



COLEGIO MARIANISTA
INSTITUTO LINARES
La verdad nos hace libres

PLAN LOCAL DE FORMACIÓN DOCENTE PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL EN LA ESCUELA

Colegio Instituto Linares

Actualización 2026



I.- IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

Colegio	Instituto Linares
RBD	3300-6
Dependencia	Particular Subvencionados
Niveles de educación que imparte	Educación Parvularia – Básica - Media
Comuna	Linares

II.- INTRODUCCIÓN

En el año 2016, se promulga la Ley 20.903, la cual crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, planteando nuevos desafíos a los Equipos Directivos de las escuelas, dentro de los cuales se destaca el desarrollo profesional de los (as) profesores (as) dentro de cada Comunidad Educativa. Dentro de este contexto, se plantea la idea que la profesión docente es especialmente colectiva, donde a través del trabajo cooperativo se desarrollan profesionalmente en aquellos aspectos que son esenciales para la práctica docente, la cual se debe caracterizar en compartir estrategias y conocimientos que permitan potenciar el logro de aprendizaje de los estudiantes. Entonces, un elemento central dentro del desarrollo profesional es la posibilidad de desarrollar y fortalecer competencias profesionales que permitan a los docentes constantemente mejorar sus prácticas.

El Marco para la Buena Enseñanza, Estándares de la Profesión Docente (Mineduc, 2021), nos señala aquellos elementos de la acción pedagógica, donde los docentes deben estar constantemente preparados, logrando cumplir con ciertas exigencias que son parte de su labor docente: Preparación del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje; Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje; Enseñanza para el Aprendizaje de todos los estudiantes; y Responsabilidades Profesionales. Son estas, las dimensiones que entregan un eje orientador y donde los docentes deben centrar su acción pedagógica, reflexionando sobre todos los elementos que intervienen en la interacción que ocurre dentro del aula, procesos de los cuales es necesario reflexionar no solo de manera individual, también colectiva.



Es importante resaltar, que esta ley exige al estado asegurar y proveer a los docentes de procesos de capacitación gratuita:

“(...) Contribuir al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinares y pedagógicos, la reflexión sobre su práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa (Art.11, Ley 20903).

Como podemos identificar, existe preocupación por el desarrollo de los docentes, por esto es de vital importancia que los colegios materialicen estos aspectos dentro de la Comunidades Educativas, a partir de la elaboración de este plan, donde se pueda identificar aquellas oportunidades que existen y que permitan contribuir al mejoramiento de las prácticas y en consecuencia al mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.

En relación con lo anterior y a la materialización de estas acciones, la ley se refiere a dos ejes esenciales:

A) Aprendizaje situado: en el contexto institucional de la escuela y en el entorno geográfico y sociocultural de la misma.

B) Comunidades profesionales de aprendizaje: basadas en el aprendizaje colaborativo, que concibe al aprendiz como un sujeto que aprende necesariamente en interacción con otros.

Estos dos elementos anteriores, establecen la clave y el éxito de estas acciones de desarrollo profesional, los cuales se deben centrar en aspectos relacionados con la disciplina y aspectos pedagógicos. Está comprobado que acciones planificadas dentro de estos ejes, permite un aprendizaje y un trabajo con más sentido para los docentes, ya que se abordan problemas que viven en su escuela y buscan las soluciones que están dentro de estas, soluciones que se generan a partir de la reflexión y el trabajo conjunto con otros docentes.

Existen diferentes ámbitos que debe considerar este Plan de Desarrollo Profesional docente (Carrasco y González, 2017):



A) Diagnóstico e identificación de necesidades de aprendizaje y desarrollo profesional: se desarrolla en conjunto con los docentes y se debe basar en el aprendizaje de los estudiantes, en el Proyecto Educativo Institucional, en el Plan de Mejoramiento Escolar y en las fortalezas y las necesidades del equipo docente.

B) Estrategias que promueven el desarrollo profesional docente: estas se desarrollan de manera habitual y en la cotidianidad y la cual debe ser de manera gradual, donde se debe identificar, ordenar, implementar, evaluar y mejorar este plan de desarrollo.

III.- Construcción Plan de Desarrollo Profesional Docente

Durante el año 2019, se comenzó con un proceso de diagnóstico, a través de actividades de reflexión docente, donde se apuntó al análisis de las competencias que existían y aquellas que se debían desarrollar y fortalecer. A partir de ahí, se establecieron aquellas competencias que debían estar incluidas en las instancias de formación. Posterior a esto, se realizaron algunas jornadas de capacitación y también se continuó con el trabajo sistemático de los Departamentos de asignatura, cuyo trabajo principal, estaba en la revisión de elementos propios de la práctica en el aula y de los aprendizajes de los estudiantes.

Lamentablemente durante el año 2020, se detuvo este trabajo y no realizamos nuevamente una revisión de este plan, dejando la planificación de lado. Es importante, destacar, que, durante el año 2020, todos los esfuerzos estuvieron destinados a poner en marcha un proceso pedagógico a distancia, con todo lo que esto significa y especialmente para los docentes en el aprendizaje y manejo de elementos tecnológicos que eran esenciales para la puesta en marcha de este tipo de modalidad de trabajo.

Con un aprendizaje de dos años, volvemos a retomar este plan de desarrollo profesional docente, con el objetivo de sistematizar procesos que se desarrollan de manera habitual en el colegio, y haciendo conscientes a los docentes que todo el trabajo que se realiza está en función de mejorar los aprendizajes de los estudiantes y como las instancias de reflexión y trabajo colaborativo, permiten mejorar y potenciar esas competencias docentes.



En el mes de abril del año 2022, se retomó el trabajo para continuar con la elaboración de este plan, a partir de lo cual se desarrolló una reflexión docente, en torno a aquellas competencias que alguna vez se habían identificado como **por desarrollar**. Este ejercicio, que se realizó a través de los departamentos de asignatura, permitió actualizar esas competencias, con el fin de establecer las instancias de formación y sistematizar aquellas que ya existían.

A partir de esto se identificaron las siguientes competencias por desarrollar y fortalecer:

- 1.- **Competencias digitales**, considerando nivel del manejo docente se analizaron aquellas herramientas indispensables para mantener plataforma Teams como vinculación complementaria con los estudiantes y sus familias y plataforma educativa Napsis para implementar procesos pedagógicos y administrativos.
- 2.- **Competencias relacionadas con la evaluación formativa**, las cuales permitan utilizar estrategias y monitorear trayectorias de aprendizaje de los estudiantes.
- 3.- **Competencias socioemocionales**, que permitan generar estrategias de autocuidado y prevención, pero al mismo tiempo acompañar a los estudiantes en este sentido.
- 4.- **Competencias relacionadas con el juego**, que permitan utilizar estrategias en los niveles de educación parvularia y enseñanza básica logrando motivación y aprendizaje significativo.
- 5.- **Competencias relacionadas con el uso de estrategias para desarrollar el pensamiento profundo** en los estudiantes, para fortalecer dentro del aula el pensamiento reflexivo y el pensamiento crítico.

En función de estas competencias y con el objetivo de establecer procesos sistemáticos de formación, se ha ido actualizando este Plan de Apoyo Profesional docente.

IV.- Plan Local de Desarrollo Profesional Docente.

OBJETIVO GENERAL:



Fortalecer las competencias para la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje de todos los estudiantes, a través de procesos sistemáticos de formación colectiva, logrando potenciar el desarrollo de habilidades y aprendizajes significativos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1.- Identificar en los (as) docentes competencias profesionales que permitan el desarrollo del pensamiento profundo, las cuales son claves para potenciar los aprendizajes de los estudiantes.
- 2.- Sistematizar el trabajo colaborativo entre docentes, a través de la reflexión de elementos curriculares y otros que forman parte de la labor educativa.
- 3.- Planificar otras instancias de desarrollo profesional docente que permitan fortalecer el trabajo colaborativo dentro del aula.
- 4.- Generar instancias de desarrollo profesional docente, a la luz de los resultados obtenidos en el acompañamiento de aula.
- 5.- Monitoreo permanente de las instancias de desarrollo profesional docente y actualización de necesidades.

METAS

- 1.- Se identifican las competencias docentes que permitan el desarrollo del pensamiento profundo y el rigor académico de todos los estudiantes.
- 2.- Se establecen los espacios sistemáticos de formación docente y reflexión pedagógica de los equipos de aula.
- 3.- Se planifican actividades de formación a cargo de instituciones externas.
- 4.- Se evalúa sistemáticamente las actividades de implementación de Evaluación Formativa.



- Las fechas establecidas pueden tener cambios.

PLAN DE TRABAJO 2025					
OBJETIVOS	ACCIONES	MODALIDAD	RESPONSABLES	FECHAS	Evaluación 2026
1.- Identificar en los (as) docentes competencias profesionales inclusivas que se deben desarrollar y/o fortalecer, las cuales son claves para potenciar los aprendizajes de los estudiantes, a través de la sistematización del acompañamiento docente.	1.- Acompañar a los docentes en el aula y entregar retroalimentación oportuna. 2.- Detectar necesidades para mejorar prácticas al interior del aula. 3.- Identificar competencias inclusivas para socializar en reuniones de profesores. 4.- Gestionar capacitaciones individuales y colectivas. 5.- Aplicar encuesta de percepción de prácticas docentes.	1.- Interacción y retroalimentación permanente con los docentes. 2.- Reuniones de equipos de aula.	1.- Coordinación Pedagógica.	Abril - junio Julio - noviembre	Nivel de logro: 90%
2.- Sistematizar el trabajo colaborativo entre docentes, a través de la reflexión de	1.- Reflexión y trabajo colaborativo, realizado en los departamentos, a	1.- Reflexión colectiva en base a	1.- Coordinadoras Pedagógicas. 2.- Coordinadora PIE.	Abril - junio Julio - noviembre	Nivel de logro: 90 %



elementos curriculares y otros que forman parte de la labor educativa.	través de acciones que tributen a su Plan de Acción. 2.- Reflexión pedagógica guiada en Consejo de Profesores, a partir de elementos esenciales que aseguren la trayectoria educativa de todos los estudiantes. 3.- Trabajo co-docencia de equipo de aula en la cual se planifica y se buscan estrategias para diversificación de enseñanza.	características de los estudiantes de la clase. 2.- Monitoreo de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	3.- Profesores y asistentes de aula.		
4.- Sistematizar en los docentes de 1° Ciclo Básico, estrategias que permitan el desarrollo de habilidades en los estudiantes en asignatura Ciencias Naturales.	1.- Co-docencia de Laboratorio de Ciencias, para identificar habilidades básicas en el aprendizaje de las ciencias y así diseñar experiencias que fomenten el aprendizaje de estas.	1.- Trabajo colaborativo dentro del aula.	1.- Coordinadora Pedagógica Enseñanza Básica. 2.- Jefe Departamento de Ciencias.	Marzo - junio Julio - noviembre	Nivel de logro: 70%



5.- Fortalecer y desarrollar estrategias de Evaluación Formativa y otros instrumentos de evaluación.	1.- Incorporar en planificación de aprendizaje estrategias de Evaluación Formativa. 2.- Implementar de manera sistemática procedimientos de Evaluación Formativa. 3. Capacitación en instrumentos de evaluación.	1.- Trabajo individual y colaborativo	1.- Coordinadoras Pedagógicas. 2.- Profesores de aula.	Abril - junio Julio - noviembre	Nivel de logro: 70%
6.- Fortalecer competencias socioemocionales en los docentes que permita generar estrategias de autocuidado y al mismo tiempo acompañar a los estudiantes entregando espacios de contención y acompañamiento en el desarrollo de estas.	1.- Acompañamiento de aula en diferentes asignaturas. 2.- Encuesta de percepción para verificar implementación de estrategias de autocuidado.	1.- Trabajo colaborativo. 2.-Consejos por nivel. 3. Entrevistas personales.	Coordinación pedagógica Profesional Externo	Abril a noviembre	Nivel de logro: 40%
7.- Fortalecer y desarrollar competencias relacionadas con las funciones que deben	1.- Espacios para la reflexión docente y la socialización de perfiles y funciones.	1.-Trabajo de reflexión y análisis de perfiles.	Coordinación pedagógica. Dirección de Ciclo.	Abril a noviembre	Nivel de logro: 80%



desempeñan los profesores jefes, los profesores de asignaturas, los coordinadores de departamento, entre otros.	2.-Monitoreo de funciones y responsabilidades de los cargos desempeñados.	2.- Consejos de profesores. 3.-Departamento de asignaturas.			
---	---	--	--	--	--

V.- PLAN DE TRABAJO 2026					
OBJETIVOS	ACCIONES	MODALIDAD	RESPONSABLES	FECHAS	Evaluación 2027
1.- Identificar en los (as) docentes competencias profesionales que permitan el desarrollo del pensamiento profundo y el rigor académico los cuales son claves para potenciar los aprendizajes de los estudiantes, a través de la sistematización del acompañamiento docente.	1.- Acompañar a los docentes en el aula y entregar retroalimentación oportuna. 2.- Detectar necesidades para mejorar prácticas al interior de la sala de clases que apoyen la gestión de aula. 3.- Identificar estrategias que permitan el desarrollo del pensamiento profundo. 4.-Gestionar capacitaciones individuales y colectivas.	1.- Interacción y retroalimentación permanente con los docentes. 2.- Reuniones de equipos de aula.	1.- Coordinación Pedagógica.	Abril - junio Julio - noviembre	Nivel de logro:



	5.-Aplicar encuesta de percepción de prácticas docentes.				
2.- Sistematizar el trabajo colaborativo entre docentes, a través de la reflexión de elementos curriculares y otros que forman parte de la labor educativa que les permitan tener evidencias de enseñanza, planificación y retroalimentación para cumplir de manera efectiva con Evaluación docente	1.- Reflexión y trabajo colaborativo, realizado en los departamentos, a través de acciones que tributen a su Plan de Acción. 2.- Reflexión pedagógica guiada en Consejo de Profesores, a partir de datos y resultados de diferentes evaluaciones estandarizadas que aseguren la trayectoria educativa de todos los estudiantes. 3.- Trabajo co-docencia de equipo de aula en la cual se planifica y se buscan estrategias para diversificación de enseñanza.	1.- Reflexión colectiva en base a características de los estudiantes de la clase. 2.- Monitoreo de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	1.- Coordinadoras Pedagógicas. 2.- Coordinadora PIE. 3.- Profesores y asistentes de aula.	Abril - junio Julio - noviembre	Nivel de logro:
3.- Sistematizar en los docentes de 5° y 6° básico, estrategias que permitan el desarrollo de habilidades en	1.- Co-docencia de Laboratorio de Ciencias, para profundizar en habilidades científicas básicas en el aprendizaje de las ciencias y así	1.- Trabajo colaborativo dentro del aula.	1.- Coordinadora Pedagógica Enseñanza Básica.	Abril - junio Julio - noviembre	Nivel de logro:



los estudiantes en asignatura Ciencias Naturales.	diseñar experiencias que fomenten el aprendizaje de estas.		2.- Jefe Departamento y profesora de Ciencias.		
4.- Fortalecer y sistematizar las estrategias de Evaluación Formativa y otros instrumentos de evaluación.	1.- Incorporar en planificación de aprendizaje estrategias de Evaluación Formativa. 2.- Implementar de manera sistemática procedimientos de Evaluación Formativa. 3. Capacitación en instrumentos de evaluación.	1.- Trabajo individual y colaborativo	1.- Coordinadoras Pedagógicas. 2.- Profesores de aula.	Abril - junio Julio - noviembre	Nivel de logro:
5.- Fortalecer competencias de liderazgo socioemocional en los profesores jefes de 7° a 2° medio, que permitan general un ambiente de aula positivo y comprender los procesos de desarrollo de los estudiantes.	1.- Capacitación en neurodesarrollo adolescente. 2.- Acompañamiento de aula en diferentes asignaturas. 3.- Encuesta de percepción para verificar el clima de aula.	1.- Trabajo colaborativo. 2.-Consejos por nivel. 3. Entrevistas personales.	1.-Coordinación pedagógica y profesores jefes. 2.-Profesionales Externo: Fundación Arrebol y FECH.	Abril a octubre	Nivel de logro:



			3.- Equipo de Orientación.		
6.- Fortalecer y desarrollar competencias relacionadas con las funciones que deben desempeñar los profesores jefes, los profesores de asignaturas, los coordinadores de departamento, entre otros.	1.- Espacios para la reflexión docente y la socialización de perfiles y funciones. 2.-Monitoreo de funciones y responsabilidades de los cargos desempeñados.	1.-Trabajo de reflexión y análisis de perfiles. 2.- Consejos de profesores. 3.-Departamento de asignaturas.	Coordinación pedagógica. Dirección de Ciclo.	Abril a noviembre	Nivel de logro:



VI.- Ideas finales

Este Plan permitirá continuar fortaleciendo el trabajo de desarrollo profesional, a través del trabajo colaborativo y dentro de los espacios establecidos para ello. Se torna relevante sistematizar y entregar un sentido permanente de formación, sistematizando los espacios de reflexión pedagógica y resolución de problemáticas en conjunto.

Es importante reforzar que el Equipo Directivo del establecimiento, debe acompañar de forma activa este Plan de Formación Local, entregando apoyos y retroalimentación a los docentes, y especialmente integrarse en las actividades de reflexión que permitan abordar elementos claves, que son parte importante de la práctica docente y que, sin duda, impactan en los aprendizajes de los estudiantes.

Así como están planificadas el desarrollo de estas actividades, también se deben establecer espacios de evaluación que permita identificar el nivel de eficacia que tuvo la estrategia aplicada y cómo esta ayudó en el logro de los objetivos. Por lo tanto, se deben crear instrumentos de evaluación que permitan visualizar la efectividad y recoger la opinión de los docentes, no solo al final del proceso, también durante, estableciendo espacios de monitoreo, solo de esta manera se puede mejorar el plan y que éste realmente cumpla el objetivo.