



1-3-2023

# Plan de Desarrollo Profesional Docente

Coordinación Técnico  
Pedagógica

División de Educación  
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE RANCAGUA



## 1. IDENTIFICACIÓN. –

<b>ESTABLECIMIENTO:</b>	Liceo Francisco Tello González
<b>RBD:</b>	11284-4
<b>DEPENDENCIA:</b>	Corporación Municipal
<b>NIVELES DE EDUCACIÓN:</b>	Educación General Básica (Tercer Nivel EPJA) Educación Media (Primer y Segundo Nivel EPJA)
<b>REGIÓN:</b>	O'Higgins
<b>COMUNA:</b>	Rancagua

## 2.- FUNDAMENTACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE. -

Los estándares que definen una adecuada práctica profesional docente y que constituyen el fundamento para evaluar el desempeño profesional de los/as profesores están sistematizados en el “Marco para la Buena Enseñanza” (en adelante, MBE).

El MBE identifica el conjunto de responsabilidades que debe asumir un profesor/a en el desarrollo de su trabajo cotidiano con el propósito de contribuir significativamente al aprendizaje de sus alumnos/as.

La Ley N°20.903 crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente. En este sistema se establecen transformaciones para dar solución e intervenir en materias propias de la profesionalidad docente, las necesidades de apoyo a su desempeño y su valoración.

El Plan de Desarrollo Profesional Docente, está inspirado en la Ley N° 20903 y es un instrumento de gestión destinado a identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento y apoyo de las competencias del profesorado bajo una mirada de mejora profesional continua.

De esta manera, el Plan de Desarrollo Profesional Docente 2022, considera estrategias vinculadas con los lineamientos que permiten llevar a cabo una apropiada práctica docente consideran el actual escenario que requiere de diversificar las estrategias pedagógicas y por ende fortalecer el profesionalismo de nuestros/as docentes.

El aprendizaje en la sala es el factor que más influye en los resultados de los estudiantes (NCSL, 2006). Dada esta consideración, se transforma en un objetivo prioritario de nuestro establecimiento, el buscar las fórmulas necesarias para que los docentes de esta comunidad educativa, así como profesionales de apoyo y asistentes de la educación, se mantengan actualizados tanto en sus áreas de especialización profesional como en el marco curricular vigente, la nueva normativa sobre evaluación, así como en habilidades blandas para que, en conjunto con un buen programa de inducción puedan ejercer a cabalidad su rol en el proceso de enseñanza aprendizaje que el sistema escolar les asigna (Mineduc, 2018). 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.

La evidencia empírica también señala que en las escuelas que presentan resultados académicos siempre al alza es muy significativo la formación y apoyo – inducción – a los profesores que se incorporan al establecimiento. En estas comunidades educativas es frecuente también que se establezcan comunidades de aprendizaje permanentes, en especial de intercambio de experiencias y de retroalimentación formativa (Montecinos, Dorén y Rosende, 2019)

A su vez el Marco para la Buena Dirección (MBDLE) enfatiza la importancia de un adecuado desarrollo profesional de los docentes en prácticas como identificar requerimientos de fortalecimiento de competencias, así como de los asistentes de la educación ofreciéndoles diversas modalidades de perfeccionamiento continuo (Mineduc, 2016).

A su vez, también, los primeros resultados de las evaluaciones docentes (CPEIP, 2018) arrojan la necesidad de priorizar aspectos del desarrollo de la clase como el énfasis curricular, la contextualización de la clase; integración de aprendizajes genéricos, relación entre evaluación y objetivos, calidad del cierre y otros que hacen necesario focalizarse en estos aspectos curriculares, en función de no solo lograr los aprendizajes que el currículo plantea para cada nivel del sistema escolar, sino para preparar a los docentes para el sistema de reconocimiento de su desarrollo profesional que los acompañará a lo largo de su carrera laboral.

Por otra parte, el establecimiento en su Proyecto Educativo Institucional definió como su misión “satisfacer las necesidades educativas y las expectativas de desarrollo de todos sus estudiantes”, esto a través de una “un proceso educativo pertinente y de un currículo adaptado a las necesidades de las y los estudiantes”, lo cual requiere un perfil bien específico de profesionales de la educación para cumplir con tal aspiración institucional.

### **3.- INTRODUCCIÓN.-**

Nuestros docentes serán los gestores del proceso formativo del alumno y alumna integral, por lo cual deberán estar siempre capacitados y a la vanguardia de todos aquellos nuevos conocimientos; estrategias y metodologías que propendan a una mejora en la enseñanza y en un mayor logro en los aprendizajes. Todo esto basado en nuestro(s) sello(s): Procesos pedagógicos flexibles orientados hacia la calidad (El proceso de enseñanza aprendizaje está en constante revisión para adaptarse a las necesidades de las y los estudiantes, ya sea desde lo curricular, social y/o afectivo, de manera de dar respuesta a los cambiantes requerimientos de la sociedad y de nuestros/as estudiantes).

La propuesta educativa de nuestra institución se caracteriza por acoger y dar cuenta de la diversidad, por lo que los procesos educativos deben estar sujetos a constante reflexión y adaptación. En ese sentido, la propuesta implica un proceso liberador, que nace con el hombre y lo capacita a través de toda su existencia, de allí el perfil de nuestros/as docentes y equipos profesionales de apoyo, y su necesidad de una capacitación sistemática para cumplir con el adecuado desarrollo de nuestro PEI.



#### 4. OBJETIVOS.-

##### OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al mejoramiento continuo del desarrollo profesional docente, mediante la construcción colaborativa y consensuada de estrategias de mejora de las prácticas pedagógicas y de los aprendizajes de los/as estudiantes, a partir de los requerimientos detectados tanto a nivel de conocimiento como de habilidades.

#### 5.- ACCIONES. -

<b>Acción 1</b>	<b>Levantamiento de necesidades.</b>			
<b>Objetivo</b>	Identificar las necesidades de capacitación de los docentes.			
<b>Meta</b>	Recoger en el 100% de nuestros docentes las necesidades de capacitación, tanto individuales como colectivas.			
<b>Fecha</b>	<b>Inicio</b>	Marzo 2023	<b>Término</b>	Diciembre 2023
<b>Responsables</b>	Equipo de Gestión.			
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Recoger información de las necesidades de Capacitación Individuales, mediante encuestas.</li><li>• Recoger información de las necesidades de Capacitación Colectivas, mediante encuestas.</li></ul>			
<b>Medios de Verificación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Levantamiento de necesidades.</li><li>• Tabulación de encuestas.</li><li>• Actas de Socialización en Reflexión Pedagógica.</li></ul>			
<b>Recursos</b>	<b>Bienes y Servicios</b>		<b>Humanos</b>	
	Material de oficina. Insumos computacionales		Director Sub Director UTP Inspector General Encargado de Convivencia Orientador	
<b>Financiamiento</b>	<b>Fuente</b>			
	Subvención General			



<b>Acción 2</b>	<b>Propuesta de capacitaciones y auto capacitaciones según las necesidades detectadas.</b>			
<b>Objetivo</b>	Escoger posibilidades de capacitación y auto capacitación, revisando las propuestas técnicas disponibles para establecer si se ajustan o no a la necesidad detectada, para realizar Propuesta de auto capacitación.			
<b>Meta</b>	Cubrir el 80% de las necesidades colectivas de capacitación y auto capacitación durante este año 2022.			
<b>Fecha</b>	<b>Inicio</b>	Marzo 2023	<b>Término</b>	Diciembre 2023
<b>Responsables</b>	Equipo de Gestión			
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisar las propuestas de capacitación y auto capacitación en función de las necesidades.</li><li>• Levantar un Informe de posibles Capacitaciones y auto capacitaciones.</li><li>• Dar a conocer este Informe al Consejo de Profesores para la toma de decisiones.</li><li>• Levantamiento de Acta que dé cuenta de la revisión realizada.</li></ul>			
<b>Medios de Verificación</b>	Informe posibles Capacitaciones y auto capacitaciones. Acta de Reflexión Pedagógica en que se presenta. Propuestas Técnicas.			
<b>Recursos</b>	<b>Bienes y Servicios</b>		<b>Humanos</b>	
	Material de oficina. Insumos computacionales		Director Sub Director UTP Inspector General Encargado de Convivencia Orientador 2 representantes de los docentes. 2 representantes de los asistentes.	
<b>Financiamiento</b>	<b>Fuente</b>			
	Subvención General			



<b>Acción 3</b>	<b>Elaboración Plan de Desarrollo Profesional Docente 2023.</b>			
<b>Objetivo</b>	Elaborar PDPD en función de las necesidades detectadas y la información recogida, de manera participativa, consensuada y comprometida con todos los docentes del establecimiento.			
<b>Meta</b>	El 100% del personal de los docentes del establecimiento toma conocimiento y firma de acuerdo a la Propuesta de capacitaciones y auto capacitaciones.			
<b>Fecha</b>	<b>Inicio</b>	Marzo 2023	<b>Término</b>	Diciembre 2023
<b>Responsables</b>	EQUIPO DE GESTIÓN			
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Formar grupos de trabajo para elaborar Plan.</li><li>• Puesta en común del plan y aprobación de éste.</li><li>• Organizar capacitaciones que emanen desde Casa Central CORMUN.</li></ul>			
<b>Medios de Verificación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actas de Consejo.</li><li>• Actas de Reflexiones Pedagógicas.</li><li>• Reuniones de Departamento.</li></ul>			
<b>Recursos</b>	<b>Bienes y Servicios</b>		<b>Humanos</b>	
	Material de oficina. Insumos computacionales		Director Sub Director UTP Inspector General Encargado de Convivencia Orientador	
<b>Financiamiento</b>	<b>Fuente</b>			
	Subvención General			



<b>Acción 4</b>	<b>Talleres de Reflexión Pedagógica.</b>			
<b>Objetivo</b>	Reducir las brechas entre las prácticas y estrategias pedagógicas avanzadas y las que efectivamente se estén aplicando en el aula (presencial y virtual), para mejorar los aprendizajes y el desempeño docente.			
<b>Meta</b>	El 100% de los docentes conoce nuevas estrategias de aula mediante capacitaciones en Reflexión Pedagógica.			
<b>Fecha</b>	<b>Inicio</b>	Marzo 2023	<b>Término</b>	Diciembre 2023
<b>Responsables</b>	Equipo Directivo y Plantel Docente.			
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Definir los docentes que utilicen estrategias innovadoras y que deseen compartirlas.</li><li>• Capacitación por el equipo directivo a los/as docentes.</li><li>• Evaluación de las Jornadas realizadas.</li></ul>			
<b>Medios de Verificación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actas de Reflexión Pedagógica.</li><li>• Reuniones de Departamento.</li><li>• Tabulación de las evaluaciones de las Jornadas</li></ul>			
<b>Recursos</b>	<b>Bienes y Servicios</b>		<b>Humanos</b>	
	Material de oficina. Insumos computacionales		Director Sub Director UTP Inspector General Encargado de Convivencia Orientador	
<b>Financiamiento</b>	<b>Fuente</b>			
	Subvención General			



<b>Acción 5</b>	<b>Acompañamiento al aula.</b>			
<b>Objetivo</b>	Monitorear y hacer seguimiento de la aplicación de estrategias y prácticas pedagógicas implementadas, para mejorar el desempeño docente y los aprendizajes de los estudiantes.			
<b>Meta</b>	El 100% de los docentes que fueron capacitados son acompañados al aula. EL 100% de los docentes que no fueron capacitados este año son acompañados al aula para detectar nuevas necesidades.			
<b>Fecha</b>	<b>Inicio</b>	Marzo 2023	<b>Término</b>	Diciembre 2023
<b>Responsables</b>	Equipo de Gestión – Coordinadoras.			
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elaborar calendario de Acompañamientos al Aula.</li><li>• Asistir al aula con Pauta de Acompañamiento.</li><li>• Realizar retroalimentación luego de cada Acompañamiento</li><li>• Seguimiento a los compromisos con un nuevo acompañamiento.</li></ul>			
<b>Medios de Verificación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Calendario de Acompañamiento.</li><li>• Tabulación de Pauta de Acompañamiento.</li><li>• Registro de Retroalimentación.</li><li>• Informe de seguimiento a los acuerdos</li></ul>			
<b>Recursos</b>	<b>Bienes y Servicios</b>		<b>Humanos</b>	
	Material de oficina. Insumos computacionales		Director Sub Director UTP Inspector General Encargado de Convivencia Orientador	
<b>Financiamiento</b>	<b>Fuente</b>			
	Subvención General			





<b>Acción 6</b>	<b>Jornadas de Asistencia Técnica Externa</b>			
<b>Objetivo</b>	Capacitar a los distintos funcionarios del establecimiento en las temáticas detectadas y que no pudieron ser cubiertas internamente.			
<b>Meta</b>	El 100% de los docentes inscritos en capacitaciones por ATE, aplica lo aprendido.			
<b>Fecha</b>	<b>Inicio</b>	Marzo 2023	<b>Término</b>	Diciembre 2023
<b>Responsables</b>	Equipo Directivo, Coordinadoras.			
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Organización de Capacitaciones con ATE.</li><li>• Instalar sistemas de seguimiento a la aplicación de lo aprendido.</li><li>• Evaluación de la capacitación ATE</li></ul>			
<b>Medios de Verificación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proyecto o Plan de Capacitación (organización)</li><li>• Asistencia a capacitaciones.</li><li>• Planillas de Acompañamiento al aula.</li><li>• Planificaciones y Evaluaciones.</li></ul>			
<b>Recursos</b>	<b>Bienes y Servicios</b>		<b>Humanos</b>	
	Material de oficina. Insumos computacionales Servicios de capacitación externa.		Director Sub Director UTP Inspector General Encargado de Convivencia Orientador	
<b>Financiamiento</b>	<b>Fuente</b>			
	Subvención General			



<b>Acción 7</b>	<b>Evaluación Anual del Plan de Desarrollo Profesional Docente.</b>			
<b>Objetivo</b>	Evaluar la elaboración y ejecución del Plan de Desarrollo Profesional 2023, estableciendo Fortalezas y Debilidades.			
<b>Meta</b>	El 100% de las acciones del PDPD son evaluadas. El 100% de las acciones con un nivel bajo de evaluación son acompañadas de Planes Remediales.			
<b>Fecha</b>	<b>Inicio</b>	Marzo 2023	<b>Término</b>	Diciembre 2023
<b>Responsables</b>	Equipo Directivo, Coordinadoras.			
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Elaborar Pautas de evaluación para cada una de las acciones del PDPD.</li><li>• Elaborar Informe de evaluación con Planes Remediales para aquellos que son mal evaluadas.</li></ul>			
<b>Medios de Verificación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tabulación Pautas de evaluación de acciones.</li><li>• Informe de evaluación.</li><li>• Plan remedial por acción.</li></ul>			
<b>Recursos</b>	<b>Bienes y Servicios</b>		<b>Humanos</b>	
	Material de oficina. Insumos computacionales		UTP Inspector General Encargado de Convivencia Orientador	
<b>Financiamiento</b>	<b>Fuente</b>			
	Subvención General			



<b>Acción 8</b>	<b>Diseño Plan anual de Desarrollo Profesional Docente 2024.</b>			
<b>Objetivo</b>	Elaborar PDPD 2024, en función de las Fortalezas y debilidades del Plan 2023.			
<b>Meta</b>	El 100% del PDPD 2024, queda esbozado.			
<b>Fecha</b>	<b>Inicio</b>	Diciembre 2023	<b>Término</b>	Diciembre 2023
<b>Responsables</b>	Equipo Directivo.			
<b>Actividades</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revisar las debilidades del PDPD 2023.</li><li>• Establecer mejoras para el PDPD 2024.</li><li>• Realizar propuesta de PDPD 2024.</li></ul>			
<b>Medios de Verificación</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Consolidado de debilidades del PDPD 2023.</li><li>• Acciones de mejora para el 2024.</li><li>• Borrador de Propuesta PDPD 2024.</li></ul>			
<b>Recursos</b>	<b>Bienes y Servicios</b>		<b>Humanos</b>	
	Material de oficina. Insumos computacionales		Director Sub Director UTP Inspector General Encargado de Convivencia Orientador	
<b>Financiamiento</b>	<b>Fuente</b>			
	Subvención General			