

MANUAL DE USO DE RÚBRICA

La Ley N° 20.903 establece el derecho de los profesionales de la educación a una formación gratuita y pertinente para su desarrollo profesional docente, orientada al mejoramiento continuo de sus saberes y competencias pedagógicas (Decreto N° 401). Además, encarga al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) certificar cursos y programas, impartidos por instituciones públicas o privadas, conforme a los requisitos del artículo 12 quáter, inscribiéndolos en un registro de acciones formativas certificadas. Exigiendo una rúbrica alineada a los principios y énfasis de la ley, con escalas de valoración que describan los niveles de desempeño de los indicadores para certificar dichas acciones formativas.

En este contexto, el CPEIP, a través de la Unidad de Registro y Certificación de Acciones Formativas, pone a disposición una rúbrica para evaluar la calidad y pertinencia de las acciones formativas destinadas a los profesionales de la educación. Este instrumento surgió de un trabajo colaborativo entre profesionales de la Subsecretaría de Educación y académicos de diversas instituciones formativas del país.

La rúbrica comprende 4 dimensiones, 10 criterios, 28 indicadores y 4 niveles de desempeño: Destacado, Satisfactorio, Básico e Insuficiente. Cuatro indicadores, denominados “intransables” por su relevancia en las propuestas formativas, solo admiten tres niveles (Destacado, Satisfactorio e Insuficiente); si alguno califica como Insuficiente, la acción formativa se rechaza. Estos intransables se distribuyen en dos dimensiones: uno en Contextualización y tres en Diseño Formativo.

Para facilitar su aplicación por parte de evaluadores e instituciones certificadoras, se elabora este **Manual de Uso de la rúbrica**, una guía práctica que orienta el diseño de acciones formativas y promueve una evaluación objetiva de criterios e indicadores. Este instrumento fue analizado y trabajado con los evaluadores de la Subsecretaría de Educación en el mes de noviembre 2025 con la finalidad de mejorarlo.

A continuación, compartimos actualización de Manual con orientaciones para cada uno de los 28 criterios con los que se evalúan las acciones formativas y finalmente un glosario con definiciones importantes para tener presentes.

En este documento, para facilitar la lectura, se utilizan artículos y formas gramaticales masculinas — “los docentes” o “el profesional” — con un sentido genérico. Esta elección no pretende invisibilizar identidades ni excluir a mujeres, diversidades ni disidencias de género. Todos los términos deben entenderse como referidos a todas las personas, sin distinción de género.

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
1	1.1	<p>Fundamentación de la acción formativa con los referentes curriculares vigentes pertinente al perfil de los destinatarios.</p> <p>Ejemplo: Bases Curriculares, Decreto de evaluación, Orientaciones Curriculares, entre otros.</p>	<p>Se requiere que la institución fundamente su propuesta considerando referentes curriculares nacionales vigentes de acuerdo con el perfil de los destinatarios.</p> <p><u>Fundamentación:</u> Refiere al razonamiento teórico y/o empírico detrás de la propuesta formativa. No es suficiente el nombrar documentos importantes (referentes curriculares). La fundamentación debe presentar relaciones, conexiones entre los referentes, asociadas al perfil de los destinatarios y la propuesta formativa que presenta la institución.</p> <p><u>Perfil de los destinatarios:</u> es la descripción de las características, necesidades, conocimientos y competencias previas o condiciones de aprendizaje a quienes está dirigida la acción formativa. Esta considera la función que ejercen, el nivel educativo en que se desempeñan y el alcance territorial (características demográficas y contextuales).</p> <p>1. <u>Referentes curriculares</u> 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 depende de los objetivos de la acción formativa y perfil de los destinatarios.</p> <p>Algunos referentes curriculares son:</p> <ol style="list-style-type: none"> Bases curriculares vigentes. (Bases Curriculares Educación Parvularia, Bases Curriculares 1° a 6° Básico, Bases curriculares 7° Básico a 2° Medio, Bases Curriculares Formación diferenciada Técnico-Profesional, Bases Curriculares de la asignatura Lengua y Cultura de los Pueblos Originarios Ancestrales de 1° a 6° Básico, entre otras) Estándares de Aprendizaje. Progresiones de Aprendizaje. Decreto 67/Decreto 83. Cuadernillos de evaluación. <p>2. Considerar que los referentes curriculares en general se asocian a los docentes en funciones de aula, sin embargo, en las acciones formativas con destinatarios docente-directiva y técnico-pedagógico en la línea de potenciar el liderazgo pedagógico del equipo directivo, la formación debe tener al centro de la tarea la organización curricular, la implementación y el desarrollo del currículum y la normativa asociada.</p> <p>En el Marco de la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar, en la dimensión “Liderando los Procesos de Enseñanza Aprendizaje”, se indica que: “Los equipos directivos guían, dirigen y gestionan eficazmente los procesos de enseñanza y aprendizaje en sus establecimientos educacionales, alcanzando un alto liderazgo pedagógico frente a sus docentes.” Esto necesariamente implica que la formación directiva y técnico pedagógica debe incorporar una vinculación con los referentes curriculares</p> <p><u>Error frecuente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentan Estándares de la Profesión Docente - Marco para la Buena Enseñanza /Marco para la Buena Enseñanza de la Educación Parvularia o Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar como referentes curriculares. Si bien son referentes importantes para la formación docente, no es curricular. - Presentan documentos ministeriales no vigentes. - Nominan referentes curriculares sin entregar una fundamentación en relación con el perfil de los destinatarios, necesidades y propuesta formativas. Por ejemplo: No basta con mencionar las Bases Curriculares, se debe explicitar por ejemplo qué Objetivos de Aprendizaje (OA) o Habilidades se están abordando.

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
1	1.2	<p>Fundamentación de la acción formativa con referentes orientadores y normativos ministeriales vigentes, pertinentes al perfil de los destinatarios.</p> <p>Ejemplo: Estándares, Marco de la Buena Enseñanza y Buena Dirección, Ley N° 20903, Ley de Inclusión, Orientaciones de Formación Ciudadana, Política de Educación Intercultural, Política Nacional de la Actividad Física Escolar, entre otros.</p>	<p>Se espera que la institución fundamente su propuesta considerando referentes orientadores y normativos nacionales vigentes de acuerdo con el perfil de los destinatarios. Para ello será importante considerar las competencias a fortalecer y quiénes son los destinatarios, para pronunciarse sobre la pertinencia de los referentes.</p> <p><u>Fundamentación:</u> Refiere al razonamiento teórico y/o empírico detrás de la propuesta formativa. No es suficiente el nombrar documentos importantes (referentes orientadores y normativos). La fundamentación debe presentar relaciones, conexiones entre los referentes, asociadas al perfil de los destinatarios y la propuesta formativa que presenta la institución.</p> <p><u>Perfil de los destinatarios:</u> es la descripción de las características, necesidades y condiciones a quienes está dirigida la acción formativa. Esta considera la función que ejercen, el nivel educativo en que se desempeñan, tramo desarrollo profesional docente y el alcance territorial (características demográficas y contextuales), otros elementos que se pueden considerar son los conocimientos y competencias previas, condiciones de aprendizaje.</p> <p>1. <u>Referentes normativos:</u> son documentos oficiales de carácter obligatorio establecidos por el Ministerio de Educación que define los marcos, objetivos, estándares o requisitos que se deben cumplir. Tiene carácter obligatorio y su cumplimiento puede ser fiscalizado por la autoridad competente.</p> <p>Algunos ejemplos de referentes normativos:</p> <p>a) Ley N°20.911, Plan de Formación Ciudadana. b) Programa de Educación Intercultural Bilingüe (EIB). c) Ley N°20.903, Sistema Desarrollo Profesional Docente. d) Ley N°20.845, de Inclusión Escolar. e) Rex N°5345, Aprueba planes de estudio de 1° y 2° básico para la asignatura de lengua y cultura de los pueblos originarios ancestrales.</p> <p>2. <u>Referentes orientadores:</u> son documentos de carácter flexible que proporciona orientaciones, recomendaciones metodológicas y ejemplos para implementar los referentes normativos. Algunos ejemplos de referentes orientadores:</p> <p>a) Estándares de la Profesión Docente - Marco para la Buena Enseñanza /Marco para la Buena Enseñanza de la Educación Parvularia. b) Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar. c) Orientaciones para la implementación curricular d) Evaluación en el Aula. Orientaciones para docentes/Evaluación en el Aula. Orientaciones para directivos (Decreto 67) e) Política Nacional de Convivencia Educativa.</p> <p>Esta fundamentación debe considerar como mínimo el uso de los Estándares de la Profesión Docente - Marco para la Buena Enseñanza, Marco para la Buena Enseñanza de la Educación Parvularia y Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar, de manera que las competencias a desarrollar deben propender al logro del estándar, según el perfil de los destinatarios.</p> <p><u>Error frecuente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentan documentos ministeriales no vigentes. - Nominan referentes normativos y orientadores sin entregar una fundamentación en relación con el perfil de los destinatarios, necesidades y propuesta formativas. - Se confunde Marco teórico con fundamentación y se mencionan autores pedagógicos.

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
2	2.1*	<p>Diagnóstico de necesidades formativas contextualizadas en función de las características profesionales de los destinatarios.</p> <p>Por ejemplo: tramo de desarrollo profesional docente, resultados de evaluación docente, trayectorias formativas, título profesional, años de experiencia, función docente, nivel o modalidad educativa de los participantes, entre otros.</p>	<p>INDICADOR INTRANSABLE</p> <p>Se requiere que en este indicador fundamente las necesidades formativas contextualizadas considerando las características profesionales de los destinatarios.</p> <p><u>Necesidades formativas:</u></p> <p>a) Se entenderá por necesidad formativa aquellas prácticas docentes o directivas que se detecten o declaren como prioritarias para fortalecer, contribuyendo al óptimo desarrollo de los procesos propios a sus responsabilidades.</p> <p>b) Una necesidad formativa, puede ser un desafío profesional, no necesariamente una debilidad o carencia a atender.</p> <p>c) Se sugiere vincular el diagnóstico de necesidades formativas con el análisis de resultados del Sistema de Reconocimiento.</p> <p>d) Los destinatarios de una acción formativa, presentan necesidades diferentes dependiendo del tramo al que fueron asimilados, para este análisis se sugiere considerar los desempeños evidenciados en Portafolio y Prueba de Conocimientos Disciplinarios y Pedagógicos.</p> <p>e) Se debe identificar explícitamente la distribución de los docentes participantes según su tramo de desarrollo profesional (Acceso, Temprano, Avanzado, Experto I o II).</p> <p>Asimismo, la propuesta debe precisar las competencias específicas que la acción formativa busca fortalecer, demostrando cómo estas contribuyen a la movilidad y progresión de los docentes hacia el tramo inmediatamente superior en el Sistema de Reconocimiento.</p> <p>f) Las necesidades formativas deben presentar respaldo académico y/o fuentes verificables, por ejemplo, pueden ser diagnosticadas con evaluaciones o estudios locales, nacionales e internacionales (Análisis de resultados del Sistema de Reconocimiento, TALIS, Centro de Estudio MINEDUC, Centros de Liderazgo, Reportes de estudios internacionales), investigaciones sobre prácticas docentes o directivas, necesidades detectadas desde los Planes Locales de Desarrollo Profesional insertos en los Planes de Mejoramiento Educativo, entre otros.</p> <p>g) Las necesidades pueden argumentarse desde el análisis de los desempeños docentes o directivos, lo importante es que las necesidades identificadas deben estar claramente referenciadas.</p> <p><u>Orientación al indicador:</u></p> <p>a) La fundamentación de la acción formativa de los destinatarios debe considerar las características que refieren a su rol profesional, al contexto de desempeño y a sus necesidades diagnosticadas.</p> <p>b) La formación docente de aula debe ser pertinente al tramo en que se encuentran los destinatarios de una acción formativa. Eso significa identificar los desafíos formativos que permitan al docente avanzar en su trayectoria profesional.</p> <p>c) Si la acción formativa es de cobertura nacional, es necesario identificar en la fundamentación, características específicas del perfil docente o directivo y el contexto nacional de desempeño, de manera que se justifique la implementación en todo el país.</p> <p>d) La función docente de aula, docente-directiva y técnico-pedagógica, tienen diferentes prácticas asociadas debido a sus características y rol profesional dentro del establecimiento. Se sugiere que para focalizar la formación ésta se dirija a una sola función del destinatario, en caso contrario, debe diagnosticar y justificar la acción formativa destinada a cada una de las funciones que señala.</p> <p>e) Si la acción formativa está dirigida a dos o más funciones, la temática debe ser transversal a las prácticas con una fundamentación y un diseño acorde a cada uno de los destinatarios.</p> <p>f) Las diferencias entre práctica docente y práctica directiva surgen desde los actores que participan en su implementación y desarrollo; las áreas en las que impacta; las situaciones y escenarios en que se sitúa; los objetivos que persiguen y resultados logrados. Mientras las prácticas docentes se centran en la interacción directa con estudiantes, las directivas abarcan la gestión del establecimiento y el apoyo al equipo docente (liderazgo pedagógico y organizacional).</p> <p>g) Un cuidado a considerar es que no se trata solo de definir características del destinatario, también se debe hacer referencia a los contextos en que estos se desempeñan por lo que se debe reconocer las condiciones, características y exigencias del entorno educativo comprendiendo las particularidades del territorio,</p>

CRITERIO	N°	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
			<p>establecimiento, estudiantes y/o comunidad donde desarrollan su labor. Por ejemplo: escuela rural, aulas hospitalarias, aula en contexto de encierro, entre otros.</p> <p>h) Se espera una explicitación de características propias e identitarias del grupo, no declaraciones genéricas.</p> <p>i) Considerar que el indicador no señala cuántas necesidades formativas debe explicitar la propuesta formativa. Esto lo define la institución, no obstante, cada una de ella(s) debe(n) ser clara(s), argumentada(s) y bien referenciada(s).</p> <p><u>Error frecuente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Las propuestas solo abordan una parte del indicador. Generalmente las instituciones responden solo a la caracterización docente dejando de lado las necesidades formativas. Esto no es lo que el indicador evalúa. - La cantidad de necesidades formativas declaradas debe ser factible de atender en el tiempo y modalidad señalados.

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
2	2.2	<p>Diagnóstico de necesidades formativas en función del aprendizaje de las y los estudiantes y del contexto escolar.</p> <p>Por ejemplo: currículum nacional, resultados SIMCE, Ley de Inclusión; necesidades educativas del establecimiento, PME, PEI; categorización de la Agencia de Calidad, PADEM; entre otros.</p>	<p>En este indicador se debe considerar, que, tanto la formación para docente de aula, docente-directiva y técnico pedagógico tienen como centro el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes que atienden. En este sentido se debe fundamentar el apoyo al desarrollo profesional de los destinatarios de la acción formativa.</p> <p>Este indicador es el complemento directo del anterior. Mientras que el diagnóstico previo se centraba en el docente, este se enfoca en el efecto final: qué debe fortalecer el docente para que los estudiantes aprendan y qué desafíos impone el territorio o la escuela.</p> <p>El eje articulador de las actividades de formación para docentes de aula, deben ser experiencias relacionadas con la planificación, ambiente de aula, enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes y responsabilidades profesionales:</p> <p>a) preparación del proceso de enseñanza aprendizaje: práctica que sitúa al docente en una posición de planificar estratégico del aprendizaje. b) creación de ambiente propicio para el aprendizaje: docente que actúa como facilitador de un clima que hace posible el aprendizaje efectivo para todos. c) estrategias de enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes: práctica con foco en hacer visible y progresivo el aprendizaje de cada estudiante, no solo como transmisor de contenidos. d) responsabilidades profesionales: prácticas que sitúan al docente como un profesional reflexivo, ético y colaborativo.</p> <p>El eje articulador de las actividades de formación para docentes-directivos, deben ser experiencias relacionadas con la organización, planificación, liderazgo interpersonal y gestión estratégica del establecimiento:</p> <p>a) procesos institucionales de planificación curricular, para asegurar una coherencia curricular y organizacional. b) implementación de un sistema de apoyo a la docencia (formación y gestión del personal), así como generar un clima y relaciones en la comunidad escolar, c) procesos de inducción tanto a docentes principiantes que se incorporan al sistema escolar (art.18G, Ley N°20.903), como a los docentes que se incorporan a la comunidad educativa; d) monitorear la implementación del currículo y logros de aprendizajes en todos los ámbitos formativos: criterios de evaluación; sistema de análisis de resultados de los estudiantes; sistema de apoyo al aprendizaje de los estudiantes; etc.</p> <p>El eje articulador de las actividades de formación para técnico-pedagógicos, deben ser experiencias orientadas a mejorar los procesos de enseñanza, desarrollo profesional docente y los aprendizajes de los estudiantes:</p> <p>a) procesos de acompañamiento, evaluación y retroalimentación de las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes. b) identificar y difundir buenas prácticas de enseñanza y gestión pedagógica. c) Implementar estrategias para identificar y apoyar tempranamente a estudiantes con dificultades académicas o socioemocionales. d) facilitar procesos de acompañamiento docente, trabajo y retroalimentación entre pares.</p> <p><u>Error frecuente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Las propuestas solo abordan una parte del indicador. Generalmente las instituciones responden solo analizando el resultado de aprendizaje de los estudiantes, por ejemplo, resultados SIMCE, PAES, TALIS u otros. Esto no es lo que el indicador evalúa. - Deben describirse las características del aprendizaje de los estudiantes (dificultades, carencias) y del contexto escolar en relación con los ejes articuladores de la acción formativa, explicando cómo esta contribuye a resolver una necesidad formativa del docente o directivo.

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
2	2.3	<p>Diagnóstico de necesidades formativas en función de la política de desarrollo profesional docente y referentes de la política educativa vigente.</p> <p>Por ejemplo: Ley N°20.903, Marco Buena Enseñanza, Marco Buena Dirección y Liderazgo Escolar, Currículum Nacional, Ley de Inclusión, entre otros.</p>	<p>En este indicador debe fundamentar 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.</p> <p>Es importante tener en cuenta que una acción formativa pertinente debe adaptarse a la trayectoria de asistentes y profesionales de la educación*, respondiendo a sus necesidades específicas para fortalecer saberes pedagógicos, competencias de liderazgo y gestión. Esta se enmarca en los proyectos educativos institucionales, planes de mejoramiento educativo, contexto territorial del establecimiento y etapa de desarrollo profesional correspondiente.</p> <p>En este marco es que la Certificación surge para garantizar el apoyo formativo a los docentes de aula, docente-directivos y técnico-pedagógicos de nuestro país, de allí la importancia de que las necesidades que atiende la propuesta formativa se vinculen con aspectos de la Ley N° 20.903. Los aspectos que dicen relación con:</p> <p>a) Art. 11 de la Ley: Los contenidos formativos. b) 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. c) Título II, párrafos I, II, III: Referido a Formación Local, Proceso de Inducción y Mentoría. d) Art. 19 de la Ley: Los 10 principios. e) Art. 19 C y Art. 19D de la Ley: Tramos desarrollo profesional docente. f) Art. 19 F de la Ley: Ciclo de profundización didáctico disciplinar y/o pedagógico. g) entre otros.</p> <p>También, es necesario que aborde otras políticas y/o referentes de la política educativa vigentes que sean pertinentes a la acción formativa. Por ejemplo: Ley de inclusión, Bases Curriculares, Decreto 83 o 67, Programa de Educación Intercultural Bilingüe (EIB), Estándares de la Profesión Docente - Marco para la Buena Enseñanza / Marco para la Buena Enseñanza de la Educación Parvularia, Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar u otros.</p> <p>Error frecuente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Este indicador no solicita analizar a los estudiantes ni al contexto social, sino la trayectoria profesional del docente frente a las exigencias de las políticas educativas vigentes. - No basta con nominar o mencionar brevemente los referentes, sino que se deben relacionar y fundamentar con cada una de las necesidades formativas declaradas, mostrando cómo la actividad formativa contribuye a la resolución de esa necesidad. - Mencionan la ley sin la brecha, por ejemplo, decir "Consideramos la Ley N° 20.903" sin explicar qué parte de la ley se está atendiendo. Lo que se pide es: "Según la Ley N° 20.903, el trabajo colaborativo es clave, y nuestro diagnóstico detectó que los docentes no saben realizar co-enseñanza". <p>NOTA: Las necesidades diagnosticadas deben ser abordables en la propuesta formativa, las que deberían ser las mismas para los tres indicadores del criterio.</p> <p>*Asistentes de la educación: actividades formativas destinadas a asistentes de la educación pública que desarrollen funciones vinculadas directamente al proceso de enseñanza y aprendizaje, tales como asistente de aula, técnico de educación parvularia y otras de similar naturaleza, de acuerdo con lo indicado en art.14, ley 21.109. Profesionales de la educación: aquellas personas que cumplen con lo indicado en art. 2°, Ley N° 20.903. Además, dentro de esta definición se incorpora al personal técnico que desarrolla funciones de aula en el nivel de educación parvulario, en conformidad a lo señalado en el art. 12 ter, Ley N° 20.903.</p>

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
3	3.1	Descripción de las competencias/objetivos e indicadores de la acción formativa según una secuencia lógica del aprendizaje.	<p>En este indicador se deben describir las competencias/objetivos e indicadores de la acción formativa según una secuencia lógica de aprendizaje. 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.</p> <p><u>Secuencia lógica:</u> 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. La secuencia se refiere al orden específico que se da a los componentes de un proceso formativo, por ello son un aspecto básico por considerar en las planeaciones de los programas formativos.</p> <p>Por tanto, en toda planeación, ya sea del curso, unidad o tema, es fundamental definir una secuencia lógica, pues constituye el camino para alcanzar los aprendizajes esperados. Los componentes protagónicos en las secuencias son las actividades debido a que se supone que, si el aprendiz sigue el camino lógico planteado, comprenderá y aprenderá.</p> <p><u>Para tener en cuenta:</u> Existe flexibilidad para la planificación del curso, ya sea en términos de trabajar con competencias u objetivos. No obstante, se presentan a continuación las siguientes definiciones con el propósito de apoyar en la elaboración de las propuestas:</p> <p>1) Competencia: integrar en cada competencia de manera articulada conocimientos, habilidades y actitudes. Incluir nombre de la competencia, descripción general, acciones o desempeños esperados.</p> <p>2) Objetivo general: enunciarse con una meta amplia que expresa que se pretende lograr. Orienta la acción formativa en su totalidad. Objetivo específico: Conjunto de metas o pasos detallados y medibles que se desprenden del objetivo general. Precisar acciones concretas y evaluar avances parciales.</p> <p>3) Indicadores: descripciones concretas y observables del desempeño que se espera de los destinatarios para evidenciar el logro de un objetivo de aprendizaje. Operacionalizan el objetivo en conductas específicas que pueden ser evaluadas y medidas, y sirven de base para la construcción de instrumentos de evaluación.</p> <p>En todos los casos, estos deben ser claros, precisos, medibles y alcanzable en el tiempo definido para la implementación.</p> <p><u>Error frecuente:</u> Las instituciones abordan solo competencias/objetivos y actividades que potencian el conocimiento.</p>

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
3	3.2*	Relación de las competencias/objetivos e indicadores de la acción formativa con el diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional docente.	<p>INDICADOR INTRANSABLE</p> <p>Fundamentar la relación entre competencias/objetivos e indicadores y necesidades de desarrollo profesional.</p> <p>Las competencias/objetivos e indicadores descritos deben responder directamente al diagnóstico de necesidades formativas previamente identificado (criterio 2 "Diagnóstico de necesidades formativas"), estableciendo una relación clara y lineal entre ambas dimensiones. Esta vinculación asegura que las competencias canalicen de manera pertinente dichas necesidades, promoviendo una progresión efectiva en el aprendizaje profesional de los participantes.</p> <p>No basta con presentar una mera nómina o cuadro declarativo de competencias/objetivos e indicadores; es esencial explicitar cómo cada uno de ellos contribuye directamente a resolver la necesidad de desarrollo profesional diagnosticada previamente. Esta articulación debe ser clara, argumentada y alineada con el criterio 2, demostrando que las competencias seleccionadas canalizan dichas necesidades de forma pertinente y progresiva.</p> <p>A través de esta fundamentación se debe explicitar una articulación de la propuesta formativa con las características y requerimientos reales de los participantes, impulsando la innovación pedagógica y autonomía profesional a través del diseño de un proceso formativos contextualizado y orientado a resultados concretos de aprendizaje.</p> <p><u>Error frecuente</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias/objetivos e indicadores declarados no tienen relación con las necesidades diagnosticadas, por lo que no se observa coherencia interna en la propuesta. - Competencias/objetivos e indicadores no son los mismos del punto 3.1. o competencias/objetivos e indicadores cambian a lo largo de la propuesta y/o plataforma (en los casos que corresponda).

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
4	4.1	Argumentación del diseño formativo según un sustento teórico y pedagógico coherente con las competencias/objetivos e indicadores descritos y los referentes de la política pública.	<p>Presenta un diseño formativo que está fundamentado en referentes teóricos y pedagógicos actualizados y referentes regulatorios de la política educativa vigente, además es coherente con las competencias/objetivos e indicadores propuestos. Se debe adjuntar bibliografía actualizada y referenciada.</p> <p><u>Fundamentación del diseño formativo según sustento teórico y pedagógico coherente:</u> consiste en la justificación explícita y fundamentada del plan de enseñanza, que articula teorías pedagógicas con las competencias/ objetivos e indicadores propuestos, demostrando su pertinencia para el contexto y modalidad de la acción formativa. Por ejemplo: aprendizaje significativo de Ausubel, competencias para la vida de Knowles en andragogía, entre otros.</p> <p><u>Fundamentación del diseño formativo según referentes regulatorios de la política educativa vigente:</u> Debe presentar y justificar de una forma concreta y/o práctica la vinculación lineal con referentes de la política pública educativa vigente, explicando cómo el diseño responde a necesidades diagnosticadas y promueve la progresión en aprendizajes transferibles al ámbito laboral. Por ejemplo: Estándares de la Profesión Docente - Marco para la Buena Enseñanza / Marco para la Buena Enseñanza de la Educación Parvularia, Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar, art. 19 Ley N° 20.903: Principios de desarrollo profesional docente, entre otros.</p> <p><u>Coherencia interna:</u> es la articulación lógica entre todos los componentes del diseño formativo (diagnóstico de necesidades, competencias/objetivos, indicadores, metodología, evaluaciones y referentes curriculares) que asegura que se trabaje de manera integrada durante toda la acción formativa.</p> <p><u>Para tener en cuenta:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Una bibliografía actualizada se considera cuando el 80% de las referencias corresponden a los últimos 10 años. - Se solicitará las referencias bibliográficas, como mínimo, en Norma APA 7° edición. <p><u>Error frecuente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Se mencionan referentes teóricos, pedagógicos o regulatorios de la política educativa sin establecer una relación directa y explícita que demuestre su coherencia con las competencias, objetivos e indicadores propuestos en el diseño formativo.

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
4	4.2	Relación existente entre las competencias/objetivos con el diseño formativo y los contenidos.	<p>Explicitar y fundamentar la relación entre el diseño formativo con las competencias/objetivos y los contenidos.</p> <p><u>Diseño formativo</u>: planificación estructurada e intencional del proceso pedagógico, lo que considera una secuencia didáctica, metodologías activas, actividades, evaluaciones diversificadas y retroalimentación. A través de estas se organiza las experiencias de aprendizaje para alcanzar las competencias/objetivos propuestos, adaptándose a ritmos y trayectorias laborales.</p> <p><u>Contenidos</u>: temáticas definidas para la acción formativa, los que sirven de sustancia conceptual para el diseño formativo, asegurando pertinencia y progresión en el desarrollo de las competencias/objetivos declarados.</p> <p>Se produce una articulación entre estos cuando el diseño formativo operacionaliza los contenidos mediante actividades contextualizadas promoviendo los principios de desarrollo profesional docente (art. 19 Ley N° 20.903). Por tanto, un diseño formativo, consta como mínimo de:</p> <ol style="list-style-type: none"> Competencias/objetivos. Indicadores de evaluación Contenidos. Propuesta metodológica. Plan de Evaluación. <p>Estos elementos pueden organizarse de diversas maneras, lo importante es que exista un diseño y que este sea claro, coherente internamente y que esté bien fundamentado en relación con las competencias/objetivos a desarrollar.</p> <p><u>Para tener en cuenta:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Principios de desarrollo profesional declarados en el Art.19, Ley N° 20.903, son los siguientes: profesionalidad docente; autonomía profesional; responsabilidad y ética profesional; desarrollo continuo; innovación, investigación y reflexión pedagógica; colaboración; equidad; participación; compromiso con la comunidad; apoyo a la labor docente. (Orientaciones para la certificación de acciones formativas (2022), (PDF) https://caf.cpeip.cl/index.php/certificacion-de-acciones-formativas/documentos-orientadores/) - Considerar que los diseños formativos, pueden tener variedad de estructuras. Las instituciones pueden ser innovadoras en esta materia. <p>NOTA: Para certificar no se solicita una estructura o formato determinado.</p>

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
4	4.3	Factibilidad del diseño formativo para implementarse en tiempo y modalidad.	<p>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.</p> <p>Factibilidad: Se entiende como el grado en que la acción formativa es viable de implementar, considerando la magnitud de las competencias/objetivos declarados, diseño metodológico, plan de evaluación todo esto en relación con la modalidad, recursos disponibles, condiciones contextuales para alcanzar el aprendizaje de los destinatarios.</p> <p>Modalidad: Forma de implementación de una acción formativa, definida por el tipo de interacción entre formador(es) y participantes, así como por el uso de tecnologías y espacios físicos. Se clasifica en las siguientes: Presencial: Sesiones simultáneas en tiempo real y mismo espacio físico, sin mediación tecnológica. A distancia con apoyo tutorial: Combina sesiones sincrónicas (tiempo real vía plataformas tecnológicas) y asincrónicas (trabajo autónomo de participantes). A distancia autoinstruccional: Sesiones asincrónicas donde el participante autorregula su propio proceso. Mixta con apoyo tutorial: Integra sesiones presenciales con componentes a distancia (sincrónicos y/o asincrónicos).</p> <p>Error frecuente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Declaración de competencias imposibles de alcanzar en las horas declaradas. - Los niveles de desempeño solicitan “evidenciar” la factibilidad de implementación, eso implica una organización temporal del diseño formativo, en relación con los tiempos que compromete. - La factibilidad de la propuesta no debe ser solo una declaración de intenciones. Se debe presentar una estructura organizacional (cronograma o malla curricular detallada) que desglose por ejemplo las horas sincrónicas, asincrónicas y de trabajo autónomo, demostrando de manera concreta cómo se alcanzarán los objetivos de aprendizaje en el tiempo estipulado. <p>Ejemplo: Objetivo: Modificar prácticas docentes sobre evaluación de aprendizajes en el aula. Tiempo: 30 horas. Modalidad: A distancia con apoyo tutorial.</p> <p>El modificar prácticas, es un objetivo que claramente en 30 horas no se logrará. Las competencias/objetivos a declarar en la propuesta formativa deben ser proporcionales a la cantidad de horas y a la modalidad del curso.</p> <p>NOTA: No existe normativa que determine el número de horas de una acción formativa. Sin embargo, considerando que la propuesta se certifica a 5 años, se sugiere un mínimo de 60 horas cronológicas para que alcance niveles de desarrollo que permitan aprendizaje profesional.</p>

CRITERIO	N°	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
4	4.4	Recursos y materiales diversificados según secuencia formativa y modalidad, para lograr las competencias/objetivos e indicadores declarados.	<p>El indicador exige que en la propuesta se <u>nombre, describa y presente</u> recursos y materiales que respondan a la diversidad de docentes participantes de la acción formativa.</p> <p><u>Recursos y materiales diversificados</u>: Esto implica la necesidad de seleccionar y adaptar recursos didácticos variados que respondan a las etapas de un proceso formativo y a las formas de implementación según la modalidad, asegurando que se alcancen los aprendizajes esperados.</p> <p>Algunos componentes claves son:</p> <p>a) Diversificación de recursos: Incluye materiales didácticos variados (digitales, impresos, manipulables, audiovisuales) que se eligen según fortalezas, temática y necesidades de los participantes, teniendo en consideración el perfil de los destinatarios, competencias/objetivos a lograr, contexto, modalidad y tiempo de ejecución.</p> <p>b) Secuencia formativa: Los recursos deben alinearse con las progresiones de aprendizaje (hitos o etapas), desde motivación hasta cierre, para el logro de las competencias/objetivos de manera secuencial y coherente.</p> <p>c) Competencias/objetivos e indicadores: Cada recurso debe generar evidencias de logro de objetivos curriculares específicos, medidos por indicadores de desempeño, fomentando autonomía y compromiso.</p> <p>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.</p> <p>Es importante en este indicador considerar para las propuestas presenciales:</p> <p>a) Diseño de materiales y recursos según secuencia formativa. Es necesario por lo tanto adjuntar los recursos y materiales diversificados en el formulario, según la secuencia declarada.</p> <p>b) Esta modalidad debe evidenciar que los materiales y recursos cubren los tiempos comprometidos.</p> <p>Es importante en este indicador considerar para las propuestas mixtas y a distancia:</p> <p>a) Los recursos y materiales en el formulario se pueden nombrar y describir en función de la secuencia y en la plataforma se pueden presentar.</p> <p>b) Los recursos y materiales deben cubrir la secuencia temporal de la acción formativa.</p> <p><u>Para tener en cuenta</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se debe nombrar, describir y adjuntar cada uno de los recursos y materiales a utilizar en la acción formativa para cumplir con el indicador. <p><u>Error frecuente</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Solo nombra o describe o presenta recursos y materiales. - Recursos y materiales no están presentes en plataforma (si aplica) - Recursos y materiales genéricos que no atienden cada una de las competencias/objetivos e indicadores propuestos. Por ejemplo, solo presentaciones.

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
5	5.1	Propuesta metodológica del diseño formativo en función del diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional docente y coherente con la modalidad en que se ejecutará.	<p>Se requiere que la propuesta metodológica evidencie y fundamente la coherencia con el diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional docente, y sea coherente con la modalidad señalada.</p> <p><u>Propuesta metodológica:</u> es un diseño estructurado de estrategias, procedimientos y recursos pedagógicos que orienta la implementación de una acción formativa, teniendo como base las necesidades de desarrollo profesional declaradas, asegurando coherencia con las competencias/objetivos e indicadores y el contexto educativo.</p> <p>Los elementos principales a tener en cuenta:</p> <p>a) Estrategias pedagógicas: Secuencia de actividades (exploración, indagación, cierre) que promueven competencias como pensamiento crítico y autonomía. b) Recursos diversificados: Materiales adaptados a modalidades (presencial/híbrida), vinculados a los indicadores de logro señalados. c) Evaluación integrada: Mecanismos para medir avances y ajustar el proceso, fomentando inclusión y pertinencia contextual.</p> <p>Las propuestas metodológicas:</p> <p>a) Deben ser explicitadas y descritas en detalle en función de la secuencia, tiempo y modalidad. b) Responder a los principios de la Ley N° 20.903. c) Responder a principios de formación de adultos.</p> <p>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.</p> <p><u>Para tener en cuenta:</u></p> <p>- La propuesta metodológica en el caso de las acciones mixta y a distancia, deben responder a particularidades propias de la modalidad y uno de estos aspectos es el apoyo tutorial o "Sistema de Apoyo Tutorial" explicitado. - Se entenderá por sistema tutorial al conjunto de procesos, relaciones y recursos a través de los cuales, se apoyará a los participantes del curso en su proceso de aprendizaje, mediante tutores y mega tutores. El Sistema Tutorial debe considerar, al menos, los siguientes aspectos:</p> <p>a) Perfil y rol de tutores y mega tutores b) Sistema de convocatoria y selección de los tutores y mega tutores c) Formación tutorial d) Organización de aula virtual y proporción de tutor por aula.</p> <p><u>Error frecuente:</u></p> <p>- Propuesta metodológica no da respuesta a las competencias/objetivos e indicadores declarados. Por ejemplo: se indica "Reflexionar colaborativamente" y en propuesta se trabaja en sesiones expositivas, revisión de guías individuales, responder preguntas individuales. - En la propuesta metodológica no se da cuenta de todas las competencias/objetivos e indicadores propuestos.</p>

CRITERIO	N°	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
5	5.2*	Integrar metodologías activas para promover los principios de desarrollo profesional docente.	<p>INDICADOR INTRANSABLE</p> <p>El diseño debe permitir el aprendizaje docente, por ello la didáctica formativa debe proponer diferentes acciones que se interrelacionen y faciliten la accesibilidad a los aprendizajes, para ello se debe tener en cuenta las concepciones, experiencias y conocimiento de los participantes.</p> <p><u>Metodología activa:</u> es un conjunto de estrategias y actividades organizadas y planificadas, centradas en el participante, que le permiten involucrarse y enfrentarse de manera protagónica a situaciones reales dentro de su proceso de aprendizaje. Se basa en acciones como la resolución de problemas, el trabajo colaborativo, el desarrollo de proyectos y la reflexión sobre la propia experiencia, más que en la mera transmisión expositiva de contenidos. Por tanto, el rol del docente/tutor es principalmente el de guía y mediador. El diseño de las actividades debe traducirse en experiencias significativas vinculadas a la vida, el trabajo y el contexto de los participantes. Entre estas estrategias se encuentran, por ejemplo, el aprendizaje basado en problemas, el estudio de casos, las simulaciones y juegos de rol, el aula invertida y los proyectos integradores, entre otros.</p> <p>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? ¿qué preguntas planteará y qué productos se espera luego de realizado el taller? ¿cómo evidenciará el/los aprendizajes? ¿cuál será el rol del apoyo tutorial?</p> <p>Las metodologías activas se deberán explicitar según sea la modalidad de la acción formativa:</p> <p>a) 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.</p> <p>b) Una acción mixta: debe detallar el diseño tanto en plataforma, como las actividades presenciales.</p> <p>c) Una acción formativa totalmente presencial: debe explicitar las actividades que realizará por módulo en el tiempo de la presencialidad.</p> <p><u>Para tener en cuenta:</u></p> <p>- Principios de desarrollo profesional declarados en el Art.19, Ley N° 20.903, son los siguientes: profesionalidad docente; autonomía profesional; responsabilidad y ética profesional; desarrollo continuo; innovación, investigación y reflexión pedagógica; colaboración; equidad; participación; compromiso con la comunidad; apoyo a la labor docente. (Orientaciones para la certificación de acciones formativas (2022), (PDF) https://caf.cpeip.cl/index.php/certificacion-de-acciones-formativas/documentos-orientadores/)</p> <p><u>Error frecuente:</u></p> <p>- No basta con mencionar principios de desarrollo profesional (Art.19, Ley N° 20.903) sino que se debe fundamentar cómo a través de la metodología propuesta se incorpora cada uno de ellos.</p> <p>- Para acciones formativas en modalidad mixta o a distancia, se debe presentar plataforma en coherencia con lo declarado en formulario, es decir, al momento de revisar el curso este debe contener en completitud cada uno de los elementos declarados y encontrarse funcional.</p>

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
5	5.3	Estrategias diversificadas de enseñanza-aprendizaje en la secuencia formativa y/o didáctica.	<p>Describen estrategias de enseñanza-aprendizaje que promueven un enfoque inclusivo, lo que se observa tanto en la secuencia formativa como en la secuencia didáctica. Estas son coherentes con la propuesta metodológica y las competencias/objetivos e indicadores declarados.</p> <p><u>Estrategias diversificadas</u>: es una forma de enseñar que se adapta intencionalmente a la diversidad de los participantes, a las competencias/objetivos e indicadores declarados y a la modalidad definida considerando la experiencia laboral, ritmos de estudio, contexto, u otros; variando actividades, materiales, tiempos, niveles de apoyo y formas de participación para generar estrategias de enseñanza-aprendizaje que sean transferibles a la vida cotidiana y que favorezcan la participación autónoma.</p> <p>Esto implica, por ejemplo:</p> <ol style="list-style-type: none"> ofrecer diferentes vías para acceder a un aprendizaje: lecturas breves, videos, ejemplos en contexto. distintas maneras de trabajar: individual, en parejas, en grupos. variadas formas de demostrar lo aprendido: oral, escrito, práctico. <p><u>Secuencia formativa y secuencia didáctica</u>: es la organización intencionada y ordenada de las actividades de enseñanza-aprendizaje y evaluación que se articulan paso a paso para lograr determinados objetivos de aprendizaje en un periodo definido, considerando los tiempos, experiencia y ritmos propios de los participantes, incluye momentos como diagnóstico inicial, activación de saberes previos, desarrollo con metodologías activas, aplicación contextualizada y evaluación/retroalimentación, vinculando cada actividad con la anterior y preparación de la siguiente.</p> <p><u>Para tener en cuenta</u>:</p> <p>En términos generales la secuencia formativa y secuencia didáctica se parecen, no obstante, ponen foco en distintos aspectos del proceso de enseñanza-aprendizaje:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La secuencia didáctica es el orden de actividades que el docente organiza para enseñar un contenido concreto: qué se hará primero, después y al final en términos de tareas, recursos y evaluaciones dentro de una o varias clases. - La secuencia formativa enfatiza el proceso de aprendizaje del estudiante a lo largo de un tramo más amplio (unidad, módulo), incorporando diagnóstico, desarrollo, evaluación y retroalimentación continua para que el estudiante progrese en sus competencias. <p><u>Error frecuente</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reiteración de propuestas lineales, es decir, no se establecen diversos caminos para que los docentes muestren el logro de los aprendizajes, por lo que no se reconoce la existencia de trayectos distintos para las experiencias, ritmos y contextos de los destinatarios.

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
6	6.1	Procedimientos evaluativos diversificados y de acuerdo con las competencias/objetivos e indicadores.	<p>Se deben nombrar y describir los procedimientos de evaluación, estos deben estar relacionados con las competencias/objetivos e indicadores declarados. Además, estos deben ofrecer diferentes opciones para evidenciar los aprendizajes y la forma en que estos se han logrado.</p> <p><u>Procedimiento de evaluación diversificado:</u> se refiere a las distintas posibilidades que tienen los participantes para evidenciar el aprendizaje logrado. Corresponde a un conjunto planificado de técnicas, instrumentos y momentos de evaluación que se ajustan a las características, ritmos y trayectorias de cada persona, ofreciendo variadas formas de mostrar sus avances. Parte de la idea de que no todas las personas aprenden ni demuestran lo aprendido de la misma manera, por lo que combinan opciones según el contexto y el perfil de los destinatarios. De este modo, promueve procesos formativos flexibles y justos, centrados en levantar evidencia relevante para una retroalimentación adecuada.</p> <p>Por tanto, en el marco de un enfoque inclusivo, se considera que los participantes de una acción formativa son diferentes y presentan necesidades formativas que pueden ir variando a lo largo de su trayectoria profesional. Dado que en toda acción formativa existe diversidad de destinatarios, la evaluación se entiende como una herramienta esencial para visibilizarla y posibilitar hacerse cargo de ella, diversificando tanto las experiencias de aprendizaje como las formas en que se evalúan los objetivos de aprendizaje. Esto implica que los procesos de aprendizaje y evaluación pueden ser diferentes, pero siempre considerando que dichos objetivos refieren a metas comunes para todos.</p> <p>Fundamentalmente se espera que ofrezcan oportunidades diversificadas para:</p> <ol style="list-style-type: none"> evidenciar aprendizajes. expresar la forma en que estos se han alcanzado, es decir, hacer análisis de la ruta realizada para lograrlo. Realizar retroalimentación para la consolidación de los aprendizajes. <p><u>Para tener en cuenta:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - El procedimiento evaluativo diversificado debe dar cuenta de cada una de las competencias/objetivos e indicadores declarados en la propuesta formativa. - El procedimiento evaluativo diversificado debe mostrar coherencia con el perfil de los destinatarios, modalidad, competencias/objetivos e indicadores, diseño formativo y metodología. <p><u>Error frecuente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Presentan procedimientos evaluativos genéricos que no explicita cómo se dará cuenta del logro de competencias/objetivos e indicadores propuestos. Por ejemplo "Reflexionar colaborativamente" y el procedimiento evaluativo es responder un cuestionario.

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
6	6.2	Estrategias de retroalimentación en función con los procedimientos evaluativos.	<p>La propuesta debe evidenciar y fundamentar procedimientos de retroalimentación los que deben estar planificados, ser oportunos y sistemáticos, en concordancia con el procedimiento evaluativo diversificado declarado.</p> <p><u>Retroalimentación:</u> La retroalimentación es parte del proceso evaluativo de una acción formativa y, por lo tanto, debe ser explicitada en la propuesta, este debe ser diseñado como un proceso dialógico y continuo con la finalidad de intercambiar información descriptiva, oportuna y específica sobre el desempeño, de manera de reducir la brecha entre el nivel logrado y el esperado, fomentando la autorregulación y el aprendizaje significativo. Por ejemplo: comentarios en rúbrica compartida, círculos de reflexión, coevaluación en grupo, retro escritura breve, diario de avances semanales, entre otros.</p> <p>A través de esto, se espera que la retroalimentación efectiva se integre en las comunidades escolares como una práctica para la mejora continua de la enseñanza y el aprendizaje, como un elemento puesto al servicio de los docentes, equipos directivos, unidad técnica pedagógica, docentes de mayor experiencia o pares, con la finalidad de construir espacios de colaboración para la revisión de recursos de aprendizaje, análisis de evidencias de aprendizaje, acompañamiento al aula, entre otros, de esta manera se reflexione sobre sus prácticas, tomar decisiones sobre acciones futuras que potencien los resultados de aprendizaje de sus estudiantes y establecer compromisos de mejora.</p> <p><u>Para tener en cuenta:</u> - La/Las retroalimentaciones son parte del procedimiento evaluativo diversificado, por lo que deben planificarse en coherencia y pertinencia a este.</p> <p><u>Error frecuente:</u> No basta con presentar definiciones del concepto, las diferentes formas de retroalimentación que existen, entre otros. El indicador solicita explícitamente la forma en que la propuesta formativa incorpora y fundamenta la retroalimentación que se realizará a los participantes.</p>
6	6.3*	Instrumentos de evaluación diversos, según los procedimientos evaluativos, criterios y capacidades a desarrollar.	<p>INDICADOR INTRANSABLE</p> <p>Nombrar, describir y presentar instrumentos de evaluación diversificados, en coherencia con el procedimiento evaluativo diversificado declarado, señalando, además, los criterios y capacidades que se pretende evaluar. Indicar la ponderación de cada uno de los instrumentos de evaluación y la forma de cálculo para definir la nota final.</p> <p><u>Instrumentos de evaluación diversificados:</u> herramienta diseñada para recopilar evidencia variada y relevante sobre los aprendizajes de los destinatarios, contempla criterios e indicadores claros, específicos y alineados con las competencias/objetivos, con lo cual se logrará emitir un juicio sobre el desempeño observado. Estos se deben adaptar a las trayectorias, ritmos y contextos laborales, lo que implica la flexibilidad en opciones, tiempos y expresiones coherentes con las necesidades reales de los destinatarios.</p> <p>Al momento del diseño se debe garantizar un proceso inclusivo, justo y formativo en el proceso de evaluación. Algunos ejemplos: rúbrica, portafolio híbrido digital, lista de cotejo, mapa conceptual, prueba multimodal, cuestionario interactivo, infografías explicativas, entre otras.</p> <p><u>Para tener en cuenta:</u> - Los instrumentos de evaluación son parte del procedimiento evaluativo diversificado, por lo que deben planificarse en coherencia y pertinencia a este. - Una ponderación corresponde al peso o valor que se le asigna a cada instrumento, procedimiento o evidencia evaluativa para calcular la nota final de una unidad o módulo. - Se debe nombrar, describir y adjuntar cada uno de los instrumentos planificados dentro del procedimiento evaluativo diversificado para cumplir con el indicador.</p>

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
			<p><u>Error frecuente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Presenta solo un tipo de instrumentos, por ejemplo: rúbricas o pruebas. - Solo nombra o describe o presenta instrumentos de evaluación. - Solo presenta los instrumentos con calificación, sin considerar los instrumentos que no tienen calificación que son parte de los procedimientos evaluativos señalados. - Instrumentos de evaluación no están presentes en plataforma (si aplica) - No presenta la ponderación de cada uno de los instrumentos de evaluación y ponderación por módulo.
6	6.4	Requisitos de aprobación de los participantes de la acción formativa.	<p>Describir claramente los requisitos de aprobación de la acción formativa, para esto se debe indicar: ponderación de cada una de las evaluaciones, ponderación de evaluación final, ponderación de cada unidad/módulo y definición de las situaciones finales de los participantes:</p> <p><u>Requisitos de aprobación:</u> estos son los estándares mínimos de logro académico que debe alcanzar un participante para validar su aprendizaje. Este se determina considerando los instrumentos de evaluación propuestos en el procedimiento evaluativo, asimismo este debe ser claro e informado al participante antes de iniciar la acción formativa, explicitando cuándo y cómo será evaluado.</p> <p><u>Situación final de los participantes:</u> Definir la situación final de los participantes de acuerdo con los siguientes criterios: Aprobado, Reprobado, Retirado, Desertor y Renuncia)</p> <p><u>Para tener en cuenta:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Se debe considerar en este criterio, la ponderación que se le da a cada instrumento de evaluación del procedimiento evaluativo, según unidad/módulo. - Se debe indicar la forma de cálculo de la nota final de aprobación. - Se debe indicar la asistencia mínima necesaria para la aprobación. <p><u>Error frecuente:</u> no basta con señalar los instrumentos de aprobación y mencionar la situación final de los participantes, se debe entregar una descripción detallada de cada uno de ellos.</p> <p>NOTA: En las acciones formativas en modalidad a distancia el tiempo de conexión o la 'asistencia' virtual no constituyen por sí mismos un criterio de aprobación.</p>

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
7	7.1	<p>Nivel de experticia de la institución en investigación y ejecución de acciones similares a la acción formativa propuesta.</p> <p>Ejemplo de áreas de desarrollo docente: evaluación, currículum, conocimiento disciplinar, investigación; competencias socioemocionales, competencias colaborativas, reflexivas, entre otros.</p>	<p>Describe su experticia en investigación y en las áreas de desarrollo profesional docente relacionados con la acción formativa presentada. Además, evidencia experiencia en la modalidad de la acción a ejecutar.</p> <p>Este indicador considera experticia de la institución en:</p> <p>a) investigación sobre la temática del curso que presenta para certificar, para lo cual debe referenciar estudios o investigaciones;</p> <p>b) áreas de desarrollo profesional docente o directivo.</p> <p>c) modalidad.</p> <p>Los niveles de desempeño de este indicador mencionan investigación y áreas de desarrollo profesional:</p> <p>1) Las áreas de desarrollo profesional refieren a las dimensiones del quehacer docente y directivo.</p> <p>a) Docente: Planificación curricular, Evaluación de aprendizajes, Gestión de aula, Retroalimentación, Interacción en el aula y Conocimiento de los estudiantes</p> <p>b) Directivo: Desarrollo e implementación del PEI, Planificación estratégica, Evaluación institucional, Organización curricular, Desarrollo profesional, Sistema de apoyo a los estudiantes y Convivencia escolar.</p> <p>2) Las áreas de investigación se refieren a la: evaluación, currículo, conocimiento disciplinar, competencias colaborativas o reflexivas.</p> <p><u>Error frecuente:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - No considera dentro de la descripción la experiencia adquirida por investigaciones. - No presenta la experiencia de la institución en la modalidad propuesta.
7	7.2	<p>Historial de acciones formativas ejecutadas por la institución, similares a la propuesta presentada.</p>	<p>Presentar nómina de acciones formativas para el desarrollo profesional docente que se hayan ejecutado en los últimos tres (3) años, similares a la propuesta presentada.</p> <p>Al evaluar la similitud, se debe considerar:</p> <p>a) perfil de los destinatarios (función docente, nivel educativo, contexto)</p> <p>b) temática</p> <p>c) tipo de modalidad</p> <p><u>Para tener en cuenta:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p><u>Error frecuente:</u> Institución comparte nómina de acciones formativas por defecto, es decir, no considera que se hayan implementado en los últimos tres (3) años y que corresponda al perfil de los destinatarios, temática y modalidad. Asimismo, comparte iniciativas que no corresponden a acciones formativas, por ejemplo: talleres, redes de colaboración, investigaciones u otras.</p>

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
8	8.1	Procedimientos de coordinación institucional.	<p>Enumerar y describir los procedimientos de coordinación institucional, considerando la metodología de trabajo antes, durante y posterior a la ejecución.</p> <p><u>Procedimiento de coordinación institucional</u>: conjunto de pasos, protocolos y responsabilidades que define la institución que regulan el funcionamiento de la acción formativa para asegurar la calidad en la implementación de una acción formativa. Incluye desde la identificación de necesidades, diseño de la acción formativa, asignación de recursos/docentes, inscripción de participantes, implementación de la acción formativa, registro de asistencia y evidencias, retroalimentación, informes de cierre, ajustes para próximas acciones y otras acciones de coordinación.</p> <p>Por lo que es importante considerar tres elementos: a) aspectos académicos. b) aspectos administrativos. c) aspectos logísticos</p> <p>Al presentar los procedimientos de coordinación institucional 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.</p> <p><u>Error frecuente</u>: solo considerar un momento de la acción formativa, por ejemplo, ejecución de clases. El indicador considera el trabajo antes, durante y posterior a la ejecución.</p>
8	8.2	Roles y responsabilidades del equipo de trabajo institucional.	<p>Explicitar roles y responsabilidades de los profesionales identificados en la acción formativa y también identifica a otros profesionales que aseguren la calidad de la ejecución.</p> <p>Al desarrollar este aspecto, es necesario considerar: a) identificar coordinador institucional y coordinador académico, señalar cual será el rol y responsabilidad de cada uno de ellos. b) definir el rol académico, identificando la actividad, temática o módulo del cual será responsable. c) si la acción formativa es mixta o a distancia, debe necesariamente contar con un profesional encargado de plataforma. c) la cantidad de académicos debe ser proporcional a la duración y diversidad temática del curso.</p> <p><u>Error frecuente</u>: Presentan descripciones insuficientes que no considera el rol y responsabilidad o no consideran a todos los profesionales presentes en la acción formativa.</p>
8	8.3	Plan de trabajo institucional de la implementación de la acción formativa.	<p>El plan de trabajo es un documento operativo que organiza de manera estructurada y secuencial todas las actividades, tareas, tiempos, hitos de revisión, productos, responsables y recursos necesarios para la ejecución de la acción formativa. Constituye una hoja de ruta o cronograma práctico para la implementación, estableciendo el qué, cómo, cuándo, quién y con qué realizará cada etapa.</p> <p>El Plan de Trabajo puede ser sin formato, descriptivo, tipo texto continuo 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.</p> <p><u>Error frecuente</u>: No refiere a la etapa de diseño de la propuesta.</p>

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
9	9.1	Antecedentes profesionales del equipo de trabajo pertinentes a la acción formativa propuesta.	<p>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.</p> <p>Los antecedentes de los formadores deben ser pertinentes con la temática formativa.</p> <p>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.</p> <p>Error frecuente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Registran cursos/diplomados/grados que se encuentran en desarrollo. Todos deben encontrarse finalizados y presentar su respectivo certificado final. - Registran y presentan certificados extranjeros sin apostilla. - Lo registrado en formulario no es igual a lo declarado en los certificados (Institución, nombre de curso/diplomado/grado, año de obtención de título) - Se debe registrar el año en que se obtiene el título, no el año en que se finalizó el curso/diplomado/grado. - Presentan certificados poco nítidos, con caracteres especiales u otro elemento que no permite determinar los antecedentes declarados.
9	9.2	Infraestructura física y/o virtual disponible para la ejecución de la acción formativa propuesta.	<p>Nombrar y describir recursos físicos y/o virtuales para asegurar la implementación.</p> <p>Si la acción formativa es presencial, la infraestructura refiere a las condiciones óptimas para su ejecución. No es suficiente con nombrar el espacio, se requiere descripción de las condiciones del espacio formativo.</p> <p>En el caso de la formación a distancia, la infraestructura estará dada por la plataforma que sostiene la propuesta y las diferentes herramientas que esta posee.</p> <p>Para el caso de una acción formativa mixta, se debe describir tanto la infraestructura física como virtual.</p> <p>Error frecuente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Considerar la plataforma como un repositorio de documentos o presentaciones. - Los espacios formativos con sesiones sincrónicas extremadamente largas. En estos espacios no se observa interacción entre participantes, reflexión individual o trabajo colaborativo. Los participantes son pasivos frente a un académico que habla y presenta un contenido determinado. - Describir recursos físicos y/o virtuales que no se relacionan con la implementación de la acción formativa. <p>Nota: Se sugiere revisar el documento “Criterios de Diseño y Evaluación en Espacio Virtual de Aprendizaje” (EVA). Estos criterios serán utilizados por el evaluador para revisar el diseño de la propuesta.</p>
10	10.1	Plan de seguimiento de la implementación de la acción formativa en función del plan de trabajo presentado.	<p>Presentar un plan identificando de qué manera la institución se hace cargo de la buena implementación de lo comprometido, de acuerdo con el Plan de trabajo, asegurando la calidad de la acción formativa propuesta.</p>

CRITERIO	Nº	INDICADOR	ORIENTACIÓN AL CRITERIO
10	10.2	Plan de contingencia para garantizar la ejecución de la acción formativa.	<p>Presentar un plan de contingencia que establezca los procedimientos, acciones y/o recursos para responder de manera efectiva ante situaciones imprevistas, de manera de no afectar el normal desarrollo de la acción formativa.</p> <p>Este debe considerar los cambios de académicos, sedes y fechas, de manera de mantener todas las condiciones de la propuesta inicial.</p>
10	10.3	Instrumento de evaluación de la satisfacción de la acción formativa.	<p>Presentar un diseño de encuesta de satisfacción, que permita la recopilación de datos para determinar el grado de conformidad o cumplimiento de expectativas de los destinatarios de la acción formativa, asegurando la calidad del proceso formativo.</p> <p>Debe considerar, como mínimo, los siguientes elementos a evaluar: opiniones de los destinatarios respecto de la ejecución, calidad percibida de los académicos y/o tutores, calidad percibida de la acción formativa (contenidos, metodología, organización, comunicación, recursos, pertinencia, entre otros), logro de los aprendizajes, ambiente de aprendizaje, servicios entregados, infraestructura.</p> <p>Puede incorporar, además, elementos que sirvan para la mejora de futuros proceso (rediseñar) e identificar fortalezas y debilidades en la implementación.</p> <p>Si corresponde, la encuesta de satisfacción debe estar presente en plataforma.</p>

Glosario

- **Acciones Formativas:** Cursos o programas destinados a los profesionales de la educación, que tienen por finalidad la profundización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos y que contribuyen a su avance en el desarrollo profesional. No se entenderán comprendidas en esta definición aquellas actividades que sean conducentes a un grado académico o que no tengan un estado final de participación. (Decreto N°401,2019/2025)
- **Certificación:** Proceso a través del cual, el Centro acredita que las propuestas de acciones formativas presentadas por las instituciones cumplan con los objetivos de calidad y pertinencia en la formación para el desarrollo profesional docente, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto y en el presente reglamento. (Decreto N°401, 2019/2025)
- **Condiciones organizativas y de gestión:** Corresponde a aquellos aspectos que se enfocan en la viabilidad de la implementación de la acción formativa. Estas condiciones deben asegurar la administración de recursos y coordinaciones de la institución formadora de manera adecuada, para el logro de los objetivos a cumplir. (Decreto N°401, 2019/2025)
- **Contextualización:** Corresponde a la relación y pertinencia de una acción formativa respecto de las necesidades de los profesionales de la educación y comunidades educativas en el contexto de su desempeño, y respecto de las identificadas a partir de las políticas públicas. (Decreto N°401, 2019/2025)
- **Diseño formativo:** Corresponde a la articulación y organización de los diferentes componentes de una experiencia de aprendizaje profesional para el desarrollo de las competencias y objetivos comprometidos. El diseño formativo deberá considerar, a lo menos, los siguientes aspectos:
 - Contenidos actitudinales, procedimentales y conceptuales.
 - Metodología detallada que propicie un ambiente de aprendizaje coherente con los principios de desarrollo profesional establecidos en el título III del Estatuto Docente.
 - Procedimientos e instrumentos de evaluación, en caso de que correspondan.
 - Criterios de diseño instruccional en relación con la modalidad y el tiempo de la acción formativa. (Decreto N°401, 2019/2025)
- **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:
 - Aprobado: el participante terminó la acción formativa y cumplió con los requisitos de aprobación;
 - Reprobado: el participante terminó la acción formativa pero no cumplió con los requisitos de aprobación;
 - Retirado: el participante no terminó la acción formativa. El retiro es por causas justificadas;
 - Desertado: el participante no terminó la acción formativa. La deserción es por causas no justificadas. (Orientaciones para la certificación de acciones formativas, 2022)
- **Evaluadores:** Profesionales dependientes del Ministerio de Educación encargados de aplicar los instrumentos de evaluación referido en el artículo 10 del presente reglamento, con el objeto de aprobar o rechazar la certificación de una propuesta de acción formativa. (Decreto N°401, 2019/2025)

- **Función docente:** es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel parvulario, básico y medio. (Art. 6°, DFL N°1, 1997/2026)
- **Función docente-directiva:** es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función o del cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso cuarto del artículo 24, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidades adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos.(Art. 7°, DFL N°1, 1997/2026)
- **Participantes:** Profesionales de la educación destinatarios de una acción formativa. (Decreto N°401, 2019/2025)
- **Profesionales de la educación:** Son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales y Universidades. Asimismo, se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo con las normas legales vigentes.
Del mismo modo, tienen la calidad de profesionales de la educación las personas que estén en posesión de un título de profesor o educador concedido por Institutos Profesionales reconocidos por el Estado, de conformidad a las normas vigentes al momento de su otorgamiento. (Art. 2°, DFL N°1, 1997/2026)
- **Registro de Acciones Formativas Certificadas:** Sistema registral de acceso público, que contiene las acciones formativas certificadas por el Centro según lo establecido en el artículo 12 quáter del Estatuto y regulado en este reglamento. (Decreto N°401, 2019/2025)
- **Rúbricas:** Escalas de valoración que describen los niveles de desempeño de los indicadores del modelo de evaluación para la certificación de las acciones formativas. (Decreto N°401, 2019/2025)
- **Seguimiento e implementación:** Corresponde a los mecanismos administrativos y técnicos que le permitirán monitorear y asegurar la implementación de la acción formativa según lo comprometido. (Decreto N°401, 2019/2025)

Bibliografía

- Decreto N° 401:
Ministerio de Educación. (2019/2025). *Decreto N° 401 que regula la certificación de acciones formativas para el desarrollo profesional docente*. Diario Oficial de la República de Chile.
- Estatuto Docente refundido (DFL N.º 1):
Ministerio de Educación. (1997/2026). *DFL N.º 1 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N.º 19.070 y normas complementarias* (última modificación Ley N.º 21.803). Diario Oficial de la República de Chile.
- Ley N°20.903:
Ministerio de Educación (2016). *Ley N° 20.903, crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, y modifica otras normas educacionales*. Diario Oficial de la República de Chile.
- Orientaciones de la formación continua al desarrollo profesional docente y directivo
Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (2025). *Orientaciones de la formación continua al desarrollo profesional docente y directivo*. (PDF) <https://caf.cpeip.cl/index.php/2026/03/09/orientaciones-de-la-formacion-continua-al-desarrollo-profesional-docente-y-directivo/>
- Orientaciones para la certificación de acciones formativas:
Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (2022). *Orientaciones para la certificación de acciones formativas*. (PDF) <https://caf.cpeip.cl/index.php/certificacion-de-acciones-formativas/documentos-orientadores/>
- Sistema de registro y certificación de acciones formativas (s/f). Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas. <https://caf.cpeip.cl/>

Canal de contacto para instituciones: cpeip.recepcioncurso@mineduc.cl