



RESULTADOS DE TALIS STARTING STRONG 2024: CHILE



¿Cómo citar este documento?

OCDE (2025), Results from TALIS Starting Strong 2024: Chile. https://www.oecd.org/en/publications/results-from-talis-starting-strong-2024_28e49c63-en/chile_03b1bde1-en.html

Obra traducida al español por el Departamento de Estudios y Estadísticas, perteneciente a la División de Políticas Educativa de la Subsecretaría de Educación Parvularia.

En caso de discrepancia entre el texto original¹ y la traducción, prevalecerá el texto original.

¹ La nota país de Chile se encuentra disponible en https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2025/11/results-from-talis-starting-strong-2024-country-notes_aafa21dc/chile_4923a7af/03b1bde1-en.pdf

CHILE

La Encuesta Internacional sobre Enseñanza y Aprendizaje de la OCDE (TALIS Starting Strong en inglés) es un estudio de gran escala centrado en el personal y en las y los líderes en educación parvularia. Esta nota país presenta los principales resultados del informe inicial de TALIS Starting Strong 2024 en tres áreas:

1. una educación parvularia sólida para los niños, las niñas y las familias;
2. una educación parvularia sólida para retener a una fuerza laboral de alta calidad; y
3. una base sólida para el sistema de educación parvularia.

Para cada una de estas áreas, se ofrece primero una visión general de los hallazgos y, luego, una discusión de cómo se aplican a Chile y una comparación con los contextos de primera infancia (ISCED 02) de otros países y entidades subnacionales participantes. TALIS Starting Strong 2024 incluyó en Chile los siguientes tipos de establecimientos educativos: salas cuna y jardines infantiles públicos, privados y particulares subvencionados del nivel medio mayor, que atienden a niños y niñas de 2 a 4 años; y escuelas y jardines infantiles públicos, privados y particular subvencionados correspondientes a los niveles de transición 1 y 2 (pre-kínder y kínder), que atienden a niños y niñas de 4 a 6 años. Para apoyar la interpretación de los resultados de TALIS Starting Strong 2024, el Anexo A del informe entrega una descripción general del sistema de educación parvularia en Chile.



Aspectos destacados de la encuesta

La vinculación con las familias es una práctica habitual en Chile: En comparación con otros países y entidades subnacionales, Chile destaca por el involucramiento del personal con las familias: el 93% del personal declara que incentiva a los padres, madres o apoderados a realizar actividades de juego y aprendizaje con sus hijos e hijas en el hogar, y el 48% de las y los líderes declara ofrecer talleres para padres, madres o apoderados sobre crianza o desarrollo infantil al menos varias veces al año. Del mismo modo, dos tercios del personal ha participado recientemente en actividades de desarrollo profesional que los preparan para trabajar con familias.

La participación de personal y líderes en formación situada en el trabajo y aprendizaje colaborativo es alta en Chile: El 72% del personal ha participado recientemente en formación situada en el puesto de trabajo y en actividades de aprendizaje colaborativo, un tipo de desarrollo profesional continuo asociado con prácticas de alta calidad con los niños y niñas y que puede favorecer la progresión en la carrera. Las y los líderes pueden apoyar el uso de prácticas de calidad por parte del personal. En Chile, 53% de los líderes entrega retroalimentación efectiva al personal y 49% promueve la “cooperación entre miembros del equipo pedagógico con el fin de desarrollar nuevos enfoques para las prácticas educativas”. Además, la tasa de participación de los líderes en actividades de acompañamiento es la más alta entre los países y entidades participantes. La mayoría de los establecimientos también recibe “inspecciones externas de las prácticas del equipo pedagógico por observadores entrenados” al menos cada dos años.

Una minoría del personal experimenta estrés en el trabajo y, aunque la atención a niños y niñas con necesidades educativas especiales es una de las principales fuentes de estrés, el personal también informa recibir apoyo en esta área mediante el desarrollo profesional: En comparación con otros países y entidades subnacionales, en Chile un porcentaje menor de personal (36%) declara que experimenta estrés en su trabajo. El 67% de los establecimientos en Chile tiene un 10% o más de niños y niñas con necesidades educativas especiales, y trabajar con estos niños y niñas es una de las principales fuentes de estrés para el personal, como ocurre en otros países. Chile destaca por el apoyo que brinda al personal en esta materia: 74% del personal ha abordado este tema en actividades recientes de desarrollo profesional, la proporción más alta entre los países y entidades participantes.

1. Una educación parvularia sólida para niños, niñas y sus familias

Un objetivo central de la educación parvularia es apoyar a los niños, las niñas y las familias para que puedan desarrollarse plenamente, cerrando en el proceso las brechas de oportunidades entre distintos grupos de la población. Los beneficios de la educación parvularia dependen de su calidad, y las prácticas del personal con los niños y niñas -en particular sus interacciones con niños, niñas y familias y el apoyo que brindan para que estos interactúen entre sí, con los materiales y con sus comunidades- están en el corazón de la calidad.

Los resultados de TALIS Starting Strong 2024 destacan las formas en que el personal trabaja con los niños, niñas y las familias, así como la manera en que se forma para ofrecer servicios de educación parvularia de alta calidad:

- **El personal pasa la mayor parte de su tiempo en contacto directo con los niños y niñas y, con frecuencia, realiza en paralelo una serie de otras tareas,** entre ellas la planificación y preparación de actividades. En Chile, el personal declara dedicar 81% de su tiempo de trabajo en el establecimiento a estar en contacto directo con los niños y niñas del establecimiento educativo. La planificación o preparación de actividades de juego y/o aprendizaje de manera individual representan 18% del tiempo del personal.
- **Tener estudios postsecundarios entre el personal asegura una cobertura más amplia de los temas relevantes para el trabajo con niños y niñas, pero no está garantizado en la mayoría de los sistemas.** Muchos países y entidades subnacionales emplean tanto educadoras como técnicas en los establecimientos educativos, mientras que otros dependen principalmente de educadoras; en general, estos dos cargos requieren distintos niveles de formación inicial. En Chile, 42% del personal se identifica como educador/a y 46% como técnica/o. Además, 9% del personal indica que su nivel educativo más alto corresponde a educación secundaria o inferior (ISCED nivel 3 o menos).
- **En muchos países y entidades subnacionales, el personal declara necesitar más apoyo para trabajar con niños y niñas en diferentes dimensiones de la diversidad.** En Chile, 40% del personal señala tener un alto nivel de necesidad de desarrollo profesional para trabajar con niños y niñas cuya lengua materna es distinta al idioma utilizado en el establecimiento, y 56% declara lo mismo respecto de trabajar con niños y niñas con necesidades educativas especiales. Estas áreas suelen estar entre las que el personal identifica con mayor necesidad de formación en la mayoría de los países y entidades participantes, pero han sido menos abordadas en su formación inicial y en actividades recientes de desarrollo profesional. Esto es especialmente cierto en Chile para el apoyo a niños y niñas que hablan en el hogar un idioma diferente al del establecimiento, tema en el que solo 15% del personal ha recibido formación, y algo menos cierto para el trabajo con necesidades educativas especiales, en el cual 74% sí ha sido formado.
- **La vinculación con las familias puede ser una herramienta importante para promover la equidad.** Esta práctica es común en Chile: 93% del personal declara que incentiva a las familias a realizar actividades de juego y aprendizaje con sus hijos e hijas en el hogar, y 48% de las y los líderes señala que ofrece talleres para madres, padres o tutores sobre crianza o desarrollo infantil al menos varias veces al año; estas cifras se encuentran entre las más altas de los países y entidades subnacionales.

- La cooperación entre los establecimientos educativos y los servicios de salud y servicios sociales, así como con las escuelas, constituye otra vía para apoyar a los niños y niñas —especialmente a los más vulnerables—, pero suele ser limitada en la mayoría de los sistemas de educación parvularia. En Chile, 48% de las y los líderes declara consultar al menos mensualmente a especialistas en desarrollo infantil (por ejemplo, fonoaudiólogos, psicólogos), y 40% indica estar en contacto con directores o profesores/as de escuelas de 1° a 6° básico con la misma frecuencia.



2. Una educación parvularia sólida para retener a una fuerza laboral de alta calidad

Los sistemas de educación parvularia sólidos atraen y retienen a una fuerza laboral altamente calificada y motivada. Los vínculos que los niños, las niñas y las familias establecen con el personal y las y los líderes dependen de contar con una dotación suficiente de personas competentes, motivadas y estables en los establecimientos educativos.

Los resultados de TALIS Starting Strong 2024 ponen de relieve los aspectos del trabajo que el personal valora, sus oportunidades de progresión profesional y desarrollo de habilidades, y las fuentes de estrés relacionadas con su trabajo:

- **El déficit y las ausencias de personal son obstáculos claves para la calidad del entorno de la educación parvularia.** En comparación con otros países y entidades subnacionales, en Chile una mayor proporción de los establecimientos (41%) tiene líderes que declaran que las ausencias de miembros del equipo pedagógico obstaculizan de forma importante su capacidad de ofrecer un entorno de calidad para el desarrollo, bienestar y aprendizaje de los niños y niñas. En cambio, una proporción menor de establecimientos (21%) tiene líderes que señalan que contar con escasez de personal en relación con el número de niños y niñas matriculados también merma la calidad de la oferta.
- **Aunque la satisfacción laboral es alta, el personal no se siente valorado por la sociedad, lo que puede contribuir a las dificultades para atraer y retener personal.** En Chile, la mayoría del personal (95%) está satisfecho con su trabajo, pero una proporción menor se siente valorado por la sociedad (31%) o está satisfecho con su salario (32%). En la mayoría de los países y entidades subnacionales, las razones más probables para que el personal abandone su cargo son atender responsabilidades familiares y trabajar en un empleo fuera del sector de la educación parvularia. Lo mismo ocurre en Chile: las responsabilidades familiares son la causa más mencionada para potencialmente dejar su función como miembro del equipo pedagógico en los próximos cinco años. Trabajar en otro sector, volver a estudiar en un programa de educación o formación, y resolver problemas de salud física o mental son razones igualmente frecuentes entre el personal chileno.
- **La formación situada en el puesto de trabajo y el aprendizaje colaborativo pueden apoyar la progresión profesional y contribuir a retener al personal, además de estar positivamente vinculados con las prácticas pedagógicas con los niños y niñas; sin embargo, suelen ser menos habituales que las formas tradicionales de formación (por ejemplo, cursos y seminarios).** En Chile, 72% del personal de ECCE declara haber participado en formación situada y aprendizaje colaborativo antes de la encuesta. Esto incluye, entre otros formatos, participación en programas de acompañamiento (33%), en programas de inducción (33%) o en visitas de observación a otros establecimientos (14%). Este tipo de formación requiere tiempo y recursos dedicados, incluso cuando se integra de manera más flexible en las rutinas diarias del personal que las modalidades tradicionales. En Chile, 60% del personal señala que el desarrollo profesional interfiere con su horario laboral, 68% que no hay suficiente personal para compensar su ausencia y así poder participar en actividades de desarrollo profesional, y 76% que estas actividades son demasiado costosas.

- **El personal que experimenta más estrés es más proclive a considerar dejar su cargo por motivos de salud mental o física, pero también para trabajar en otro sector.** En comparación con otros países y entidades subnacionales, en Chile un porcentaje menor de personal de ECCE (36%) declara experimentar estrés en su trabajo. Las principales fuentes de estrés incluyen: la necesidad de integrar a niños y niñas con necesidades educativas especiales, la falta de recursos, tener demasiadas tareas que hacer al mismo tiempo y asumir obligaciones adicionales debido a las ausencias de otros miembros del equipo pedagógico.



3. Bases sólidas para el sistema de educación parvularia

En los países y entidades participantes, la educación parvularia se desarrolla en una amplia variedad de establecimientos educativos, con una combinación de gestión pública y privada; fuentes diversas de financiamiento; y distintos niveles de gobierno a cargo de su supervisión. Esta complejidad requiere enfoques adaptados para monitorear la calidad, apoyar la mejora continua y asegurar la preparación para el futuro.

Los resultados de TALIS Starting Strong 2024 destacan la gobernanza, la supervisión y la estructura del sector que permiten asegurar el acceso a servicios de alta calidad para todos los niños y niñas y apoyar la capacidad de adaptación frente a desafíos globales:

- **Los establecimientos públicos y privados difieren en los niños y niñas que atienden y en los lugares donde se ubican, así como en algunos aspectos de calidad.** En la mayoría de los sistemas de educación parvularia, las y los líderes informan una combinación de gestión pública y privada. En Chile, 32% de los establecimientos son privados. En muchos sistemas, una mayor proporción de los establecimientos públicos atiende a niños y niñas migrantes o de origen migrante; este es el caso de Chile, donde 45% de los establecimientos de gestión pública tiene más de 10% de niños y niñas migrantes o con antecedentes migrantes, en comparación con 15% de los establecimientos privados sin fines de lucro.
- **Las y los líderes apoyan las prácticas de alta calidad del personal con los niños y niñas y pueden mitigar su estrés, pero necesitan más apoyo para sí mismos.** En Chile, 53% de los líderes declara entregar retroalimentación de manera regular al personal y 49% apoyar la colaboración entre miembros del equipo pedagógico con el fin de desarrollar nuevos enfoques para las prácticas educativas. Promover el bienestar del personal y entregar retroalimentación efectiva figuran entre las necesidades de desarrollo profesional más importantes para las y los líderes. En Chile, 55% indica necesitar desarrollo profesional para entregar retroalimentación efectiva al personal y 65% para promover el bienestar del equipo. Procesos administrativos y normativas más simples también pueden apoyar a los líderes. En la mayoría de los países y entidades subnacionales, las tareas administrativas y la necesidad de adaptarse a cambios en los requisitos normativos son las principales fuentes de estrés de las y los líderes. En Chile, las y los líderes declaran que las principales fuentes de estrés son tener demasiado trabajo administrativo que hacer, la falta de recursos humanos y la falta de otros recursos (por ejemplo, apoyo financiero y recursos materiales).
- **La estructura altamente feminizada de la fuerza laboral contribuye a tasas de ausentismo que pueden ser superiores a las de otros sectores, mientras que el trabajo a tiempo parcial permite que parte del personal equilibre trabajo y vida familiar.** En Chile, 98% del personal y 88% de las y los líderes son mujeres. El trabajo a tiempo parcial es frecuente y, en varios sistemas, es una modalidad elegida porque ayuda a compatibilizar el empleo con las responsabilidades de cuidado familiar. En Chile, 22% del personal trabaja a tiempo parcial y 25% de quienes trabajan bajo esta modalidad indica que lo hace porque buscaba específicamente un trabajo a tiempo parcial (por ejemplo, por motivos de salud, por compromisos familiares o por formación adicional).

Figura 1. ¿Cómo se compara Chile en TALIS Starting Strong 2024?

UNA EDUCACIÓN PARVULARIA SÓLIDA PARA NIÑOS, NIÑAS Y SUS FAMILIAS			
	Mínimo	Chile	Máximo
1.1. Personal que reporta adaptar “las actividades diarias en respuesta a los ritmos naturales de los niños(as) (p. ej. hambre, fatiga)”.	Japón 44%	Chile 73%	España 80%
1.2. Personal cuyas actividades de desarrollo profesional incluyen “trabajo con padres o apoderados/familias”.	Comunidad Flamenca de Bélgica 25%	Chile 66%	Colombia 76%
1.3. Personal que está de acuerdo o muy de acuerdo con que “los padres o apoderados son incentivados por los miembros del equipo pedagógico a jugar y realizar actividades de aprendizaje con sus hijos/as en el hogar”.	Japón 59%	Chile 93%	Colombia 97%
1.4. Los establecimientos emplean “a miembros del equipo pedagógico que sean representativos de los diversos orígenes de los niños(as) y sus familias”.	Japón 41%	Chile 74%	Noruega 84%
1.5. Establecimientos donde hay “consulta con especialistas en desarrollo infantil (p. ej. fonoaudiólogos, psicólogos)” al menos mensualmente.	Marruecos 9%	Chile 48%	Dinamarca 80%
6. Personal que tiene sobre educación secundaria (ISCED 04 o superior).	Marruecos 57%	Chile 91%	España 100%
UNA EDUCACIÓN PARVULARIA SÓLIDA PARA RETENER A UNA FUERZA LABORAL DE ALTA CALIDAD			
2.1. Líderes que reportan que, “bastante” o “mucho”, las “ausencias de miembros del equipo pedagógico interfieren en la capacidad de este establecimiento educativo para proporcionar un entorno de calidad para el desarrollo, bienestar y aprendizaje de los niños y niñas”.	España 14%	Chile 41%	Alemania 77%
2.2. Personal que está de acuerdo o muy de acuerdo con “En definitiva, estoy satisfecho(a) con mi trabajo”.	Japón 76%	Chile 95%	España 97%
2.3. Personal que participó en la formación situada en el puesto de trabajo y el aprendizaje colaborativo en los últimos 12 meses antes de la encuesta.	Irlanda 51%	Chile 72%	Comunidad Flamenca de Bélgica 80%
2.4. Personal que codiseña “con colegas actividades o contenidos para el desarrollo, aprendizaje y bienestar de los niños(as)”, al menos mensualmente.	Israel 67%	Chile 84%	Suecia 93%

2.5. Personal que recibió “liberación del trabajo con niños(as) durante el horario de trabajo habitual (p. ej., tiempo reducido de contacto con niños/as, días libres, permiso de estudio)” para participar en desarrollo profesional.	Israel 6%	Chile 29%	Alemania 74%
2.6. Personal que reportó “tener obligaciones adicionales debido a la ausencia de miembros del equipo pedagógico” como fuente de estrés	España 14%	Chile 37%	Alemania 74%
BASES SÓLIDAS PARA EL SISTEMA DE EDUCACIÓN PARVULARIA			
3.1. Puntos porcentuales de brecha entre establecimientos privados y públicos que atienden a más del 10% de “niños(as) de hogares con necesidades socioeconómicas”	Turquía -39 p.p.	Chile -11 p.p.	Japón 0 p.p.
3.2. Líderes que reportan recibir “inspección externa de las prácticas del equipo pedagógico por observadores entrenados (por ej. Calidad de la interacción con los(as) niños(as), contenido de las actividades)” menos de dos veces al año.	Dinamarca 10%	Chile 36%	Comunidad Flamenca de Bélgica 83%
3.3. Líderes que “entrega retroalimentación efectiva a los miembros del equipo pedagógico” semanalmente o más seguido.	Suecia 12%	Chile 53%	Dinamarca 65%
3.4. Líderes que están de acuerdo o muy de acuerdo con que “necesito más apoyo de las autoridades locales, municipales/regionales o ministeriales”	Finlandia 33%	Chile 76%	Colombia 86%
3.5. Líderes que recibieron un “programa de acompañamiento, como parte de la planificación formal del establecimiento educativo” en los 12 meses antes de la encuesta.	Noruega 10%	Chile 65%	Chile 65%
3.6. Personal que reportó que es probable y muy probable dejar su función como miembro del equipo pedagógico para “atender responsabilidades familiares”.	Comunidad Flamenca de Bélgica 16%	Chile 41%	Japón 64%

Se indica como nota que:

- Las estimaciones con mayor riesgo de sesgo por no respuesta deben interpretarse con cautela.
- Dependiendo del indicador, tanto el máximo como el mínimo pueden representar alto desempeño.

¿Qué es TALIS Starting Strong 2024 y cómo se aplica en Chile?

TALIS Starting Strong 2024 utiliza cuestionarios aplicados al personal y a las y los líderes para recopilar información sobre diversos aspectos de sus antecedentes, formación y trabajo cotidiano. Por ejemplo, TALIS Starting Strong 2024 recoge datos sobre las características demográficas del personal y los líderes (edad, género, etc.) y sobre las características de los establecimientos de educación parvularia (tamaño, ubicación, etc.). El personal también proporciona información sobre su jornada laboral, desarrollo profesional, modalidades contractuales, prácticas con niños y familias, bienestar, satisfacción laboral e intenciones de carrera.

Los datos de TALIS Starting Strong 2024 se basan exclusivamente en el autorreporte del personal y las y los líderes de los establecimientos, por lo que reflejan sus opiniones, percepciones, creencias y relatos de sus actividades. Como ocurre con cualquier dato autorreportado, esta información es subjetiva y puede diferir de la obtenida por otros medios (por ejemplo, datos administrativos u observaciones). Lo mismo aplica a los informes de las y los líderes sobre las características y prácticas de los establecimientos, que pueden diferir de las descripciones que entregan los datos administrativos a nivel nacional, subnacional, regional o local. Más información sobre los datos recopilados se encuentran en el informe principal de TALIS Starting Strong 2024.

La recolección de datos se llevó a cabo por primera vez en 2018 y la encuesta se repitió y amplió a más países y entidades subnacionales en 2024. TALIS Starting Strong 2024 incluye 15 países y entidades subnacionales en el nivel de primera infancia (ISCED 02): Alemania, Chile, Colombia, Comunidad Flamenca de Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Irlanda, Israel, Japón, Marruecos, Nueva Zelandia, Noruega, Suecia y Turquía. Además, ocho países y entidades subnacionales participan en el nivel de servicios para niños y niñas menores de 3 años: Alemania, Comunidad Flamenca de Bélgica, Irlanda, Israel, Nuevo Brunswick (Canadá), Nueva Zelandia, Noruega y Quebec (Canadá).

La encuesta busca obtener, en cada país y entidad participante, una muestra representativa de personal y líderes para cada nivel de educación parvularia en el que dicho país o entidad participa.

En TALIS Starting Strong 2024, el término “personal” se refiere al conjunto de educadoras/es, técnicos/as, profesionales para el trabajo personalizado con niños y niñas con necesidades específicas, profesional para tareas específicas, practicantes y cualquier otro tipo de trabajador o trabajadora de la educación parvularia que participe de forma regular en actividades pedagógicas, proporcionando oportunidades de aprendizaje y cuidados a los niños y niñas. El término “líder” se refiere a la persona identificada como quien tiene la mayor responsabilidad en la dirección administrativa, de gestión y/o pedagógica del establecimiento.

Anexo A. Fuentes de los indicadores

Tabla A.1.

Fuentes de los indicadores utilizados en el texto de la nota del país

Indicador – español	Indicador – inglés	Fuente
UNA EDUCACIÓN PARVULARIA SÓLIDA PARA NIÑOS, NIÑAS Y SUS FAMILIAS		
Número total de horas que el personal dedica a tareas laborales.	Total number of hours staff spent on work-related tasks.	Tabla D.4.1
Porcentaje del total de horas que el personal dedica a estar en contacto directo con niños en el establecimiento.	Percentage of total number of hours staff spent in direct contact with children at the ECEC setting.	Tabla D.4.2
Porcentaje del tiempo total que el personal dedica a planificar, preparar o aprender actividades por su cuenta durante la última semana completa.	Percentage of total time staff spent on planning or preparing and/or learning activities on their own at the ECEC setting during the most recent complete calendar week.	Tabla D.4.3
Porcentaje del personal que indicó que la función de educador/a representa mejor su cargo en el establecimiento.	Percentage of staff who reported teacher best represents their role at their ECEC setting.	Tabla D.2.1
Porcentaje del personal que indicó que la función de técnica/o representa mejor su cargo en el establecimiento.	Percentage of staff who reported assistant best represents their role at their ECEC setting.	Tabla D.2.1
Porcentaje del personal que indicó que el nivel CINE 3 o inferior es su nivel más alto de educación formal.	Percentage of staff who reported ISCED level 3 or below is their highest level of formal education.	Tabla D.2.6
Porcentaje del personal que indicó una “alta necesidad” de desarrollo profesional para trabajar con niños y niñas cuya lengua/s materna/s es/son diferente/s de la/s lengua/s principal/es utilizada/s en el establecimiento.	Percentage of staff who reported “High level of need” of professional development for working with children whose home language(s) is/are different from the main language(s) used in the ECEC setting.	Tabla Staff.19
Porcentaje del personal que indicó una “alta necesidad” de desarrollo profesional para trabajar con niños y niñas con necesidades educativas especiales.	Percentage of staff who reported “High level of need” of professional development for working with children with special education needs.	Tabla Staff.19
Porcentaje del personal que informó que el tema “trabajar con niños cuya lengua materna es diferente del idioma utilizado en el establecimiento” se incluyó en la actividad de desarrollo profesional en la que participaron durante los últimos 12 meses.	Percentage of staff who reported the topic “working with children whose home language(s) is/are different from the main language(s) used in the ECEC setting” was included in the professional development activity they participated in during the last 12 months.	Tabla Staff.16
Porcentaje del personal que indicó que el tema “trabajar con niños y niñas con necesidades educativas especiales” se incluyó en la actividad de desarrollo profesional en la que participaron durante los últimos 12 meses.	Percentage of staff who reported the topic “working with children with special education needs” was included in the professional development activity they participated in during the last 12 months.	Tabla Staff.16

Porcentaje del personal que estuvo “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con la afirmación “los padres o apoderados son incentivados por los miembros del equipo pedagógico a jugar y realizar actividades de aprendizaje con sus hijos/as en el hogar”.	Percentage of staff who “agreed” or “strongly agreed” with the statement “Parents or guardians are encouraged by staff to do play and learning activities with their children at home”.	Tabla D.5.13
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron impartir “talleres o cursos para padres o apoderados sobre crianza o desarrollo infantil” al menos varias veces al año.	Percentage of settings whose leaders reported providing workshops or courses for parents or guardians regarding child rearing or child development at least several times a year.	Tabla Leader.36
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron consultar con “especialistas en desarrollo infantil” al menos una vez al mes.	Percentage of ECEC settings whose leaders reported consulting with child development specialists at least monthly.	Tabla Leader.33
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron estar en contacto con directores/as o profesores/as de escuelas de 1° a 6° básico al menos una vez al mes.	Percentage of ECEC settings whose leaders reported being in contact with primary school principals or teachers at least monthly.	Tabla Leader.33
UNA EDUCACIÓN PARVULARIA SÓLIDA PARA RETENER A UNA FUERZA LABORAL DE ALTA CALIDAD		
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron, “bastante” o “mucho”, que las “ausencias de miembros del equipo pedagógico” “interfieren en la capacidad de este establecimiento para proporcionar un entorno de calidad para el desarrollo, el bienestar y el aprendizaje de los niños y niñas”.	Percentage of ECEC settings whose leaders reported that the ECEC staff absences hinder their ECEC setting’s capacity to provide a quality environment for development, well-being and learning of children “Quite a bit” or “A lot”.	Tabla D.8.1
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron, “bastante” o “mucho” que la “escasez de personal para el número de niños y niñas matriculados” “interfieren en la capacidad de este establecimiento para proporcionar un entorno de calidad para el desarrollo, el bienestar y el aprendizaje de los niños y niñas”.	Percentage of ECEC settings whose leaders reported that shortage of staff for the number of enrolled children hinder their ECEC setting’s capacity to provide a quality environment for development, well-being and learning of children “Quite a bit” or “A lot”.	Tabla D.8.1
Porcentaje de personal que estuvo “de acuerdo” o “muy de acuerdo” con la frase “En definitiva, estoy satisfecho/a con mi trabajo”.	Percentage of staff who “agreed” or “strongly agreed” with “All in all, I am satisfied with my job”.	Tabla D.8.2
Porcentaje de personal que estuvo “de acuerdo” o “muy de acuerdo” con la frase “Estoy satisfecho/a con el sueldo que recibo por mi trabajo”.	Percentage of staff who “agreed” or “strongly agreed” with “I am satisfied with the salary I receive from my work”.	Tabla D.8.2
Porcentaje de personal que estuvo “de acuerdo” o “muy de acuerdo” con la frase “creo que la profesión de educación parvularia es valorada en la sociedad”.	Percentage of staff who “agreed” or “strongly agreed” with “I think that ECEC staff are valued by society”.	Tabla D.8.2
Porcentaje del personal que declaró “probable” o “muy probable” que “atender responsabilidades familiares” podría llevarlos a dejar su función como miembro del equipo pedagógico en los próximos cinco años.	Percentage of staff who reported “likely” or “very likely” that attending to family responsibilities might cause them to leave their ECEC staff role in the next five year.	Tabla D.8.14

Porcentaje del personal que declaró “probable” o “muy probable” que “tener un trabajo diferente, no en el sector de educación parvularia” podría llevarlos a dejar su función como miembro del equipo pedagógico en los próximos cinco años.	Percentage of staff who reported “likely” or “very likely” that working a different job not in the ECEC sector might cause them to leave their ECEC staff role in the next five year, by staff role.	Tabla D.8.14
Porcentaje del personal que declaró “probable” o “muy probable” que “volver como estudiante a un programa de formación en educación” podría llevarlos a dejar su función como miembro del equipo pedagógico en los próximos cinco años.	Percentage of staff who reported “likely” or “very likely” that returning as a student to an education or training programme might cause them to leave their ECEC staff role in the next five year, by staff role.	Tabla D.8.14
Porcentaje del personal que declaró “probable” o “muy probable” que “resolver problemas de salud física (por ejemplo, enfermedad o lesión física)” podría llevarlos a dejar su función como miembro del equipo pedagógico en los próximos cinco años.	Percentage of staff who reported “likely” or “very likely” that resolving physical health-related issues might cause them to leave their ECEC staff role in the next five year, by staff role.	Tabla D.8.14
Porcentaje del personal que declaró “probable” o “muy probable” que “resolver problemas de salud mental (por ejemplo, estrés, depresión, agotamiento psicológico)” podría llevarlos a dejar su función como miembro del equipo pedagógico en los próximos cinco años.	Percentage of staff who reported “likely” or “very likely” that resolving mental health-related issues (e.g. stress, depression, burnout) might cause them to leave their ECEC staff role in the next five year, by staff role.	Tabla D.8.14
Porcentaje del personal que participó en actividades de desarrollo profesional integradas en el trabajo durante los últimos 12 meses.	Percentage of staff who participated in job-embedded professional development activities during the last 12 months.	Tabla D.6.3
Porcentaje del personal que participó en un programa de acompañamiento como parte de un programa formal durante los últimos 12 meses.	Percentage of staff who participated in coaching programme as part of a formal ECEC setting arrangement during the last 12 months.	Tabla D.6.3
Porcentaje del personal que participó en un programa de inducción durante los últimos 12 meses.	Percentage of staff who participated in induction/ orientation programme during the last 12 months.	Tabla D.6.3
Porcentaje del personal que participó en “visitas a otros establecimientos para orientar mi práctica” durante los últimos 12 meses.	Percentage of staff who participated in planned visits to other ECEC settings to inform my practice during the last 12 months.	Tabla D.6.3
Porcentaje del personal que está “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con la afirmación “los programas de desarrollo profesional interfieren con mi horario de trabajo”.	Percentage of staff who “Agree” or “Strongly Agree” with the statement “Professional development conflicts with my work schedule”.	Tabla Staff.20
Porcentaje del personal que está “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con la afirmación “no hay suficiente personal para compensar mi ausencia”.	Percentage of staff who “Agree” or “Strongly Agree” with the statement “there are insufficient staff to fill-in for my absence”.	Tabla Staff.20
Porcentaje del personal que está “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con la afirmación “el desarrollo profesional es demasiado caro”.	Percentage of staff who “Agree” or “Strongly Agree” with the statement “Professional development is too expensive”.	Tabla Staff.20
Porcentaje del personal que responde “bastante” o “mucho” a la afirmación “experimento estrés en mi trabajo”.	Percentage of staff who report “Quite a bit” or “A lot” when responding to the statement “I experience stress in my work”.	Tabla D.8.10

Porcentaje del personal que responde “bastante” o “mucho” a la pregunta “¿en qué medida tener demasiado trabajo de preparación de las actividades de los niños y niñas es una fuente de estrés en su trabajo?”.	Percentage of staff who reported “quite a bit” or “a lot” when answering “to what extent is having too much preparation work for children’s activities a source of stress in your work?”	Tabla D.8.12
Porcentaje del personal que responde “bastante” o “mucho” a la pregunta “¿en qué medida el “tener demasiado trabajo relacionado con la documentación del desarrollo de los niños y niñas” es una fuente de estrés en su trabajo?”.	Percentage of staff who reported “quite a bit” or “a lot” when answering “to what extent is having too much work related to documenting children’s development a source of stress in your work?”	Tabla D.8.12
Porcentaje del personal que responde “bastante” o “mucho” a la pregunta “¿en qué medida “tener demasiado trabajo administrativo que hacer” es una fuente de estrés en su trabajo?”.	Percentage of staff who reported “quite a bit” or “a lot” when answering “to what extent is having too much administrative work to do a source of stress in your work?”	Tabla D.8.12
Porcentaje del personal que respondió “bastante” o “mucho” al responder “¿en qué medida “tener obligaciones adicionales debido a la ausencia de miembros del equipo pedagógico” es una fuente de estrés en su trabajo?”	Percentage of staff who reported “quite a bit” or “a lot” when answering “to what extent is having extra duties due to absent ECEC staff a source of stress in your work?”	Tabla D.8.12
Porcentaje del personal que respondió “bastante” o “mucho” al responder “¿en qué medida “ser considerado responsable del desarrollo, bienestar y aprendizaje de los niños y niñas” es una fuente de estrés en su trabajo?”	Percentage of staff who reported “quite a bit” or “a lot” when answering “to what extent is being held responsible for children’s development, well-being and learning a source of stress in your work?”	Tabla D.8.12
Porcentaje del personal que respondió “bastante” o “mucho” al responder “¿En qué medida “manejar el comportamiento del grupo/curso” es una fuente de estrés en su trabajo?”	Percentage of staff who reported “quite a bit” or “a lot” when answering “to what extent is managing classroom/playgroup/group behaviour a source of stress in your work?”	Tabla D.8.12
Porcentaje del personal que respondió “bastante” o “mucho” al responder “¿En qué medida “abordar las inquietudes de los padres o apoderados” es una fuente de estrés en su trabajo?”	Percentage of staff who reported “quite a bit” or “a lot” when answering “to what extent is addressing parent or guardian concerns a source of stress in your work?”	Tabla D.8.12
Porcentaje del personal que respondió “bastante” o “mucho” al responder “¿en qué medida “integrar a los niños y niñas con necesidades educativas especiales” es una fuente de estrés en su trabajo?”	Percentage of staff who reported “quite a bit” or “a lot” when answering “to what extent is accommodating children with special education needs a source of stress in your work?”	Tabla D.8.12
Porcentaje del personal que respondió “bastante” o “mucho” al responder “¿en qué medida “tener demasiados niños y niñas en mi curso/grupo” es una fuente de estrés en su trabajo?”	Percentage of staff who reported “quite a bit” or “a lot” when answering “to what extent is having too many children in my classroom/playgroup/group a source of stress in your work?”	Tabla D.8.12

Porcentaje del personal que respondió “bastante” o “mucho” al responder “¿en qué medida “tener demasiadas tareas que hacer al mismo tiempo” es una fuente de estrés en su trabajo?”	Percentage of staff who reported “quite a bit” or “a lot” when answering “to what extent is having too many tasks to do at the same time a source of stress in your work?”	Tabla D.8.12
Porcentaje del personal que respondió “bastante” o “mucho” al responder “¿en qué medida “tener que adaptar mis prácticas con los niños y niñas debido a interrupciones inesperadas” es una fuente de estrés en su trabajo?”	Percentage of staff who reported “quite a bit” or “a lot” when answering “to what extent is having to adapt my practices with children due to unexpected disruptions a source of stress in your work?”	Tabla D.8.12
Porcentaje del personal que respondió “bastante” o “mucho” al responder “¿en qué medida la “falta de recursos” es una fuente de estrés en su trabajo?”	Percentage of staff who reported “quite a bit” or “a lot” when answering “to what extent is lacking resources a source of stress in your work?”	Tabla D.8.12
Porcentaje de personal que respondió “bastante” o “mucho” al responder “¿en qué medida la “falta de conocimientos técnicos para el uso de recursos y herramientas digitales” es una fuente de estrés en su trabajo?”	Percentage of staff who reported “quite a bit” or “a lot” when answering “to what extent is lacking technical skills for the use of digital resources and tools a source of stress in your work?”	Tabla D.8.12
BASES SÓLIDAS PARA EL SISTEMA DE EDUCACIÓN PARVULARIA		
Porcentaje de establecimientos de gestión pública.	Percentage of ECEC settings that are publicly managed	Tabla D.3.2
Porcentaje de establecimientos de gestión privada.	Percentage of ECEC settings that are privately managed	Tabla D.3.2
Porcentaje de niños y niñas inmigrantes o de origen migrante en establecimientos de gestión pública.	Percentage of children who are immigrants or with migrant backgrounds at the ECEC setting in publicly managed settings	Tabla D.3.18
Porcentaje de niños y niñas inmigrantes o de origen migrante en establecimientos de gestión privada sin ánimo de lucro.	Percentage of children who are immigrants or with migrant backgrounds at the ECEC setting in privately managed not-for-profit settings	Tabla D.3.18
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron que “entregué retroalimentación a los miembros del equipo pedagógico a partir de mis observaciones”, ya sea semanal o diaria.	Percentage of ECEC settings whose leaders reported providing feedback to ECEC staff based on their observations “weekly” or “daily”.	Tabla Leader.32
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron haber tomado medidas para “apoyar la cooperación entre miembros del equipo pedagógico con el fin de desarrollar nuevos enfoques para las prácticas educativas”, ya sea semanal o diaria.	Percentage of ECEC settings whose leaders reported taking action to support co-operation among ECEC staff to develop new approaches to ECEC practices “weekly” or “daily”.	Tabla Leader.32
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron de una necesidad “alta” o “moderada” de desarrollo profesional para la “entrega de retroalimentación efectiva a los miembros del equipo pedagógico”	Percentage of ECEC settings whose leaders reported “high” or “moderate level” of need for professional development in providing effective feedback to ECEC staff	Tabla D.7.3

Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron de una necesidad “alta” o “moderada” de desarrollo profesional para la “promoción del bienestar de los equipos pedagógicos”.	Percentage of ECEC settings whose leaders reported “high” or “moderate level” of need for professional development in promoting staff well-being	Tabla D.7.3
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron “tener demasiado trabajo administrativo que hacer” como fuente de estrés en su trabajo.	Percentage of ECEC settings whose leaders reported having too much administrative work as a source of stress in their work at the ECEC setting	Tabla Leader.45
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron que “ser considerado responsable del desarrollo, el bienestar y el aprendizaje de los niños y niñas” es una fuente de estrés en su trabajo.	Percentage of ECEC settings whose leaders reported being held responsible for children’s development, well-being and learning as a source of stress in their work at the ECEC setting	Tabla Leader.45
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron que “mantenerse al día con los cambios en los requerimientos de las autoridades locales, municipales/regionales o nacionales” es una fuente de estrés en su trabajo.	Percentage of ECEC settings whose leaders reported keeping up with changing requirements from authorities as a source of stress in their work at the ECEC setting	Tabla Leader.45
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron que “gestionar a los miembros del equipo pedagógico” es una fuente de estrés en su trabajo.	Percentage of ECEC settings whose leaders reported managing ECEC staff as a source of stress in their work at the ECEC setting	Tabla Leader.45
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron que “abordar las inquietudes de los padres o apoderados” era una fuente de estrés en su trabajo.	Percentage of ECEC settings whose leaders reported addressing parents or guardians concerns as a source of stress in their work at the ECEC setting	Tabla Leader.45
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron que “integrar a los niños y niñas con necesidades educativas especiales” era una fuente de estrés.	Percentage of ECEC settings whose leaders reported accommodating children with special education needs as a source of stress in their work at the ECEC setting	Tabla Leader.45
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron que la “falta de recursos humanos” era una fuente de estrés.	Percentage of ECEC settings whose leaders reported lacking human resources as a source of stress in their work at the ECEC setting	Tabla Leader.45
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron que la “falta de conocimientos técnicos para el uso de recursos y herramientas digitales” era una fuente de estrés.	Percentage of ECEC settings whose leaders who reported lacking technical skills as a source of stress in their work at the ECEC setting	Tabla Leader.45
Porcentaje de establecimientos cuyos líderes informaron que “tener que adaptar mi práctica debido a interrupciones inesperadas” era una fuente de estrés.	Percentage of ECEC settings whose leaders who reported adapting my practice due to unexpected disruptions as a source of stress in their work at the ECEC setting	Tabla Leader.45
Porcentaje de líderes femeninas.	Percentage of female leaders	Tabla D.2.3

Porcentaje de personal femenino.	Percentage of female staff	Tabla D.2.2
Porcentaje del personal que declaró trabajar a tiempo parcial (voluntario e involuntario).	Percentage of staff who reported working part-time (voluntarily and involuntarily) working hours as a staff member in their ECEC setting	Tabla D.2.14
Porcentaje del personal que declaró trabajar a tiempo parcial voluntariamente.	fPercentage of staff who reported voluntarily working part-time working hours as a staff member in their ECEC setting	Tabla D.2.14

Tabla A.2.

Fuentes de los indicadores utilizados en la Figura 1.

UNA EDUCACIÓN PARVULARIA SÓLIDA PARA NIÑOS, NIÑAS Y SUS FAMILIAS			
Nº	Indicador – español	Indicador – inglés	Tabla
1.1.	Personal que reporta adaptar “las actividades diarias en respuesta a los ritmos naturales de los niños/as (p. ej. hambre, fatiga)”.	Percentage of staff who adapted activities in response to children’s natural rhythms on at least a daily basis in the last week.	Tabla D.4.7
1.2.	Porcentaje del personal cuyas actividades de desarrollo profesional durante los 12 meses anteriores a la encuesta incluyeron “trabajo con padres o apoderados/familias”.	Percentage of staff whose professional development activities over the 12 months prior to the survey included working with parents or guardians/families	Tabla Staff.16
1.3	Porcentaje del personal que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el personal incentive a las familias a “jugar y realizar actividades de aprendizaje con sus hijos/as en el hogar”.	Percentage of staff who “agree” or “strongly agree” that “parents or guardians are encouraged by ECEC staff to do play and learning activities with their children at home”	Tabla D.5.13
1.4	Porcentaje de establecimientos que emplean personal representativo de los diversos orígenes de los niños y niñas y sus familias.	Percentage of ECEC settings that employ staff that are representative of the diverse backgrounds of the children and families served	Tabla D.5.7
1.5	Porcentaje de establecimientos donde se consulta con especialistas en desarrollo infantil al menos una vez al mes.	Percentage of ECEC settings where consultation with child development specialists takes place at least monthly	Tabla D.9.1
1.6	Porcentaje del personal cuyo nivel de educación más alto es superior a la educación secundaria (nivel CINE 4 o superior).	Percentage of staff whose highest level of education is above secondary level (ISCED Level 4 or higher)	Tabla D.2.6

UNA EDUCACIÓN PARVULARIA SÓLIDA PARA RETENER A UNA FUERZA LABORAL DE ALTA CALIDAD

2.1.	Porcentaje de líderes que reportan que las ausencias del personal “interfieren en la capacidad de este establecimiento para proporcionar un entorno de calidad” para los niños y niñas con “bastante” o “mucho” frecuencia.	Percentage of leaders who report that staff absences hinder capacity to provide a quality environment for children “quite a bit” or “a lot”.	Tabla D.8.1
2.2	Porcentaje de personal que está “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con la afirmación: “En definitiva, estoy satisfecho/a con mi trabajo”.	Percentage of staff who “agree” or “strongly agree” with the statement: “All in all, I am satisfied with my job”.	Tabla D.8.2
2.3	Porcentaje de personal que participó en la formación situada en el puesto de trabajo durante los últimos 12 meses previos a la encuesta.	Percentage of staff who participated in job-embedded professional development activities during the last 12 months prior to the survey.	Tabla D.6.3
2.4	Porcentaje de personal que codiseña “con colegas actividades o contenido para el desarrollo, aprendizaje y bienestar de los niños y niñas”, al menos una vez al mes.	Percentage of staff who co-design activities or content for children’s development, well-being and learning with colleagues at least monthly.	Tabla D.9.4
2.5	Porcentaje de personal que recibió “liberación del trabajo con niños/as durante el horario de trabajo habitual” para participar en desarrollo profesional.	Percentage of staff who receive release from work with children during regular working hours to participate in professional development.	Tabla D.6.10
2.6	Porcentaje de personal que informa que “tener obligaciones adicionales debido a la ausencia de miembros del equipo pedagógico” es una fuente de estrés con “bastante” o “mucho” frecuencia.	Percentage of staff who report that “having extra duties due to absent staff” is a source of stress “quite a bit” or “a lot”.	Tabla D.8.12

BASES SÓLIDAS PARA EL SISTEMA DE EDUCACIÓN PARVULARIA

3.1.	Diferencia porcentual en los establecimientos que prestan servicios a "más del 10% de niños/as de hogares con necesidades socioeconómicas" en establecimientos privados y públicos.	Percentage point difference in settings providing services to "more than 10% of children from socio-economically disadvantaged homes at the ECEC setting" between private and public settings	Tabla D.3.18
3.2.	Porcentaje de líderes que informan recibir "inspección externa de las prácticas del equipo pedagógico por observadores entrenados" menos de cada dos años o nunca.	Percentage of leaders who report receiving external inspection/monitoring of staff practices by trained observers less than every two years or never.	Tabla Leader.34
3.3.	Porcentaje de líderes que brindan retroalimentación afectiva al personal semanalmente o con mayor frecuencia.	Percentage of leaders who provide feedback to staff based on their observations weekly or more often.	Tabla Leader.32
3.4.	Porcentaje de líderes que están "de acuerdo" o "muy acuerdo" en que necesitan más apoyo de las autoridades locales, municipales/regionales o ministeriales.	Percentage of leaders who "agree" or "strongly agree" that they need more support from their local, municipality/ regional, state or national/federal authorities.	Tabla D.7.9
3.5.	Porcentaje de líderes que recibieron un "programa de acompañamiento, como parte de la planificación formal del establecimiento educativo" en los últimos 12 meses.	Percentage of leaders who received coaching in the last 12 months.	Tabla D.7.1
3.6.	Porcentaje de personal que informa que es "probable" o "muy probable" que deje su función como miembro del equipo pedagógico para atender responsabilidades familiares.	Percentage of staff who report they are "likely" or "very likely" to leave their ECEC staff role to attend to family responsibilities.	Tabla D.8.15



Subsecretaría
de Educación
Parvularia

Gobierno de Chile