

MANUAL DE USO DE LA RÚBRICA DE CERTIFICACIÓN. 2022

CRITERIO	INDICADOR	ORIENTACIONES AL CRITERIO
1: La acción formativa responde a requerimientos y orientaciones de la política pública del Ministerio de Educación.	1.1 Fundamentación de la acción formativa con los referentes curriculares vigentes pertinentes al perfil de los destinatarios. Ejemplo: Bases Curriculares, Decreto de evaluación, Orientaciones Curriculares, entre otros.	Definiciones a considerar: 1. Las políticas públicas pueden tener: - bajada normativa: Estos documentos son mandatos, son indicativos. (Leyes, decretos, resoluciones, bases curriculares). - bajada orientadora: No es un mandato, es un documento que orienta, que sugiere. (Marco de la Buena Enseñanza, Marco de la Buena Dirección y Liderazgo Escolar; Orientaciones sobre Evaluación en el Aula, etc.). 2. Los referentes curriculares son aquellos documentos emanados desde la unidad ministerial responsable de evaluación y desarrollo curricular a nivel nacional, que orientan o regulan los procesos educativos en el aula escolar. El tipo de referente a considerar, normativo u orientador, depende de los objetivos de la acción formativa. El referente curricular puede ser orientador o normativo , por ejemplo: ✓ Decreto 67. ✓ Orientaciones docentes para la evaluación en el aula (UCE). ✓ Evaluación en el Aula. Orientaciones para directivos (UCE). ✓ Orientaciones para la Implementación del Decreto 67/2018" 3. Dependiendo de la temática y del destinatario de la acción formativa, será la fundamentación y vinculación con el currículum que se debe entregar. Si la acción formativa está destinada a docentes que cumplen funciones directivas o técnico pedagógicas, los conocimientos o capacidades que se pretenden fortalecer, deben tener un enfoque pedagógico. Es la razón de ser del liderazgo y gestión directiva.

1: La acción formativa responde a requerimientos y orientaciones de la política pública del Ministerio de Educación.		Los referentes curriculares en general se asocian a los docentes en funciones de aula, sin embargo, en la línea de potenciar un liderazgo pedagógico del equipo directivo, la formación directiva debe tener al centro de la tarea la organización curricular, la implementación y el desarrollo del currículum y la normativa asociada. Ejemplo: fortalecer prácticas articuladas de enseñanza para el aprendizaje profundo; reflexionar con los docentes sobre los enfoques y énfasis curriculares en la enseñanza o en su evaluación. En el Marco de la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar¹, en la dimensión “Liderando los Procesos de Enseñanza Aprendizaje”, aparece el siguiente texto: <i>“Los equipos directivos guían, dirigen y gestionan eficazmente los procesos de enseñanza y aprendizaje en sus establecimientos educacionales, alcanzado un alto liderazgo pedagógico frente a sus docentes.”</i> Esto necesariamente implica, que la formación directiva y técnico pedagógica debe incorporar una vinculación con los referentes curriculares. Instrumentos Curriculares: Son todas aquellas herramientas o instrumentos que favorecen y/o apoyan la implementación del currículum y por consiguiente potencian el desarrollo del aprendizaje de las y los estudiantes del centro educativo. Son instrumentos curriculares, que cumplen esta función, todos aquellos que el Estado pone a disposición del sistema escolar como también todas las herramientas que el docente diseña, elabora y aplica, conjuntamente con los actores sociales, para realizar el proceso educativo de forma eficiente, es decir, permitir que las y los estudiantes alcancen satisfactorios niveles de logro de más y mejores aprendizajes de calidad prescritos o definidos en el currículum nacional. (UCE - Mineduc)
---	--	---

¹ MARCO PARA LA BUENA DIRECCIÓN Y EL LIDERAZGO ESCOLAR Mineduc, 2015.

1: La acción formativa responde a requerimientos y orientaciones de la política pública del Ministerio de Educación.	1.2 Fundamentación de la acción formativa con referentes orientadores y normativos ministeriales vigentes, pertinentes al perfil de los destinatarios. Ejemplo: Estándares, Marco de la Buena Enseñanza y Buena Dirección, Ley 20903, Ley de Inclusión, Orientaciones de Formación Ciudadana, Política de Educación Intercultural, Política Nacional de la Actividad Física Escolar, entre otros.	Este indicador solicita una fundamentación desde otros referentes ministeriales, diferentes al curricular recogido en el indicador anterior. Para seleccionar los mejores referentes, nuevamente son importantes el perfil del destinatario/a y las competencias que se quieren fortalecer y que la institución declara. La fundamentación puede ser evaluada en nivel: ✓ Destacado: - Dos referentes orientadores, uno normativo. - Dos normativos, uno orientador. - No puede presentar solo orientadores o normativos, ya que el indicador solicita los dos referentes. ✓ Satisfactorio: - Un referente orientador y uno normativo. - Dos orientadores - Dos normativos
---	---	---

CRITERIO	INDICADOR	ORIENTACIONES AL CRITERIO
2: La acción formativa presenta un diagnóstico de necesidades formativas contextualizadas de desarrollo profesional docente.	2.2 Diagnóstico de necesidades formativas en función del aprendizaje de las y los estudiantes y del contexto escolar. Por ejemplo: currículum nacional, resultados SIMCE, Ley de Inclusión; necesidades educativas del establecimiento, PME, PEI; categorización de la Agencia de Calidad, PADEM; entre otros.	En este indicador se debe considerar, que tanto la formación docente de aula, directiva, como técnico pedagógico tienen como centro el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. Es el sentido del apoyo al desarrollo profesional. El eje articulador de las actividades de formación para docentes de aula, deben ser experiencias relacionadas con: ✓ prácticas de aula: de planificación de la enseñanza, de retroalimentación, de interacción, de evaluación, de uso de los resultados de la evaluación; de acompañamiento a los estudiantes con dificultades; prácticas de colaboración y reflexión sobre prácticas pedagógicas o de innovación en el aula. El eje articulador de las actividades de formación para docentes en funciones directivas o técnico pedagógicas, deben ser experiencias relacionadas con: ✓ procesos institucionales de planificación curricular; ✓ construcción de sistema de apoyo a la docencia; observación en el aula; ✓ procesos de inducción a docentes que se incorporan a la comunidad educativa; ✓ criterios de evaluación; sistema de análisis de resultados de los estudiantes; sistema de apoyo al aprendizaje de los estudiantes; etc.

CRITERIO	INDICADOR	ORIENTACIONES AL CRITERIO
2: La acción formativa presenta un diagnóstico de necesidades formativas contextualizadas de desarrollo profesional docente.	2.3 Diagnóstico de necesidades formativas en función de la política de desarrollo profesional docente y referentes de la política educativa vigente. Por ejemplo: Ley N°20.903, Marco Buena Enseñanza, Marco Buena Dirección y Liderazgo Escolar, Currículum Nacional, Ley de Inclusión, entre otros.	El criterio 2.3, quiere identificar la relación entre las necesidades formativas identificadas en el diagnóstico y la Política de Desarrollo Profesional Docente y/o referentes regulatorios de la Política Pública vigente. La Certificación surge para garantizar que el apoyo formativo destinado a los docentes y directivos de nuestro país, genere aprendizajes profesionales. Los aspectos que dicen relación con el desarrollo profesional: ✓ Art. 11 de la Ley: Los contenidos formativos y las necesidades docentes. ✓ Art. 12 ter de la ley: Consideración de las necesidades docentes y resultados del Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Además, de favorecer la progresión en los tramos del sistema. ✓ Título II, párrafos I, II, III: Referido a Formación Local, Proceso de Inducción y Mentoría. ✓ Art. 19 de la Ley: Los 10 principios que enmarcan el Sistema de Desarrollo Profesional . Es necesario también, que aborde otras políticas públicas que sean pertinentes a la acción formativa. Por ejemplo: Ley de inclusión, Bases Curriculares de EPJA, Decreto 67, entre otros. La propuesta formativa puede presentar en el nivel destacado tres referentes: - 1 de desarrollo profesional docente y 2 de referentes regulatorios de la política pública. - 2 de desarrollo profesional docente y 1 referente regulatorio de la política pública. La propuesta formativa puede presentar en el nivel satisfactorio, dos referentes: - 1 referente de desarrollo profesional docente y un referente regulatorio de la política educativa vigente.

CRITERIO	INDICADOR		ORIENTACIONES AL CRITERIO
3: El diseño formativo describe las competencias / objetivos que desarrollarán los participantes en coherencia con el diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional docente.	3.1	Descripción de las competencias /objetivos de la acción formativa según una secuencia lógica del aprendizaje.	1. Competencia/objetivos: Las acciones formativas pueden diseñarse por competencias o por objetivos, dependiendo del requerimiento o solicitud que se haga desde el contratante o de la decisión de la institución. Ambas formas son aceptables. Este criterio considera en primer lugar que las competencias/objetivos se presenten en una secuencia lógica. Secuencia lógica: Dependiendo del enfoque de la propuesta, constituye la “lógica” de la representación que la secuencia alberga. Esta se caracteriza por ser una continuidad no aditiva, sino interrelacionada, estructurada progresivamente de manera tal que una actividad complementa y amplía la actividad anterior y por la evaluación se proyecta a la siguiente, siempre orientada a la competencia a lograr.² En un paradigma normativo sería una secuencia lineal donde el conocimiento se particiona, gradúa y acumula en función de su complejidad. En el paradigma crítico la representación sería un espiral donde el conocimiento avanza en extensión y profundidad, superando en cada vuelta el conocimiento anterior y permitiendo combinar redes conceptuales cada vez más ricas, bien conectadas, bien estructuradas y más funcionales. Pero, en ambos casos, se trata de linealidad (recta o parabólica). Las secuencias se refieren al orden específico que se da a los componentes de un proceso formativo. Por ello son un aspecto básico a considerar en las planeaciones de los programas formativos. En toda planeación, ya sea de curso, unidad o tema, es fundamental definir una secuencia, pues constituye el camino para alcanzar los aprendizajes esperados. Los componentes protagónicos en las

² Del Carmen, Luis (1996). *El análisis y secuenciación de los contenidos educativos*. ICE HORSORI.

3: El diseño formativo describe las competencias / objetivos que desarrollarán los participantes en coherencia con el diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional docente.			secuencias son las actividades debido a que se supone que, si el aprendiz sigue el camino lógico planteado, comprenderá y aprenderá. Existen secuencias ascendentes o descendentes, en cuanto a la dificultad temática; lineales o de espiral, utilizando una estrategia envolvente; que parten de hechos o problemas, que suponen una lógica diversificada de acuerdo a la reflexión de los participantes.; existen secuencias que van de lo personal a lo social; de lo concreto a lo abstracto; de prácticas reales a lo teórico. 2. Es importante considerar la magnitud de las competencias/objetivos declarados en relación con la modalidad y tiempo de ejecución de la acción formativa. (Se usará este elemento en el indicador 4.3) Ejemplo: ➤ Objetivo: Modificar prácticas docentes sobre evaluación de aprendizajes en el aula. ➤ Tiempo: 30 horas. ➤ Modalidad: e-learning. El modificar prácticas, es un objetivo que claramente en 30 horas no se logrará, entonces las competencias y objetivos deben ser proporcionales a la cantidad de horas y a la modalidad del curso.
	3.2	Relación de las competencias/ objetivos de la acción formativa con el diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional docente.	Identificar la coherencia entre las competencias/objetivos descritos y las necesidades diagnosticadas. Las competencias/objetivos que se describen son la respuesta de la formación, a un diagnóstico que la institución ha presentado, por lo tanto, la relación debe ser directa.

CRITERIO	INDICADOR		ORIENTACIONES AL CRITERIO
4: El diseño formativo es coherente con las competencias descritas y la política pública.	4.1	Argumentación del diseño formativo según un sustento teórico y pedagógico coherente con referentes de la política pública.	1. Evaluar Coherencia: Análisis evaluativo en función del grado de integración lógica de los distintos componentes, elementos y estructura de la acción formativa. ➤ Coherencia interna: El proceso formativo. ➤ Coherencia externa: En relación con las políticas públicas y referentes teóricos que fundamentan la acción formativa. 2. El sustento teórico y pedagógico, debe ser explicitado y desarrollado para generar el vínculo entre los componentes del diseño.
	4.2	Relación existente entre las competencias/objetivos con el diseño formativo y los contenidos.	Considerar que los diseños formativos, pueden tener variedad de estructuras. Las instituciones pueden ser innovadoras en esta materia. No estamos evaluando una estructura definida. Un diseño formativo, consta como mínimo de: ➤ Competencias/objetivos. ➤ Indicadores de evaluación ➤ Contenidos ➤ Propuesta metodológica. ➤ Plan de Evaluación. Sin embargo, estos elementos pueden organizarse de diversas maneras, lo importante es que exista y se describa el diseño y que este sea claro y coherente internamente. El evaluador considerará la descripción del diseño formativo para generar su juicio evaluativo.

CRITERIO	INDICADOR		ORIENTACIONES AL CRITERIO
4: El diseño formativo es coherente con las competencias descritas y la política pública.	4.3	Factibilidad del diseño formativo para implementarse en tiempo y modalidad.	Para evaluar este indicador, se debe tener presente la envergadura de lo comprometido, competencias/objetivos en relación con la modalidad y número de horas de la acción formativa. Los niveles de desempeño solicitan “evidenciar” la factibilidad de implementación, eso implica una organización temporal del diseño formativo factible en relación al número de horas de la acción formativa.
	4.4	Recursos y materiales diversificados según secuencia formativa y modalidad, para lograr las competencias/objetivos declarados.	En este indicador se espera que la propuesta presente recursos y materiales que respondan a la diversidad de docentes participantes de la acción formativa. No todos tienen las mismas habilidades, conocimientos y experiencias, por lo tanto, debe presentar rutas diversificadas, de manera que las oportunidades de lograr el aprendizaje sean equitativas. Accesibilidad universal: condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas, en condiciones de comodidad y seguridad, de la forma más autónoma y natural posible.³ Desde la perspectiva de la educación, el acento está puesto en la diversificación de la enseñanza. De acuerdo a Ainscow y Booth (2000), se refiere “al proceso de mejora sistemático del sistema y las instituciones educativas para tratar de eliminar las barreras de distinto tipo que limitan la presencia, el aprendizaje y la participación de los estudiantes en la vida de los centros donde son escolarizados, con particular atención a aquellos más vulnerables...”⁴ Desde la perspectiva de la formación docente, el principio es aplicable considerando la diversidad de trayectorias formativas y los diferentes contextos de desempeño en los que estos se desempeñan.

³ Normativa de Accesibilidad Universal. Decreto 50, marzo 2016. OGUC Chile

⁴ Orientaciones sobre Estrategias Diversificadas. División de Educación General, Ministerio de Educación 2017.

Criterio		Indicador	ORIENTACIONES AL CRITERIO
5. La propuesta metodológica del diseño formativo es coherente con el diagnóstico y los principios de desarrollo profesional docente. (artículo 19, Ley 20.903).	5.1	Propuesta metodológica del diseño formativo en función del diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional docente.	1. Propuesta metodológica: refiere a las estrategias y actividades formativas, secuenciadas en función de los contenidos y competencias/objetivos a desarrollar. Organizadas muchas veces por módulos o unidades. Considerar en el diseño y en la evaluación que la propuesta sea coherente con las necesidades que quiere desarrollar. Ejemplo: Si las competencias propuestas son trabajo colaborativo y reflexión, deben existir actividades declaradas, explicitadas y en progresión que promuevan ambas competencias. Las propuestas metodológicas no responden a una estructura predeterminada. Las instituciones en esto pueden innovar, pero lo importante es que: - Sean explicitadas por módulo o unidad y descritas en detalle en función del tiempo y modalidad. - Que respondan a los principios de la Ley 20.903. - Respondan a principios de formación de adultos. Que no sea escolarizante. 2. La propuesta metodológica en el caso de las acciones mixta y a distancia, deben responder a particularidades propias de la modalidad, en término de estrategias y herramientas. Revisar el documento “Criterios de Diseño y Evaluación en Espacio Virtual de Aprendizaje” (EVA).⁵ Uno de estos aspectos es el apoyo tutorial o “Sistema de Apoyo Tutorial” explicitado. Se entenderá por sistema tutorial al conjunto de procesos y relaciones a través de los cuales, se apoyará a los y las participantes del curso en su proceso de aprendizaje, mediante tutores y megatutores. El Sistema Tutorial debe considerar, al menos, los siguientes aspectos: - Perfil y rol de tutores y megatutores - Sistema de convocatoria y selección de los tutores y megatutores - Formación tutorial - Organización de aula virtual y proporción de tutor por aula.

⁵ “Criterios de Diseño y Evaluación en Espacio Virtual de Aprendizaje” (EVA). Elaborado por profesionales del CPEIP, 2019.

	5.2 Integrar metodologías activas para promover los principios de desarrollo profesional docente.	1. Metodología activa es un conjunto de estrategias y actividades (organizadas y planificadas) que “obligan” al participante a enfrentarse a situaciones donde es protagonista del proceso de aprendizaje, donde el conocimiento se adquiere observando y cuestionando la práctica real, contrastándola con la teoría; adquiere habilidades haciendo, diseñando, construyendo, recreando la práctica real; contrasta y prueba estrategias; analiza y toma decisiones, crea nuevas propuestas de aplicación y, sobre todo, comprueba el resultado de lo que ha hecho. 2. El diseño debe permitir el aprendizaje docente, por ello la didáctica formativa debe proponer diferentes acciones que se interrelacionan y facilitan la accesibilidad a los aprendizajes. Se espera, por lo tanto, especificidad en la propuesta metodológica. No es suficiente decir “reflexionaremos colaborativamente”. Debe explicitar ¿qué actividades hará para que eso suceda? ¿un taller? ¿qué preguntas planteará y qué productos se espera luego de realizado el taller? Las metodologías activas se deberán explicitar según sea la modalidad de la acción formativa: ✓ En el espacio virtual: debe estar la totalidad de actividades, foros, evaluaciones, tareas, etc. por unidad o módulo, según la estructura del curso, por lo tanto, es necesario comprobar que lo declarado en el formulario, se despliegue en plataforma. ✓ Una acción mixta: debe detallar el diseño tanto en plataforma, como las actividades presenciales. ✓ Una acción formativa totalmente presencial: debe explicitar las actividades que realizará por módulo en el tiempo de la presencialidad.
--	--	--

5. La propuesta metodológica del diseño formativo es coherente con el diagnóstico y los principios de desarrollo profesional docente. (artículo 19, Ley 20.903).	5.3	Estrategias diversificadas de enseñanza-aprendizaje en la secuencia formativa y/o didáctica.	1. Estrategias diversificadas: lo que se espera es que en la secuencia formativa y/o didáctica se expliciten “diversos” itinerarios formativos acordes a las competencias/objetivos descritos, al destinatario y a la modalidad de esta, de manera que todos los y las participantes puedan acceder al aprendizaje esperado. La secuencia formativa dice relación con la progresión general del diseño formativo. Es decir, la organización de los módulos o unidades y su distribución temporal. La secuencia didáctica, refiere al tratamiento específico de una temática en una clase o momento determinado de la acción formativa.
---	-------------------	---	--

CRITERIO	INDICADOR	ORIENTACIONES AL CRITERIO
6: La propuesta evaluativa del diseño formativo es diversificada y coherente con las competencias que desarrollarán los participantes	6.1 Procedimientos evaluativos diversificados de acuerdo con las competencias/objetivos y la propuesta metodológica.	- Los procedimientos evaluativos diversificados, dicen relación a las posibilidades que ofrece la acción formativa de evidenciar el aprendizaje logrado. - Se espera que los procedimientos sean nombrados y descritos, pero fundamentalmente que ofrezcan oportunidades diversificadas para: ➤ para evidenciar aprendizajes ➤ expresar la forma en que estos se han alcanzado, es decir, hacer análisis de la ruta realizada para lograrlo.
	6.2 Estrategias de retroalimentación en función de los procedimientos evaluativos	Retroalimentación: La retroalimentación es parte del proceso evaluativo de una acción formativa y, por lo tanto, debe ser explicitada en la propuesta. La retroalimentación es un proceso mediante el cual la información recogida en las observaciones directas o indirectas (a través de evidencias como elaboraciones, tareas, opiniones, etc.) es “devuelta” al docente; es decir “compartida, analizada y comprendida en conjunto”. (Basada en Leiva, Montecinos, & Aravena, 2017) Retroalimentación: Se entiende como un aspecto formativo de la evaluación, en la que dos o más participan de un proceso de observación profesional y reflexión. La forma en que la retroalimentación se desarrolla en una acción formativa que se quiere certificar, debe ser consecuente con principios de: ➤ Profesionalidad ➤ Participación ➤ Colaboración

6: La propuesta evaluativa del diseño formativo es diversificada y coherente con las competencias que desarrollarán los participantes	6.3 Instrumentos de evaluación diversos, según los procedimientos evaluativos, criterios y capacidades a desarrollar.	- <u>Instrumento evaluativo</u>: Es una herramienta concreta que contempla los criterios e indicadores a través de los cuales se emitirá un juicio sobre el desempeño observado. Por ejemplo: ➤ lista de cotejo, escala de apreciación, pauta de observación; hojas de registro. ➤ rúbricas ➤ pruebas - <u>Procedimiento</u>: Es la actividad que desarrollará el participante del curso, mediante la cual será evaluado. Por ejemplo, escribirá un ensayo, hará una disertación, generará un artefacto o un circuito, elaborará un informe, analizará un artículo, otros. Un procedimiento requiere un instrumento en donde se registre el desempeño observado.
	6.4 Requisitos de aprobación de los participantes de la acción formativa.	1. Para las acciones formativas que el CPEIP intenciona, los requisitos de aprobación están definidos por las áreas de formación, en sus intenciones de compra, TDR o Fichas de Catalogación, sin embargo, no solo se certifican las acciones formativas que define el CPEIP. Se debe considerar en este criterio, la ponderación que se le da a cada procedimiento evaluativo y la forma de cálculo de la nota de aprobación. Muchas veces se declara que un módulo tiene dos evaluaciones, una de 30% y otra de 70% y que la acción formativa tiene tres módulos. sin embargo, no se explica cómo se calcula la nota final de aprobación.

CRITERIO	INDICADOR	ORIENTACIONES AL CRITERIO
7: La institución demuestra experiencia en desarrollo profesional docente.	7.1 Nivel de experticia de la institución en investigación y ejecución de acciones similares a la acción formativa propuesta. Ejemplo de áreas de desarrollo docente: evaluación, currículum, conocimiento disciplinar, investigación; competencias socioemocionales, competencias colaborativas, reflexivas, entre otros.	1. Este indicador considera experticia de la institución en: ✓ investigación sobre la temática del curso que presenta para certificar, para lo cual debe referenciar estudios o investigaciones; ✓ ejecuciones de acciones formativas similares. El indicador refiere a “acciones formativas similares”. Al evaluar la similitud, considerar: ➤ destinatarios ➤ temática ➤ modalidad Las instituciones pueden no tener ejecuciones de acciones formativas similares, pero pueden tener publicaciones, investigaciones, etc. Eso también es un elemento a considerar en la evaluación. La modalidad es importante, ya que hay instituciones que pueden tener mucha experticia en cursos a distancia, pero no necesariamente en acciones presenciales (o viceversa) y las experiencias y capacidades de la institución son necesariamente otras.

			2. Los niveles de desempeño de este indicador, descritos en la “Rúbrica de Certificación”, mencionan “áreas de desarrollo profesional”. Las áreas de desarrollo profesional docente refieren a las dimensiones del quehacer docente y directivo. En algunos casos las prácticas son transversales, como la reflexión, colaboración, inclusión, etc. pero hay otras que son propias del perfil del destinatario. Por ejemplo: <table><tr><th>Docente</th><th>Directivo</th></tr><tr><td> - Planificación curricular - Evaluación de aprendizajes - Gestión de aula - Retroalimentación - Interacción en el aula - Conocimiento de los estudiantes </td><td> - Desarrollo e implementación del PEI - Planificación estratégica - Evaluación institucional - Organización curricular - Desarrollo profesional - Sistema de apoyo a los estudiantes - Convivencia escolar </td></tr></table>	Docente	Directivo	- Planificación curricular - Evaluación de aprendizajes - Gestión de aula - Retroalimentación - Interacción en el aula - Conocimiento de los estudiantes	- Desarrollo e implementación del PEI - Planificación estratégica - Evaluación institucional - Organización curricular - Desarrollo profesional - Sistema de apoyo a los estudiantes - Convivencia escolar
Docente	Directivo						
- Planificación curricular - Evaluación de aprendizajes - Gestión de aula - Retroalimentación - Interacción en el aula - Conocimiento de los estudiantes	- Desarrollo e implementación del PEI - Planificación estratégica - Evaluación institucional - Organización curricular - Desarrollo profesional - Sistema de apoyo a los estudiantes - Convivencia escolar						
	7.2	Historial de acciones formativas ejecutadas por la institución, similares a la propuesta presentada.	El indicador refiere a “acciones formativas similares”. Al evaluar la similitud, considerar: ➤ destinatarios ➤ temática ➤ modalidad				

CRITERIO		INDICADOR	ORIENTACIONES AL CRITERIO
8: La propuesta contiene un sistema de gestión que asegure la implementación de la acción formativa.	8.1	Procedimientos de coordinación institucional.	Lo que el indicador solicita es la descripción de un procedimiento de coordinación. En este aspecto, es importante considerar: ➤ aspectos académicos. ➤ aspectos administrativos. ➤ aspectos logísticos ➤ Al presentar este aspecto se debe considerar qué se hará, con quiénes, sobre qué aspectos de la acción formativa, con qué periodicidad y cuáles serán las evidencias de ese procedimiento.
	8.2	Roles y responsabilidades del equipo de trabajo institucional.	Al evaluar este aspecto, es necesario considerar: ➤ al definir el rol académico, se debe identificar la actividad, temática o módulo del cual será responsable. ➤ si la acción formativa es mixta o a distancia, debe necesariamente contar con un profesional encargado de plataforma. ➤ la cantidad de académicos debe ser proporcional a la duración y diversidad temática del curso.
	8.3	Plan de trabajo institucional de la implementación de la acción formativa.	1. El Plan de Trabajo puede ser sin formato, descriptivo, tipo texto o en un formato tipo Carta Gantt. No se evalúa el formato. Lo importante es que se expliciten en detalle todas las acciones a realizar, en función de tiempos, productos y responsables que aseguren la implementación. No refiere a la etapa de diseño.

CRITERIO	INDICADOR		ORIENTACIONES AL CRITERIO
9: La propuesta evidencia la pertinencia y disponibilidad de recursos humanos y materiales para la implementación de la acción formativa.	9.1	Antecedentes profesionales del equipo de trabajo pertinentes a la acción formativa propuesta.	1. Para el cumplimiento jurídico, los títulos profesionales son obligatorios, los grados académicos sin embargo son optativos y complementarios a la pertinencia que se quiere demostrar. 2. Los antecedentes de los formadores, deben ser pertinentes con la temática formativa. 3. La pertinencia del certificado de título o de grado académico que se presenta, no siempre es directa con la temática de la propuesta. Por eso es importante en el formulario, evidenciar la experiencia del profesional a través de investigaciones y estudios, publicaciones, participación como exponente en seminarios, etc. evidencias comprobables que complementan la experticia.
	9.2	"Infraestructura física y/o virtual disponible para la ejecución de la acción formativa propuesta."	1. Si la acción formativa es presencial, la infraestructura refiere a las condiciones óptimas para es ejecución. No es suficiente con nombrar el espacio, se requiere descripción de las condiciones del espacio formativo. 2. En el caso de la formación a distancia, la infraestructura estará dada por la plataforma que sostiene la propuesta. Se sugiere revisar el documento "Criterios de Diseño y Evaluación en Espacio Virtual de Aprendizaje" (EVA).

La propuesta presenta mecanismos de seguimiento y monitoreo.	10.1	Plan de seguimiento de la implementación de la acción formativa en función del plan de trabajo presentado.	1. El Plan de Seguimiento, pretende identificar de qué manera la institución se hace cargo de la buena implementación de lo comprometido, de acuerdo con el Plan de trabajo.
	10.2	Plan de contingencia para garantizar la ejecución de la acción formativa.	1. Frente a situaciones no esperadas, se debe indicar los procedimientos alternativos que tendrá la institución para enfrentar la contingencia. 2. Fundamentalmente refiere a cambios de fechas, sedes y académicos, pero manteniendo el perfil de estos últimos.
	10.3	Instrumento de evaluación de la satisfacción de la acción formativa .	1. La encuesta debe presentarse diseñada para la aplicación y si corresponde insertada en la plataforma formativa.