



## **Manual Operativo PSP**

**Versión 3.1  
2013 - 2016**

## INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
PRESENTACIÓN	3
CAPITULO I:	
Marco Legal de los Planes de Superación Profesional	5
CAPITULO II:	
Diseño de los Planes de Superación Profesional	9
CAPITULO III:	
Procedimientos Administrativos para la Ejecución de los Planes de Superación Profesional	13
CAPITULO IV:	
Sistema de Seguimiento, Monitoreo y evaluación de los Planes de Superación Profesional	21

## PRESENTACIÓN

Los Planes de Superación Profesional tienen por objeto reducir las brechas de formación detectadas en la Evaluación del Desempeño Profesional Docente, a través del perfeccionamiento de los profesores con desempeño Básico e Insatisfactorio.

Éstos están normados por el decreto N° 192, de 2004, del Ministerio de Educación, que reglamenta la Evaluación Docente. En la letra g del artículo 1º, define los Planes de Superación Profesional como un *“Conjunto de acciones de formación docente, diseñadas y ejecutadas de conformidad a este reglamento, dirigidas a favorecer la superación de las debilidades profesionales que evidencien los docentes con nivel de desempeño Básico o Insatisfactorio”*. En su Título IX, regula y delimita las responsabilidades de los diversos actores involucrados en el diseño, ejecución y cierre de estos planes, que responden al carácter formativo de la Evaluación.

La intención que orienta los Planes de Superación Profesional es que a nivel comunal se constituyan espacios locales de desarrollo profesional que permitan a los profesores el aprendizaje y/o actualización de las competencias, conocimientos y habilidades establecidas en el Marco para la Buena Enseñanza y, por esta vía, el mejoramiento de sus prácticas docentes.

El fin último de los Planes de Superación Profesional es que los docentes cuenten crecientemente con más y mejores herramientas profesionales, que contribuyan eficazmente a elevar la calidad de los aprendizajes de sus alumnos y alumnas.

El logro de este objetivo dependerá de cuán eficiente sea la gestión de cada Plan de Superación Profesional Comunal, gestión que según la reglamentación vigente está radicada completamente en los Municipios o Corporaciones Municipales, siendo éstos los responsables de diseñar y ejecutar pedagógica y operativamente las distintas acciones de superación profesional.

Al Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) le corresponde aprobar, monitorear y evaluar la aplicación de los Planes de Superación Profesional, con el propósito de asegurar que estas acciones sean pertinentes, oportunas y efectivas. Asimismo, el Ministerio de Educación también es responsable del traspaso de los recursos económicos a los municipios y de la revisión de las correspondientes rendiciones presupuestarias.

Por su parte, a los profesores que hayan obtenido un resultado Básico o Insatisfactorio les corresponde someterse a las acciones de superación profesional, que el Municipio o la Corporación Municipal haya planificado para superar las brechas de formación detectadas en la evaluación docente, de manera que puedan mejorar los niveles de desempeño en la siguientes evaluaciones a que deban someterse.

El Manual Operativo de los Planes de Superación Profesional pretende ser un aporte a la gestión comunal en la materia y está dirigido al equipo de profesionales responsable del diseño, implementación y rendición de los Planes de Superación Profesional.

El primer capítulo está referido al marco legal que rige los Planes de Superación Profesional, allí se definen los roles del Ministerio de Educación, de los Municipios y de los docentes involucrados, así como las responsabilidades que deberá cumplir cada uno de estos actores.

El capítulo dos, resume los aspectos relativos al diseño de los Planes de Superación Profesional.

En el tercer capítulo se reseñan los procedimientos administrativos relacionados con el traspaso de los recursos económicos desde el Ministerio de Educación a los Municipios o Corporaciones Municipales; la ejecución e implementación de las acciones de capacitación; y la elaboración de los informes y rendiciones de gastos por parte de los sostenedores municipales. Se explicitan fundamentalmente los ítems posibles de gastos y se clarifica el buen uso de los recursos financieros.

Finalmente, el capítulo IV presenta los objetivos e indicadores del Informe de Gestión Comunal que se entrega cada año al término del proceso PSP

En resumen, este manual establece un conjunto de procedimientos y normas que tienen por propósito facilitar la gestión y administración de los Planes de Superación Profesional a nivel comunal. Esperamos que su aplicación contribuya a hacer más eficientes y efectivas las acciones de superación profesional, a mejorar las prácticas docentes y a elevar la calidad de los aprendizajes de nuestros alumnos y alumnas.

**Área de Acreditación y Evaluación Docente  
Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e  
Investigaciones Pedagógicas  
MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

# CAPITULO I.

## Marco Legal de los Planes de Superación Profesional.

### INTRODUCCIÓN

En conformidad a lo establecido en el decreto N° 192, de 2004, del Ministerio de Educación, que reglamenta la Evaluación Docente, la responsabilidad de administrar los recursos e implementar las acciones de capacitación de los Planes de Superación Profesional le corresponde a cada Municipio o Corporación Municipal en cuya planta docente hubieran profesores evaluados con nivel Básico e Insatisfactorio.

El Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, tiene la responsabilidad de transferir los recursos económicos necesarios para la ejecución de los Planes de Superación Profesionales, así como de monitorear y evaluar los resultados de las acciones de superación profesional planificadas, tanto financiera como pedagógicamente.

El monto de los recursos económicos a transferir se establece anualmente en la Ley de Presupuestos y se distribuye en función del número de docentes evaluados con desempeño Básico e Insatisfactorio, pertenecientes a la dotación docente de cada Municipio o Corporación Municipal, al mes de abril de cada año.

A partir de las modificaciones introducidas por la ley N° 20.501 sobre Calidad y Equidad en la Educación, los docentes que obtengan resultado Básico en su Evaluación deberán evaluarse cada dos años. *“En caso de que resulten calificados con desempeño Básico en tres evaluaciones consecutivas o en forma alternada con desempeño Básico o Insatisfactorio durante tres evaluaciones consecutivas, dejará de pertenecer a la dotación docente.”*

En tanto, aquellos que obtengan un nivel Insatisfactorio se evaluarán al año siguiente. *“Si el desempeño en el nivel Insatisfactorio se mantuviera en la segunda evaluación consecutiva, el profesional de la educación dejará de pertenecer a la dotación docente.”*

En el intertanto, los docentes deberán trabajar en los Planes de Superación Profesional preparados por sus comunas

El propósito de estas acciones es que estos docentes (tanto del nivel Básico como del nivel Insatisfactorio) tengan la oportunidad de perfeccionarse y superar las deficiencias

o necesidades pedagógicas y enfrentar con mejores competencias y habilidades profesionales el próximo proceso de evaluación de desempeño profesional.

A continuación se presenta un extracto del decreto N° 192 que contiene las orientaciones referidas a los Planes de Superación Profesional.

## DECRETO N° 192 SOBRE EVALUACIÓN DOCENTE

### TITULO I

#### DE LA EVALUACION DOCENTE.

**ARTICULO 11:** *Las acciones de superación profesional a que deben someterse los docentes con nivel de Insatisfactorio deberán iniciarse dentro del primer semestre del año siguiente al que fueran evaluados y deberán encontrarse ejecutadas, en a lo menos, un 50% de lo programado al inicio de la nueva evaluación anual a que deben someterse.*

*El Jefe del Departamento de Administración Municipal de Educación o el Director de la Corporación de Educación Municipal respectivo deberá dejar constancia escrita de aquellos docentes con nivel de desempeño Básico o Insatisfactorio que no se acojan al **plan de superación profesional**, comunicándolo al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP).*

### TITULO IX

#### DE LOS PLANES DE SUPERACION PROFESIONAL.

**ARTÍCULO 48:** *Los profesionales de la educación que resulten evaluados con nivel de desempeño Básico o Insatisfactorio **deberán** someterse a Planes de Superación Profesional que se dispongan de conformidad a lo establecido en el presente Reglamento.*

**ARTICULO 49:** *Los Planes de Superación Profesional tendrán un carácter formativo y deberán traducirse en una acción de aprendizaje y reaprendizaje respecto de las competencias, conocimientos, habilidades, dominios y criterios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza aprobado por el Ministerio de Educación y a partir de las necesidades de desarrollo profesional derivadas de los informes de resultados a que se refiere el artículo 42 del presente Reglamento.*

**ARTÍCULO 50:** *El Ministerio de Educación **transferirá** a los Municipios y Corporaciones Municipales que ejecuten los planes de superación profesional a que alude la ley los recursos económicos para financiarlos, atendiendo al número de docentes evaluados, con nivel de Básico e Insatisfactorio.*

*Para transferir los recursos a los Municipios o Corporaciones Municipales, el Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), en virtud de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 18.956 y del artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, podrá celebrar convenios con las Municipalidades, Corporaciones Municipales o Asociaciones de Municipios donde se detallarán claramente los montos a transferir y las acciones asociadas a dichos montos.*

**ARTICULO 51:** *Los Municipios y las Corporaciones Municipales podrán gastar los recursos transferidos sólo en las actividades contenidas e indicadas en el diseño del Plan de Superación Profesional de la comuna, el cual debe ser presentado al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) en el mes de abril de cada año, para su aprobación.*

*Los Municipios y las Corporaciones Municipales deberán rendir cuenta documentada y detallada de los gastos en que hayan incurrido para financiar los Planes de Superación Profesional de su comuna, estando limitado el gasto a lo indicado anteriormente. La rendición de gastos se deberá presentar al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) en el mes de noviembre de cada año, pudiendo éste observar el gasto y solicitar las rectificaciones que sean necesarias.*

**ARTICULO 52:** *Con el fin de asegurar que las acciones de superación profesional cumplan con la condición de ser adecuadas, pertinentes, oportunas y efectivas, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) administrará directamente o a través de las Secretarías Regionales Ministeriales y Departamentos Provinciales de Educación los procedimientos de verificación de las condiciones señaladas, en los cuales será consultada la opinión de los docentes beneficiarios.*

**ARTICULO 53:** *En el evento que las acciones de superación profesional de una comuna reciban una evaluación deficiente, referida a la efectividad, pertinencia y adecuación del plan, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) exigirá, como requisito de aprobación del diseño para el año siguiente, que éste sea refrendado por un profesional calificado en el ámbito de formación de docentes en servicio.*

**ARTÍCULO 54:** *Los planes de superación profesional corresponderán a:*

- a) Tutorías o asesorías provistas por profesionales idóneos, cuando corresponde;*
- b) Participación en cursos, talleres o seminarios organizados por entidades académicas o de capacitación;*
- c) Lecturas recomendadas, para las cuales se deberá proveer de material bibliográfico u orientaciones para acceder a información disponible en Internet; y*
- d) Observaciones de clases hechas por docentes destacados u otros profesionales calificados.*

**ARTICULO 55:** *Los docentes que participen en las acciones de los Planes de Superación Profesional no tendrán derecho a percibir la Asignación de Perfeccionamiento del artículo 49 del D.F.L. N° 1, de Educación, de 1996, por dicha participación.*

**ARTICULO 56:** *El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) será responsable de proporcionar las orientaciones técnicas conducentes para garantizar la atención de los docentes que hayan obtenido un resultado Básico o Insatisfactorio y la pertinencia de los diseños comunales de los Planes de Superación Profesional. Además, pondrá a disposición de las comunas materiales de Apoyo Pedagógico para los docentes con nivel de desempeño Insatisfactorio. Este material será de carácter complementario a las actividades de superación profesional de las comunas.*

*Los docentes que debiendo ser evaluados se negaran a hacerlo sin causa justificada, en conformidad con la Ley 20.501 "se presumirán evaluados en el nivel de desempeño Insatisfactorio, no tendrán derecho a los Planes de Superación Profesional, mantendrán*

*su responsabilidad de curso y la obligación de evaluarse al año siguiente. Quienes se hayan negado a ser evaluados de acuerdo al mecanismo establecido en el artículo 70 de dicha ley, no tendrán derecho a bonificación o indemnización alguna".*

**Del conjunto de estas disposiciones se desprende lo siguiente:**

1. Los Planes de Superación Profesional deben ser diseñados y realizados todos los años para los docentes con resultado Básico o Insatisfactorio que al mes de abril del año en curso pertenezcan a la dotación comunal, **independiente del año en que haya sido evaluado.**
2. Les corresponde presentar Planes de Superación Profesional a todos los Municipios o Corporaciones Municipales que tengan en su dotación docente docentes con desempeño Básico o Insatisfactorio.
3. Los Planes de Superación Profesional deben necesariamente contener acciones de superación profesional para todos los docentes con nivel de desempeño Insatisfactorio, las que deberán estar desarrolladas en, a lo menos, un 50% al inicio de la nueva Evaluación a que deben someterse, es decir, antes del inicio del segundo semestre del calendario escolar respectivo.
4. Las acciones de superación profesional dirigidas a los docentes con nivel de desempeño Básico podrán estar destinadas al conjunto o una parte de estos docentes, considerando que los docentes deben participar en el PSP **hasta que una nueva evaluación señale que dicho profesional ha cambiado de condición.**
5. Una vez que el Ministerio de Educación, a través de CPEIP haya aprobado el diseño del Plan de Superación Profesional, el financiamiento necesario para su realización será transferido a los Municipios o Corporaciones Municipales por el Ministerio de Educación, a través del CPEIP, en función del número de docentes con resultado Básico e Insatisfactorio vigentes en la dotación docente municipal, al mes de abril del año respectivo.
6. El Ministerio de Educación, a través del CPEIP, cautelará el buen uso pedagógico y monetario de los recursos transferidos para la ejecución de los Planes de Superación Profesional.
7. El Municipio o la Corporación Municipal, según corresponda, deberá rendir a CPEIP los dineros transferidos para la realización del Plan de Superación Profesional.

# CAPITULO II.

## Diseño de Planes de Superación Profesional

### INTRODUCCIÓN

El Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, se orienta a mejorar la labor pedagógica de los docentes de aula del sector municipal.

Dos de las características centrales de este sistema de evaluación del desempeño son:

- Su carácter formativo, que dice relación con las oportunidades de aprendizaje para mejorar las prácticas docentes, con el acceso prioritario a oportunidades de desarrollo profesional para los docentes evaluados como destacados y competentes, y la participación en planes específicos de superación profesional de los docentes evaluados como Básico e Insatisfactorio.
- Su carácter explícito, que se expresa en que cada docente conoce previamente los criterios por los cuales será evaluado, los que se encuentran descritos por un conjunto de criterios y descriptores contenidos en el Marco para la Buena Enseñanza.

Luego de haber participado del proceso de la Evaluación del Desempeño Docente, todos aquellos profesionales que hayan obtenido un resultado de nivel Básico o Insatisfactorio deberán someterse a las acciones de aprendizaje y re-aprendizaje profesional que haya dispuesto su respectivo sostenedor, las que estarán contenidas en el Plan de Superación Profesional que deberá diseñar cada comuna y presentar al Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas para su aprobación.

### **¿En qué consiste el Diseño de los Planes de Superación Profesional?**

A cada Municipio o Corporación Municipal se le entrega un informe con los resultados de la evaluación de sus docentes. Sobre el análisis de estos resultados, los equipos técnicos

de los municipios deberán identificar las áreas críticas del desempeño profesional de sus docentes y sobre ellas elaborar los planes que se implementarán en la comuna para el aprendizaje y actualización de los conocimientos, habilidades y competencias profesionales que permitan a los docentes mejorar su trabajo pedagógico.

A partir del año 2008 el software “PSP Online” (disponible en la página web [www.psponline.cl](http://www.psponline.cl)) es el mecanismo mediante el cual cada Municipio o Corporación debe diseñar, incorporar información atinente a la ejecución y rendir su Plan de Superación Profesional. Como apoyo, existe además un Manual de Uso del Software “PSP On Line” y Material de Apoyo Pedagógico. Dicho material y el presente Manual Operativo pueden descargarse desde [www.cpeip.cl](http://www.cpeip.cl)

El software, a nivel de diseño, permite consignar la siguiente información:

1. Identificación de los responsables del diseño e implementación del Plan de Superación Profesional en el Municipio o Corporación Municipal.
2. Caracterización de los docentes evaluados con desempeño Básico e Insatisfactorio que serán los beneficiarios del Plan de Superación Profesional.
3. Caracterización de las necesidades pedagógicas de los docentes beneficiarios del Plan.
4. Financiamiento contemplado para las realización de las actividades del Plan de Superación Profesional (transferencia del Ministerio de Educación y aporte Municipal, en caso que lo hubiere).
5. Detalle de las actividades, organismos ejecutores y gastos asignados a cada una de ellas.
6. Nómina de beneficiarios de las actividades planificadas en el Plan de Superación Profesional.

### **¿Qué antecedentes es necesario tener a la vista para el diseño de los Planes de Superación Profesional?**

1. Los Informes de Resultado de los Docentes Evaluados de la Comuna, que describen los resultados obtenidos por los docentes evaluados de su comuna en los años respectivos. Esta información se encuentra organizada en tres secciones:
  - **Sección 1: Listado de docentes evaluados en la comuna:** contiene datos de identificación y el resultado final obtenido por cada docente en la evaluación, expresado en una de las cuatro categorías de la escala: *Destacado, Competente, Básico e Insatisfactorio*.
  - **Sección 2: Resumen Comunal:** entrega información general sobre los cuatro niveles de desempeño que contempla el sistema (Destacado, Competente, Básico e Insatisfactorio), seguida de una tabla y un gráfico que sintetizan los datos de todos los docentes en evaluación de la comuna.
  - **Sección 3: Resultados del Portafolio:** Se entrega un texto descriptivo de las características de este instrumento y los aspectos más importantes que

evalúa, así como orientaciones para el análisis de fortalezas y debilidades en los resultados de los docentes evaluados en el Portafolio<sup>1</sup>. Para ese análisis, se entregan gráficos que comparan los resultados del grupo total de evaluados en el país con el total de evaluados en su comuna y con los profesores evaluados en cada establecimiento del municipio.

2. La opinión de los Directores de los establecimientos educacionales que han participado del proceso de Evaluación Docente, quienes conocen directamente a los docentes y reciben un **Informe de Resultados de la Evaluación de los Docentes de su Establecimiento**, de estructura similar al recibido a nivel de la comuna.
3. Informe agregado que contiene el perfil promedio de las dimensiones del portafolio correspondiente a los docentes con nivel Básico e Insatisfactorio de la comuna. Durante el presente año, en el mes de abril, dicho informe será enviado directamente a las comunas y además estará disponible en el software “PSP On Line”
4. El Marco para la Buena Enseñanza que reúne los criterios y descriptores que dan cuenta de los conocimientos, habilidades y competencias profesionales requeridas por un docente para el desarrollo de su trabajo diario y que constituyen la guía básica sobre la cual se estructura el sistema de evaluación del desempeño profesional docente.
5. El “Material de Apoyo Pedagógico” ([www.cpeip.cl](http://www.cpeip.cl)), que el CPEIP pondrá a disposición de las comunas, para su entrega a cada docente cuyo resultado de la evaluación haya sido de nivel Insatisfactorio. *Este material es complementario a las actividades de superación profesional que diseñen e implementen las comunas.*
6. El programa de capacitación docente de la comuna, de la Unidad Educativa, como aquellas acciones que puedan complementar las acciones de carácter formativo.

### **¿Quiénes pueden actuar como organismos ejecutores de las actividades contempladas en los PSP?**

Pueden participar en la ejecución de los Planes de Superación Profesional:

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>a) Instituciones de Educación Superior autónomas e instituciones acreditadas en el CPEIP que forman docentes.</li><li>b) Integrantes de la Red Maestros de Maestros.</li><li>c) Aquellos docentes Destacados que hayan sido acreditados para percibir la Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP).</li></ol> |
|---|

<sup>1</sup> Para esta sección solo se incluyen los datos de los docentes que participaron en la evaluación; no se consideran los datos de los docentes con resultado final Insatisfactorio por negarse a ella sin causa justificada (Art. 36, Ley 20.079).

- d) Docentes que hayan obtenido un nivel de desempeño Destacado en el proceso de Evaluación del Desempeño Profesional Docente, de la misma comuna u otra.
- e) Jefes Técnicos y profesionales de los Departamentos o Corporaciones Municipales de Educación. En caso de que estas tareas sean ejecutadas profesionales de los Departamentos o Corporaciones de Educación Municipal y supervisores del MINEDUC, los honorarios no podrán ser imputados a costo de los dineros transferidos por el CPEIP por concepto de su participación en el PSP, dado que las tareas de apoyo pedagógico a los docentes de la comuna se encuentra incluida dentro de las funciones propias de dichos equipos profesionales.
- f) Docentes con reconocida y probada trayectoria.

### **¿El CPEIP suministrará de Materiales de Apoyo Pedagógico?**

El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas pondrá a disposición de los Municipios o Corporaciones Municipales, para ser entregado a los docentes con resultado Insatisfactorio, un “Material de Apoyo Pedagógico”, que también puede ser utilizado en apoyo a los docentes con nivel Básico. Este material será de carácter complementario a las actividades de superación profesional que diseñen e implementen las comunas.

El CPEIP distribuye este material de la siguiente forma:

- Un set de material pedagógico para cada docente con nivel de desempeño Insatisfactorio de la comuna.
- Un set para la propia comuna.

# CAPITULO III.

## Procedimientos Administrativos para la Ejecución del Plan de Superación Profesional

### INTRODUCCIÓN

En este capítulo, se describen los procedimientos administrativos que a criterio del CPEIP y de acuerdo a la normativa vigente, garantizan la adecuada ejecución del Plan de Superación Profesional de cada Municipio o Corporación Municipal. Dichos procedimientos son los siguientes:

1. TRASPASO DE FONDOS.
2. RENDICIÓN DE GASTO.
3. ÍTEMS DE GASTOS.

#### 1. TRASPASO DE FONDOS

El traspaso de fondos consiste en la entrega de recursos económicos al Municipio o Corporación Municipal para la ejecución del Plan de Superación Profesional por parte del Ministerio de Educación. El traspaso de fondos se puede subdividir en:

- a) Requerimientos a cumplir por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) y el Municipio o Corporación Municipal.
- b) Modalidad de traspaso, referida a los roles que desempeñarán en esta operación el nivel central, regional y provincial del Ministerio de Educación.

##### a) REQUERIMIENTOS

Antes que el CPEIP a través del Área de Acreditación y Evaluación Docente realice el **traspaso de fondos**, es indispensable que el CPEIP y los Municipios o Corporaciones Municipales cumplan con los siguientes procesos y requisitos:

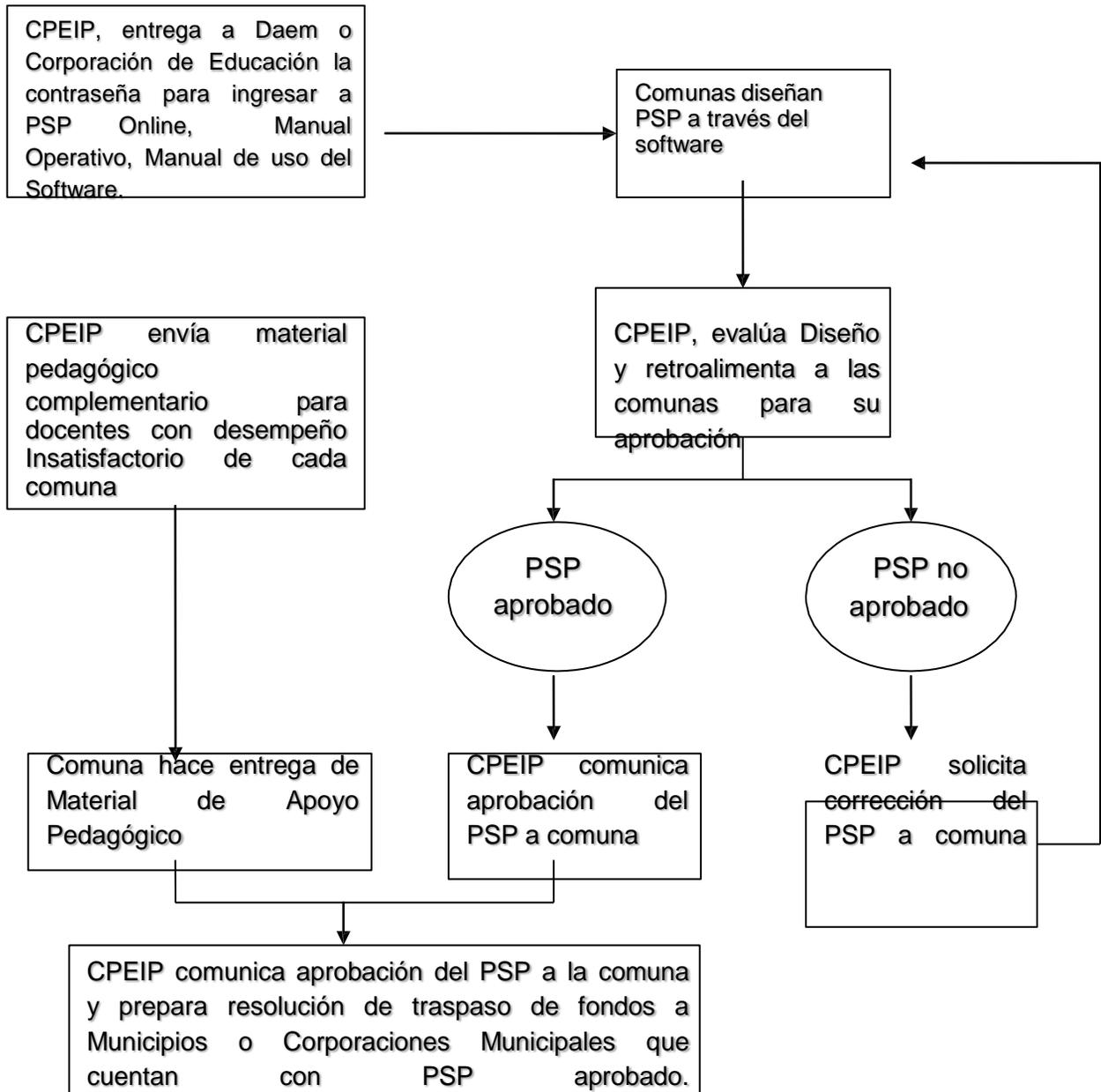
### **El CPEIP DEBE:**

- 1) Enviar al Encargado Comunal de PSP la contraseña requerida para ingresar al software PSP Online Esta información será remitida al Encargado Comunal de PSP al correo electrónico informado a CPEIP, .
- 2) Aprobar el diseño del Plan de Superación Profesional presentado por la comuna, la comunicación de aprobación será realizada a través de correo electrónico u otro medio digital.
- 3) Poner a disposición de las comunas, material de apoyo pedagógico para los docentes beneficiarios del Plan de Superación Profesional preferentemente para los que hayan obtenido un resultado en el nivel de Insatisfactorio.

### **El Municipio o Corporación Municipal DEBE:**

- 1) Diseñar su Plan de Superación Profesional en [www.psonline.cl](http://www.psonline.cl) para que éste sea evaluado por los profesionales del CPEIP.
- 2) Poner a disposición de los docentes con nivel de desempeño Insatisfactorio Material de Apoyo Pedagógico enviado por el CPEIP.

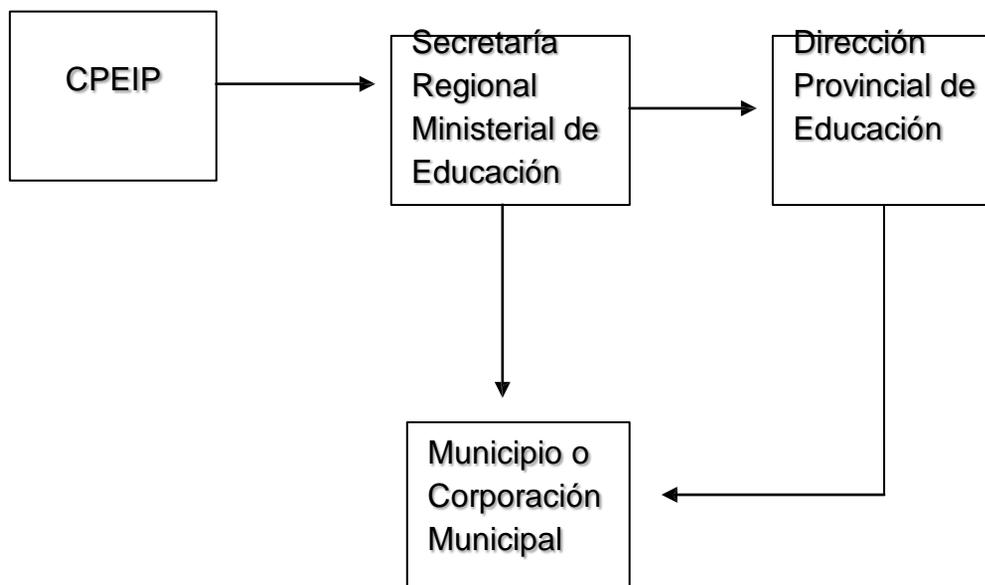
EL FLUJO DEL PROCESO HASTA AQUÍ ES EL SIGUIENTE:



## b) MODALIDAD DE TRASPASO

En conformidad a lo dispuesto en el Reglamento sobre Evaluación Docente, al CPEIP le corresponde, una vez aprobados los Planes de Superación Profesional de las comunas, realizar los traspasos de fondos al Departamento de Educación o Corporación de Educación Municipal a través de las Secretarías Regionales Ministeriales, las que entregarán los fondos de manera directa, o bien, lo traspasará a las Direcciones Provinciales de Educación Provincial para que a su vez los entreguen a los Municipios o Corporaciones Municipales de su jurisdicción.

El traspaso se grafica de la siguiente manera:



El CPEIP es el responsable de velar por la disponibilidad de los recursos necesarios en la Secretarías Regionales Ministeriales y autorizar los traspasos tanto a los Municipios o Corporaciones Municipales.

## ESTRUCTURA DE LOS TRASPASOS

El CPEIP cada año emitirá las resoluciones de pago respecto de las comunas que cumplan con enviar el diseño del Plan de Superación Profesional de manera oportuna. Dichas resoluciones resolverán el traspaso de los dineros a los Municipios o Corporaciones Municipales mediante la regionalización de los montos a las respectivas Secretarías Regionales de Educación, las que a su vez determinarán la provincialización de dichos dineros a las DIPROV.

El CPEIP informará de manera oportuna a las comunas, respecto de las resoluciones de pago, para que las comunas procedan a retirar la transferencia desde la Secretaria

Ministerial de Educación Regional (SEREMI) o bien de la Dirección Provincial (DIPROV) según corresponda.

De igual forma el CPEIP informará a las Secretarías Ministeriales y Direcciones Provinciales de Educación, respecto de dichas resoluciones, de manera tal que estas instancias procedan de manera oportuna a la transferencia de recursos a los Municipios o Corporaciones Municipales.

Todas las resoluciones de pago respecto a los Planes de Superación Profesional serán publicadas en formato PDF en el sitio Web: [www.cpeip.cl](http://www.cpeip.cl).

### CÁLCULO DE LOS MONTOS A TRASPASAR A LAS COMUNAS:

La forma de calcular el monto a traspasar a una comuna se presenta en el siguiente cuadro:

Financiamiento del PSP				
Financiamiento Ley 19.961				
N° docentes de la dotación municipal al mes de abril de cada año, con evaluación vigente de nivel:				
N° Básico (1)	Monto x docente Básico (2)	N° Insatisfactorio (3)	Monto x docente Insatisfactorio (4)	Total Financiamiento Ley 19.961 (5) = (1)x(2) + (3)x(4)
Aporte Municipal (6)			Total financiamiento (7) = (5) + (6)	
\$			\$	

#### Donde:

- (1): Número de docentes con desempeño Básico de la dotación municipal al mes de abril de cada año con evaluación vigente.
- (2): Recursos correspondientes por cada docente con desempeño Básico de la comuna.
- (3): Número de docentes con resultado Insatisfactorio de la dotación municipal al mes de abril de cada año con evaluación vigente.
- (4): Recursos correspondientes por cada docente con desempeño Insatisfactorio de la comuna.
- (5): Total de recursos que le corresponde al CPEIP, traspasar a cada Municipio o Corporación Municipal.
- (6): Aporte financiero que voluntariamente el Municipio o Corporación Municipal puede contribuir para ejecutar el Plan de Superación Profesional.
- (7): Costo total del Plan de Superación Profesional de la Comuna, conformado por el aporte CPEIP más lo que el aporte del Municipio o Corporación Municipal.

## 2. RENDICIÓN DE PSP

Cada comuna debe realizar el seguimiento de los Planes de Superación Profesional registrando la asistencia e información asociados a las distintas actividades, los gastos. Este seguimiento permitirá realizar la rendición a CPEIP una vez que las actividades del PSP hayan finalizado.

La Rendición de Gastos es una cuenta detallada de todos los ingresos y egresos efectuados por el Municipio o Corporación Municipal relativos al Plan de Superación Profesional del año. Esta rendición debe ser realizada en el Registro de Gastos de “PSP Online” ([www.psonline.cl](http://www.psonline.cl)).

Este procedimiento tiene por objetivo que el Ministerio de Educación pueda comprobar que los recursos entregados para la ejecución del Plan de Superación Profesional hayan sido utilizados conforme a lo estipulado en el diseño de dicho Plan.

La Rendición de Gastos es preparada por el Departamento de Educación o Corporación de Educación Municipal, según corresponda. Estos obtienen los datos de los registros contables del PSP (ingresos y egresos), considerando los pagos efectivamente realizados hasta la fecha de la rendición y los ítems de gasto asignado y aprobado por el CPEIP. Una vez realizada la rendición en [www.psonline.cl](http://www.psonline.cl), se debe enviar al CPEIP -ya sea por correo electrónico o correo certificado- una copia protocolizada de todos los elementos contables en los que se haya incurrido, junto a un oficio conductor firmado por el Director de Educación.

**Es importante que el Municipio o Corporación guarde todos los respaldos originales de los documentos contables rendidos, pues son el medio de verificación con el que contarán frente a cualquier actividad contralora que puedan tener.**

### REVISIÓN DE LA RENDICIÓN DE GASTOS

La fiscalización de la rendición de gastos la efectuará el Área de Acreditación y Evaluación Docente, considerando que los antecedentes entregados sustentan las acciones planificadas y que a su vez se ajustan a los procedimientos establecidos por el Ministerio.

Si el resultado de la revisión es positivo y no necesita ningún reparo se comunicará la aprobación de ésta vía correo electrónico.

Si el resultado de la revisión es negativo y es necesario hacer reparos, se solicitará al Municipio o Corporación Municipal la rectificación y aclaración de las objeciones hechas, en un plazo prudente a ser determinado.

Si una vez vencido el plazo no hubiera respuesta desde el Municipio o Corporación Municipal, se declarará rechazada dicha rendición, lo que se informará a la comuna.

En caso de que el Municipio o Corporación Municipal no rindiese la totalidad de los recursos transferidos por el Ministerio de Educación, serán considerados como saldo.

### ETAPAS DEL PROCESO PARA EFECTUAR LA RENDICIÓN DE GASTOS

1. Elabora Rendición de Gastos en [www.psonline.cl](http://www.psonline.cl) y se envía al CPEIP copia de todos los documentos contables.  
**RESPONSABLE: Municipio o Corporación Municipal**
2. Revisa la rendición de gastos y comunica vía correo electrónico la aprobación o rechazo de ésta al Encargado Comunal.  
**RESPONSABLE: CPEIP**
3. Toma conocimiento del informe de resultado de la rendición revisada y corrige los errores, si los hubiera.  
**RESPONSABLE: Municipio o Corporación Municipal**

Luego, el Encargado Comunal deberá imprimir el Certificado de Aprobación del Cierre del proceso PSP como constancia de la finalización del proceso PSP

### 3. ITEMS DE GASTOS: Definiciones

Al momento de estimar el presupuesto del Plan de Superación Profesional, se deben tener en cuenta los ítems de gastos a los que se pueden asignar o imputar los recursos transferidos por el CPEIP. Son los siguientes:

- 1) **Pago Organismo Ejecutor:** Corresponde a gastos en contratación de entidades universitarias, consultoras u algún otro organismo de capacitación, que ofrezca servicios de capacitación, formación u otra acción que permita el mejoramiento de las competencias profesionales de los docentes.
- 2) **Pago Honorarios:** Corresponde a gastos en pago de honorarios a profesionales que se desempeñen de manera destacada en el ámbito docente, entiéndase:
  - Docentes integrantes de la Red Maestros de Maestros,
  - Docentes con Asignación de Excelencia Pedagógica,
  - Docentes con un nivel de desempeño “destacado” en su evaluación de desempeño profesional docente;
  - Jefes de UTP de Establecimientos educacionales, siempre y cuando su labor en el PSP sea con un conjunto de docentes Básico o Insatisfactorio de su comuna y no exclusivamente con los docentes de su establecimiento.
  - Docentes con probada trayectoria (Magísteres y Doctorados).
  - Otros profesionales de disciplinas afines que posean un conocimiento certificado en el ámbito educativo.
- 3) **Pago Materiales de Oficina:** corresponde a gastos en: Resmas de papel para utilizar en fotocopias o impresiones, lápices, plumones, clip, cartuchos de

impresoras, toner, etc.; los que serán aprobados por el CPEIP, siempre y cuando no excedan lo pedagógicamente pertinente.

- 4) **Pago Transporte:** Corresponde a pago en traslado de docentes que por su lejanía al centro de capacitación no logren costearlo de manera individual. No corresponde al pago de transporte de ejecutores, por cuanto esto debe ser imputado en sus honorarios.
  
- 5) **Pago Material Educativo:** Corresponde a adquisición de:
  - Libros relativos al ámbito y praxis docente u otro pertinente a dicha labor;
  - Software educativo.
  - Material Didáctico: se entiende por material didáctico, todo aquel material expresamente diseñado como tal por ejemplo: guías didácticas, naipes lógicos, material concreto, etc. Estos materiales deben ser traspasados física e íntegramente a los docentes beneficiarios contra firma de recepcionado.
  
- 6) **Pago Otros:** corresponde a gastos fungibles necesarios para la realización de talleres o tutorías, por ejemplo; café, galletas, azúcar, etc.

Los montos asignados en el formulario del Plan a cada uno de estos ítems deben estar referidos a las actividades señaladas en el artículo 54 del Reglamento sobre Evaluación Docente que dice lo siguiente:

*“Los Planes de Superación Profesional corresponderán a :*

- a) Tutorías o asesorías provistas por profesionales idóneos, cuando corresponde;*
- b) Participación en cursos, talleres o seminarios organizados por entidades académicas o de capacitación.*
- c) Lecturas recomendadas, para las cuales se deberá proveer de material bibliográfico u orientaciones para acceder a información disponible en Internet.*
- d) Observaciones de clases hechas por docentes destacados u otros profesionales calificados.”*

De lo anterior se desprende que **no se pueden adjudicar gastos** como: adquisición de implementos audiovisuales (datashow, telones, trípodes de filmadoras, televisores, radios, dvd, video reproductores, etc.), informáticos (computadores, impresoras, pendrives, discos duros, etc.), que queden en poder del Departamento o Corporación de Educación Municipal o cualquier otro equipo municipal o de los docentes beneficiarios del plan.

# Capítulo IV

## Sistema de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación de los planes de superación Profesional.

### Consideraciones generales

En conformidad con la legislación vigente, con el fin de asegurar que las acciones de superación profesional cumplan con la condición de ser adecuadas, pertinentes, oportunas y efectivas, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) administrará un Sistema de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación de la ejecución de los Planes de Superación Profesional.

Para esto, CPEIP, a través del Área de Acreditación y Evaluación Docente ha diseñado un sistema que combina una modalidad On Line y una presencial.

**Los objetivos del sistema de seguimiento, monitoreo y evaluación son:**

- Velar por el logro de los resultados esperados en cada uno de los Planes de Superación Profesional para que estos cumplan con satisfacer las necesidades de formación de los docentes con desempeño básico e insatisfactorio de la comuna
- Sistematizar los aprendizajes sobre las acciones educativas que se realicen en el marco de los Planes de Superación Profesional.

**La implementación de este Sistema<sup>1</sup> permitirá:**

- Contar con información sobre el desarrollo de los Planes de Superación Profesional que retroalimente los procesos formación docente llevados a cabo por los municipios.
- Fiscalizar la utilización de los recursos de acuerdo al Plan de Superación Profesional aprobado para cada Municipio.
- Obtener retroalimentación de la participación de los Equipos Comunales Ejecutores y los docentes beneficiarios, tanto en los aspectos pedagógicos como de gestión, con el propósito de retroalimentar el proceso de formación de superación profesional.

---

<sup>1</sup> Hay que aclarar que este Sistema de Seguimiento, Monitoreo y Evaluación entró en funcionamiento el 2009. se capacitará oportunamente a los encargados comunales de Planes de Superación Profesional.

- Verificar la realización de las acciones contempladas en los respectivos Planes de Superación Profesional.

## RESPECTO DE LA MODALIDAD ON LINE

Para realizar lo anterior se ha diseñado un sistema de Monitoreo y Evaluación que contempla en su modalidad On Line las siguientes Etapas centrales del PSP:

### Diseño:

**1. Módulo de Identificación del Plan de Superación Profesional:**

Este módulo tiene como objetivo caracterizar el Plan Comunal por comuna, año y una denominación que permita su identificación.

**2. Módulo de Inscripción de docentes en PSP:**

Este módulo tiene como objetivo registrar los docentes que efectivamente sean inscritos por la comuna para realizar el PSP. Esto supone, que no todos los docentes evaluados como básicos e insatisfactorios en un periodo dado, realizan acciones de desarrollo profesional en el momento correspondiente debido a diferentes tipos de motivos. Es esta diferencia la que permite capturar este módulo.

**3. Módulo de identificación personal del docente:**

En este módulo se identifica individualmente a los docentes calificados como insatisfactorios y básicos de acuerdo a:

- datos sociodemográficos
- experiencia docente
- identificación del lugar de desempeño laboral (región, comuna, establecimiento)
- resultados en el Portafolio<sup>2</sup> de cada docente evaluado

**4. Módulo de Planificación del PSP:**

En este módulo el Encargado Comunal define las áreas, objetivos, contenidos y acciones del PSP diseñado, de acuerdo a listados predefinidos.

### Ejecución:

**5. Módulo de Ejecución del PSP:**

En este módulo los diversos ejecutores de un PSP registran las áreas, objetivos, contenidos y acciones desarrolladas. Ello supone el registro claro y exhaustivo de las actividades de formación realizadas en el marco del PSP, tanto desde el punto de vista de los contenidos impartidos como de las metodologías de enseñanza empleadas.

### Cierre:

**6. Módulo de seguimiento financiero de los PSP:**

Este módulo tiene como objetivo mantener un control en tiempo real de las variables financieras relativas a los Planes de Superación (aportes de CPEIP; uso de dichos aportes, etc.)

---

<sup>2</sup> Se privilegia este instrumento de la evaluación docente por cuanto es el que entrega información más objetiva sobre el desempeño docente, motivo por el cual tiene la mayor ponderación dentro de la evaluación final. Sin embargo, podría ser importante considerar también los resultados de los informes de referencia de terceros e inclusive de la entrevista realizada por el evaluador par.

#### **7. Encuesta de Satisfacción Docente de los PSP:**

Este modelo captura la opinión que los docentes participantes en el PSP posean de las actividades de formación. En este sentido la evaluación aquí es entendida como percepción de la calidad por parte del usuario.

### **RESPECTO DE LA MODALIDAD PRESENCIAL**

Además de las tareas de seguimiento y monitoreo, la modalidad presencial tiene como objetivo apoyar el trabajo que se realiza con los docentes beneficiarios del PSP Comunal.

La modalidad presencial considera la realización de cursos o jornadas para:

- a) Capacitar en el uso de la Plataforma [www.psonline.cl](http://www.psonline.cl)
- b) Informar sobre la normativa y procedimientos inherentes a los Planes de Superación Profesional.
- c) Acompañar a los equipos del Municipio en el proceso de gestión de su Plan de Superación Profesional, brindando apoyo técnico en los aspectos organizacionales y relativos a la gestión pedagógica del Plan de Superación Profesional, cuando sea necesario y se den las condiciones para aquello.

Adicionalmente a esta etapa corresponde la generación de un informe a partir de los resultados de la encuesta de satisfacción Docente.