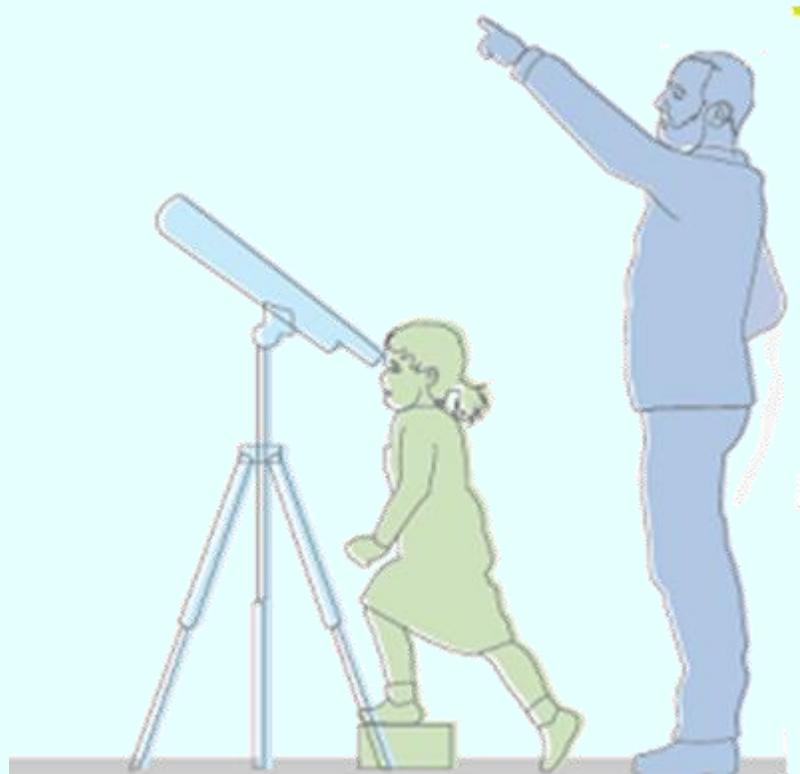


ORIENTACIONES PARA LA CERTIFICACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS



Unidad de Registro y Certificación de Acciones Formativas

ÍNDICE

I: Antecedentes	3
II: Marco Legal	4
III: Marco Conceptual	7
1. Principios del Sistema de Desarrollo Profesional Docente	7
2. Evaluación para la Certificación de Acciones Formativas	14
3. Diseño de acciones Formativas	21
4. Modalidades de una acción formativa:.....	26
IV: Marco Procedimental: Proceso de Certificación.....	31
1. Actores y responsabilidades.....	31
1.1 Equipo formativo:.....	32
1.2 Perfil de Evaluadoras/es de Certificación:	35
2. Requisitos para acceder a la Certificación de Acciones Formativas:	37
V: Instrumentos del Proceso de Certificación	45
1. Documentos orientadores y normativos de Certificación:	45
2. Descripción de Formularios:	46
VI: Seguimiento de Acciones Formativas.	48
1. Informe de ejecución.	48
2. Sanciones a los ejecutores de acciones formativas certificadas.....	49
VII: Registro Público de Acciones Formativas Certificadas.	50
VIII: Definiciones Importantes.....	51

I: ANTECEDENTES

La responsabilidad del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) en relación con la formación docente, ha estado definida desde sus desafíos fundacionales (Art. 50 Ley 16.617 año 1967). El perfeccionamiento de los docentes a lo largo de su ejercicio profesional ha estado regulada a través del tiempo, por diferentes normativas cuyo propósito fue asegurar la calidad de las instituciones formadoras y de los programas, cursos o actividades de perfeccionamiento que estas presentaban.

La Ley 19.070 de 1991, Estatuto Docente, definía las responsabilidades del Centro en torno a tres ejes de acción¹:

- ✓ Acreditar instituciones públicas o privadas para que puedan impartir perfeccionamiento válido para la asignación correspondiente a que tienen derecho los profesionales de la educación.
- ✓ Evaluar los programas o cursos de perfeccionamiento que ofrezcan las instituciones acreditadas.
- ✓ Llevar un registro de todos los programas o cursos que se ofrezcan a los profesionales de la educación presentados por las instituciones de educación superior autónomas, o las instituciones acreditadas para que tengan validez para impetrar la asignación de perfeccionamiento.

La Ley 20.903 del 2016, al modificar el Estatuto Docente refuerza estas líneas de acción y las vincula con otras (Formación inicial, Evaluación docente, Sistema de apoyo formativo, Sistema de Reconocimiento y Promoción) que surgen desde los desafíos que plantea el desarrollo social y educativo del país y el propio crecimiento institucional en torno a desafíos de la región (UNESCO, OREALC). Uno de los cambios importantes es que pierde vigencia la asignación de perfeccionamiento y Registro Público Nacional de Perfeccionamiento. En su reemplazo se genera el Sistema de Certificación, de acuerdo con las indicaciones de la Ley 20.903.

¹ Memoria Patrimonial del CPEIP 1967 – 2017. Aportes a la historia de la política educacional de los últimos 50 años en Chile.

El nuevo Sistema de Desarrollo Profesional Docente, definido en el Estatuto Docente, párrafo I del Título III del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 1996, define como propósito:

“Reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional, así como también ofrecer una trayectoria profesional atractiva para continuar desempeñándose profesionalmente en el aula.”



La Ley 20.903 garantiza que el Estado brinde acompañamiento y apoyo gratuito para potenciar las trayectorias profesionales, fortaleciendo las capacidades docentes y directivas, enfatizando la profesionalidad en la formación.

Este compromiso explicita el derecho de educadoras y docentes, en sus diferentes funciones, así como también de asistentes de la educación², a ser acompañados en su desarrollo profesional, con formación de **calidad y pertinencia**; concebida, diseñada e implementada como política formativa, a través de un sistema que provee formación y apoyo en las distintas etapas de la carrera profesional, con especial enfoque en las educadoras y docentes que prestan servicio en establecimientos aislados y rurales y en los profesionales que evidencian mayor necesidad de acompañamiento de acuerdo a evidencias recogidas en sus resultados de los procesos de reconocimiento.

El Sistema de Desarrollo Profesional tiene como propósito, de acuerdo con la Ley, el mejoramiento continuo del desempeño docente, mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre su práctica profesional, con especial énfasis en la

² Ley 21109 del 2018, que establece “El Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública”.

colaboración con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa. Debe considerar las necesidades que surgen de su función en un contexto particular, las necesidades derivadas del Proyecto de Mejoramiento Educativo, correlacionadas con el Proyecto Educativo del respectivo establecimiento y las asociadas a su contexto cultural y territorial.

El art. 19 de la Ley 20.903, que regula el “Sistema de Desarrollo Profesional docente”, indica que está constituido por:

- SISTEMA DE RECONOCIMIENTO Y PROMOCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.
- SISTEMA DE APOYO FORMATIVO.

Además, indica que este “sistema” deberá reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional y ofrecer “trayectorias profesionales atractivas para permanecer en el aula.” Este sentido de trayectoria profesional lo rescata como un continuo la definición de Estándares para la Profesión Docente recientemente publicados (2021):

Los Estándares para la Profesión Docente se levantan como una propuesta articulada compuesta tanto de estándares para el nivel de formación inicial (egreso) como para el nivel de desempeño. Concretamente, agrupan por un lado los Estándares Pedagógicos y Disciplinarios para la Formación Inicial Docente y por otro el Marco para la Buena Enseñanza, ahora estructurado en Estándares Pedagógicos para el Desempeño Profesional.



Imagen N°13: Sentido de Trayectoria.

³ Ilustración del Documento “Fundamentos Estándares de la Profesión Docente”. Documento interno.

Estos, entregan orientaciones para que el docente genere una práctica pedagógica que cree oportunidades de aprendizaje e interacciones que propicien la interculturalidad, la equidad de género y climas de aula inclusivos, participativos, democráticos y acogedores para todos los estudiantes. Desde su rol formativo los estándares se levantan como una guía para docentes en formación y en servicio, en cuanto a competencias que deben desarrollar para potenciar una educación de calidad, entendida como aquella que logra efectividad en el aprendizaje de sus estudiantes.

La dimensión formativa de los estándares se manifiesta, por ejemplo, en un referente para los liderazgos directivos en apoyo al desarrollo profesional docente a nivel local; puede ser una guía para el desarrollo de experiencias colaborativas y profesionalizantes al interior de las comunidades educativas. Del mismo modo, las instituciones formadoras pueden focalizar los diseños formativos en función de los estándares de desempeño, de manera de fortalecer las competencias, conocimientos, habilidades y disposiciones que se espera de los docentes.



El Nuevo Marco para la Buena Enseñanza (2021), admite adaptaciones para responder a la diversidad de los contextos educativos, tales como niveles, modalidades, disciplinas de enseñanza, sellos identitarios de los establecimientos educacionales, trayectoria docente. En este sentido, es un instrumento que sirve a todos los docentes del país, se establece como punto de referencia común a todo el sistema escolar respecto de lo que se considera un buen desempeño docente, lo que da coherencia a los procesos de toma de decisiones, diseño, implementación y evaluación de políticas de aseguramiento de la calidad de la profesión docente.

III: MARCO CONCEPTUAL

El proceso de **Certificación de Acciones Formativas** tiene como objetivo el asegurar que las propuestas formativas presentadas por las instituciones generen aprendizaje docente, concebido como un aprendizaje que incorpora y moviliza el conocimiento, las disposiciones y el hacer docente. Si bien el proceso tiene un aspecto administrativo y jurídico, porque considera un acto administrativo, su centro es eminentemente formativo.

Las propuestas formativas que aportan al desarrollo profesional, son respuesta a las necesidades profesionales diagnosticadas, al contexto de desempeño y se diseñan desde un paradigma formativo que considera los principios del Sistema de Desarrollo Profesional de la Ley 20.903 (Art. 19).

1. Principios del Sistema de Desarrollo Profesional Docente

El desarrollo profesional se comprende como un proceso de crecimiento profesional permanente. Es trascendental relevar el contexto, los procesos de reflexión y poner en relieve el aprendizaje colaborativo.

La formación para el desarrollo profesional que promueve el Centro, en el marco de los desafíos planteados en el Estatuto Docente, concibe al docente como un profesional reflexivo, capaz de recuperar el saber generado en la práctica junto a sus pares y con autonomía para generar conocimiento pedagógico. En consideración a esta concepción del docente, **los principios orientadores del Sistema de Desarrollo Profesional Docente deben incidir y transformar los diseños de acciones formativas.**

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente se inspira en los siguientes principios:

- ✓ **Profesionalidad docente:** el sistema promueve la formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes.

La profesionalidad docente se observa en la demostración de capacidades y toma de decisiones oportunas y pertinentes durante la acción educativa en situaciones de aprendizaje, donde el docente es capaz de construir solo y colectivamente un proyecto en referencia a los objetivos y el sentido ético de equidad y derecho, analizando sus propias acciones y avanzando en su autoaprendizaje y reflexión a lo largo de su vida profesional. Se puede entender como el paso de una profesión definida en la implementación de tareas a una profesión basada en la responsabilidad de los actores de pleno derecho, en el diseño, implementación y evaluación de su práctica.

- ✓ **Autonomía profesional:** el sistema propicia la autonomía del profesional de la educación para organizar las actividades pedagógicas de acuerdo con las características de sus estudiantes y la articulación de un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, conforme a las normativas curriculares, al respectivo proyecto educativo institucional, a las orientaciones legales del sistema educacional y a los programas específicos de mejoramiento e innovación. La formación para la autonomía en el ejercicio reconoce las capacidades profesionales docentes en un contexto de autoridad y corresponsabilidad en la producción y socialización de un conocimiento pedagógico reconstruido en la práctica y cimentado en su propia agenda de formación para el desarrollo.

- ✓ **Responsabilidad y ética profesional:** el sistema promueve el compromiso personal y social, así como la responsabilidad frente a la formación y aprendizaje de todos los estudiantes, y cautela el cultivo de valores y conductas éticas propios de un profesional de la educación.

Estas conductas propias que promueve la formación en servicio ponen en el centro el derecho al aprendizaje de todos y todas sus estudiantes, en un aula inclusiva, de valoración de la diversidad social y cultural y en una comunidad de pares que se nutre al construir y compartir una visión sobre el sentido educativo y de desarrollo personal, social en la acción educativa.



Desarrollo continuo: el sistema promueve la formación profesional continua de los docentes, de manera individual y colectiva, abordando 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 y el desarrollo de competencias personales e interpersonales para el ejercicio de la docencia.

La formación para el desarrollo se genera en dos planos complementarios: tanto en la política de desarrollo nacional docente como en el apoyo a la mejora en el contexto de desempeño escolar. En este sentido recoge la participación de la comunidad docente y la detección de sus necesidades formativas para abordar el apoyo sostenido de la mejora continua. Los Planes Locales de fortalecimiento escolar deben considerar el uso orientado de recursos y un liderazgo participativo, de educadores y educadoras, profesores y profesoras que renuevan y amplían el compromiso ante los propósitos de la enseñanza y su rol como agentes educativos. Estos planes deben incorporar acciones a través de las cuales se desarrollen o adquieran críticamente el conocimiento, las habilidades y la inteligencia emocional esenciales para el buen actuar profesional, la planificación y práctica con niños, jóvenes y pares profesionales, en un arco de mejora continua.



Innovación, investigación y reflexión pedagógica: el sistema fomenta la creatividad y la capacidad de innovación e investigación vinculadas a la práctica pedagógica, contribuyendo a la construcción de un saber pedagógico compartido.

La acción profesional se articula con el desarrollo del conocimiento en el contexto, reconociendo su carácter dinámico, de modo que las decisiones pedagógicas se validan como tales en procesos reflexivos, de colaboración en el abordaje de las problemáticas, la generación de innovaciones y las transformaciones de prácticas, que

requieren del vínculo entre las definiciones educacionales generales y el proyecto educativo, los marcos de actuación curricular y profesional y la coherencia de estos referentes con las mejoras asociadas a los fines y las responsabilidades profesionales.



Colaboración: se promoverá el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación, tendiente a constituir comunidades de aprendizaje, guiadas por directivos que ejercen un liderazgo pedagógico y facilitan el diálogo, la reflexión colectiva y la creación de ambientes de trabajo que contribuyen a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.

- El modelo de formación para el desarrollo profesional docente intenciona el aprendizaje colaborativo que considera al centro educativo y a la comunidad de profesores como un espacio efectivo de desarrollo profesional.
- La reflexión docente, compartida y centrada en el mejoramiento de los procesos de enseñanza, como también los procesos institucionales, permite: la autoobservación de las prácticas, escuchar, compartir y aprender de las experiencias de otros/otras, motiva el cambio de prácticas a través de la validación de los pares, lo que permite correr riesgos, innovar; genera espacios para el levantamiento de criterios compartidos sobre los procesos y proyectos educativos de la institución. Aporta a la construcción de un discurso educativo común, que da sustento a un estilo particular de enseñanza.
- Permite el reconocimiento de debilidades y fortalezas, en un ambiente de confianza.



- ✓ **Equidad:** La comunidad educativa está llamada a favorecer estas condiciones para una educación significativa universal y de desafíos para el desarrollo docente. El sistema propenderá a que los profesionales de la educación de desempeño destacado ejerzan en establecimientos con alta proporción de alumnos prioritarios, de modo de ofrecer mejores oportunidades educativas a dichos estudiantes. Este propósito es expresión del interés superior de otorgar condiciones aseguradoras para que los y las estudiantes, como sujetos de derecho, participen en contextos educativos en que prime la centralidad de la calidad de los aprendizajes.

- ✓ **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.
 - La participación docente, desde la perspectiva del desarrollo profesional, debe avanzar hacia espacios que superan los límites del aula y las temáticas asociadas a la enseñanza, lo que define al docente como un instrumentalizador del currículum. Se requiere de docentes que aborden responsablemente también los aprendizajes y las tareas de la escuela frente a las familias y las comunidades como también la clásica división entre los que piensan y los que hacen, entre los que planifican y los que ejecutan para mejorar la calidad del trabajo profesional.
 - El desempeño docente, desde una visión renovada e integral, puede entenderse como la movilización de capacidades profesionales, comprendidas su disposición personal y su responsabilidad social donde: articula relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participa en la gestión educativa; se promueve el fortalecimiento de una cultura institucional democrática, se generan condiciones para intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, cuyo centro es la promoción en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida.

- Desde esta perspectiva la participación puede comprenderse en tres dimensiones incidentes en el desarrollo de la organización escolar: dimensión de los aprendizajes, comprendida como la dimensión fundamental y central de la profesionalidad docente; de la gestión educativa, aborda el sentido de responsabilidad y liderazgo compartido en las escuelas; y, la dimensión de las políticas educativas, tanto escolares como locales, refiere a la participación en su formulación, implementación y evaluación.

✓ **Compromiso con la comunidad:** el sistema promoverá el compromiso del profesional de la educación con su comunidad escolar, generando así un ambiente que propenda a la formación, el aprendizaje y desarrollo integral de todos los estudiantes.

- El compromiso profesional con los objetivos institucionales declarados en el Proyecto Educativo Integral se expresa de diferentes formas, fundamentalmente en la formación y promoción integral de sus estudiantes, donde su liderazgo y respeto por la dignidad humana se expresa en la particular consideración a la diversidad. Precisar lo que se comprende como compromiso y su relación con la profesionalidad es gravitante para lograr una mirada comprensiva del desarrollo profesional en un escenario de cambio educativo.
- Las particularidades del compromiso se evidencian en "profesores que creen firmemente que pueden marcar una diferencia en el aprendizaje y resultados de sus estudiantes por lo que ellos son, lo que ellos saben y cómo ellos enseñan" (Day, 2007: 254); asimismo los profesores comprometidos tienen la certeza de que tanto ellos -su identidad- como su trabajo -conocimiento pedagógico, disciplinar, profesional-; las estrategias de enseñanza que utilizan, así como también sus creencias, actitudes y valores, tendrán un impacto significativo en sus alumnos e instituciones en las cuales trabajan (Day, 2007, 2009; Sammons et al, 2007). Es parte del desarrollo de las capacidades del docente potenciar el espacio de autonomía dentro y fuera del aula y la responsabilidad del estudiante frente a su

propio aprendizaje, del que se generen nuevos sentidos e innovaciones producto de interacciones pedagógicas.⁴

- El compromiso es una dimensión descriptible que puede ser clarificada por cada comunidad educativa, respondiendo a las particularidades de su contexto y que se asume como aprendido en interacción con otros, lo que hace directa referencia a su carácter situado (Abd y Ngrah, 2010; Crosswell y Elliott, 2004); por lo tanto, no puede ser considerado como lujo, adorno, posesión o competencia de solo unos pocos profesores, ya que es esencial para una buena enseñanza y, en consecuencia, por incómodo que pueda parecer, está en el centro de lo que ella es (Day, 2006).
- Este compromiso con la comunidad se intencionará en los procesos de formación docente y directiva del Centro y se entenderá como marco de análisis para su explicitación el Proyecto Educativo Institucional.



⁴ Texto extraído de “Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio”. Fuentealba e Imbarack. Pag. 261. Valdivia 2014

2. Evaluación para la Certificación de Acciones Formativas

El Modelo de Evaluación y Certificación de Acciones Formativas, establece las indicaciones y orientaciones que permiten reconocer las características y condiciones adecuadas de los diseños formativos que promueven el desarrollo profesional de los docentes.

A partir de la revisión de los aspectos reseñados en la Ley del Sistema de Desarrollo Profesional Docente y la revisión de la literatura nacional e internacional respecto a la materia, el Centro ha definido la concreción de la calidad y pertinencia de las acciones formativas, en **dimensiones y criterios** que configuran los elementos estructurantes del instrumento evaluativo:

La **calidad** de una acción formativa se define por:

- ✓ La consideración de los Principios de la Ley en el diseño formativo.
- ✓ La colaboración como una estrategia que potencia el desarrollo profesional.
- ✓ El uso del conocimiento y experiencia profesional como insumo de la reflexión profesional.
- ✓ La promoción de la autonomía profesional, dentro de un marco de mejoramiento institucional.
- ✓ La problematización del saber docente. Vinculación de la observación y reflexión crítica sobre la propia práctica.
- ✓ La aplicabilidad de los aprendizajes en el contexto real de la enseñanza.
- ✓ La transformación de prácticas, hacia el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.
- ✓ La promoción del compromiso con el propio desarrollo profesional y con el aprendizaje de la comunidad educativa.
- ✓ El aporte a la trayectoria profesional.

La **pertinencia** de una acción formativa se define por:

- ✓ **Ámbito personal:** las necesidades y motivaciones docentes; consideración al sentido de trayectoria personal y profesional; valoración del conocimiento docente generado a través de las interacciones y reflexiones sobre el actuar y el saber.
- ✓ **Ámbito local, social-territorial:** consideraciones a las singularidades del contexto de desempeño del docente; consideraciones a las necesidades y posibilidades del territorio.
- ✓ **Plano curricular:** refiere a la vinculación de la formación con el mejoramiento continuo de los aprendizajes de los estudiantes en el marco del currículum nacional.
- ✓ **Plano pedagógico:** desarrollo de competencias disciplinares, pedagógicas y didácticas; desarrollo de competencias directivas para el aprendizaje de la organización escolar.
- ✓ **Plano de la política pública:** normativa y orientadora.

DIMENSIONES DEL MODELO DE EVALUACIÓN DE ACCIONES FORMATIVAS



Fig. 1 – Dimensiones de calidad y pertinencia.

El Modelo de Evaluación para la certificación de acciones formativas, se estructura en función de estas cuatro dimensiones. Cada dimensión viene asociada a una cantidad de criterios que se despliegan en indicadores con sus correspondientes niveles de desempeño. El sentido de estos es explicitar los mínimos deseables para poder ejecutar una acción formativa respondiendo a la calidad y pertinencia esperada.

DIMENSIÓN CONTEXTUALIZACIÓN.

La formación debe considerar la interacción entre una práctica contextualizada y el cuestionamiento guiado sobre la propia experiencia docente. Una formación contextualizada será la que motive relaciones del conocimiento con el contexto y prácticas reales del individuo, que lo lleve a movilizar sus concepciones, creencias y conocimiento, a través del diálogo profesional entre pares, examinando las situaciones de otros contextos, analizando sus contradicciones y encuentros.

La pertinencia de una acción formativa debe considerar las necesidades del docente y del contexto, entendido este como las necesidades institucionales en donde se desempeña el docente. El aprendizaje docente se realiza en un espacio educativo determinado y se genera producto de las interacciones con otros, ya sean las/los estudiantes, apoderados, docentes y directivos de la misma comunidad educativa.

La Dimensión Contextualización responde a los siguientes criterios:

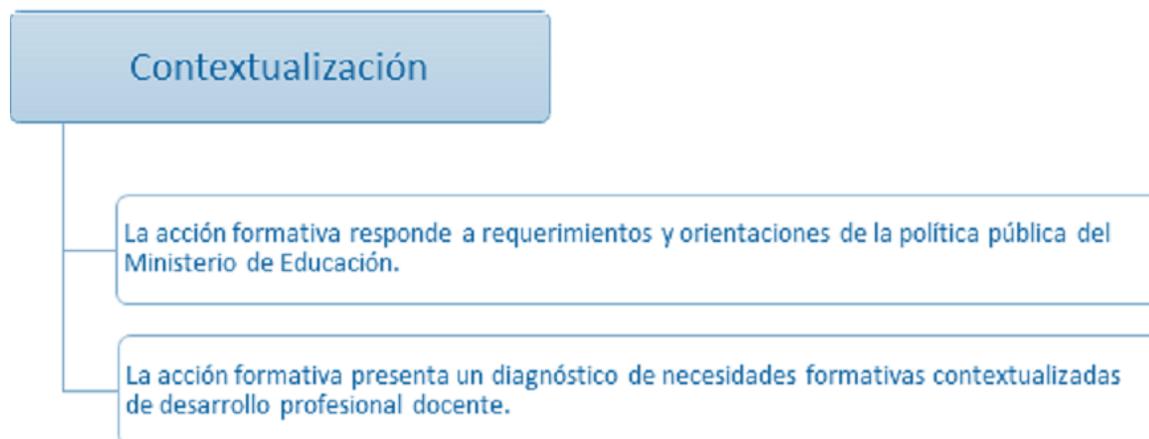


Fig. 3 – Criterios Dimensión Contextualización

DIMENSIÓN DISEÑO FORMATIVO.

El enfoque formativo que intenciona el Centro, explicitado en los Principios del Sistema de Desarrollo Profesional, determinan las características del diseño de una experiencia formativa que aporta al desarrollo profesional del docente.

La propuesta debe considerar la articulación y organización de los diferentes componentes de una experiencia de aprendizaje profesional para el desarrollo de las competencias/objetivos comprometidos.

Los componentes mínimos que debe considerar son:

- contenidos actitudinales, procedimentales, conceptuales;
- estrategias, actividades, recursos diversificados;
- metodología detallada que propicie un ambiente de aprendizaje entre profesionales adultos, coherente con los principios de desarrollo profesional (Art. 19 del Estatuto Docente).
- procedimientos e instrumentos de evaluación;
- criterios de diseño instruccional en relación con la modalidad y el tiempo de la acción formativa.

La profesionalidad que se quiere promover pone al centro de la formación, el desarrollo de la capacidad de investigar la eficacia de las propias prácticas en el cotidiano hacer docente o directivo. Eso implica aprender a observar en profundidad, analizar con criticidad los resultados, identificar factores, causas y buscar soluciones posibles para nuevos escenarios de aplicación. Una acción formativa de calidad debe ser capaz de fortalecer esta capacidad investigativa en la acción, lo que ayudará a la autonomía profesional en cualquier escenario de actuación profesional.

Elementos determinantes de la calidad, son los espacios que se diseñen para la reflexión y colaboración entre pares, conectados siempre con las prácticas auténticas y los contextos de desempeño de los/las docentes.

Esta dimensión considera los siguientes criterios:

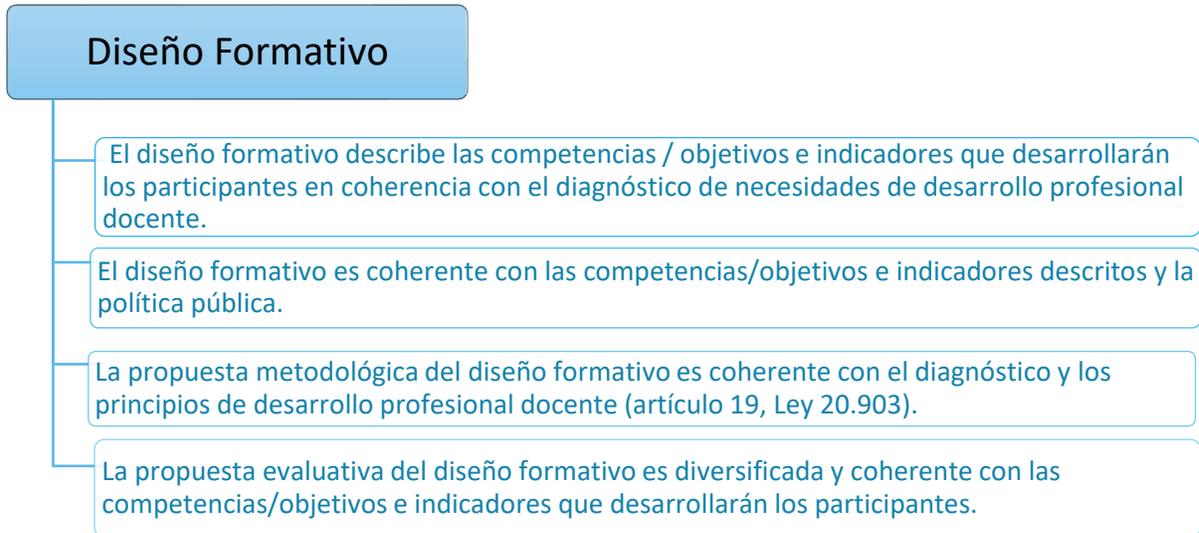


Fig. 4 – Criterios Dimensión Diseño Formativo.

DIMENSIÓN CONDICIONES ORGANIZATIVAS Y DE GESTIÓN.

El diseño de una acción formativa requiere necesariamente considerar las condiciones organizativas y de gestión que hagan viable su implementación. Estas condiciones deben asegurar la administración de recursos y coordinaciones de la institución proveedora de manera adecuada, para el logro de los objetivos a cumplir.

La modalidad de la acción formativa determinará el tipo de recursos que se deben disponer, ya sea en el espacio virtual o presencial.

Los criterios que considera esta dimensión son:

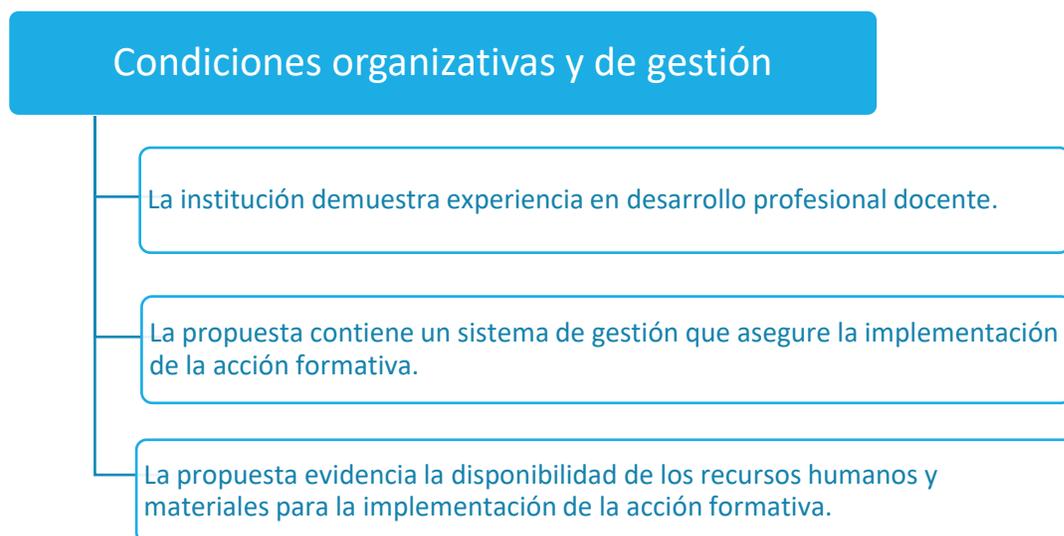


Fig. 5 – Criterio Dimensión Condiciones organizativas y de gestión.

DIMENSIÓN SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN.

Las acciones de formación docente en servicio se desarrollarán a lo largo de un periodo determinado de tiempo. La institución debe diseñar los mecanismos administrativos y técnicos que le permitirán monitorear y asegurar la implementación de la acción formativa según lo comprometido en el diseño que se ha certificado.

Esta dimensión considera el siguiente criterio:

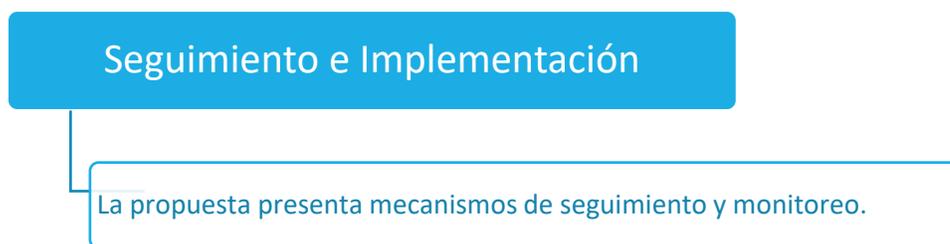


Fig. 2 – Criterio Dimensión Implementación.

3. Diseño de acciones Formativas

El diseño de una acción formativa, independientemente de su modalidad (presencial, mixta o a distancia), debe ser objeto de planificación por parte de los especialistas en la materia, para asegurar la progresión del aprendizaje profesional.

Antes de iniciar el proceso de elaboración o diseño, se debe tener en cuenta la definición del enfoque formativo. Desde la perspectiva de la Ley 20.903, el enfoque debe estar asociado a los principios establecidos para el desarrollo profesional docente (Art. 19, del Estatuto Docente). Estos Principios, se alinean con el enfoque constructivista del aprendizaje docente, con los principios del aprendizaje y formación entre adultos⁶ y con un fuerte componente social-comunicativo de la pedagogía o aprendizaje situado⁷.

Este enfoque formativo orienta las decisiones que el formador de formadores debe realizar, en la etapa de producción o diseño de una acción formativa.

Para el demandante (quien define el requerimiento o solicita la acción formativa) o para el oferente (quien diseña o ejecuta una acción formativa), los siguientes aspectos, pueden orientar la toma de decisiones:

- a. **Determinación de necesidades:** el origen de la acción formativa en esta primera etapa es fundamental y debe asegurar que ella nazca desde las necesidades de las y los participantes, de la comunidad educativa, a la vez que se funde en las políticas públicas, requerimientos locales y/o regionales.

Diseñar la formación representa un proceso que parte por el estudio de la situación actual de desempeños de las/los destinatarios. Si bien en el momento del diseño o planificación del programa formativo no se conocen los destinatarios reales, es necesario y posible la caracterización genérica del perfil del destinatario de la formación a diseñar. Eso implica utilizar información disponible en el sistema (estadísticas de estudios, investigaciones;

⁶ Walker R, Montero L. PRINCIPIOS GENERALES DE LA EDUCACION DE ADULTOS. Revista Chilena de Medicina Familiar. Diciembre 2004.

⁷ NIEMEYER, B. (2013). "El aprendizaje situado: una oportunidad para escapar del enfoque del déficit". Revista de Educación, 341. Septiembre-diciembre 2006, pp. 99-121

información liberada de resultados de evaluación docente o prueba diagnóstica nacional, entre otros.) para caracterizar genéricamente al destinatario.

Para cualquier proceso formativo es necesario establecer el punto de partida, la línea de base. Posteriormente, una vez se haya definido la matrícula, se podrá cotejar este diagnóstico genérico con un diagnóstico situado, real, que permita adecuar la propuesta formativa a las necesidades reales diagnosticadas.

En síntesis, el diagnóstico de necesidades de los destinatarios determina las competencias/objetivos que orientarán el diseño formativo. De allí la importancia del diagnóstico para determinar las posibilidades reales de transformación de prácticas a realizar.

- b. **Definición del perfil de egreso:** una vez clarificada la necesidad que se abordará en la propuesta formativa, se debe explicitar el perfil de egreso, y con ello las competencias clave que se espera desarrollen las y los participantes. Es aquí donde se determina el nivel de profundidad de desarrollo de dichas competencias, a la vez que se comienzan a delinear las estrategias que pudieran apoyar dicho desarrollo.

Los compromisos que se explicitan al determinar el perfil de egreso son fundamentales, ya que se constituirán en la brújula de la acción formativa. Las competencias/objetivos que se definan deben orientar el diseño de los módulos o unidades y sus respectivas estrategias, actividades, evaluaciones. Es necesario considerar, al momento de definir el perfil, aquello posible en el tiempo y modalidad en que se ejecutará la acción formativa.

- c. **Determinación de elementos del diseño:** en esta etapa se deben definir los contenidos formativos o temáticas a trabajar y apoyándose en las decisiones anteriores, determinar la duración, extensión, secuencia, progresión y profundidad de la temática formativa, además de la modalidad (presencial, mixta o a distancia), entre otros elementos.

EL DISEÑO INSTRUCCIONAL DE UNA ACCIÓN FORMATIVA SE DIVIDE EN CUATRO ETAPAS⁸:



- ✓ **Diseño de contenidos o temáticas formativas:** sin importar la modalidad de la acción a diseñar, esta etapa es crucial, dado que en ella se pondrán en juego los elementos definidos previamente, generando la estructura general de la acción formativa en función del perfil de egreso. Son las competencias/objetivos y sus indicadores, los contenidos, su nivel de profundidad, secuencia, progresión que se ajustan a un perfil de egreso determinado.

El perfil de egreso a definir necesariamente debe estar en coherencia con el enfoque formativo enfatizado en los Principios de Desarrollo Profesional Docente y las necesidades formativas diagnosticadas.

En el diseño de contenidos se debe tener presente:

⁸ Creación propia: CPEIP, Mesa de Trabajo 2017.

- la vinculación de las temáticas formativas con el aprendizaje de las/los estudiantes.
- incluir la observación recurrente de las prácticas reales de los participantes, (concepciones, experiencias, conocimientos) a través de relato reflexivo, de evidencias, videos, etc.
- promover el análisis crítico de la propia práctica, la problematización de la práctica real, el investigar la efectividad de lo que la/el participante hace en su contexto de desempeño.
- las competencias reflexivas, colaborativas y comunicativas son transversales a cualquier acción formativa.
- intencionar la aplicabilidad de lo aprendido en el contexto real de la escuela.
- la promoción de la interacción variada y flexible entre participantes, adecuadas a las competencias a desarrollar.
- el diseño formativo debe considerar la diversificación de estrategias y medios formativos en función de trayectorias formativas y contextos diversos. La acción formativa debe ser flexible y diseñar itinerarios formativos alternativos.
- incluir equilibradamente el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes.

✓ **Diseño metodológico:** “es el proceso a través del cual se crea un ambiente de aprendizaje, así como los materiales necesarios, con el objetivo de ayudar al participante a desarrollar la capacidad necesaria para lograr ciertas tareas. En este diseño intervienen los principios generales del aprendizaje y se aboga por una formación más dinámica con la que el usuario pueda asimilar la formación de la forma más eficiente posible”⁹.

En esta etapa cobra relevancia la modalidad seleccionada, dado que cada una de ellas incorpora componentes, que reportan a un mismo fin, de maneras diversas.

Corresponde a la etapa en la que se intervienen los diferentes elementos relacionados con la experiencia de aprendizaje, de tal forma de hacerlo más eficiente y motivador. Su acción

⁹ Paulina Carrasco, máster en Diseño Instruccional de la Pontificia Universidad Católica.

es principalmente sobre las actividades que realizarán las y los participantes para alcanzar los objetivos propuestos, aprovechando al máximo las características de la modalidad que se haya elegido para impartir la acción formativa.

En el diseño instruccional se releva la intervención respecto de recursos de aprendizaje y secuencia. En ambos casos se trabajará una progresión y secuencia de contenidos, actividades y/o temáticas. Sin embargo, mientras que el diseño instruccional de una acción formativa presencial se centrará en la preparación de las sesiones o clases, que serán facilitadas, orientadas o dirigidas por un(a) docente o relator(a), que interactúa directamente con las y los participantes, mediando entre estos(as) y los contenidos o temáticas, en el diseño instruccional de una acción formativa con componentes a distancia se debe, además, determinar las instancias de interacción en línea, entre participantes y, de haberlos(as), sus tutores(as), quienes asumen un rol de acompañamiento menos inmediato, y en muchos casos asincrónico.

Este tipo de diseño asume una construcción detallada, en la que las acciones que desarrollarán las y los participantes deben estar construidas con un nivel de precisión que va creciendo mientras menor apoyo y guía personalizada tienen.

De igual manera, la mediatización de contenidos o temáticas cobra vital importancia, en este tipo de acciones formativas, dado que pasan a reemplazar (de manera automatizada), lo que en una clase presencial haría un(a) docente o relator(a).

- ✓ **Diseño gráfico:** El diseño gráfico pasa a ser un elemento de mayor relevancia, en la medida que haya mayor cantidad de componentes a distancia, dado que la mediatización, y la navegabilidad propia de una acción formativa de estas características se transforma en una “experiencia de usuario” más grata y en un soporte al camino de aprendizaje que se ha definido para las y los participantes.

La importancia de la iconografía en el lenguaje instruccional es, sin lugar a duda, un aspecto que va más allá de la presentación estética del aula virtual. Es un lenguaje en sí mismo y según su calidad, facilita o dificulta la navegabilidad del usuario.

- ✓ **Diseño en plataforma:** A menudo el diseño en plataforma se realiza en paralelo al diseño gráfico, dando “forma” a la acción formativa que, en su modalidad presencial, puede requerir de este espacio como un repositorio de documentos y recursos, como un espacio de interacción entre sesiones o clases, entre otros; en tanto que, en un curso a distancia, pasa a ser “el aula virtual”, en la que se desarrollan y registran las actividades y progresos de las y los participantes.

El diseño en plataforma es parte del ejercicio de producción de una acción formativa mixta o a distancia. El poder probar los diversos recursos dispuestos en plataforma, comprobar la velocidad de navegación, la claridad del trayecto que realizará el docente participante, es parte de la tarea que debe realizar el profesional responsable del diseño en plataforma y también del evaluador de la acción formativa.

4. Modalidades de una acción formativa:

Las acciones formativas, pueden diseñarse en tres modalidades:

- Modalidad presencial
- Modalidad mixta (actividades presenciales y en el espacio virtual de aprendizaje)
- Modalidad a distancia (actividades en el espacio virtual de aprendizaje)

✓ Acción Formativa Presencial:

Las acciones formativas en modalidad presencial tienen la particularidad de la interacción directa, lo que permite observar el lenguaje gestual, corporal junto a la expresión de ideas, recoger evidencias de los procesos particulares de los participantes en lo inmediato y ajustar un itinerario en tiempo real a las necesidades observadas.

El desarrollo de metodologías activas y participativas pertinentes a esta modalidad, facilitan el involucramiento e interacción de los participantes lo que incide en la permanencia de estos en la acción formativa. La posibilidad de articular las experiencias reales, con el contenido formativo y analizar en lo inmediato las prácticas docentes, es una particularidad y fortaleza de esta modalidad.

La colaboración entre pares, el uso del conocimiento docente, el intercambio de experiencias profesionales y la reflexión crítica de los participantes, son competencias complejas que requieren

una observación desde el formador en cuanto a su progresión y desarrollo y esto se puede monitorear directamente, de mejor manera, en acciones presenciales.

La comunicación dialógica con los participantes y la generación de vínculos, facilitan espacios de confianza para compartir las debilidades profesionales. El formador de formadores deberá, por lo tanto, considerar los principios de la formación entre adultos, profesionales y pares en el oficio de enseñar, al momento de generar conversaciones críticas sobre las prácticas docentes.

La formación presencial permite realizar una búsqueda de soluciones a problemas reales de forma conjunta, entre todos los asistentes. De esta forma, al ser las soluciones consensuadas, es más fácil que sean aceptadas y llevadas a la práctica, lo que las hace mucho más efectivas.

En la formación presencial se debe considerar la planificación detallada de las sesiones y la articulación de una sesión con las siguientes. Esta secuenciación y continuidad de las actividades formativas, las experiencias formativas que se propongan para generar profundidad en el desarrollo de competencias, son elementos que deben orientar las decisiones respecto a las actividades a desarrollar.

Se sugiere que, en el diseño de las acciones formativas presenciales, se consideren estrategias que movilicen concepciones, creencias y experiencias docentes. Desde esta perspectiva, los diseños de espacios de colaboración y reflexión deben sustentarse en buenas preguntas y problematizaciones para el análisis, que se deben ver reflejadas en la propuesta metodológica de la acción formativa.

Nota: La acción formativa presencial se despliega en tiempo y espacio real, por eso, en el formulario de Certificación la descripción debe ser detallada en función de los tiempos y objetivos de la propuesta.

✓ Acción Formativa en el Aula Virtual

El diseño de las acciones de formación que incorporan las tecnologías de la información y la comunicación como mediadoras del proceso de aprendizaje tienen unas características especiales que deben de ser atendidas para responder a los criterios de calidad y pertinencia establecidos para Certificación.

La formación docente en entornos virtuales supone un proceso exhaustivo de diseño de todas las actividades relacionadas con el proceso de aprendizaje profesional, mediadas por la tecnología. En este proceso el formador tiene un papel fundamental como especialista responsable y poseedor de conocimiento de las diferentes estrategias didácticas y metodológicas, para transformar los objetivos formativos en experiencias de aprendizaje en el aula virtual.

Espacio virtual de aprendizaje (EVA): El espacio virtual de aprendizaje (EVA) es diseñado con finalidades formativas, está creado para el aprendizaje; usa una aplicación informática diseñada para facilitar la comunicación pedagógica entre los participantes del proceso formativo, sea éste completamente a distancia, o de una naturaleza mixta.

Se entenderá por diseño del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA), la organización que se hace de los recursos disponibles para optimizar su aprovechamiento y ofrecer a los docentes participantes, la posibilidad de aprovecharlos eficientemente.



NOTA: Las estrategias sincrónicas y asincrónicas son parte del diseño instruccional en el Espacio Virtual de Aprendizaje (EVA).

Un EVA es un espacio social que permite al participante la co-construcción del espacio virtual. Es un espacio de aprendizaje que potencia el encuentro con pares y la participación colaborativa en el aprendizaje. La formación on-line considera el contexto y la creación de comunidades de aprendizaje para facilitar la reflexión y el discurso crítico. Estas consideraciones deben ser explicitadas en las propuestas de acciones formativas para la Certificación.

Un EVA sirve para distribuir materiales educativos en formato digital (textos, imágenes, audio, simulaciones, juegos, etc.), realizar discusiones en línea, integrar contenidos relevantes de la red o para posibilitar la participación de expertos o profesionales externos en los debates o charlas.

Para que exista aprendizaje debe haber un contenido o mensaje nuevo el cual se decodifica y se resignifica en función de los conocimientos previos y marcos de referencia, esta apropiación se convierte en aprendizaje siempre y cuando se aplique en la solución de problemas específicos del participante.

El diseño del espacio virtual de aprendizaje debe considerar, al menos los siguientes criterios:

- ✓ **Coherencia:** Congruencia entre lo declarado en el formulario de certificación con el diseño instruccional en plataforma.
- ✓ **Accesibilidad:** el diseño de la acción formativa, considera una biblioteca o centro de recursos, incorporando elementos para un acceso directo y confiable a los enlaces de las actividades, recursos y ambiente.
- ✓ **Comunicación e información:** En los contextos virtuales de aprendizaje, la comunicación intenciona el desarrollo de relaciones interpersonales que favorecen el aprendizaje y la cohesión del grupo, a través del establecimiento de objetivos comunes y redes de aprendizaje.
- ✓ **Navegabilidad:** Incorpora uso de las herramientas del aula virtual que considera la diversidad de habilidades tecnológicas de los participantes.
- ✓ **Mediatización de Contenidos:** El curso incorpora recursos educativos digitales para complementar, profundizar y/o introducir los contenidos presentados en el curso, como un aspecto relevante de una acción formativa a distancia. Incorpora un lenguaje multimedial que apoya la apropiación de conceptos, ideas y procedimientos claves, centrándose en actividades de apropiación que desarrolla el usuario. Estos recursos, no reemplazan el texto, lo complementan o profundizan y añaden valor agregado al tratamiento de las temáticas.

- ✓ **Interactividad:** El espacio virtual de aprendizaje manifiesta desde el diseño, diversidad de estrategias y posibilidades para facilitar la interacción del participante en la plataforma: interacción con el o los tutores, con los pares, con los recursos y contenidos de aprendizaje, además de la interacción del aprendizaje con el propio contexto.

- ✓ **Sistema de Apoyo tutorial:** Se entenderá por sistema tutorial al conjunto de procesos, soportes, relaciones y recursos a través de los cuales, se apoyará a los y las participantes en su proceso de aprendizaje, mediante la intervención de tutores y megatutores. El Sistema Tutorial debe considerar la descripción de, al menos, los siguientes aspectos:
 - Perfil y rol de tutores y megatutores.
 - Sistema de convocatoria y criterios de selección de los tutores y megatutores.
 - Formación tutorial: que considere la formación en habilidades tutoriales básicas; contenidos formativos y plan de evaluación de la acción formativa y práctica tutorial real.
 - Instalación del sistema tutorial: Considera la organización del aula virtual y la proporción de tutor por aula.

IV: MARCO PROCEDIMENTAL: PROCESO DE CERTIFICACIÓN

El Centro es el encargado de otorgar la Certificación a las acciones formativas que presentan las instituciones formadoras, en conformidad a lo establecido en el párrafo III del Título II del decreto con fuerza de ley N°1 de 1996 y en el Decreto 401 del 2019, ambos del Ministerio de Educación. En particular, deberán certificarse aquellas acciones formativas de instituciones colaboradoras con el Ministerio de Educación, en la tarea de apoyar a los docentes en la progresión en su desarrollo profesional.

1. Actores y responsabilidades

En el proceso de Certificación participan diferentes actores, según sea la etapa del proceso formativo. Se definen aquellos actores y responsabilidades mínimas de la gestión de una acción a certificar:

- ✓ Equipo formativo de la Institución Formadora: son los responsables del diseño formativo y de la implementación de la acción formativa.
- ✓ Coordinadores/as Institucionales: Profesionales responsables de una Institución quienes tienen la responsabilidad de presentar en completitud las propuestas de acciones formativas.
- ✓ Evaluadores/as: Profesionales del Ministerio de Educación, quienes levantan juicio experto sobre la calidad de una propuesta formativa.
- ✓ Unidad Administradora del proceso: Corresponde a la Unidad Técnica de Registro y Certificación de Acciones Formativas del CPEIP. Unidad responsable de conducir el proceso desde la recepción de una acción formativa hasta la definición de su resultado final y posterior seguimiento.
- ✓ División Jurídica CPEIP: Unidad responsable de tramitar el acto administrativo de acuerdo con el resultado de la evaluación.

1.1 Equipo formativo:

Perfil Formador de formadores:

El formador de formadores es la/el profesional capacitado y acreditado para ejercer la tarea de diseñar e implementar formación de profesionales que a su vez tienen la tarea de la formación de las y los estudiantes; posee conocimiento teórico y práctico, compromiso con su profesión, capacidad e iniciativa para aprender e innovar en su ámbito.

El formador de formadores es un mediador del aprendizaje. “El trabajo del formador debe ser fugaz: los sujetos a los que forma ya sean estos individuos, grupos o instituciones, devendrán en seres autónomos y, por tanto, prescindirán del formador como elemento dinamizador”¹⁰.

La formación orientada a la profesionalidad requiere del formador de formadores de un variado despliegue de competencias:

- ✓ Generar diversidad de interacciones en el proceso formativo: entre las creencias y concepciones de los participantes y las debilidades o carencias reconocidas; entre la práctica cotidiana del participante y los objetivos o competencias a lograr; entre el problema o desafío profesional, el conocimiento y el contexto; entre la estabilidad de los aprendizajes y la modificabilidad del conocimiento. Es decir, el conocimiento de la realidad social y pedagógico puede hacer al formador advertir el panorama deseable, partiendo del problema que aborda el proceso formativo.

- ✓ Retroalimentar directa o indirectamente las experiencias, producciones y participaciones de los y las participantes de acciones formativas. Las devoluciones y la reflexión son dos herramientas poderosas que están siempre presentes en las acciones formativas efectivas. Las devoluciones y la reflexión son componentes esenciales de la teoría del aprendizaje de adultos. Los

¹⁰ Valliant y Marcelo C. 2001.

modelos de desarrollo profesional caracterizados por mejoras en el aprendizaje de los alumnos tienen por lo general espacios asignados para que los docentes puedan pensar, recibir comentarios y hacer cambios en sus prácticas al asignar tiempo deliberadamente para la devolución y reflexión.¹¹

- ✓ Entregar herramientas a las y los participantes de espacios formativos, acorde a los últimos hallazgos en pedagogía; debe ser especialista en aprendizaje de adultos y mostrar con su desempeño una clase acorde a cómo se aprende y a cómo se enseña en el siglo XXI.
- ✓ El dominio de un área del saber y el contacto con la realidad inmediata de la escuela, serán sus herramientas para acompañar al participante en el proceso de reflexión de su propia labor.
- ✓ Deberá poseer competencias de diagnóstico de problemas asociados a las características particulares del contexto del desempeño de los participantes y transformar esos problemas en situaciones de estudio, análisis e investigación.
- ✓ Competencias de integración, organización adecuada del contexto para la búsqueda de soluciones a los problemas.
- ✓ Competencias en trabajo colaborativo. Implica conocimiento respecto a la generación del aprendizaje grupal entre adultos, la mediación en las aportaciones y la autonomía de los grupos para autodeterminarse.
- ✓ Competencia en la conducción de la reflexión. Las formas de generar niveles críticos de reflexión y análisis dependerán en gran medida de la capacidad de cuestionar las posturas y argumentaciones de los participantes.

¹¹ Desarrollo Profesional Docente Efectivo. Linda Darling Hammond, María E. Hyler y Madelyn Gardner
Con la asistencia de Danny Espinoza. JUNIO 2017

- ✓ Competencias y dominio de condiciones organizativas y políticas. Todos los aspectos incidentes en la formación docente y directiva; mejoramiento de los procesos de enseñanza e institucionales
- ✓ El formador requerirá ser investigador de aquello que quiere formar o potenciar en los participantes de las acciones formativas. Debe contar con posibilidades de investigar sobre la práctica que ejerce, su orientación, el proceso y la evaluación de lo que se hace. El desarrollo de habilidades para la investigación debe ser una constante en el formador: cuestionar la realidad, analizar, plantear preguntas, hipótesis, dar seguimiento a los estudios, interpretar, entre otras.

Perfil tutorial

El tutor o tutora de acciones formativas en modalidad mixta o a distancia es un mediador crítico y activo de la formación.

La mediación tutorial, tanto de acciones formativas presenciales como no presenciales, requiere de perfiles de tutores que evidencien las siguientes capacidades:

- ✓ Manejar la innovación para potenciar la colaboración en las aulas virtuales
- ✓ Facilitar articulaciones entre características del contexto y la experiencia formativa
- ✓ Retroalimentar de manera personal y colectiva para el desarrollo de capacidades críticas
- ✓ Manejar con propiedad los contenidos de las acciones formativas en sus planos nocional y práctico
- ✓ Dominio en el uso de herramientas tecnológicas que apoyan la acción formativa.

1.2 Perfil de Evaluadoras/es de Certificación:

El "evaluador/a de certificación" es quien, dentro de un campo determinado, identifica e informa sobre los méritos y carencias de una acción formativa en función del instrumento de evaluación definido para el proceso de Certificación.

La evaluación es concebida como una disciplina y como un campo de aplicación especializado, por tanto, sostenemos que no solo se requiere contar con una formación ex profeso sobre una temática, se requiere, además, experiencia en formación docente. Ambos aspectos son requisitos sine qua non, toda vez que de los resultados de la evaluación de acciones formativas se derivan fuertes repercusiones para las instituciones y para los beneficiarios de la formación (reconocimiento a la calidad formativa, prestigio de la institución, apoyos formativos que generan mejores prácticas docentes, certificación por 5 años, entre otros).

La evaluación va más allá de la buena voluntad u opinión particular del evaluador. Este proceso implica un pronunciamiento ajustado al Modelo de Evaluación para la Certificación y una **responsabilidad institucional respecto de la calidad y pertinencia de las acciones formativas**.

Las y los evaluadores son profesionales experimentados del Ministerio de Educación, que cuentan con autoridad en formación y en temáticas relacionadas con los procesos educativos al interior de los establecimientos.

El/la evaluador/a debe poseer una perspectiva amplia respecto de los alcances del desarrollo profesional docente; debe ser flexible ante la diversidad de diseños formativos e innovaciones que las instituciones formadoras presenten; deberá saber movilizar sus competencias para resolver de forma efectiva y oportuna los diversos problemas que le plantee el proceso evaluativo. Estos problemas se suelen caracterizar por ser complejos (no admiten una respuesta única), multidimensionales, dinámicos, y ser abiertos o poco estructurados.

Para participar como evaluadores/as para la Certificación, deben interiorizarse y analizar detenidamente los aspectos legales, conceptuales y procedimentales del proceso de Certificación, para ello acceden a un proceso de inducción realizado por la Unidad responsable del proceso. La pertinencia de la formación y experiencia de las y los evaluadores es determinante y su importancia es clave, puesto que aportan a las instituciones una opinión fundada, externa e independiente, acerca de la calidad de las propuestas formativas.

[Requisitos para ejercer como evaluador/a:](#)

- ✓ Ser profesional del Ministerio de Educación.
- ✓ Haber participado del proceso de inducción para la función de evaluador de CAF.
- ✓ Tener formación y experiencia en desarrollo profesional docente, en temáticas relacionadas con los procesos educativos.
- Estar dispuestos a participar en las instancias de reflexión, jornadas, que sean requeridas.

Conocimientos mínimos necesarios:

- ✓ Ley 20.903 y específicamente Principios del Desarrollo Profesional Docente.
- ✓ Documento “Orientaciones para la Certificación de Acciones Formativas”.
- ✓ Estándares Pedagógicos de la formación Inicial (2021)
- ✓ Nuevo Marco para la Buena Enseñanza (2021).
- ✓ Marco para la Buena Enseñanza de Educación Parvularia (2019).
- ✓ Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (2015).
- ✓ Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar en la Educación Media Técnico Profesional
- ✓ Marco teórico actualizado sobre las temáticas de su experticia.
- ✓ Referentes curriculares y de la Política Pública vigente.

Competencias conductuales:

- ✓ Comprometerse con los principios del desarrollo profesional, dedicando el tiempo necesario para conocer y evaluar la acción formativa.
- ✓ Aplicar y cumplir con los procedimientos y exigencias del proceso de certificación
- ✓ Participar activa y sistemáticamente en el equipo de trabajo que se constituye bajo la coordinación de la unidad responsable del proceso de Certificación.
- ✓ Responsabilidad y motivación para cumplir con los procedimientos para realizar la evaluación.

- ✓ Reflexión crítica para evaluar el desarrollo de las ideas planteadas, sin interferencia de criterios personales, influencias, otros.
- ✓ Comunicación expedita con la unidad responsable del proceso. Para cualquier efecto, tanto el evaluador como la institución debe utilizar el canal de Certificación.
- ✓ Actuar éticamente, de acuerdo con las buenas prácticas del servicio público con un fuerte sentido de transparencia y probidad en el rol de evaluador/a. Si un evaluador tiene vinculación con la institución que presenta una acción formativa a evaluar, o es contraparte del Ministerio en la acción a evaluar, o se encuentra en una situación que potencialmente pudiera representar un conflicto de interés, es necesario que lo informe a la unidad responsable, con el fin de analizar su situación y evaluar la asignación de otro evaluador/a.

Competencias funcionales:

- ✓ Emitir un juicio calificado respecto de la calidad y pertinencia de las propuestas presentadas por las instituciones formadoras, con argumentos sustentados en referentes pertinentes a su especialidad y en la Rúbrica de Certificación.
- ✓ Generar el informe correspondiente a la acción evaluada en los plazos establecidos para ello.
- ✓ Calibrar juicios evaluativos entre pares evaluadores o con profesionales responsables del proceso de Certificación.

2. Requisitos para acceder a la Certificación de Acciones Formativas:

Al Centro le corresponde certificar todas las actividades formativas que desarrollen instituciones acreditadas (universidades, centros de formación técnica e institutos profesionales) e instituciones públicas o privadas sin fines de lucro, previo a su ejecución. En particular, se certificarán las acciones formativas presentadas por:

- ✓ Instituciones de educación superior: universidades acreditadas, centros de formación técnica, institutos profesionales.
- ✓ instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras, organizadas como personas jurídicas sin fines de lucro.

Serán requisitos necesarios para cumplir con el estándar de calidad y pertinencia de las acciones formativas, que las instituciones acrediten:

- ✓ contar con los profesionales y recursos materiales necesarios para impartir el curso o programa que propone.
- ✓ tener una metodología adecuada y objetivos consistentes y pertinentes para la formación profesional docente.
- ✓ que cuentan con experiencia en la formación de profesionales de la educación.
- ✓ que cuentan con la debida experticia en la temática o disciplinas relacionadas con la acción formativa que se propone impartir.
- ✓ Estar acreditadas u organizadas como personas jurídicas sin fines de lucro.

Para acceder a la Certificación, tanto las unidades del Ministerio que asumen como contraparte como las instituciones formadoras que diseñen experiencias formativas, deberán tener presente y cumplir con los criterios y procedimientos definidos en el presente documento.

2.1 Antecedentes para la Certificación:

Las instituciones que deseen certificar sus acciones formativas deberán solicitarlo a través de los procedimientos definidos por el Centro, en la plataforma caf.cpeip.cl.

La documentación que se debe presentar es:

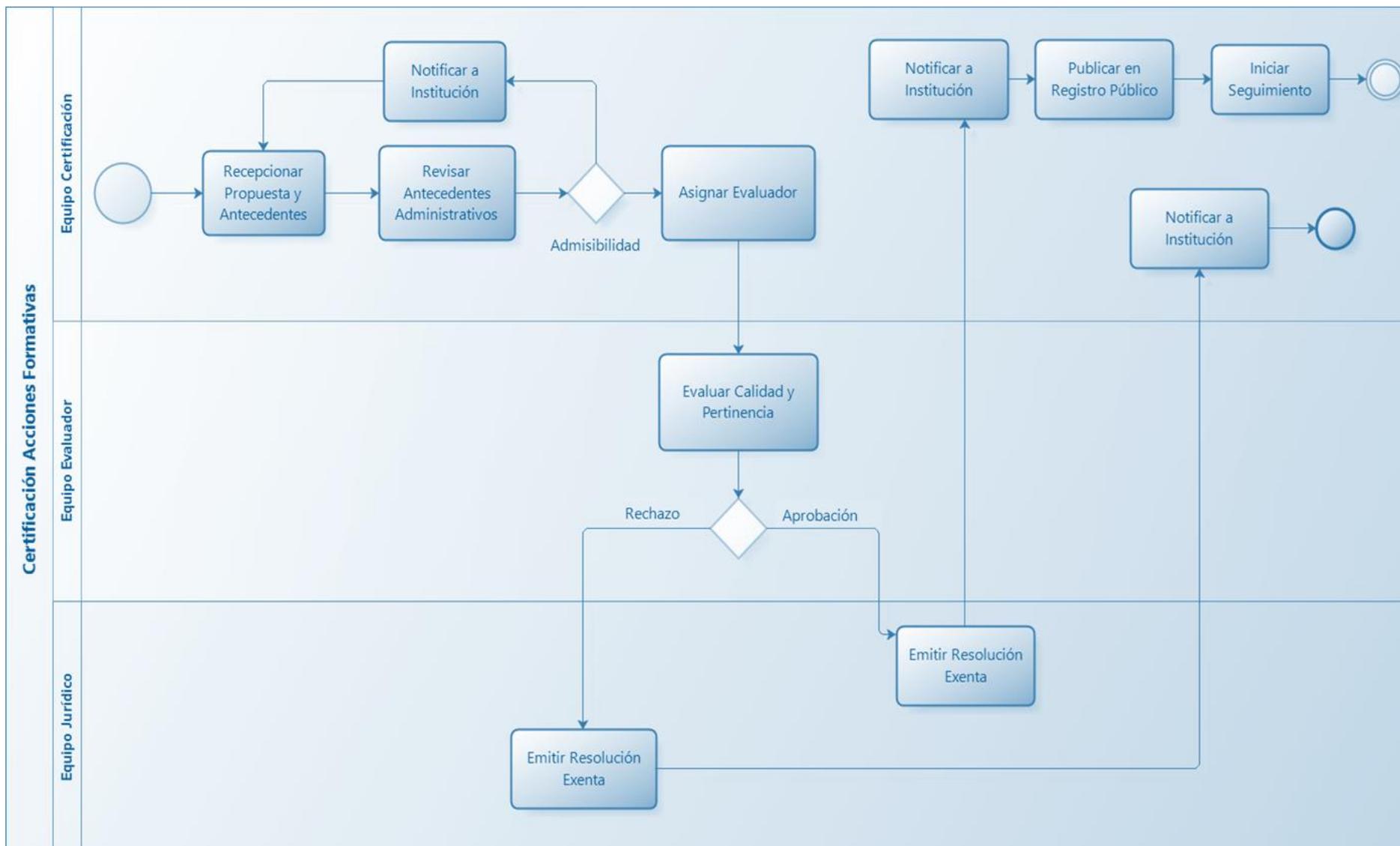
- a. “Formulario de certificación de acciones formativas”
- b. Antecedentes académicos (certificados de títulos y evidencia de experiencias en formación) coincidentes con lo declarado en el formulario.

- b. Antecedentes legales que permitan acreditar la personería del representante legal. Este requerimiento es para todo tipo de institución. En el caso de universidades, presentar el nombramiento en el cargo que desempeñe el representante legal.
- c. Tratándose de universidades, institutos profesionales o centros de formación técnica deberán estar acreditadas y adjuntar certificado de acreditación de Comisión Nacional de Acreditación (CNA).
- d. Tratándose de personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro (excluyendo universidades), deberán acompañar el “certificado de vigencia,” otorgado por el Servicio de Registro Civil con fecha de emisión al día de envío de la propuesta.
- e. Tratándose de personas jurídicas de derecho público y de derecho privado (excluyendo universidades), deberán acompañar copia simple de la normativa legal que regula su constitución y funcionamiento (Estatutos).
- f. Tratándose de instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras, deberán acompañar los antecedentes legales que permitan acreditar que se encuentran organizadas como personas jurídicas sin fines de lucro (normativa legal que regula su constitución y funcionamiento), expedidos por las autoridades competentes del país en que se hubieren constituido, y posteriormente legalizados y autenticados de conformidad a la normativa chilena vigente.



Nota: La documentación institucional debe tener, a lo más, 6 meses de vigencia.

2.2 Trazabilidad del Proceso de Certificación:



2.3 Etapas de la Evaluación para la Certificación:

El proceso de Certificación tiene tres etapas y un plazo de 30 días hábiles desde que se declara la admisibilidad, para la total tramitación del acto administrativo:

- Admisibilidad: recepción y revisión de la documentación que deben presentar las instituciones formadoras.
- Técnica: se evalúa la calidad y pertinencia de la propuesta formativa.
- Jurídica: nueva revisión de la documentación y emisión del acto administrativo que corresponda según sea aprobada o rechazada.



Nota: La certificación deberá solicitarse con a lo menos 45 días corridos de anticipación, a la fecha de inicio de la primera ejecución.

✉ Etapa Evaluación de Admisibilidad:

Para solicitar la certificación de una acción formativa la institución debe presentar los antecedentes, según tipo de institución que sea. Las instituciones formadoras, envían sus propuestas formativas a través de la plataforma caf.peip.cl.

La unidad que administra el proceso revisa requisitos de admisibilidad:

- completitud del formulario.
- antecedentes presentados.
- consistencia entre lo declarado en el Formulario de solicitud de Certificación, antecedentes curriculares y los documentos que se adjuntan.
- declaración fecha de inicio y término de la acción formativa
- verificar la completitud de la información y antecedentes requeridos respecto del representante legal.
- verificar la completitud de la información requerida respecto del coordinador/a institucional.
- si la acción formativa es en modalidad mixta o a distancia, la institución debe declarar el enlace (URL), usuario y contraseña que permita el acceso de los/las evaluadores al sitio.

- en el caso de la formación en modalidad mixta o a distancia, se consideran en la evaluación los aspectos definidos en el documento “Criterios de evaluación en Espacio Virtual de Aprendizaje”.

De acuerdo con el resultado de la revisión de la documentación, existen dos caminos:

- si no cumple con los requisitos de admisibilidad, se devuelve vía plataforma y el/la coordinador/a institucional recibe un correo informando que tiene un plazo de 5 días para completar lo faltante, de lo contrario, el sistema declarará abandonada la solicitud;
- si la documentación está completa se declara admisible y se informa vía correo a el/la coordinador/a institucional que la acción formativa inicia etapa **de evaluación técnica**.

Etapa Evaluación Técnica:

El Centro concede o rechaza la solicitud de certificación, considerando el cumplimiento de los criterios de calidad y pertinencia que se despliegan en el instrumento de evaluación, llamado “Rúbrica de Certificación”.

El proceso de evaluación de la propuesta considera los siguientes hitos:

- Declarada la admisibilidad se envía, por plataforma, la propuesta a un evaluador/a del Ministerio de Educación, especialista en la temática formativa, para que evalúe la calidad y pertinencia de la propuesta, aplicando la Rúbrica de Certificación.
- El evaluador tiene 10 días hábiles para aprobar o rechazar la propuesta.
- El evaluador /a se pronuncia y el sistema genera un Informe de Evaluación. Este Informe es un documento oficial que sustenta y determina el acto administrativo correspondiente.
- El Informe de Evaluación, fechado y suscrito por el evaluador, puede tener como resultado el rechazo o aceptación de la acción formativa para otorgar la Certificación.

Intransables en las propuestas formativas:

Las acciones formativas responden a un paradigma formativo, que considera en primer lugar los Principios de la Ley N° 20.903 y, en segundo lugar, las necesidades formativas de los participantes. Estos elementos determinan la definición de los indicadores intransables, por la importancia que tienen para el desarrollo profesional docente.

La Rúbrica, tiene 10 criterios, 28 indicadores y 4 niveles de desempeño: Destacado, Satisfactorio, Básico e Insuficiente. De los 28 indicadores, existen 4 que hemos denominado “Intransables” por la relevancia que ellos tienen en una propuesta formativa. Por lo mismo, es que solo tienen 3 niveles de desempeño: Destacado, Satisfactorio e Insuficiente. Si el indicador está en nivel Insuficiente, la acción formativa es rechazada.

- Primer Indicador Intransable: (2.2) “Diagnóstico de necesidades formativas en función del aprendizaje de las y los estudiantes y del contexto escolar”: si la acción formativa responde a las necesidades formativas de los destinatarios, el mejoramiento del desempeño docente se verá reflejado o incidirá en el aprendizaje de los y las estudiantes. La acción formativa, además, debe incorporar las características del contexto escolar. Esas características determinan las condiciones y posibilidades de aprendizaje profesional.
- Segundo Indicador Intransable (3.2) “Relación de las competencias/ objetivos e indicadores de la acción formativa con el diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional docentes”: las competencias/ objetivos e indicadores que se describen son la respuesta formativa a un diagnóstico de necesidades que la institución ha presentado, por tanto, la relación debe ser directa.
- Tercer Indicador Intransable (5.2) “Integrar metodologías activas para promover los principios de desarrollo profesional docentes”: la propuesta metodológica integra metodologías activas que consideran las concepciones, experiencias y conocimiento docente, promoviendo el trabajo colaborativo, reflexión pedagógica y profesionalidad docente. Además, considera otros principios de desarrollo profesional docente.

- Cuarto Indicador Intransable (6.3) “Instrumentos de evaluación diversos, según los procedimientos evaluativos, criterios y capacidades a desarrollar”: la propuesta nombra, describe y presenta instrumentos de evaluación diversificados coherentes con lo que se va a evaluar.



NOTA: Por la importancia de los temas de cada uno de los Indicadores Intransables, ninguno de ellos puede estar en el nivel Insuficiente porque la propuesta es rechazada.

Etapa Jurídica:

- La unidad administradora del proceso de Certificación envía al área Jurídica el Informe de Evaluación más el expediente y solicita el acto administrativo correspondiente (resolución exenta).
- De acuerdo con el resultado de la revisión jurídica de la documentación:
 - Si está aprobada se emite una Resolución Exenta que certifica la acción formativa **por 5 años**, a partir de la fecha de la resolución.
 - Si está rechazada, se emite una Resolución Exenta que declara el rechazo de la acción formativa.

En el caso de rechazo, la institución puede corregir los indicadores descendidos del informe y volver a enviar la propuesta formativa, las veces que sea necesario. Es un nuevo proceso, que se inicia con una nueva fecha de recepción de antecedentes.

V: INSTRUMENTOS DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN

1. Documentos orientadores y normativos de Certificación:

En la página www.cpeip.cl, se encuentran todos los documentos del proceso de Certificación: normativa, documentos orientadores e instrumentos asociados al proceso de Certificación, tales como:

- **Decreto 401, de diciembre del 2017:** Es el Reglamento de Certificación, que regula la ejecución del proceso.
- **Rúbrica de evaluación de acciones formativas:** es el instrumento público que utiliza el evaluador/a para levantar el juicio experto sobre la calidad y pertinencia de una acción formativa.

Si bien es el instrumento que evalúa la calidad y la pertinencia, también es un documento que orienta a las instituciones sobre el proceso de diseño. Antes de tomar decisiones respecto de los componentes de una acción formativa, es necesario comprender lo que el indicador está solicitando y la diferencia entre los niveles de desempeño explicitados. Una institución que comprende esta progresión podrá avanzar en calidad.

Estructura de la Rúbrica de Evaluación para la Certificación



Fig. 2 – Dimensiones de calidad y pertinencia

- **Criterios de Calidad del Espacio Virtual de Aprendizaje:** Este instrumento orientador y evaluativo explicita los criterios mínimos de calidad que debe poseer una propuesta formativa en el EVA. El instrumento es público y aporta tanto al diseño formativo como a la evaluación de las propuestas.
- **Manual de Certificación para las Instituciones Formadoras:** Este documento instruye a los diseñadores de las instituciones formadoras y evaluadores del Ministerio de Educación, sobre las especificaciones técnicas y administrativas del proceso de evaluación de acciones formativas. Explicita por criterio e indicador, orientaciones conceptuales y procedimentales.

2. Descripción de Formularios:

- **Formulario Solicitud de Certificación:** Cualquier institución que cumpla con los requisitos para certificar una acción formativa y que requiera presentar una propuesta, debe completar el formulario que solicita la certificación.

Este es un instrumento que recoge, por una parte, información administrativa:

- identificación de la institución, nombre y tipo de institución;
- denominación de la acción formativa;
- modalidad en la que se impartirá la acción formativa;
- enlace a plataforma e información de la sede según sea la modalidad;
- destinatarios, nivel educativo,
- alcance y unidad territorial en donde se llevará a cabo;
- currículum de académicos;
- nombre del representante legal y del coordinador/a;
- antecedentes varios;
- información de las condiciones organizativas y de gestión;
- procedimientos de aseguramiento de la implementación.

y fundamentalmente los **aspectos técnicos** de la propuesta formativa:

- diagnóstico de las necesidades docentes/directivas y de las del contexto de desempeño;
 - vinculación con los referentes curriculares, de política pública ya sean estos orientadores o normativos;
 - perfil de egreso de los destinatarios;
 - fundamentación del diseño formativo;
 - desglose de todos los componentes del diseño formativo: competencias/objetivos, estrategias, metodología, recursos, plan de evaluación;
 - consideración a estrategias de retroalimentación a los participantes;
 - requisitos de aprobación;
- **Formulario de Nueva Ejecución:** La certificación tiene una vigencia de 5 años a partir de la fecha de la resolución exenta. Durante los 5 años de certificación la institución puede ejecutar la acción formativa cuantas veces la institución determine, siempre que la institución mantenga su naturaleza de universidad acreditada o institución sin fines de lucro y respete los compromisos de la propuesta que fue certificada.
Para cada nueva ejecución la institución debe solicitar al CPEIP su aprobación, a través de la plataforma caf.cpeip.cl. Para ello debe completar el “Formulario de nueva ejecución” con la información que en él se solicita, para tramitar el acto administrativo correspondiente.

VI: SEGUIMIENTO DE ACCIONES FORMATIVAS.

1. Informe de ejecución.

El Artículo 22, Título III del Decreto 401, regula el Sistema de Seguimiento y Registro Público de Acciones Formativas Certificadas. El objetivo es monitorear el fiel cumplimiento de las condiciones comprometidas al momento de certificar una acción formativa.

Este informe de ejecución se debe entregar, en dos momentos diferentes:

- Primera entrega: a los 20 días hábiles, después de terminada la ejecución. El no cumplimiento implica la suspensión de Registro Público de Acciones certificadas.
- Segunda entrega: antes del 31 de enero de cada año, deberán informar las acciones formativas ejecutadas y terminadas el año precedente, independiente del año de certificación. El no cumplimiento implica la revocación de la certificación otorgada.
- Esto aplica también para las nuevas ejecuciones.

Se debe utilizar el formato único que dispone el Centro para estos efectos.

Este formato único, deberá contener al menos, los siguientes aspectos:

- ✓ Funcionamiento y ejecución de las acciones formativas;
- ✓ Nómina de profesionales de la educación matriculados;
- ✓ Porcentaje de asistencia de los participantes cuando se trate de acciones formativas presenciales y semipresenciales, y;
- ✓ Resultados obtenidos en sus evaluaciones finales, indicando su aprobación, reprobación, retiro o deserción, según corresponda.
- ✓ Información del cumplimiento de las condiciones consideradas y aprobadas para la respectiva certificación.

- ✓ Información de la eficiencia administrativa o de recursos que incidan en la calidad del servicio educacional.
- ✓ Información de irregularidades que puedan haber afectado a los participantes.

2. Sanciones a los ejecutores de acciones formativas certificadas.

De acuerdo con el Decreto 401, existe tres causales que justifican la aplicación de sanciones a las instituciones ejecutoras:

- ✓ Incumplimiento de lo comprometido al momento de certificar. El Centro podrá sancionar a las instituciones que han certificado acciones de formación y programas, cuando no cumplan con lo comprometido al momento de certificar o cuando no entreguen la información, en tiempo y forma, del estado final de los/las participantes de las acciones formativas que han certificado.
- ✓ Evidentes deficiencias administrativas o de recursos. El no cumplimiento de aspectos administrativos antes, durante y posterior a la ejecución de la acción formativa.
- ✓ Presentar irregularidades que afecten a los participantes.

Las sanciones asociadas a estas causales que se explicitan en la normativa son:

- Amonestación.
- Multa.
- Eliminación del Registro Público de acciones formativas certificadas.
- Pérdida de la Certificación.

En caso de reclamos o denuncias formales efectuadas por los participantes, el Ministerio de Educación podrá realizar visitas de inspección, de acuerdo con los procedimientos que éste defina para dicho objetivo. En el contexto de estas visitas, el Ministerio podrá revisar las evidencias de la o las ejecuciones, entrevistarse con los diferentes académicos de la institución ejecutora y con los participantes de la acción formativa, además de requerir la información que sea necesaria para establecer el grado de cumplimiento de lo comprometido.

VII: REGISTRO PÚBLICO DE ACCIONES FORMATIVAS CERTIFICADAS.

El artículo 12 quáter del Estatuto Docente, contempla un Registro Público de Acciones Formativas Certificadas. Este registro identifica acciones que han cumplido con criterios de calidad y pertinencia, lo que permite informar a autoridades locales y tomadores de decisiones sobre la formación docente, de aquello disponible en el sistema.

- ✓ A partir del 1 de abril de 2017, en la página web del Centro, se mantiene el Registro Público de Acciones Formativas Certificadas, que se actualiza automáticamente. A ella puede acceder cualquier usuario, sin necesidad de identificarse.
- ✓ El incumplimiento del artículo 24 del Decreto 401 por parte de la institución, dará origen a la suspensión o revocación de la certificación, esto implica eliminar la acción respectiva del Registro Público de Acciones Certificadas.

VIII: DEFINICIONES IMPORTANTES

- “Certificación”: Proceso a través del cual el Centro certifica que las propuestas de acciones formativas presentadas por las instituciones formadoras cumplan con los objetivos de calidad y pertinencia en la formación para el desarrollo profesional docente, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto.
- “Acciones Formativas”: programas o cursos de formación a certificar que responden a una intención de apoyar a los profesionales de la educación, que tienen por finalidad la profundización de sus competencias y que contribuyen a su avance en el desarrollo profesional. Quedan fuera de esta definición aquellas actividades que sean conducentes a un grado académico o que no tengan un estado final de participación.
- “Participantes”: Profesionales de la educación, destinatarios de una acción formativa.
- “Estado final de participación”: En el caso de los cursos, resultado final producto del proceso formativo realizado. Los posibles estados de cierre de un participante al finalizar una acción formativa son:
 - (A) Aprobado: el participante terminó la acción formativa y cumplió con los requisitos de aprobación;
 - (B) Reprobado: el participante terminó la acción formativa pero no cumplió con los requisitos de aprobación;
 - (C)Retirado: el participante no terminó la acción formativa. El retiro es por causas justificadas;
 - (D) Desertado: el participante no terminó la acción formativa. La deserción es por causas no justificadas.

- “Colaboración”: Celebración de contrataciones de conformidad a lo dispuesto en la ley N° 19.886, la suscripción de convenios de colaboración y/o transferencia de recursos y, en general, los actos de cooperación entre el Ministerio de Educación y las entidades referidas en el artículo 12 quáter del Estatuto Docente, que tengan por objeto específico la ejecución de las acciones formativas referidas en el párrafo III del Título I del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.
- “Calidad y pertinencia”: Estándar de carácter cualitativo y cuantitativo exigido a las acciones formativas a certificar, que se constata a través del grado de cumplimiento de las dimensiones establecidas en el presente reglamento.
- “Dimensiones”: Ámbitos sobre los cuales se agrupan los criterios y los respectivos indicadores que permiten evaluar la exigencia de calidad y pertinencia de las propuestas de acciones formativas.
- “Indicadores”: Descriptores organizados en la pauta de evaluación que permiten medir niveles de cumplimiento de las especificaciones técnicas y administrativas establecidas para asegurar calidad y pertinencia de una acción formativa.
- “Rúbricas”: Las rúbricas son descripciones de escalas de valoración que describen niveles de desempeño de los indicadores del Modelo de Evaluación de la Certificación.
- “Propuesta formativa”: Se entenderá por tal, las acciones formativas que se presentan al proceso de certificación.
- “Evaluadores”: Profesionales del Ministerio de Educación encargados de aplicar los instrumentos de evaluación para aprobar o rechazar una propuesta de acción formativa a certificar.
- “Instrumento de seguimiento”: Herramienta diseñada por el Centro para recoger las condiciones de ejecución de una acción formativa certificada.
- “Registro de Acciones Formativas Certificadas”: Sistema registral de acciones formativas certificadas, establecido en el artículo 12 quáter del decreto con fuerza de ley N°1 de 1996, del Ministerio de Educación.