

# PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE 2026 - 2028

*“Hacia un Futuro con sólidas Raíces”*



**COORDINADOR RESPONSABLE: Paulina Sepúlveda A.**

## INTRODUCCIÓN

El **Plan de Desarrollo Profesional Docente**, está inspirado en la Ley N° 20.903 y es un instrumento de gestión, destinado a identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias **docentes** del profesorado y de apoyo a la docencia de los asistentes de la educación, bajo una mirada de **desarrollo** profesional continuo; tiene como principal acción establecer transformaciones para dar solución e intervenir en materias propias de la profesión docente, las necesidades de apoyo a su desempeño y su valoración.

## FUNDAMENTACIÓN DEL PLAN

La enseñanza en el aula es la variable interna de la escuela que más influye en los resultados de los estudiantes (NCSL, 2006). Considerando esta evidencia, resulta una tarea fundamental del equipo directivo promover que los docentes se mantengan actualizados en sus conocimientos y facilitar espacios en que puedan aprender acerca de sus propias prácticas, de manera de profesionalizar el rol docente, ya que la calidad del centro educativo no puede superar la calidad de sus profesores (Barber & Mourshed, 2008). Específicamente, esta es la misión del desarrollo profesional: preparar y apoyar a los docentes para conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes de calidad.

En las escuelas que siguen trayectorias de mejoramiento sostenido, la formación y apoyo de los profesores que se incorporan al establecimiento es considerado un asunto estratégico. A su vez, en estos establecimientos se valora fuertemente el aprendizaje recíproco entre ellos y se instalan diferentes mecanismos formales de apoyo mutuo, que se realizan, de manera sistemática (Bellei, Valenzuela, Vanni & Contreras, 2014).

El Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE) resalta la importancia de gestionar el desarrollo profesional, en la dimensión **Desarrollando las capacidades profesionales**, específicamente en la siguiente práctica:

**Identifican y priorizan las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diversas modalidades de desarrollo profesional continuo.**

Por otra parte, En el marco de la implementación de la Ley 20.903, corresponderá al director(a) de cada establecimiento “proponer al sostenedor planes de formación para el desarrollo profesional de los docentes, considerando, entre otros, los requerimientos del plan de mejoramiento educativo como la información provista por el Sistema de Reconocimiento y Promoción del Desarrollo Profesional Docente, en el marco del Proyecto Educativo Institucional”. (Art.12)

En el título III el legislador se refiere al Desarrollo Profesional Docente y en el Párrafo I indica los Aspectos Generales de éste. El objeto es reconocer y promover el avance de los profesionales de la educación hasta un nivel esperado de desarrollo profesional, así como también ofrecer una trayectoria profesional atractiva para continuar desempeñándose profesionalmente en el aula.

### OBJETIVO DE LA LEY

El objetivo de la Ley que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente es reconocer la docencia y apoyar su desempeño, con el fin de garantizar una educación de calidad para todas y todos. Por eso dentro de los cambios que establece, está el incremento de horas no lectivas para todas las y los profesionales de la educación de establecimientos escolares que reciben financiamiento del Estado. La Ley N° 20.903, establece un primer incremento desde el inicio del año escolar 2017 y un segundo aumento desde el 2019. Este beneficio es para todos y todas las profesionales de la educación de establecimientos escolares que reciben financiamiento del Estado (municipales, particulares subvencionados y de administración delegada), incluyendo a Educadoras de Párvulos de Pre – Kinder y Kinder, a Educadoras Diferenciales de Programas de Integración (PIE) y de escuelas especiales, docentes de la modalidad técnico profesional, etc.

### EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE SE INSPIRA EN LOS SIGUIENTES PRINCIPIOS:

- a) **Profesionalidad docente:** el sistema promoverá la formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes.
- b) **Autonomía profesional:** el sistema propiciará la autonomía del profesional de la educación para organizar las actividades pedagógicas de acuerdo con las características de sus estudiantes y la articulación de un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, conforme a las normativas curriculares, al respectivo proyecto educativo institucional, a las orientaciones legales del sistema educacional y a los programas específicos de mejoramiento e innovación.
- c) **Responsabilidad y ética profesional:** el sistema promoverá el compromiso personal y social, así como la responsabilidad frente a la formación y aprendizaje de todos los estudiantes, y cautelará el cultivo de valores y conductas éticas propios de un profesional de la educación.

- d) **Desarrollo continuo:** el sistema promoverá la formación profesional continua de los docentes, de manera individual y colectiva, la actualización de los conocimientos de las disciplinas que enseñan y de los métodos de enseñanza, de acuerdo con el contexto escolar en que se desempeñan.
- e) **Innovación, investigación y reflexión pedagógica:** el sistema fomentará la creatividad y la capacidad de innovación e investigación vinculadas a la práctica pedagógica, contribuyendo a la construcción de un saber pedagógico compartido.
- f) **Colaboración:** se promoverá el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación, tendiente a constituir comunidades de aprendizaje, guiadas por directivos que ejercen un liderazgo pedagógico y facilitan el diálogo, la reflexión colectiva y la creación de ambientes de trabajo que contribuyen a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- g) **Equidad:** el sistema propenderá a que los profesionales de la educación de desempeño destacado ejerzan en establecimientos con alta proporción de alumnos vulnerables, de modo de ofrecer mejores oportunidades educativas a dichos estudiantes.
- h) **Participación:** el sistema velará por la participación de los profesionales de la educación en las distintas instancias de la comunidad educativa y su comunicación con los distintos actores que la integran, en un clima de confianza y respeto de los derechos de todas las personas.
- i) **Compromiso con la comunidad:** el sistema promoverá el compromiso del profesional de la educación con su comunidad escolar, generando así un ambiente que propenda a la formación, el aprendizaje y desarrollo integral de todos los estudiantes.
- j) **Apoyo a la labor docente:** el Estado velará por el cumplimiento de los fines y misión de la función docente, implementando acciones de apoyo pedagógico y formativo pertinente al desarrollo profesional de los profesionales de la educación.

### OBJETIVOS GENERALES

1. **Promover** el desarrollo profesional docente continuo a partir de instancias de capacitación mejorando las prácticas pedagógicas y resultados de aprendizajes de los estudiantes.

2. **Identificar**, priorizar e instalar competencias en docentes y asistentes de la educación, ofreciendo **capacitaciones y perfeccionamientos para robustecer el desarrollo profesional continuo; optimizando** las prácticas pedagógicas y resultados de aprendizajes de los estudiantes.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer una matriz de competencias pedagógicas de los docentes del establecimiento, valorando su perfil profesional.
2. Definir el perfeccionamiento de los docentes en competencias pedagógicas de acuerdo con el MBE, valorando la gestión curricular.
3. Establecer perfeccionamientos en las disciplinas determinado por área, mejorando y actualizando el dominio del objeto de estudio.
4. Especificar capacitaciones en los asistentes de la educación en temáticas asociadas al PEI, Convivencia Escolar, psicología del adolescente, género y ciudadanía, potenciando su rol educador.
5. Articular el Plan de Desarrollo Profesional Docente con la evaluación docente nacional.

### ACCIONES POR AÑO

<b>OBJETIVO N° 1. Año 2026</b>	Establecer una matriz de competencias pedagógicas y profesional de los docentes del CER, valorando su perfil profesional.
<b>ACCIÓN N° 1.</b>	Diseño, construcción y socialización de una matriz de indicadores de competencias pedagógicas de los profesores del CER, para levantar un estado de situación de los perfiles docentes.
FECHA	Mayo 2026
RESPONSABLE	Paulina Sepúlveda A
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	Carpetas individuales de los docentes con medios de verificación de sus trayectorias profesionales. Hora profesional.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Certificado de Diplomado. Fotografías de Talleres, instrumentos y encuestas realizadas.

## DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE - COLEGIO EL ROBLE

<b>ACCIÓN N° 2.</b>	Formación de círculos de calidad de los docentes, a través de comunidades docentes por área, para reflexionar sus prácticas pedagógicas a partir de una estrategia pedagógica integrada (EPI), videos de clases grabadas y registros de coevaluación y autoevaluación de clases.
FECHA	Una vez al mes a contar de mayo del 2026
RESPONSABLE	Coordinadoras (a) de área
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	Reglamento institucional acerca de comunidad docente. Reunión una vez al mes.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Actas de reunión de cada comunidad docente.

<b>OBJETIVO N° 2. Año 2026</b>	Definir el perfeccionamiento de los docentes en competencias pedagógicas de acuerdo con el MBE.
<b>ACCIÓN N° 1.</b>	Generación de una política docente del CER.
FECHA	junio 2026
RESPONSABLE	Paulina Sepúlveda A
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	Horas Pedagógicas / No lectivas
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Política Docente validados por el Equipo Directivo, Equipo Técnico, Consejo de Profesores y plasmadas en sus actas. Documento oficial institucional de Política Docente del Colegio San Alfonso del Boldo, rubricado por la Dirección y timbres oficiales. Resolución interna de política docente CER.
<b>ACCIÓN N° 2.</b>	Creación del reglamento docente del Colegio El Roble
FECHA	Julio del 2026
RESPONSABLE	Paulina Sepúlveda A
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	Hora profesional interna.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Reglamento Docente validado por el Equipo Directivo, Equipo Técnico, Consejo de Profesores, Consejo de profesores de Departamento; con sus actas correspondientes Documento oficial institucional de Reglamento Docente del CER, rubricado por la Dirección y timbres oficiales. Resolución interna de reglamento docente.
<b>ACCIÓN N° 3.</b>	Capacitación en Resolución de conflictos de un modo pacífico en la sala de clases
FECHA	Junio – Julio – Agosto – Septiembre – Octubre –

## DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE - COLEGIO EL ROBLE

	Noviembre. Una vez al mes, total 12 horas.
RESPONSABLE	Paulina Sepúlveda A
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	Material digital de apoyo.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Disminución de registro de observaciones de conductas desadaptadas, plan de acción tutorial de relación de ayuda.
<b>ACCIÓN N° 4</b>	<b>Capacitación en Modelo de Aprendizaje del CER</b>
FECHA	Jornadas de 2 horas mensuales durante mayo y junio. Hacer la bajada a través de las planificaciones de clases.
RESPONSABLE	Dirección, Equipo Técnico Pedagógico.
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	Hora docente, papelería, impresión, data.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Planificación de una unidad de aprendizaje de 6 horas, integrando el modelo de aprendizaje del Colegio El Roble, verificado a través del acompañamiento de aula. Resolución interna del modelo de aprendizaje.
<b>ACCIÓN N° 5</b>	<b>Capacitación en planificación basado en el modelo de aprendizaje del CER asociado a la evaluación docente nacional y MBE.</b>
FECHA	Agosto a octubre
RESPONSABLE	Dirección - Equipo Técnico Pedagógico.
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	Papelería reproducción material de apoyo para profesores, impresión, data.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Planificación y aplicación que integre el modelo de aprendizaje del CER enfoque de currículum cognitivista social, confirmado a través del acompañamiento de aula.
<b>ACCIÓN N° 6</b>	<b>Diseño y construcción de instrumentos de evaluación de aprendizaje.</b>
FECHA	2027
RESPONSABLE	Dirección – Equipo Técnico Pedagógico
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	Impresión digital de material a utilizar, horas profesores.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Construcción de una tabla de especificaciones Diseño y validación de prueba objetiva, rúbrica, lista de cotejo, escala de apreciación. Análisis métrico de resultados de una prueba. Taxonomía de Marzano y Kendall.
<b>ACCIÓN N° 7</b>	<b>Capacitación en Estrategias y Técnicas de Aprendizaje: Aprendizaje Basado en Retos – Aprendizaje</b>

## DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE - COLEGIO EL ROBLE

	Colaborativo
FECHA	2027
RESPONSABLE	Dirección - Equipo Técnico Pedagógico.
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	Papelería, data, impresión, horas profesionales y docentes.
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Integración de estrategias y técnicas en las planificaciones de clases.

<b>OBJETIVO N° 3.</b>	Perfeccionamiento de los docentes en la disciplina determinado por departamento, de acuerdo con la oferta gratuita del CPEIP de Chile.
<b>ACCIÓN N° 1.</b>	Los docentes del CER deben cursar al menos un curso anual en el CPEIP, de acuerdo con las líneas de acción estratégica de cada Departamento e institucional.
FECHA	2026 – 2027 – 2028
RESPONSABLE	Cada Docente
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	costo cero
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Certificación del CPEIP.

<b>OBJETIVO N° 4</b>	Especificar capacitaciones en los asistentes de la educación en temáticas asociadas al PEI, Convivencia Escolar, Aprendizaje y ciclo vital del niño y del adolescente, resolución de conflictos, registro de observaciones, registro de entrevistas, otros.
<b>ACCIÓN N° 1.</b>	Capacitación Interna en Proyecto Educativo Institucional del CER.
FECHA	2027
RESPONSABLE	Dirección – Equipo Técnico Pedagógico

## DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE - COLEGIO EL ROBLE

RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	Recurso Humano interno
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Registro de asistencia y contenidos de cada encuentro. Talleres desarrollados.
<b>ACCIÓN N° 2.</b>	<b>Capacitación en Convivencia Escolar: Psicología del Desarrollo del Adolescente y Resolución de conflictos</b>
FECHA	2027
RESPONSABLE	Dirección – Equipo Técnico Pedagógico – Psicólogos.
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	Recurso Humano interno
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Talleres y estudio de caso.
<b>ACCIÓN N° 3</b>	<b>Perfeccionamiento en el Plan de Ciudadanía y Género.</b>
FECHA	2026 – 2027 – 2028
RESPONSABLE	Dirección - Coordinadores de planes
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	Recurso Humano interno
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Evaluación de talleres, prueba final. Producto: plan de procedimientos de acuerdo con lo aprendido.
<b>ACCIÓN N° 4</b>	<b>Capacitación en registro de observaciones y entrevistas directivas y no directivas.</b>
FECHA	2026 al 2028
RESPONSABLE	Unidad Técnico Pedagógica
RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN	Recurso Humano interno
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Taller de observaciones y entrevistas. Análisis grupal de observaciones y entrevistas.

CARTA GANTT

Objetivo	ACCIÓN/MESES	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sep	Octubre	Nov	Diciembre
1. Establecer una matriz de competencias pedagógicas y profesional de los docentes del CER, valorando su perfil profesional.	1. Diseño, construcción y socialización de una matriz de indicadores de competencias pedagógicas de los profesores del CER, para levantar un estado de situación de los perfiles docentes.										
	2. Formación de círculos de calidad de los docentes, a través de comunidades docentes por nivel, para reflexionar sus prácticas pedagógicas a partir de una estrategia pedagógica integrada (EPI), vídeos de clases grabadas y registros de coevaluación y autoevaluación de clases.										
2. Definir el perfeccionamiento de los docentes en competencias pedagógicas de acuerdo con el MBE.	1. Generación de política y docente del CER										
	2. Creación del reglamento docente del CER										
	3. Capacitación en Resolución de conflictos de un modo pacífico en la sala de clases.										
	4. Capacitación en Modelo de Aprendizaje del CER.										
	6. Capacitación en currículum basado en competencia – cognitivista. (planificación).										

## DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE - COLEGIO EL ROBLE

	<b>7.</b> Diseño y construcción de instrumentos de evaluación de aprendizaje.										
	<b>7.</b> Capacitación en Estrategias y Técnicas de Aprendizaje: Aprendizaje Basado en Proyecto - Aprendizaje Basado en Problemas – Aprendizaje Basado en Retos – Aprendizaje Colaborativo.										
<b>3.</b> Perfeccionamiento de los docentes en la disciplina determinado por departamento, de acuerdo con la oferta gratuita del CPEIP de Chile.	<b>1.</b> Los docentes del CER deben cursar al menos un curso anual en el CPEIP, de acuerdo con las líneas de acción estratégica de cada Departamento e institucional.										
<b>4.</b> Especificar capacitaciones en los asistentes de la educación en temáticas asociadas al PEI, Convivencia Escolar, Aprendizaje y ciclo vital del adolescente, resolución de conflictos, registro de observaciones, registro de entrevistas, otros	<b>1.</b> Capacitación en Proyecto Educativo Institucional del CER.										
	<b>2.</b> Capacitación en Convivencia Escolar: Psicología del Desarrollo del niño y del Adolescente, Resolución de conflictos.										
	<b>3.</b> Perfeccionamiento en el Plan de Ciudadanía y Género										
	<b>4.</b> Capacitación en registro de observaciones y entrevistas directivas y no directivas.										

