



Plan Desarrollo Profesional Docente 2026-2027

Escuela Cristiana 136
Dollinco
contacto@ec136dollinco.cl

PLAN DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

I. INTRODUCCIÓN:

El desarrollo profesional docente es un proceso fundamental para garantizar la calidad educativa en las aulas y promover la mejora continua de la enseñanza en nuestro Establecimiento Educacional, Escuela 136 Dollinco.

Este proceso no solo busca que los docentes adquieran nuevas competencias, sino que también fortalezcan sus habilidades pedagógicas, mantengan una actualización constante en metodologías, y se adapten a los cambios y desafíos que plantea la sociedad actual. En el contexto chileno, este desarrollo profesional está regulado y promovido por el Marco para la Buena Enseñanza y la Ley de Carrera Docente (Ley N.º 20.903), que establece un marco legal y normativo para la formación, el acompañamiento y el perfeccionamiento continuo de los docentes. Esta ley, promulgada en 2016, tiene como objetivo mejorar la calidad del sistema educativo chileno a través de la profesionalización y el fortalecimiento de la labor docente.

II. FUNDAMENTACIÓN:

El Plan de Desarrollo Profesional Docente de la Escuela Particular N° 136 Dollinco se basa en los principios de la Ley N° 20.903, que establece el Sistema de Desarrollo Profesional Docente en Chile. Este plan es un instrumento de gestión estratégica, cuyo objetivo es identificar, priorizar y atender las necesidades de fortalecimiento de las competencias docentes de nuestro profesorado, con miras a mejorar la calidad de la educación y el aprendizaje en nuestro establecimiento.

El desarrollo profesional docente se concibe como un proceso continuo y crítico, que involucra tanto la formación pedagógica como el enriquecimiento de las capacidades docentes a través de la adquisición de habilidades, conocimientos, y competencias emocionales. Estas capacidades son fundamentales para un estilo profesional reflexivo, orientado a la planificación y ejecución de prácticas pedagógicas efectivas con estudiantes, colegas y la comunidad escolar en general.

Dado el compromiso de nuestro establecimiento con la mejora continua y la formación integral del estudiantado, es imperativo que las y los docentes se mantengan actualizados en sus áreas de conocimiento y práctica profesional. Para ello, es necesario ofrecer espacios de aprendizaje y reflexión sobre sus propias prácticas docentes, con el fin de profesionalizar aún más su labor y asegurar que los estudiantes reciban una educación de calidad, acorde a las demandas del Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Este Plan de Desarrollo Profesional busca promover prácticas de mejora continua, a través de acciones internas (como el acompañamiento en aula y mecanismos de apoyo mutuo) y acciones externas (capacitaciones según los intereses del cuerpo docente y las necesidades identificadas en el PEI).

III. MARCO LEGAL CARRERA DOCENTE

La Carrera Docente establece un sistema de desarrollo profesional progresivo, basado en el mérito, las competencias y la evaluación del desempeño. Entre los principios más importantes de este marco legal se encuentran:

1- Evaluación Docente: Los docentes son evaluados periódicamente a través de diversas herramientas, como la Evaluación Docente y el Sistema de Reconocimiento del Desempeño Profesional, que consideran aspectos como la planificación de clases, la gestión del aula y el impacto en los resultados de aprendizaje.

2- Tramos de Carrera Docente: La ley establece tramos en la carrera profesional, que permiten a los docentes avanzar y mejorar su remuneración en función de su experiencia, evaluación y perfeccionamiento. Estos tramos son: Inicial, Temprano, Avanzado, Experto I y Experto II.

3.- Formación y Acompañamiento: El sistema promueve la formación continua a través de programas de perfeccionamiento, talleres y asesorías pedagógicas que apoyan la labor docente. El Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) juega un papel clave en la implementación de estas acciones.

4.Incentivos y Reconocimientos: La ley incluye incentivos para quienes destaquen en su desempeño, tanto en términos de reconocimiento salarial como de acceso a programas de mentorías o especialización, fortaleciendo su carrera.

IV. OBJETIVOS DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

A) Objetivo General

Fortalecer el desempeño profesional de las y los docentes del establecimiento mediante:

- La actualización y profundización de conocimientos disciplinarios y pedagógicos.
- La reflexión crítica sobre la práctica profesional, con énfasis en el trabajo colaborativo.
- El desarrollo de competencias integradoras para la inclusión educativa.
- La implementación de prácticas pedagógicas efectivas en el aula, de acuerdo a las necesidades curriculares actuales y los compromisos establecidos en el Proyecto Educativo Institucional.

B) Objetivos Específicos

1. Asegurar el conocimiento integral del establecimiento: Brindar a todas y todos los docentes un programa de inducción que cubra el funcionamiento del establecimiento, roles, funciones, contexto educativo y procedimientos internos. Este programa será tanto para los nuevos docentes como para los ya integrados a la comunidad educativa.

2. Acompañar y apoyar a los docentes en su práctica profesional: Implementar un proceso de acompañamiento que ofrezca apoyo y reflexión en torno a su labor, facilitando el acceso a herramientas pedagógicas basadas en los nuevos Estándares de la Profesión Docente y el Marco para la Buena Enseñanza.

3. Fomentar el trabajo colaborativo entre docentes: Potenciar una cultura de colaboración, donde los docentes analicen sus prácticas y los resultados de aprendizaje en función del contexto socio educativo, compartiendo estrategias pedagógicas asertivas y exitosas.

4. Capacitar a los docentes en competencias técnicas: Desarrollar programas de capacitación que respondan a las necesidades técnicas detectadas desde los propios intereses del profesorado y las exigencias curriculares actuales.

5. Capacitar a los docentes en competencias adaptativas: Promover el desarrollo de competencias adaptativas que sean coherentes con las necesidades del contexto escolar y el Proyecto Educativo Institucional, basadas en las demandas de la comunidad educativa y los desafíos propios de un entorno educativo en constante evolución.

Este plan constituye un conjunto de oportunidades para el cuerpo docente, con el objetivo de fortalecer sus capacidades profesionales y, al mismo tiempo, responder a los compromisos educativos de la escuela, centrados en la formación integral del estudiantado. La actualización de conocimientos y el desarrollo de nuevas competencias pedagógicas permitirán elevar el nivel académico y mejorar la calidad de los procesos educativos dentro de la escuela.

V. CICLO DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE



1. Detectar necesidades y definir objetivos:

En esta etapa se trata de definir de manera participativa con el equipo profesional, es decir, con los docentes y asistentes de la educación las competencias y conocimientos profesionales necesarios para alcanzar de manera sostenida el mejoramiento de los aprendizajes. Para esto, puede consultar la herramienta Desarrollo profesional: identificando capacidades y necesidades.

2. Diseñar el plan de desarrollo profesional:

Una vez detectadas las necesidades y definidos los objetivos del plan de desarrollo profesional, se debe proceder a seleccionar los contenidos, las modalidades o estrategias de desarrollo profesional a considerar, las instancias específicas en que estas se llevarán a cabo y la programación de actividades. Todo plan de desarrollo profesional debe estar alineado y ser coherente con las estrategias de enseñanza del establecimiento. El diseño de un plan de desarrollo profesional es parte fundamental del esfuerzo para crear un lenguaje común entre los miembros del establecimiento, en función de un marco pedagógico compartido. Por ello, los contenidos y especialmente las modalidades de desarrollo profesional que se escojan deben estar en función de este marco y ser coherentes con él. Además, es necesario tener en consideración en esta etapa, mantener una comunicación y coordinación efectiva con el sostenedor.

3. Implementar actividades:

Si bien la etapa de planificación y programación del desarrollo profesional es importante, es en la etapa de la implementación donde se pone en juego el cambio esperado. Por lo mismo, prestar atención a ella es crucial para alcanzar los objetivos que persigue el plan de desarrollo profesional. Una vez que se hayan definido los contenidos, las modalidades de desarrollo, las instancias concretas en que se llevarán a cabo y también se hayan programado las actividades, es importante considerar algunos aspectos en el momento mismo de implementar el plan. A continuación, se muestra un listado de elementos que se deben tener en consideración en esta etapa.

- Asignar encargados de las actividades y procesos: como se mencionaba, es fundamental que cada actividad cuente con un responsable cuyo rol esté claramente fijado (por ejemplo: informar oportunamente a los participantes, preparar los materiales, monitorear el uso del tiempo, conducir la actividad, dar instrucciones, tomar acta o apuntes necesarios para la evaluación del plan, entre otras tareas).
- Informar con tiempo y contextualizar el sentido del plan de desarrollo profesional: los equipos profesionales se involucran de mejor manera cuando le otorgan sentido a la propuesta de desarrollo. Al ser ellos los principales protagonistas del plan, el proceso de informar a los docentes y asistentes debe acompañarse de una fundamentación acerca del modo en que se

lleva a cabo el desarrollo profesional (dando cuenta de todo el proceso) y de una descripción de la ruta o secuencia de las actividades. Esto último debe contemplarse en la primera reunión y recordarse cada vez que sea necesario. Puede ser de gran utilidad la entrega de una ficha informativa y un calendario con los hitos de la planificación.

- Preparar los materiales con anticipación: se recomienda que se confeccione una lista de los materiales necesarios para cada una de las instancias de desarrollo profesional, estipulando las fechas y el encargado para cada actividad.

- Generar un ambiente de aprendizaje, acogida y respeto: es importante tener en consideración que el plan de desarrollo profesional es una instancia de aprendizaje y, como tal, debiera fomentarse un espacio de confianza, en el que los participantes puedan permitirse explorar, experimentar y compartir. Puede ayudar disponer las sillas en círculo, de manera que se perciba que el taller es construido colectivamente. Asimismo, es importante acordar algunos principios de buena convivencia dentro del grupo, como escucharse mutuamente, pedir y dar la palabra, evitar las distracciones (no usar el celular o cumplir con otras tareas durante el taller), seguir las instrucciones, etc. Finalmente, puede resultar provechoso comenzar y terminar las reuniones estableciendo “contacto” con los participantes; por ejemplo, preguntando ¿Cómo llegamos? y al cierre preguntando ¿Qué idea nos llevamos?

- Dar un especial énfasis de trabajo colaborativo: resulta fundamental en esta etapa dar espacio al intercambio de avances, desarrollo de planificaciones conjuntas y retroalimentación entre pares. También se pueden organizar periódicamente presentaciones de buenas prácticas para compartir lo avanzado. Una vez que algunos profesionales han logrado implementar lo aprendido en el aula, se pueden organizar observaciones entre pares, para transmitir los aprendizajes a quienes han tenido más dificultades en la implementación. Durante los espacios formativos, es fundamental reforzar todos los aportes sin hacer descalificaciones, destacando que se trata de un espacio de colaboración en el que todos actúan como aprendices y maestros dentro del taller.

- Desarrollar observación y monitoreo constante: resulta fundamental se planifiquen e implementen espacios concretos que permitan al equipo directivo mantenerse cercano a sus docentes y asistentes de la educación, estando presentes en los espacios de formación y reflexión pedagógica, retroalimentando planificaciones, realizando observación y retroalimentación del trabajo en el aula, recordando las metas de desarrollo profesional establecidas y acompañando la vinculación del trabajo teórico con la implementación en la práctica. Como se verá en la última etapa (Evaluación y mejora), es fundamental que el equipo directivo esté monitoreando el proceso para obtener información relevante y realizar cambios en el diseño, si es necesario. Además, el equipo directivo, al tener la visión de aquello que se espera lograr, es quien mejor puede modelar aquello que se espera que los profesionales desarrollen.

- Mantener siempre en vista la meta: el equipo directivo es el principal responsable de dar foco a las instancias de trabajo, recordando siempre la meta común de desarrollar las habilidades identificadas como necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos del establecimiento. Los procesos de cambio pueden involucrar muchos esfuerzos y es importante mantener siempre la motivación. Asimismo, es importante construir y mantener a los participantes involucrados y alineados en torno al propósito común de desarrollo profesional. Para esto, puede ser útil recordar explícitamente el porqué de cada instancia de trabajo. Así, por ejemplo, puede haber un material gráfico o lema que simbolice el sentido de cada una de las actividades relacionadas con el plan de desarrollo profesional.

- Aprovechar el tiempo: considerando la realidad de los establecimientos educacionales, se sugiere sacar el máximo provecho al tiempo disponible para las actividades, siempre comenzar a la hora y evitar interrupciones externas. Todo esto fortalece la continuidad del proceso. Es por eso que es tan relevante preparar con anticipación los materiales y tenerlos ordenados de acuerdo a la actividad que se realizará.

- Visibilizar avances: dentro de esta “ruta de aprendizaje”, es necesario darse el tiempo para visibilizar los avances, celebrar y reconocer los logros. De esta forma, la institución va

construyendo un relato común, a través del cual el desarrollo profesional se hace parte de la vida diaria de la institución.

- Mantener Comunicación y coordinación permanente con el sostenedor: es necesario que el equipo directivo asegure el apoyo del sostenedor en la implementación de este plan; que conozca, comprenda la estrategia y esté al tanto de los avances y desafíos.

4. Evaluar y mejorar:

Al igual que se deben planificar las actividades de desarrollo profesional, es necesario contemplar la evaluación del nivel de eficacia que tuvo la estrategia empleada, es decir, en qué grado se logró alcanzar los objetivos específicos del plan. Las estrategias de perfeccionamiento profesional efectivas tienen consideradas en la planificación las evaluaciones formativas o de monitoreo (efectuadas durante la implementación del plan) y las sumativas (al finalizar la implementación de la estrategia). Asimismo, es recomendable que se planifique una evaluación de resultados, que permite verificar si el plan y sus estrategias empleadas tuvieron algún impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

A) La evaluación formativa permite monitorear el seguimiento de la implementación de la estrategia, de modo de ir haciendo ajustes a su diseño. Por esta razón, es importante que no se dejen de lado los espacios de acompañamiento, como la observación de aula y la retroalimentación, así como también es posible evaluar formativamente durante la reflexión pedagógica. La evaluación formativa debe proporcionar información para que se puedan tomar decisiones de ajustes a la planificación del desarrollo profesional.

B) La evaluación sumativa permite verificar el grado de cumplimiento de la estrategia en relación con los objetivos específicos definidos en el primer paso (Detectar necesidades y definir objetivos), lo que entrega información para mejorar las estrategias futuras o tomar decisiones, para ver si se continúa o no con lo planificado. Esta evaluación se aplica una vez finalizada la estrategia de desarrollo profesional implementada.

C) La evaluación de resultados se efectúa con el objetivo de determinar el impacto de la implementación del plan de desarrollo profesional. Esta evaluación es importante, pues la detección de las necesidades de los profesionales y la definición de los objetivos específicos está en función de los aprendizajes de los estudiantes. Si la evaluación formativa se realiza durante la implementación misma y la evaluación sumativa una vez finalizada la implementación, la evaluación de resultados se aplica a más largo plazo, una vez que haya pasado el tiempo suficiente para que lo aprendido se haya llevado a la práctica. Los efectos en los aprendizajes de los estudiantes se ven después un tiempo prolongado de implementar una forma de trabajo en el aula y no siempre son posibles de observar mediante una única forma de evaluación.

VI- PLAN DE ACCIÓN

Acción	Acompañamiento Docente MBE
Descripción	Acompañamiento al aula por parte del Equipo Directivo y Técnico Pedagógico, con pauta de observación en torno a los dominios de los nuevos estándares del Desempeño Docente.
Fecha Inicio	01/03/2026
Fecha Termino	30/11/2026
Responsable	Profesor Jefe y Asistente de aula de Segundo ciclo
Recursos Necesarios Ejecución	Material fungible, tinta impresora, equipos computacionales, colaciones entre otros.
Planes	Plan de Desarrollo Profesional Docente Convivencia Escolar
Ate	NO
Tic	NO
Medios de Verificación	-Pauta de Acompañamiento Docente Calendario de acompañamiento

Acción	Análisis resultados Académicos SIMCE
Descripción	El establecimiento educativo realiza análisis de resultados académicos SIMCE, con el objetivo de realizar mejoras en el proceso enseñanza-aprendizaje.
Fecha Inicio	01/03/2026
Fecha Termino	30/11/2026
Responsable	Jefe UTP, equipo de aula, Dirección
Recursos Necesarios Ejecución	Material fungible
Planes	Plan de Desarrollo Profesional Docente Convivencia Escolar .
Ate	NO
Medios de Verificación	Acta extraordinaria de trabajo por ciclo.

1.5 Acción	Trabajo Colaborativo
Descripción	El Establecimiento Educativo, promueve el trabajo colaborativo por medio de la coordinación entre los docentes y equipo PIE de diferentes áreas y niveles educativos con el fin de mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.
Fecha Inicio	01/03/2026
Fecha Termino	30/11/2026
Responsable	Dirección
Recursos Necesarios Ejecución	Material fungible
Planes	Plan de Desarrollo Profesional Docente Convivencia Escolar Plan de Inclusión
Ate	NO
Medios de Verificación	Registro de trabajo colaborativo