministerio.
7. Quiero aprovechar esta oportunidad para agradecer la colaboración y buena disposición de los profesionales de su Ministerio en el proceso evaluativo, en particular, extender estos agradecimientos al personal de los Programas evaluados, cuya participación fue fundamental para llevar a cabo la evaluación.

Sin otro particular, saluda atentamente a Ud.,



MATIAS ACEVEDO FERRER
DIRECTOR DE PRESUPUESTOS


SRB/RDM

Adj.: CDs con Informes Finales Evaluación

Distribución

- Sr. Ministro de Educación
- Sr. Subsecretario de Educación
- Sra. Subsecretaria de Educación Parvularia
- Sr. Director Ejecutivo Fundación Integra
- Sra. Directora de Educación Pública
- Sr. Director Nacional de JUNAEB
- Sr. Subsecretario de Educación Superior
- Sr. Alberto Sthioul, Unidad de Monitoreos y Estudios Comparados, Centro de Estudios Gabinete Ministro (Coordinador Ministerial)
- Dirección de Presupuestos
- División de Control de Gestión
- Oficina de Partes DIPRES
- Archivo