



# **Planes de Superación Profesional**

## **Manual operativo**

### **2018**

**Área de Evaluación Docente**

**CPEIP**

v1.0

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. ORIENTACIONES PARA LAS ACCIONES FORMATIVAS DADAS POR EL MODELO DE FORMACIÓN DEL CPEIP.....	4
2.1. Principios orientadores de la ley 20.903 .....	5
2.2. Consideraciones relevantes de la Ley 20.903 para las acciones formativas.....	5
2.3. Foco de las actividades.....	6
3. GESTIÓN POR ETAPAS DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL.....	7
3.1. Actores del Proceso: Encargados Comunales y Supervisor Provincial.....	7
3.2. Las etapas del Proceso .....	8
3.2.1. Etapa de prediseño y diseño: .....	9
3.2.2. Etapa de ejecución: .....	11
3.2.3. Etapa de evaluación y rendición .....	13
4. CONSIDERACIONES PARA LAS ACCIONES DE FORMACIÓN.....	15
5. RÚBRICAS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ETAPA DE DISEÑO, EJECUCIÓN E INFORME PEDAGÓGICO .....	17
5.1. Rúbrica - Evaluación del diseño.....	19
5.2. Rúbrica - Evaluación de la ejecución .....	22
5.3. Rúbrica - Evaluación informe pedagógico.....	26
6. Secuencias y Estados en la Plataforma PSP 2018.....	29

## 1. INTRODUCCIÓN

Los Planes de Superación Profesional tienen por objeto reducir las brechas de formación detectadas en la Evaluación Docente, a través del perfeccionamiento de los profesores que obtuvieron un nivel de desempeño Básico o Insatisfactorio en dicha evaluación.

Estas acciones de superación profesional están normadas por el decreto N° 192, de 2004, del Ministerio de Educación, que reglamenta la Evaluación Docente. En la letra g) del artículo 1º, define los Planes de Superación Profesional como un *“Conjunto de acciones de formación docente, diseñadas y ejecutadas de conformidad a este reglamento, dirigidas a favorecer la superación de las debilidades profesionales que evidencien los docentes con nivel de desempeño Básico o Insatisfactorio”*. El fin último de los Planes de Superación Profesional es que los docentes cuenten crecientemente con más y mejores herramientas profesionales, que contribuyan eficazmente a elevar la calidad de los aprendizajes de sus alumnos y alumnas.

La intención que orienta los Planes de Superación Profesional es que a nivel comunal se constituyan espacios locales de desarrollo profesional que permitan a los profesores el aprendizaje y/o actualización de las competencias, conocimientos y habilidades establecidas en el Marco para la Buena Enseñanza y, por esta vía, el mejoramiento de sus prácticas docentes. El logro de este objetivo dependerá de cuán eficiente y oportuna sea la gestión de cada Plan de Superación Profesional Comunal, gestión que según la reglamentación vigente está radicada en los Municipios o Corporaciones Municipales, siendo éstos los responsables de diseñar y ejecutar pedagógica y operativamente las distintas acciones de superación profesional, apoyados y orientados por los Supervisores Provinciales de Educación.

El Título IX del decreto N°192 de 2004, regula y delimita las responsabilidades de los diversos actores involucrados en el diseño, ejecución y cierre de estos planes. En el artículo 52 de dicho decreto, se establece que, con el fin de asegurar que las acciones de superación profesional cumplan con las condición de ser adecuadas, pertinentes, oportunas y efectivas, le corresponde al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas administrar directa o a través de las Secretarías Regionales Ministeriales y Departamentos Provinciales de Educación, distintos procedimientos de verificación de las condiciones señaladas, en los cuales será consultada la opinión de los docentes.

Dado lo anterior, el Área de Evaluación Docente del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), ha elaborado el presente instructivo que describe los procedimientos asociados a las etapas de los Planes de Superación Profesional, orientado al rol que deben cumplir los Encargados Comunales (EC) y Supervisores Provinciales (SP) de Educación con el fin de garantizar que las acciones propuestas por las comunas sean adecuadas, pertinentes, oportunas y efectivas, buscando identificar y potenciar buenas prácticas que permitan alcanzar un estándar de calidad superior en las acciones de superación profesional. Cabe señalar que, si bien

este Manual está orientado a dos actores del proceso, las acciones que se describen tienen alcance para comprender cada una de las etapas y el rol de todos sus actores.

### **Buenas Prácticas para un PSP exitoso <sup>1</sup>**

La Formación Docente es un continuo, que debiera ir desde la formación inicial del docente y durante toda la trayectoria laboral del profesional. En este sentido los PSP debieran considerarse como parte constitutiva y articulada del perfeccionamiento que se realiza en una comuna. Sin embargo, puesto que las acciones de superación profesional están directamente relacionadas a la Evaluación Docente, siendo consecuencia obligada de ella, y se enfoca a los docentes que obtuvieron un nivel de desempeño Básico o Insatisfactorio en la Evaluación Docente, resulta un perfeccionamiento aislado de otros.

Un perfeccionamiento exitoso, de acuerdo con la literatura y la experiencia internacional, es el que involucra a los docentes en discusiones significativas de su práctica, en el contexto de una misma escuela, departamento o nivel educativo y que considera las necesidades reales de los docentes, en términos de conocimientos y estrategias aplicables a su realidad. En esta línea se proponen acciones de perfeccionamiento docente como: aprendizajes en la acción, grupos de estudio, investigación – acción, entre otros<sup>2</sup>.

Desde el punto de vista de los docentes, los estudios indican que, entre otros rasgos distintivos de buenos programas de formación, se encuentra el seguimiento y el compromiso de la escuela con la formación profesional, en donde el docente colabora y participa activamente de su formación.<sup>3</sup>

Los PSP tienen como finalidad lograr un cambio en la práctica del docente y de esta forma incidir en el aprendizaje de los estudiantes, tarea que no es fácil. Es por ello que se requiere instalar dispositivos que aseguren prácticas de calidad, basados en Buenas Prácticas.<sup>4</sup>

Una Buena Práctica se define como la práctica más eficiente y efectiva para lograr un cierto resultado, utilizando procedimientos que han sido probados a lo largo del tiempo y en diferentes contextos. Se puede entender que una buena práctica sea considerada como tal cuando indica “efectividad para solucionar un problema común, efectividad probada en más de una organización y que sea replicable y sostenible en el tiempo”<sup>5</sup>

La instalación de buenas prácticas en las acciones de superación profesional requiere del apoyo y articulación de todos sus actores. Por ejemplo, el rol del Supervisor provincial es de acompañar al

---

<sup>1</sup> Sistematización de Buenas Prácticas de los Planes de Superación Profesional, CPEIP, 2017.

<sup>2</sup> Íd. p.38.

<sup>3</sup> Íd. p.38

<sup>4</sup> Íd. p.215

<sup>5</sup> Íd. p.43

Encargado Comunal para la gestión de los PSP desde su inicio hasta el final, velando por que se instalen buenas prácticas.

Las Buenas Prácticas establecen un referente para que los PSP respondan a ciertos criterios de calidad instalándose independientemente del lugar o comuna en que se realice y articulándose con las distintas acciones formativas que desarrolle la comuna, dando sentido a una trayectoria de formación continua para los profesionales de la educación.

¿Cómo propiciar las buenas prácticas en los PSP? Por una parte, atendiendo a las **orientaciones y lineamientos dados por el Modelo de formación del CPEIP**, las que permiten observar qué aspectos son relevantes al momento de realizar acciones de formación. Por otra, con un modelo de gestión del programa que potencie el rol técnico de los/as distintos/as implicados/as. Dicho modelo de gestión se esbozará al describir las etapas del proceso de los Planes de Superación Profesional. Finalmente, para apoyar el proceso y sus propósitos se proponen instrumentos de evaluación.

## 2. ORIENTACIONES PARA LAS ACCIONES FORMATIVAS DADAS POR EL MODELO DE FORMACIÓN DEL CPEIP

La Ley N° 20.903, que crea el sistema de Desarrollo Profesional Docente, plantea la profesión docente bajo el principio de desarrollo continuo, y “garantiza que el Estado brinde acompañamiento y apoyo gratuito para potenciar las trayectorias laborales, fortaleciendo las capacidades docentes y directivas, enfatizando el profesionalismo en la formación”<sup>6</sup>.

El CPEIP, para responder a las necesidades de formación de los profesionales de la educación y garantizar la calidad y pertinencia de las acciones formativas, propone, a partir de la Ley 20.903, el MBE y la normativa vigente, orientaciones y lineamientos para las acciones formativas que se imparten a los profesionales de la educación. Los PSP, en tanto acciones formativas, se orientan, de acuerdo a sus propias particularidades, según lo dispuesto en dicho Modelo.

En los siguientes párrafos, se indicarán algunos de los principios de la Ley 20.903; luego se señalarán ciertos focos que debieran tener las actividades de una acción formativa, con el propósito de establecer orientaciones y lineamientos para las buenas prácticas.

---

<sup>6</sup> Modelo de Formación para el desarrollo profesional docente y directivo, CPEIP 2018.

## 2.1. Principios orientadores de la ley 20.903

La ley 20.903 señala principios que orientan el sistema de desarrollo profesional docente. Para este documento tomaremos algunos de ellos, considerando que son los que más se relacionan con las acciones formativas; sin embargo, los que quedan sin mencionar también se vinculan con el desarrollo de los profesionales de la educación.

- **Formación y desarrollo de profesionales** para el cumplimiento de su misión pedagógica.
- **Autonomía** del profesional de la educación para la toma de decisiones en la organización de las actividades pedagógicas de acuerdo con el contexto de sus estudiantes y con la normativa vigente.
- **Formación continua** en la actualización de los conocimientos de las disciplinas que enseñan y de los métodos de enseñanza, de acuerdo con el contexto escolar en que se desempeñan.
- **Fomentar la creatividad y la innovación e investigación** vinculadas a la práctica pedagógica, contribuyendo a la construcción de un saber pedagógico compartido.
- **Trabajo colaborativo** “Se promoverá el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación, tendiente a constituir comunidades de aprendizaje, la reflexión colectiva y la creación de ambientes de trabajo que contribuyen a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje”<sup>7</sup>.
- **Participación:** “el sistema velará por la participación de los profesionales de la educación en las distintas instancias de la comunidad educativa y su comunicación con los distintos actores que la integran, en un clima de confianza y respeto de los derechos de todas las personas”.<sup>8</sup>

## 2.2. Consideraciones relevantes de la Ley 20.903 para las acciones formativas

Algunas consideraciones de la Ley 20.903 que señalan acciones específicas para la formación docente:

- Trabajar en equipo e individualmente para la preparación de la enseñanza, planificación y la ejecución de clases.
- Reflexionar sistemáticamente sobre la propia práctica de enseñanza aprendizaje en el aula y evaluar y retroalimentar para la mejora de esa práctica y para la mejora continua de la acción docente en el aula.
- Compartir los saberes pedagógicos, los logros y desafíos. Sistematizar la puesta en común y en equipo de buenas prácticas de enseñanza y la corrección colaborativa de los déficits detectados en este proceso, así como también el análisis de resultados de aprendizaje de los estudiantes y las medidas pedagógicas necesarias para lograr la mejora de esos resultados.<sup>9</sup>
- Considerar en todo el proceso las características de los estudiantes a su cargo y sus resultados educativos.

---

<sup>7</sup> Ley 20.903, Artículo 19.

<sup>8</sup> Ley 20.903, Artículo 19.

<sup>9</sup> Ley 20.903. artículo 18 C.

## 2.3. Foco de las actividades

El Modelo de formación CPEIP plantea estrategias de implementación para las acciones formativas, dentro de estas estrategias se definen ciertos focos para ser intencionados en las actividades<sup>10</sup>.

Se presentarán **los focos de las actividades** que debieran intencionarse en las acciones formativas de los PSP, de acuerdo con las orientaciones dadas por el Modelo de formación CPEIP.

### Interacción reflexiva

Construir nuevos aprendizajes en forma colaborativa que incluya propuestas de actividades que permitan el contraste entre distintas posturas. Esto, con el objeto de movilizar concepciones, conocimientos, estructuras de pensamiento sobre las formas en que se interactúa en la realidad educativa.

Las acciones formativas deben promover capacidades dialógicas que permitan poner en cuestión ideas, estilos de trabajo. Además, promover la generación de preguntas que interpelen la propia práctica y la de los otros, con grados de asertividad argumentativa; con el objeto de movilizar estructuras de pensamiento fijadas en el tiempo.

### Reflexión y Construcción individual:

Propiciar la reflexión personal, teniendo en cuenta que se puede compartir en espacios de colaboración. Asimismo, fomentar la construcción de opinión, escritos reflexivos, intervenciones, proyectos, que permitan la toma de conciencia para el cambio y la transformación de la práctica. Considerando que se está frente a un profesional adulto, autónomo y con su propia visión de su práctica profesional.

### Construcción Colaborativa y comunicación:

Promover espacios de construcción de conocimiento producto de las interacciones entre los profesionales de la educación y de sus saberes docentes. Lo cual, es un principio de apoyo formativo comprometido en la Ley 20.903. Asimismo, facilitar la expresión profesional que se traduce en promover la construcción de opinión, la expresión oral o escrita, para poner al servicio con otros la reflexión o el relato.

### Evaluación y Retroalimentación

Promover espacios para que el profesional de la educación evalúe lo que realiza con criterios dados o propios. De acuerdo con esto, la evaluación debe ser entendida sobre todo como un espacio que propicie el cuestionamiento sobre la propia acción y debe promover la retroalimentación como un

---

<sup>10</sup> Para una profundización más acabada de la didáctica de la formación consultar Modelo de formación para el desarrollo profesional docente y directivo, CPEIP, 2018.

espacio para la reflexión y mejora respecto de las prácticas. Al fomentar la retroalimentación se entiende como orientadora de la reflexión personal, no como indicativa de dificultades. Esta debe darse no solo desde el profesional a cargo de la acción formativa sino también entre los participantes, en decir, entre pares.

#### **Sistematización del aprendizaje:**

Incorporar una instancia de formalización, organización, ordenamiento y estructuración en relación con los aprendizajes propuestos por la acción formativa, con el objeto de revisar los logros y dificultades de estos en función de posibles causales y sugerencias para futuras ejecuciones. Al mismo tiempo, el profesional que participa de la acción formativa debe realizar un proceso de metaaprendizaje y contrastar sus conductas de entrada y aprendizajes logrados.

Este foco se ve reflejado en la etapa de Evaluación de la plataforma, en ella se solicita a los equipos directivos y los docentes, la opinión de las acciones formativas realizadas. Se espera que en el Informe pedagógico el Encargado Comunal incorpore la evaluación de los distintos actores y propuestas de mejora para los años siguientes.

### **3. GESTIÓN POR ETAPAS DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN PROFESIONAL**

Los Planes de Superación Profesional (PSP) responden a un proceso anual que cuenta con ciertas etapas consecutivas. Cada etapa tiene su propia dinámica y proceso, en las que participan y tienen obligaciones los Departamentos Provinciales, los DAEM o Corporaciones Municipales de Educación, los Encargados Comunales, Directivos, Docentes, Ejecutores y encargados de los PSP en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.

#### **3.1. Actores del Proceso: Encargados Comunales y Supervisor Provincial**

A continuación, se desarrollarán los roles que cumplen dos de sus actores, el Encargado Comunal (EC) y al Supervisor Provincial (SP), puesto que a través del rol que ellos desempeñan se puede comprender el proceso desde su inicio hasta el final.

##### **Rol del Supervisor Provincial**

El Supervisor provincial entrega los lineamientos generales para que los PSP sea pertinente a las necesidades de formación de los docentes, asegura que las comunas efectúen cada una de las etapas del desarrollo del PSP, resguarda las metas propuestas y el cumplimiento de los plazos estipulados. Sostiene un liderazgo sólido que acompaña activamente al EC, alineando a los distintos actores en torno a los propósitos de las acciones formativas. Entre otros, dentro de su rol se encuentra el de evaluar el Diseño del PSP, que constituye las bases donde se funda lo que será la implementación de las acciones de superación profesional.

### **Rol del Encargado Comunal:**

El EC tiene como responsabilidad la gestión del PSP, desde su inicio hasta el final. En este marco debe ser capaz de gestionar acuerdos con diversos actores para alcanzar las metas que se propone. Dentro de su rol debe articular las necesidades de formación de los docentes con las propuestas de los Equipos directivos (EQD), debe resguardar que éstas se integren a la formación continua de la comuna, verificar que se plasmen en un acuerdo para ser implementadas a través de un ejecutor, el que debe llevar a cabo la capacitación misma, bajo la atenta mirada del EC.

El EC debe ser capaz de definir y acompañar la dirección que toma el PSP en todas sus etapas, conduciendo el cambio de las prácticas docentes, siendo capaz de alinear a los actores para cumplir con el propósito de la capacitación. En este sentido, lograr eficacia en la organización del PSP requiere de un liderazgo sólido que establezca una unidad de propósito y de orientación a las metas propuestas para que los diversos actores sobre todo los docentes se involucren en el logro de los objetivos.

Le corresponde al EC la evaluación final del PSP, la propuesta de mejora y la rendición tanto pedagógica como financiera.

De acuerdo al estudio de Buenas Prácticas PSP elaborado por el Área de Evaluación Docente del CPEIP el año 2016, un PSP será más exitoso si el Encargado Comunal (EC) proporciona información clara y precisa a los docentes acerca del PSP (fecha, lugar, contenidos), si asiste a las sesiones del PSP con una pauta de observación, monitorea la asistencia de los docentes, evalúa que los ejecutores realizan el PSP de acuerdo a lo planificado, entre otras funciones, siendo el rol del Supervisor Provincial acompañar al Encargado Comunal para la gestión de los PSP desde su inicio hasta el final, esto es, corresponde al Departamento Provincial dar apoyo y asegurar que las actividades realizadas concuerden con las metas y objetivos planteados en el diseño PSP que fue aprobado. Para ello se requiere mantener una comunicación fluida con el Encargado de cada Comuna para conocer plazos y horarios de las actividades que se llevarán a cabo, con el fin de supervisar que éstas se realicen de forma correcta, cumpliendo con satisfacer las necesidades de formación de los docentes beneficiarios.

### **3.2. Las etapas del Proceso**

A continuación, se desarrollarán las etapas del proceso, las que se agrupan en tres: etapa de prediseño y diseño, etapa de ejecución, etapa de evaluación y rendición. Se explicará el propósito de cada una, las tareas de gestión implicadas, focalizadas especialmente en el Supervisor Provincial y el Encargado Comunal, como así también el CPEIP.

Por otra parte, para el año 2018 se implementará el uso de un sistema de gestión, que consiste en una plataforma web para los Planes de Superación Profesional, a la que se hará alusión en el desarrollo de las responsabilidades de cada actor y en el apartado sexto de este manual donde se

presentan las secuencias y estados de cada una de las etapas. Es necesario tener presente que el uso de la plataforma es una herramienta para facilitar la gestión de los Planes de Superación Profesional y que la gestión de las acciones formativas va más allá de su uso.

### **3.2.1. Etapa de prediseño y diseño:**

#### **Prediseño:**

El objetivo de esta etapa consiste en definir las necesidades de formación de los profesionales de la educación para elaborar el diseño de PSP. Para ello el Encargado Comunal acompañado del SP, analiza los resultados obtenidos en la Evaluación Docente tanto a nivel comunal, por establecimiento y con respecto a cada docente, contrastándolo con los resultados de años anteriores; con el objeto elaborar una propuesta de PSP para su comuna.

#### **Las tareas de gestión del prediseño:**

- **Responsabilidades del CPEIP**

1. Entregar a los Supervisores Provinciales y a otros actores, si así se requiere, las orientaciones generales para la puesta en marcha de los Planes de Superación Profesional.
2. Entregar los resultados de la Evaluación Docente por comuna a los Encargados Comunales y Supervisores Provinciales.
3. Enviar a los Encargados Comunales la nómina de docentes beneficiarios y los recursos económicos asignados para el año.
4. En la Plataforma, dar inicio a la carga de los datos para el año en cuestión.
5. Aprobar u objetar la nómina final de docentes que reenvía el Encargado Comunal.

Los puntos 3,4 y 5 se realizan a través de la plataforma.

- **Responsabilidades del Supervisor Provincial**

1. Establecer un sistema de comunicación con los actores de los planes de Superación Profesional, esto es, con los jefes DAEM/ Corporación, Encargados Comunales, Equipos Directivos, docentes.
2. Comunicarse con el jefe DAEM/ Corporación/ Servicio Local para dar inicio al proceso de los Planes de Superación Profesional a nivel comunal.
3. Reunir a los Encargados comunales, Equipos directivos y docentes para dar los lineamientos y orientaciones de las acciones formativas de acuerdo con el Modelo CPEIP.

- **Responsabilidades del Encargado Comunal**

1. Analizar los resultados de la Evaluación docente para determinar las principales necesidades de los docentes de su comuna.

2. Reunirse con los Equipos directivos de la comuna para aunar criterios y establecer las principales necesidades de formación de los docentes.
3. Redactar un documento de acuerdo con los Equipos directivos que exprese las necesidades que se deben abordar con los docentes y sus motivos.
4. Indagar a través de reuniones o encuesta, cuáles son las inquietudes de los docentes respecto de sus necesidades de formación para incorporarlas al PSP.
5. Registrar las opiniones de Equipos directivos y docentes respecto a las necesidades de formación de los docentes de la comuna.
6. Validar la nómina de docentes, pudiendo agregar, eliminar o ratificar a los docentes y enviar al CPEIP, quién observa o valida la nómina.
7. Los puntos 5 y 6 se trabajan en la plataforma.

## **Diseño**

En la etapa de diseño, se espera que el EC entregue una propuesta acabada de diseño del PSP, considerando que las acciones formativas se ajusten a las orientaciones dadas por el Modelo de formación CPEIP, la Ley 20.903, el MBE y la normativa vigente. Teniendo en cuenta, para su elaboración, tanto los resultados comunales obtenidos en la Evaluación de Desempeño Docente como las opiniones de equipos directivos y de docentes. De esta forma se busca asegurar que las acciones formativas sean adecuadas y pertinentes.

Para la etapa de Prediseño y Diseño se cuenta con un instrumento de evaluación, que consiste en rúbricas para evaluar la etapa. En el apartado N ° 5 se encuentra dicho instrumento de evaluación.

## **Las tareas de gestión del diseño**

### **Responsabilidades del CPEIP**

1. Cautelar que en la elaboración del diseño se contemple las orientaciones dadas por el Modelo de formación CPEIP, la Ley 20.903, el MBE y la normativa vigente.
2. Aprobar, objetar o rechazar el diseño de los PSP de cada comuna. En el caso de aprobar el diseño, se envía un certificado de Aprobación.
3. Se procede a la elaboración de la(s) resolución(es) que aprueba(n) la transferencia de recursos a los DAEM o Corporación Municipal de Educación para la ejecución de los PSP.
4. El CPEIP debe velar por la disponibilidad de los recursos necesarios para la ejecución de los PSP en cada comuna.
5. Una vez tramitada la REX, se regionalizan los recursos y la región procede a transferir a los municipios.
6. Los puntos 2 y 5 se observan en la Plataforma.

### **Responsabilidades Supervisor Provincial**

1. Dar las orientaciones técnicas y pedagógicas de acuerdo con las orientaciones del CPEIP a los Encargados Comunales para la elaboración del Diseño de las acciones formativas.
2. Aprobar u objetar el Diseño presentado por el Encargado Comunal.
3. Velar por el cumplimiento de los plazos estipulados.

### **Responsabilidades del Encargado Comunal**

1. Elaborar el Diseño de PSP teniendo en cuenta los acuerdos con los directores de los establecimientos en cuanto a las necesidades de formación docente y las metodologías más pertinentes.
2. Seguir las recomendaciones de los Departamentos Provinciales a la hora de definir las orientaciones para los contenidos y las estrategias que tendrán los PSP.
3. Velar por que el diseño responda a procesos de aprendizaje para adultos y que se adecúe a las necesidades del contexto educativo donde los docentes desarrollan su labor.
4. Resguardar que las acciones de superación profesional se incluyan en la formación continua de la comuna dando cuenta de su articulación con otras acciones formativas comunales.
5. Cuidar la coherencia de la propuesta de diseño con las necesidades de formación docente que se desprenden de la Evaluación Docente, y considerar que en las acciones formativas la reflexión de los docentes de cuenta de una mirada crítica e innovadora sobre su propia práctica.
6. Elaborar el PSP de acuerdo con los recursos con que se cuenta, utilizando tanto los recursos proporcionados por MINEDUC como los recursos aportados por la misma municipalidad y, de esta forma, generar los ajustes asegurando el cumplimiento de las metas propuestas en el diseño.
7. Enviar el diseño al Supervisor Provincial en las fechas establecidas por calendario.
8. Los puntos 1, 6 y 7 se realizan en la plataforma PSP.

#### **3.2.2. Etapa de ejecución:**

El propósito de la etapa de ejecución es la implementación del diseño propuesto. Para llevar a cabo las acciones formativas, el EC define con los EQD los criterios para escoger al ejecutor y establece junto al SP los procedimientos para el seguimiento de las acciones formativas, en cuanto al cumplimiento de lo propuesto en el diseño y su ajuste a las orientaciones dadas.

Para la etapa de Ejecución se cuenta con un instrumento de evaluación, que consiste en rúbricas para evaluar la etapa. En el apartado N ° 5 se encuentra dicho instrumento de evaluación.

## Tareas de gestión de la etapa de ejecución:

### Responsabilidades del CPEIP

1. Entregar a los Supervisores Provinciales las orientaciones para la etapa de ejecución.
2. Monitorear el cumplimiento de la programación de la ejecución, a través de los reportes del Supervisor Provincial o de la misma plataforma.

### Responsabilidades del Supervisor Provincial

1. Seguimiento y monitoreo de los acuerdos que establezca el Encargado comunal con Equipos directivo y docentes para la contratación del Ejecutor.
2. Asegurar que los docentes reciben información acerca de la selección del ejecutor, y de las fechas de implementación de las acciones formativas.
3. Monitorear la programación del Ejecutor y acompañar al Encargado Comunal en la aprobación de dicha programación.
4. Observar la evolución de la asistencia a lo largo de las acciones formativas, tomando los resguardos en caso de ausencias u otros.
5. Asistir a las sesiones del PSP y utilizar una Pauta de observación para evaluar la capacitación de acuerdo con las orientaciones dadas.
6. Registrar en la plataforma las Observaciones de la ejecución misma, en las Bitácoras de acompañamiento habilitadas para ese propósito.

### Responsabilidades del Encargado comunal

1. Establecer criterios de selección para escoger al ejecutor que responda a las necesidades de la comuna y sus docentes.
2. Establecer un protocolo de convocatoria conocido por todos los actores, donde se señalan los criterios de selección.
3. Informar de la selección del ejecutor a los Equipos directivos y docentes, con las respectivas fechas e indicaciones del curso de formación.
4. Reunir la asistencia como evidencia de participación.
5. Observar la evolución de la asistencia a lo largo de las acciones formativas, tomando los resguardos en caso de ausencias u otros.
6. Considerar las sugerencias de los Supervisores Provinciales.
7. En la Plataforma PSP el Encargado Comunal debe:
  - Una vez informada la aprobación del Diseño, designar a una institución de educación o una persona idónea que lleve a cabo el Plan de Superación Profesional definido para los docentes de su comuna.
  - Designar a un Ejecutor/a como usuario de la Plataforma PSP, quién realiza la programación de actividades, esto es, definir cada una de las actividades, lo que implica identificar las

sesiones que se realizarán, los materiales que se utilizarán, las fechas en que se realizarán, contenido y metodología, tiempo de cada actividad, la forma de evaluación, etc. Toda la programación se somete a la aprobación del Encargado Comunal y a la revisión por parte del Supervisor Provincial, quién podrá sugerir cambios al programa presentado si lo estima conveniente.

- Monitorear las acciones de formación de parte del Ejecutor a través de las Bitácoras de acompañamiento que se habilitan para el Encargado Comunal, el Supervisor Provincial y los Equipos Directivos, y que consiste en una bitácora específica para cada actividad del PSP comunal y una bitácora general del proceso. El registro en dichas bitácoras es de vital importancia, puesto que recoge información necesaria al momento de realizar ajustes en el proceso de las acciones formativas y para la elaboración del informe pedagógico, que se realiza en la siguiente etapa.
- Cargar las evidencias de las acciones formativas, ya sea la asistencia u otras evidencias. Así también, asegurar y monitorear que el Ejecutor realice dichos registros.

### **3.2.3. Etapa de evaluación y rendición**

El propósito de la etapa de Evaluación y rendición es consignar a través de evidencias los resultados de las acciones formativas tanto en lo pedagógico como en lo financiero. Le corresponde realizar dicha tarea al Encargado Comunal durante el mes de noviembre, donde deberá enviar el detalle de las evidencias tanto financiera como pedagógica de la realización de las distintas acciones<sup>11</sup>.

El Supervisor Provincial deberá brindar apoyo y orientación al Encargado Comunal en el envío de la información solicitada por el CPEIP, y deberá recordar al Encargado Comunal, antes de la finalización de las capacitaciones o actividades, la exigencia de realizar las encuestas de evaluación por parte de los docentes que asistieron a la capacitación que pone a disposición el CPEIP para evaluar si las acciones de superación profesional cumplen con ser adecuadas, pertinentes, oportunas y efectivas.

Para evaluar el Informe Pedagógico se cuenta con un instrumento de evaluación, que consiste en rúbricas para evaluarlo. En el apartado N ° 5 se encuentra dicho instrumento de evaluación.

#### **Tareas de gestión de la Etapa de evaluación y rendición**

##### **Responsabilidades del CPEIP**

1. Proporcionar las orientaciones para la evaluación y rendimiento financiero y pedagógico de los Planes de Superación Profesional.
2. Resguardar que, en la Etapa de Rendición propiamente tal, se presenten las evidencias financieras y no financieras que permiten comprobar la realización de los PSP y del uso correcto de los fondos transferidos, esto es, que se establezca el cumplimiento de todos los

---

<sup>11</sup> Ver Instructivo Rendición de Cuentas 2017

actos administrativos que permiten el cierre de los PSP, acreditando que no hay situaciones pendientes para periodos posteriores.

3. Aprobar, objetar o rechazar la rendición financiera y pedagógica presentada por el Encargado Comunal.
4. Emitir si corresponde, certificado de rendición aprobada, dando por finalizado el proceso.
5. En la Plataforma PSP, el Encargado Comunal carga las evidencias financieras y rinde todo el monto transferido, enviándolo al CPEIP, quien aprueba, objeta o rechaza la rendición. Si esta es aprobada, se emite un certificado de rendición aprobada, dando por finalizado el proceso.

#### **Responsabilidades del Supervisor Provincial:**

1. Acompañar y entregar las orientaciones al Encargado comunal en la elaboración del informe pedagógico y el cumplimiento de la fecha para su entrega.
2. Resguardar que el Informe Pedagógico incluya las opiniones de los Equipos directivos y docentes.
3. Verificar los protocolos para que los docentes respondan la encuesta de satisfacción.
4. Acompañar al Encargado comunal para el cumplimiento con la entrega de las evidencias financieras suficientes para la rendición de los recursos en los plazos establecidos

#### **Responsabilidades del Encargado Comunal**

1. Elaborar el Informe de evaluación pedagógica, considerando, entre otros, los siguientes aspectos:
  - Considera la opinión de los docentes y Equipos directivos acerca de las acciones formativas. De esta forma, se obtienen retroalimentación sobre los aspectos pedagógicos y de gestión de la capacitación.
  - Evalúa si las acciones de formación realizadas cumplen con las metas propuestas en el diseño.
  - Contiene las metas y logros alcanzados por los docentes, en cuanto a competencias generales y particulares.
  - Evalúa si las acciones de formación realizadas fueron pertinentes y se adecuaros a las orientaciones de formación dadas por el CPEIP.
  - Contiene una propuesta de mejora para el próximo año.
2. Elaborar el Informe de rendición financiera, donde incluye las evidencias de gastos incurridos.
3. Elaborar un Protocolo de aseguramiento de respuesta a la Encuesta de satisfacción de los docentes.
4. Verificar que al menos el 80% de los docentes responde la encuesta de satisfacción.
5. Entregar en los plazos establecidos el informe pedagógico y financiero.
6. Los puntos 1,2 y 3 se consigan en la plataforma PSP.

## 4. CONSIDERACIONES PARA LAS ACCIONES DE FORMACIÓN.

En este apartado se entregan consideraciones para tener presente a la hora de realizar las acciones formativas que nos competen, con el propósito de ahondar en algunos aspectos y proponer otros para el logro de las metas de los Planes de Superación Profesional.

- **De algunas consideraciones generales:**
  - Establecer un sistema de comunicación fluido entre los actores del PSP (Supervisor Provincial, Encargado Comunal, Equipos directivos y docentes).
  - Elaborar por parte del SP un Plan de seguimiento y evaluación de los PSP en cada una de sus etapas para acompañar al EC durante el proceso, por ejemplo, en las acciones previas a la etapa de Diseño y de Ejecución, esto es, las reuniones con docentes y equipos directivo para recoger la opinión acerca de las acciones formativas para el diseño y las características y competencias del ejecutor.
  - Gestionar la articulación de los PSP a las trayectorias de formación de los docentes de la comuna, entregando evidencias a través de los planes de formación que posean las comunas.
  - Determinar si las actividades y la realización de las sesiones se están llevando a cabo de acuerdo con lo planificado. En la Implementación del proceso formativo es necesario asegurar que las estrategias de formación se adecuen a los requerimientos de las orientaciones vigentes. Así también, que los contenidos tratados se ajusten a lo establecido para cada curso y que se desarrollen las competencias de acuerdo con lo establecido en MBE.
  - Considerar visitas a las sesiones y el uso de pautas de evaluación.
  - Observar la evolución de la asistencia a través del seguimiento para reducir la deserción y reprobación de los participantes.
  - Utilizar la evaluación desde la perspectiva de los beneficiarios para recoger información de las acciones de formación implementadas, utilizando reportes de ejecución e instrumentos de evaluación en las respectivas ejecuciones durante el proceso. Estos instrumentos de evaluación debieran contemplar: evaluaciones de contenidos, ambiente de aprendizaje y condiciones de la implementación de las sesiones.
- **Del plan de seguimiento y evaluación de los PSP en cada una de sus etapas**

El Supervisor provincial junto al Encargado Comunal tiene la tarea de evaluar y hacer un seguimiento a las acciones formativas de la comuna, para ello debiera considerar un plan de seguimiento y evaluación que puede ser construido de modo participativo con los distintos actores del PSP. Este plan debiera considerar distintas acciones en cada una de sus etapas para asegurar la calidad y pertinencia de las acciones formativas.

El seguimiento se entiende como una herramienta de evaluación constante de la gestión, que permitirá indagar y analizar en qué grado las actividades y los resultados parciales obtenidos responden a lo planificado y, de esta forma, detectar dificultades y realizar ajustes a la planificación y ejecución de las acciones formativas.

- **De la articulación de los PSP a la formación continua de los profesionales de la educación.**

Los programas de formación necesariamente deben articularse a otros programas y conducir a aportar a la trayectoria formativa de los profesionales de la educación. En este sentido, la Ley 20.903 establece un Sistema de Apoyo Formativo, que acompañará al profesional de la educación a lo largo de su trayectoria de desarrollo profesional que se inicia en la formación inicial docente

Los PSP son parte de la **Trayectoria formativa** de los profesionales de la educación toda vez que dichas trayectorias las componen todos los momentos, hechos y reflexiones que han marcado la formación del docente.

Las acciones de formación y sus trayectorias se establecen de acuerdo con dos ejes estructurantes: en primer lugar, el MBE y la información generada por la Evaluación Docente, y, en segundo término, los tramos de la carrera docente que de forma progresiva plantean desafíos formativos. En este sentido, los PSP se establecen de acuerdo con los resultados de la Evaluación docente y las acciones formativas se relacionan directamente con los indicadores de los resultados de desempeño.

- **De las características para el perfil del ejecutor.**

Es un/a profesional de la formación y está capacitado/a y acreditado/a para ejercer esta actividad. Posee conocimiento teórico y práctico, compromiso con su profesión, capacidad e iniciativa para aprender e innovar en su ámbito.

Las competencias que se relevan para la formación orientada a la profesionalidad que debiera poseer el/la ejecutor/a son las siguientes:

- Facilita articulaciones entre características del contexto y la experiencia formativa.
- Retroalimenta personal y colectivamente para el desarrollo de capacidades críticas.
- Maneja los contenidos en el plano conceptual y práctico.
- Domina un área del saber y es capaz de relacionarlo y contactarlo con la realidad del docente.
- Demuestra experiencia en el diagnóstico de los problemas asociado al contexto docente y su transformación en situaciones de estudio, análisis e investigación.
- Demuestra habilidad para la generación de aprendizaje grupal entre adultos, en cuanto a la mediación de las aportaciones y autonomía de los grupos para auto determinarse.
- Presenta habilidades de analizar, plantear preguntas, hipótesis, interpretar, entre otras. Es decir, todas aquellas habilidades que quiere potenciar en los participantes.

- **Del uso de instrumentos de evaluación**

El uso de instrumentos de evaluación permitirá, entre otros, identificar y definir cuáles son los objetivos que se pretenden y qué resultados se quiere lograr con la acción formativa.

- **Bitácoras de acompañamiento**

La bitácora de acompañamiento en la plataforma PSP corresponde a un documento donde se registra la opinión del Supervisor provincial, Encargado comunal, Equipos directivos EQD y docentes sobre las acciones formativas realizadas. Para que dicho registro responda a ciertos propósitos esperados en las acciones formativas, es necesario elaborar pautas de evaluación donde se determine claramente lo que se espera de la implementación misma de la capacitación. Dicha pauta puede elaborarse a partir de las rúbricas que se presentan en este documento y sería deseable que cada uno de los actores (SP, EC, EQD y docentes) utilizara pautas para evaluar las acciones formativas.

- **Uso de rúbricas**

En el siguiente apartado se presentarán tres rúbricas, con el objeto de evaluar el diseño, la ejecución y el Informe Pedagógico. Es importante señalar que los actores del proceso deben conocer lo que se está evaluando.

## **5. RÚBRICAS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ETAPA DE DISEÑO, EJECUCIÓN E INFORME PEDAGÓGICO**

La utilización de rúbricas para evaluar las distintas etapas de un proceso, en este caso los PSP, responde a la necesidad de aunar criterios y de explicitar los distintos niveles posibles de desempeño frente a tareas específicas, permitiendo emitir juicios respecto de dichas tareas propuestas o frente a situaciones naturales que se pretende observar.

La rúbrica es una herramienta poderosa para evaluar, porque clarifica cuáles son los objetivos que se esperan se cumplan y de qué manera pueden ser alcanzados. En este sentido, orientan para que se determine de manera específica los criterios con los cuales se va a medir y documentar el proceso a evaluar, permitiendo describir cualitativamente los distintos niveles de logro que se proponen alcanzar en una determinada tarea.

El propósito de la utilización de rúbricas para la evaluación es la mejora en el desempeño en las acciones formativas y se pretende que al utilizarlas se reduzca la subjetividad en la evaluación. A su vez, se pretende proporcionar, a los distintos actores, retroalimentación sobre sus fortalezas y debilidades en las áreas que deben mejorar y permitir que conozcan los criterios de calificación con que serán evaluados, pero, sobre todo, señalar el estándar de desempeño que reflejará la calidad

de lo que se espera. Finalmente, se espera proporcionar criterios específicos para medir y documentar el progreso de las tareas de los PSP.<sup>12</sup>

La rúbrica para evaluar el Diseño comprende tanto acciones previas a la elaboración del diseño como el diseño propiamente tal que el Encargado comunal presenta en la Plataforma PSP. Esto es, el análisis del Encargado comunal de los resultados de la Evaluación docente, las acciones que dicen relación con los acuerdos previos con los equipos directivos y docentes para determinar las necesidades del contexto y las evidencias que se entregan con respecto a ello. Así también, se evalúa el diseño mismo presentado por el Encargado comunal, las acciones de aprendizaje y las estrategias que suponen reflexión docente de la propia práctica, trabajo colaborativo, entre otros. Además, define que las acciones formativas se adecúen a los presupuestos y a los plazos estipulados.

La rúbrica para evaluar la ejecución comprende acciones previas a la etapa de ejecución que dice relación con establecer criterios para la contratación del Ejecutor. Evalúa el Programa del ejecutor que este presenta en la Plataforma PSP y las situaciones de aprendizaje que lo componen, todo ello contrastándolo con el diseño y con las orientaciones para las acciones formativas vigentes.

La rúbrica para evaluar el Informe Pedagógico se enfoca en el documento presentado por Encargado comunal en la Plataforma PSP, y considera aquellos aspectos solicitados en las etapas anteriores.

---

<sup>12</sup> <http://www.educarchile.cl/ech/pro/app/detalle?ID=217516>

## 5.1. Rúbrica - Evaluación del diseño

Dimensiones	Criterio	Nivel	
Análisis del diseño.	Consideración de los resultados de Evaluación docente referidos a los indicadores descendidos que presentan sus docentes.	Logrado	El análisis de resultados de la Evaluación docente considera los indicadores de ésta, abarcando el 100% de los indicadores críticos (nivel de logro básico o Insatisfactorio) que presentan sus docentes.
		Puede mejorar	El análisis de resultados de la Evaluación docente considera los indicadores de ésta, abarcando más del 60% de los indicadores críticos (nivel de logro básico o Insatisfactorio) que presentan sus docentes.
		No logrado	El análisis de resultados de la Evaluación docente considera los indicadores de ésta, abarcando menos del 60% de los indicadores críticos (nivel de logro básico o Insatisfactorio) que presentan sus docentes.
	Coherencia entre las actividades propuestas, la modalidad de trabajo y las horas asignadas para el logro de los objetivos.	Logrado	Todas las actividades propuestas presentan coherencia con la modalidad de trabajo y las horas asignadas para el logro de los objetivos.
		Puede mejorar	Las actividades propuestas en su globalidad presentan coherencia con la modalidad de trabajo y las horas asignadas para el logro de los objetivos, no obstante, algunas de ellas parecen no tener un vínculo directo.
		No logrado	Solo algunas de las actividades propuestas presentan coherencia con la modalidad de trabajo y las horas asignadas para el logro de los objetivos.
	Consideración de las competencias a desarrollar en los docentes en relación con el contexto de la comuna respaldado por la presentación de evidencias de los acuerdos entre el encargado comunal y los directivos y docentes.	Logrado	Considera en las actividades propuestas y su justificación la opinión de los equipos directivos y de los docentes respecto a las competencias a desarrollar en relación con el contexto de la comuna respaldado con la presentación de evidencias suficientes que corresponden a actas de las reuniones con los acuerdos de estos dos estamentos.
		Puede mejorar	Considera en las actividades propuestas y su justificación solamente la opinión de los equipos directivos o solamente la de los docentes respecto a las competencias a desarrollar en relación con el contexto de la comuna, respaldado con la presentación de evidencias como actas de las reuniones con los acuerdos los EQD o de los docentes.
		No logrado	En el diseño de las actividades propuestas las referencias a la opinión de los Equipos directivos y de los docentes respecto a las competencias a desarrollar por los docentes no se vincula directamente con el diseño o no se presentan, y las evidencias de las reuniones entre EQD y docentes no se vincula directamente con lo solicitado o no se presentan.

Dimensión	Criterio	Nivel	
Aprendizaje situado al contexto del aula y de la escuela.	Incorporación de estrategias para la reflexión docente de la propia práctica en el aula.	<b>Logrado</b>	En todas las actividades propuestas se considera la reflexión crítica de la propia práctica docente a través del acompañamiento al aula, la observación de clases y la discusión acerca de las buenas prácticas, se evalúa colectivamente los resultados del trabajo en el aula, identificando las metodologías más efectivas y se enfatiza el clima de confianza que incluye acuerdos y desacuerdos.
		<b>Puede mejorar</b>	En la mayoría de las actividades propuestas se considera la reflexión crítica de la propia práctica docente, sin embargo, se realiza solo acompañamiento al aula u observación de clases o se focaliza la discusión y reflexión en acciones más individuales que discusiones grupales.
		<b>No logrado</b>	Sólo en algunas de las actividades propuestas se considera la reflexión crítica de la propia práctica docente, sin focalizar las acciones en el acompañamiento al aula, ni la discusión acerca de las buenas prácticas docentes o la observación de clases.
	Incorporación de estrategias para la reflexión entre pares.	<b>Logrado</b>	En la todas las actividades propuestas se incorporan estrategias para fortalecer el aprendizaje entre pares, a través de la reflexión y el diálogo sobre concepciones de enseñanza-aprendizaje, se consideran actividades como: planificar unidades de aprendizaje colectivas, compartir experiencias exitosas y no exitosas, evaluar las propias creencias, desarrollar hipótesis acerca de nuevas metodologías y comprobarlas, entre otras actividades.
		<b>Puede mejorar</b>	Se consideran estrategias que promueven la reflexión y aprendizaje entre pares y el diálogo sobre concepciones de enseñanza-aprendizaje, no obstante, solo algunas actividades se relacionan con planificar unidades de aprendizaje colectivas o compartir experiencias exitosas y no exitosas o evaluar las propias creencias, o desarrollar hipótesis acerca de nuevas metodologías y comprobarlas.
		<b>No logrado</b>	Las actividades indirectamente se vinculan con estrategias que promuevan la reflexión y aprendizaje entre pares y el diálogo sobre concepciones de enseñanza-aprendizaje, más bien se focalizan en actividades pasivas o centradas en el relator del curso.

Dimensión	Criterio	Nivel	
Recursos y presupuesto	La calidad de la propuesta y la implementación del diseño está garantizada por la asignación de los montos adecuados a cada ítem ajustado al presupuesto MINEDUC y/o aportes municipales.	<b>Logrado</b>	Asegura la calidad y coherencia de la implementación del diseño asignando montos apropiados para cada actividad en relación con el número de horas, los honorarios, el material educativo y otros; todo ello ajustado a los montos que se poseen.
		<b>Puede mejorar</b>	Asegura en parte la calidad y coherencia de la implementación del diseño asignando montos generales a las actividades, sin necesariamente especificar número de horas, los honorarios, el material educativo y otros; todo ello ajustado en su globalidad a los montos que se poseen.
		<b>No logrado</b>	Los montos asignados son inapropiados para cada actividad en relación con el número de horas, los honorarios, el material educativo y otros; lo que no asegura la calidad y coherencia de la implementación del diseño.

Dimensión	Criterio	Nivel	
Plazos establecidos	Cumplimiento de plazos establecidos en la etapa de diseño	<b>Logrado</b>	Cumple con la entrega del diseño en la fecha establecida.
		<b>Puede mejorar</b>	Cumple con la entrega del diseño una semana después del plazo establecido.
		<b>No logrado</b>	Cumple con la entrega del diseño, más tarde que una semana del plazo establecido

## 5.2. Rúbrica - Evaluación de la ejecución

Dimensión	Criterio	Nivel	
Criterios de contratación del ejecutor	Elaboración por parte del EC de actas de acuerdos previas a la contratación del ejecutor con los EQD, y justificación y consideración criterios como experiencia en el contenido del programa, en procesos de aprendizaje adulto, el currículum académico, las evaluaciones en trabajos previos.	Logrado	EC elabora con los EQD actas de acuerdos previas a la contratación del ejecutor, señalando criterios que justifican la contratación y están referidos a la experiencia del ejecutor en el contenido del programa, al currículum académico, a la experiencia en procesos de aprendizaje adulto y a las evaluaciones en trabajos previos.
		Puede mejorar	EC elabora con los EQD, actas de acuerdos previas a la contratación del ejecutor, señalando solo algunos criterios que justifican su contratación y están referidos a la experiencia del ejecutor en el contenido del programa o al currículum académico o a la experiencia en procesos de aprendizaje adulto o las evaluaciones en trabajos previos.
		No logrado	EC elabora actas con los EQD que no se vinculan con la contratación del Ejecutor o no elabora actas de acuerdos, señala criterios indirectos o poco relevantes referidos para justificación de la contratación del ejecutor.

Dimensión	Criterio	Nivel	
Coherencia con el diseño PSP	Nivel de coherencia del programa del Ejecutor con el diseño presentado.	Logrado	Las actividades presentadas demuestran coherencia con la totalidad del diseño presentado con respecto a la duración, los objetivos, los contenidos y la metodología.
		Puede mejorar	Las actividades presentadas demuestran coherencia con la globalidad del diseño, sin embargo, algunas actividades se vinculan solo con la duración, los objetivos, el contenido o la metodología, quedando algunos aspectos poco vinculados.
		No logrado	Las actividades presentadas se vinculan indirectamente con el diseño presentado o no se vinculan a la duración, los objetivos, los contenidos y/o la metodología.

Dimensión	Criterio	Nivel	
Metodología	Propuesta de una metodología apropiada para el logro de los objetivos de cada actividad señalada en el diseño	Logrado	El programa presenta en la totalidad de las actividades una propuesta metodológica adecuada y pertinente para el logro de los objetivos propuestos.
		Puede mejorar	El programa presenta en su globalidad una propuesta metodológica adecuada y pertinente para el logro de los objetivos, no obstante, en algunas actividades no se vincula directamente con los objetivos propuestos.
		No logrado	El programa realiza una propuesta metodológica para las actividades, sin embargo, es poco adecuada y pertinente para el logro de los objetivos propuestos o se relaciona indirectamente con lo que se espera lograr.

Dimensión	Criterio	Nivel	
Evaluación Formativa	Propuesta de instrumentos de evaluación formativa apropiados para cada actividad.	Logrado	La propuesta considera, para la totalidad de las actividades, instrumentos de evaluación formativa adecuados y se relacionan directamente con el logro de los objetivos propuestos.
		Puede mejorar	La propuesta considera instrumentos de evaluación formativa que en términos generales son adecuados para el logro de los objetivos propuestos, no obstante algunos de ellos no se vinculan directamente con los objetivos propuestos.
		No logrado	La propuesta considera para las actividades instrumentos de evaluación formativa que se relacionan indirectamente o no se vinculan adecuadamente con el logro de los objetivos propuestos.

Dimensión	Criterio	Nivel	
Características de las situaciones de formación y aprendizaje.	Nivel de consideración de acciones de indagación e investigación por parte del docente, en las actividades programadas.	Logrado	El plan de actividades estimula frecuentemente que el/la docente investigue, indague, en diversas fuentes de información en relación con los contenidos propuestos y promueve la discusión de los resultados de la investigación o indagación y su relación con la práctica docente.
		Puede mejorar	El plan de actividades estimula en ciertas etapas que el/la docente investigue, indague, en relación con los contenidos propuestos y a veces lo relacione con la práctica docente.
		No logrado	El plan de actividades propone acciones focalizadas en hechos o teorías dadas y propone pocas o no propone actividades de investigación o discusión.
	Documentos y bibliografía entregada a los docentes.	Logrado	La totalidad de los documentos y la bibliografía entregados son actualizados, están directamente vinculados a las temáticas y contribuyen a ampliar la comprensión sobre ellas.
		Puede mejorar	Los documentos y la bibliografía entregados o son actualizados o están directamente vinculados a las temáticas o contribuyen a ampliar la comprensión sobre ellas.
		No logrado	Los documentos y la bibliografía entregados no son del todo pertinentes a las temáticas tratadas (desactualizados o descontextualizados a la realidad docente).
	Desarrollo de actividades para la comprensión del contenido por parte del docente.	Logrado	El plan de actividades presenta situaciones en que se promueve que el/la docente desarrolle una comprensión profunda y no superficial del contenido formativo. Esto se observa porque los temas tratados se amplían y se conectan con otros conocimientos, la información que se trabaja tiene sentido para el docente y puede relacionarla con sus propias experiencias y darle significado; además, el docente puede comunicar, representar y aplicar a situaciones diversas.
		Puede mejorar	En algunas situaciones del plan de actividades, se promueve que el/la docente desarrolle una comprensión profunda y no superficial del contenido formativo. En la globalidad de las actividades los temas tratados se amplían y se conectan con otros conocimientos, y se trabaja el sentido para el docente. Sin embargo, ciertas actividades tienden a la repetición más que a la comprensión profunda.
		No logrado	El plan de actividades se focaliza en la repetición de los conocimientos y pocas actividades promueven situaciones en que el/la docente desarrolle una comprensión profunda.

Dimensión	Criterio	Nivel	
Características de las situaciones de formación y aprendizaje.	Consideración de experiencias de trabajo colaborativo para generar buenas prácticas pedagógicas.	<b>Logrado</b>	El plan de actividades propone frecuentemente experiencias que promueven el trabajo colaborativo entre docentes a través de acciones como compartir saberes, experiencias exitosas y no exitosas, construcción de proyectos, planificación colaborativa, desarrollar hipótesis acerca de nuevas metodologías y probarlas.
		<b>Puede mejorar</b>	El plan de actividades propone en su globalidad experiencias que promueven el trabajo colaborativo entre docentes. Sin embargo, algunas de ellas no se vinculan directamente con el trabajo colaborativo, o propone acciones que se limitan a compartir experiencias sin desarrollar propuestas para aplicar o proyectar en el hacer lo reflexionado.
		<b>No logrado</b>	El plan de actividades propone acciones que tienden a focalizar la atención en el relator o no promueven el diálogo y el trabajo colaborativo entre docentes.
	Consideración de experiencias de observación de clases para generar buenas prácticas pedagógicas.	<b>Logrado</b>	El plan de actividades incentiva en la mayoría de las acciones la revisión y reflexión crítica de la práctica docente con actividades como observación de clases, tanto del mismo docente como de otros docentes, la discusión acerca de las buenas prácticas, la evaluación colectiva de los resultados del trabajo en el aula y la identificación de las metodologías más efectivas.
		<b>Puede mejorar</b>	El plan de actividades incentiva en términos globales la reflexión crítica de la práctica docente, y propone solo algunas acciones como la observación de clases, tanto del mismo docente como de otros docentes, sin embargo, no promueve la discusión acerca de las buenas prácticas o la evaluación colectiva de los resultados del trabajo en el aula.
		<b>No logrado</b>	El plan de actividades apunta a centrarse en el relator más que en la experiencia de los docentes o no incentiva la revisión y reflexión crítica de su práctica.

### 5.3. Rúbrica - Evaluación informe pedagógico

Dimensión	Criterio	Nivel	
Coherencia con el diseño.	Nivel de coherencia de las acciones de formación realizadas con el diseño.	Logrado	Evalúa la totalidad de las acciones de formación realizadas y contrasta la coherencia con lo propuesto en el diseño, haciendo referencia directa a las actividades, temáticas, metodología y evaluación.
		Puede Mejorar	Evalúa las acciones de formación realizadas contrastando globalmente la coherencia con lo propuesto en el diseño y/o en algunos casos las referencias son indirectas o poco claras.
		No Logrado	Evalúa las acciones de formación realizadas sin aludir al diseño o con referencias poco pertinentes o indirectas o que no responden a lo planteado en el diseño.

Dimensión	Criterio	Nivel	
Metas.	Nivel de logro de las metas alcanzadas por los docentes en el PSP.	Logrado	Describe el nivel de logro alcanzado por los docentes en cuanto a habilidades y contenidos adquiridos, entregando evidencias que se relacionan directamente con el nivel de logro, como reporte de evaluaciones formativas, análisis de la propia práctica por parte de los docentes y aplicación de lo aprendido al aula.
		Puede Mejorar	Describe el nivel de logro alcanzado por los docentes en cuanto a habilidades o contenidos adquiridos en términos globales, entregando evidencias que se relacionan indirectamente con el nivel de logro o reporta solo algunas, como reporte de evaluaciones formativas o análisis de la propia práctica por parte de los docentes y aplicación de lo aprendido al aula.
		No Logrado	Describe superficialmente los logros alcanzados por los docentes o no los reporta en cuanto a habilidades o contenidos adquiridos, menciona escasa evidencia o esta se relaciona indirectamente o no se relaciona con el nivel de logro alcanzado por los docentes.

Dimensión	Criterio	Nivel	
Características de las situaciones de formación y aprendizaje.	Nivel de consideración de la reflexión del/la docente de su propia práctica y del trabajo colaborativo.	Logrado	Evalúa si las acciones realizadas consideraron la observación de clases y el trabajo colaborativo como parte de las acciones formativas y, si corresponde, entrega evidencias como pautas de observación, acuerdos de los equipos, reflexiones colectivas de los docentes, planificaciones colectivas.
		Puede mejorar	Evalúa si las acciones realizadas consideraron la observación de clases o el trabajo colaborativo como parte de las acciones formativas y, si corresponde, entrega algunas evidencias como pautas de observación, acuerdos de los equipos, reflexiones colectivas de los docentes, planificaciones colectivas.
		No logrado	Menciona las acciones realizadas en cuanto a la observación de clases o al trabajo colaborativo, o no las menciona y las evidencias se relacionan indirectamente o no se relacionan con lo esperado.
	Nivel de consideración de acciones de indagación e investigación por parte del docente, en las actividades programadas.	Logrado	Evalúa las acciones realizadas con respecto a que el/la docente investigue, indague, considerando, si corresponde, las evidencias del uso de diversas fuentes de información en relación con los contenidos propuestos y la elaboración de conclusiones de la discusión y su relación con la práctica docente.
		Puede mejorar	Evalúa de manera parcial las acciones realizadas con respecto a que el/la docente investigue, indague, considerando, si corresponde, las evidencias del uso de diversas fuentes de información en relación con los contenidos propuestos y la elaboración de conclusiones de la discusión y su relación con la práctica docente.
		No logrado	Menciona acciones indirectas o no menciona respecto a que el/la docente investigue, indague, las evidencias que señala no se vinculan directamente con el uso de diversas fuentes de información por parte del docente en relación con los contenidos propuestos y no se da cuenta de la elaboración de conclusiones de la discusión y su relación con la práctica docente.

Dimensión	Criterio	Nivel	
Consideración de la opinión de otros actores.	Consideración de la evaluación de los equipos directivos y docentes en el informe de evaluación	Logrado	Considera la totalidad del reporte realizado por los Equipos directivos y docentes, y lo articula con el informe integrándolo a su evaluación.
		Puede mejorar	Considera aspectos globales del reporte realizado por los Equipos directivos y docentes o solo considera lo reportado por los equipos directivos o por los docentes, y su articulación con el informe se vincula indirectamente o no se vincula a la evaluación.
		No logrado	Considera solo lo reportado por los Equipos directivos o solo lo reportado por los docentes o lo que señala corresponde indirectamente o no considera ninguno de dichos reportes.

Dimensión	Criterio	Nivel	
Cumplimiento de fechas.	Nivel de cumplimiento de las fechas estipuladas por calendario	Logrado	Cumple con la entrega de la rendición financiera y pedagógica en la fecha establecida.
		Puede mejorar	Cumple con la entrega de la rendición financiera y pedagógica quince días después de la fecha establecida.
		No logrado	Cumple con la entrega de la rendición financiera y pedagógica un mes después de la fecha establecida.

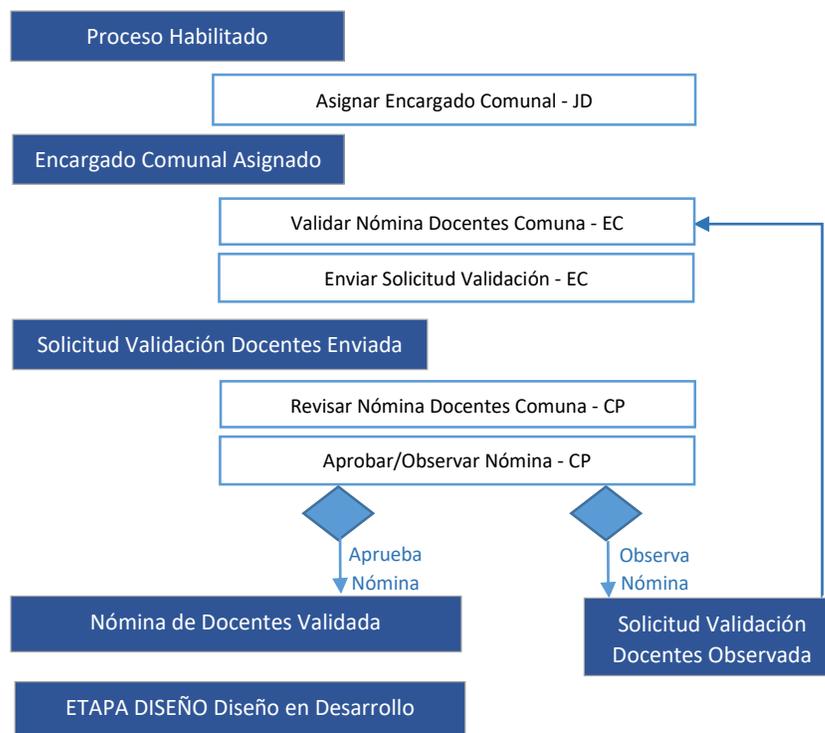
Dimensión	Criterio	Nivel	
Gestión.	Análisis de las buenas prácticas de gestión y propuestas de mejora.	Logrado	Se describen situaciones que dan cuenta de buenas prácticas y de aspectos que es necesario mejorar en la gestión de los PSP en todas sus etapas (diseño, ejecución, evaluación y rendición), como acuerdos, uso de pautas de evaluación, acciones para el cumplimiento de plazos, comunicación fluida entre los distintos actores del PSP, entre otros.
		Puede mejorar	Se describen situaciones que dan cuenta de buenas prácticas o de aspectos que es necesario mejorar en la gestión de los PSP en algunas de sus etapas (diseño o ejecución, o evaluación o rendición), señala acciones generales, sin embargo, algunas de ellas no se vinculan con buenas prácticas o aspectos a mejorar.
		No logrado	Las situaciones que dan cuenta de buenas prácticas o de aspectos que es necesario mejorar en la gestión de los PSP se señalan en términos generales sin dar cuenta de acciones específicas o no se señalan dichas situaciones.

## 6. Secuencias y Estados en la Plataforma PSP 2018

### 1. Prediseño

PREDISEÑO		
META	ACTORES	PERÍODO
Habilitar el sistema con las nóminas de docentes y encargados comunales responsables para el período.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equipo CPEIP</li> <li>DEPROV</li> <li>DAEM/Corporación</li> <li>Encargado/a Comunal</li> </ul>	Marzo - Abril

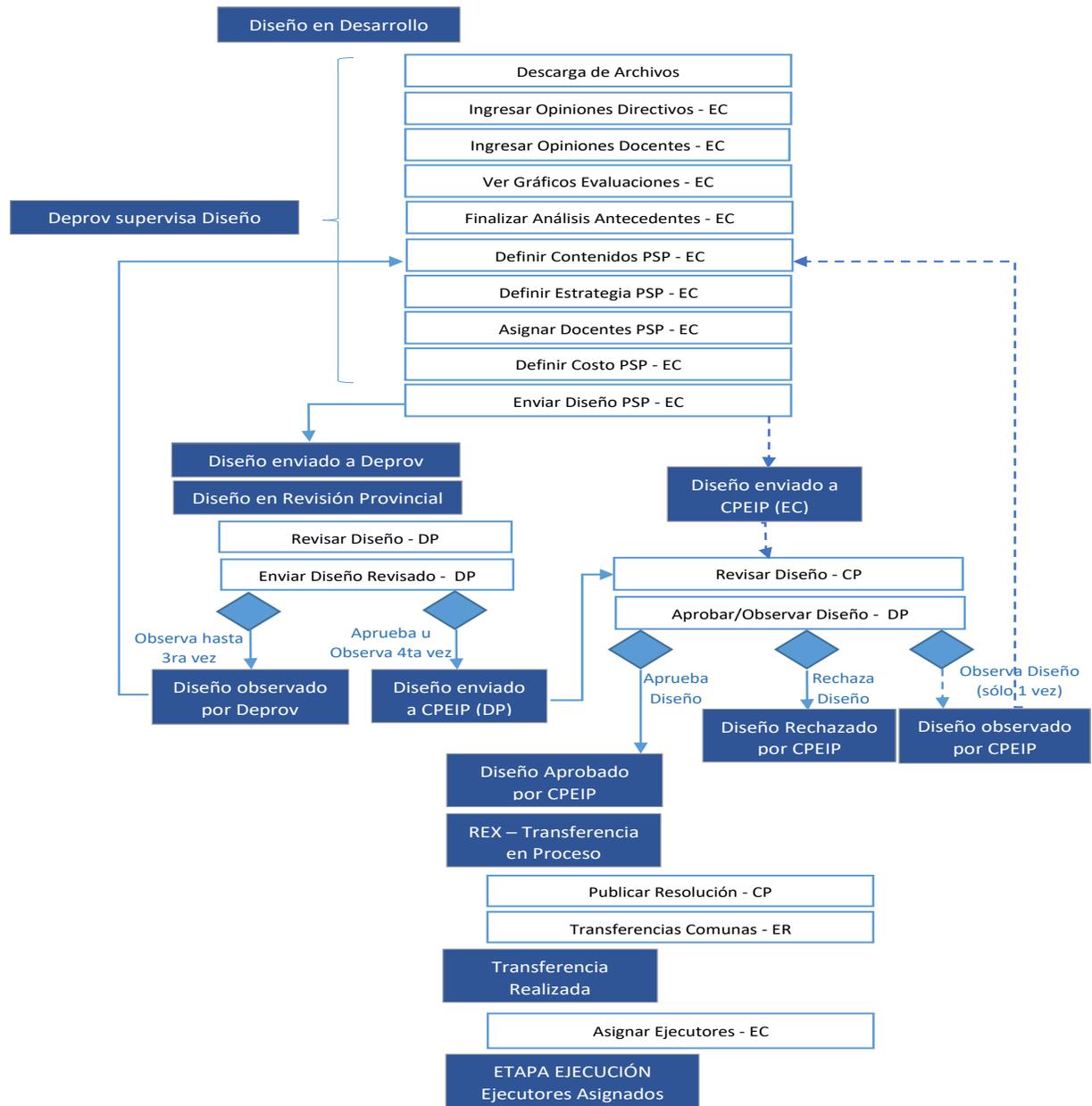
Ilustración 1: Secuencia Estados Etapa Pre-Diseño



## 2.. Diseño

DISEÑO		
META	ACTORES	PERÍODO
Diseñar Planes de Superación Profesional a partir de las necesidades locales y con participación de: docentes, equipos directivos, supervisores provinciales y encargados regionales de política docente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encargado Comunal</li> <li>Dirección Provincial</li> <li>Docentes</li> <li>Equipo CPEIP</li> <li>Equipo Directivo</li> </ul>	Abril

Ilustración 2: Secuencia Estados Etapa Diseño



### 3. Ejecución

EJECUCIÓN		
META	ACTORES	PERÍODO
Ejecutar los PSP conservando un registro permanente de las evidencias respecto a las acciones realizadas y del material pedagógico utilizado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutor</li> <li>• Encargado Comunal</li> <li>• Dirección Provincial</li> <li>• Docentes</li> <li>• Equipo Directivo Establecimientos</li> </ul>	Mayo - Octubre

Ilustración 3: Secuencia Estados Etapa Ejecución PSP

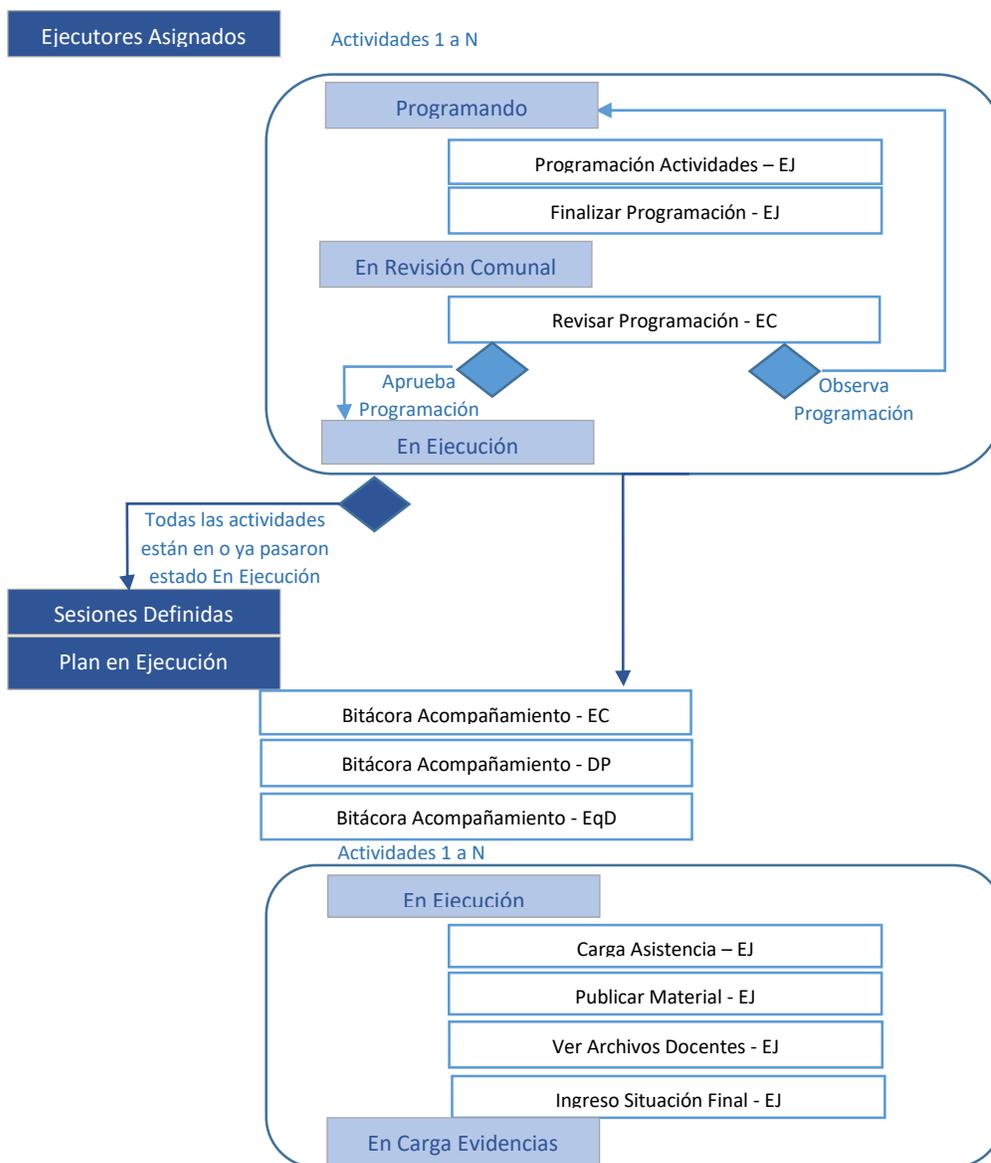
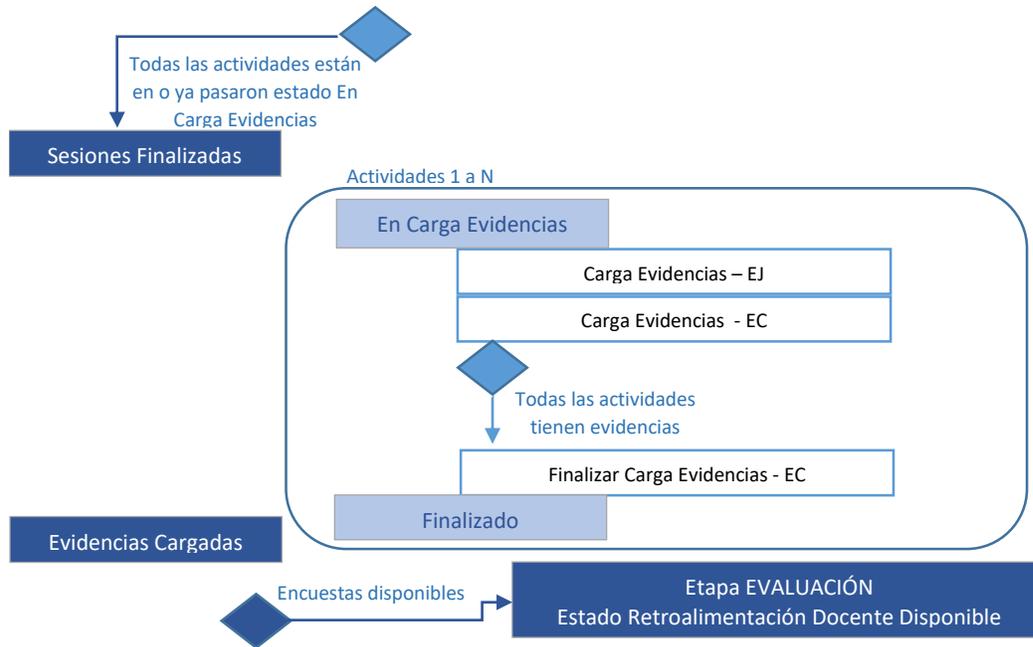


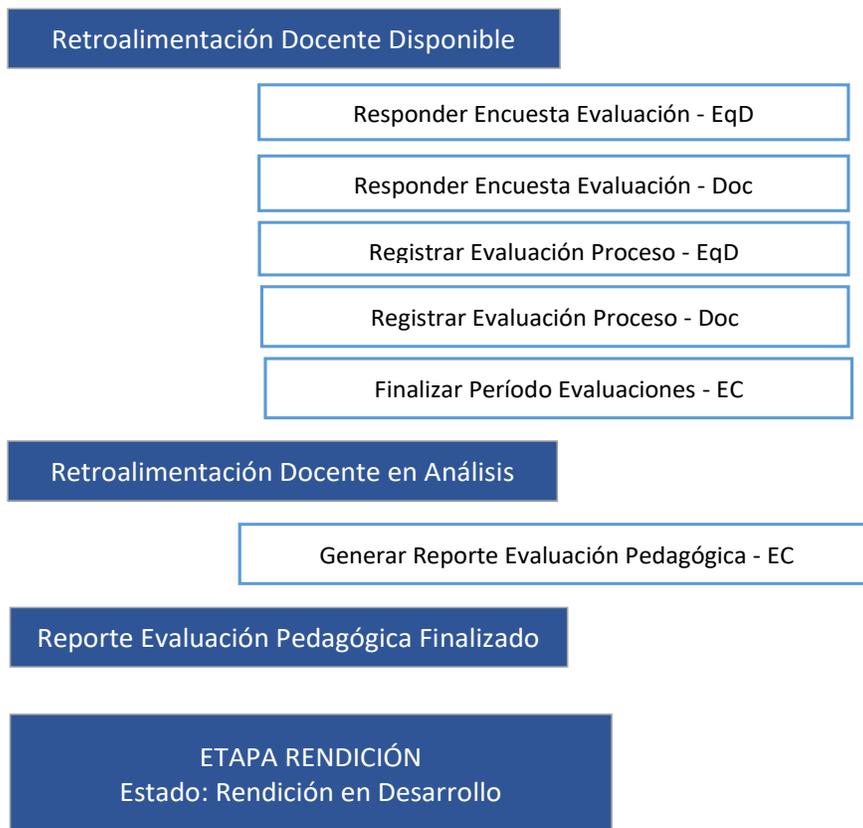
Ilustración 4: Secuencia Estados Etapa Ejecución PSP- continuación



#### 4. Evaluación

EVALUACIÓN		
META	ACTORES	PERÍODO
Obtener retroalimentación sobre los aspectos pedagógicos y de gestión en que los docentes han participado mediante el registro de las evaluaciones de docentes y equipos involucrados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejecutor</li> <li>• Encargado Comunal</li> <li>• Dirección Provincial</li> <li>• Docentes</li> <li>• Equipo Directivo Establecimientos</li> </ul>	Octubre Noviembre

Ilustración 5: Secuencia Estados Etapa Evaluación



## 5. Rendición

RENDICIÓN		
META	ACTORES	Período
Establecer el cumplimiento de todos los actos administrativos que permiten el cierre de los Planes de Superación Profesional, acreditando que no hay situaciones pendientes para periodos posteriores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>DAEM/Corporación</li> <li>Equipo CPEIP</li> </ul>	Noviembre

*Ilustración 6: Secuencia Estados Etapa Rendición.*

