



Colegio Diego de Almagro
"Educación que abre puertas en la vida"

Almagro 1496, Los Ángeles Biobío
colegio@colegiodiegodealmagro.cl
www.colegiodiegodealmagro.cl



PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
ESCUELA PARTICULAR SUBVENCIONADO
DIEGO DE ALMAGRO
2024





I.- FUNDAMENTACIÓN

La ley 20.903, crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, que es uno de los pilares de la Reforma Educacional en marcha. En este sistema se establecen transformaciones para dar solución e intervenir en materias propias de la profesión, las necesidades de apoyo y su valoración.

El plan para el desarrollo profesional, es un instrumento por medio del cual, la escuela se organiza y define sus acciones para el mejoramiento continuo de sus docentes, promoviendo el trabajo colaborativo entre estos y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas. (CPEIP, "Orientaciones sobre el plan local de formación profesional docente para el desarrollo profesional en la escuela", pág. 3)

Frente a ello, la importancia de las nuevas tecnologías en los procesos de aprendizaje, los cambios constantes, los desafíos que implican adoptar el carácter propio de la realidad actual, hacen necesario la creación de un programa de Desarrollo Profesional Docente permanente, el cual, este dirigido a todos los docentes de la escuela, respondiendo a los retos que plantean estos cambios, para otorgar una educación de calidad a sus estudiantes, a través de los estándares de calidad que se exigen hoy en día.

El Plan local de Desarrollo Profesional Docente de la escuela Diego de Almagro, será encabezado por el director del establecimiento educacional en conjunto con el equipo técnico pedagógico y con consulta a los docentes. Dicho plan se centrará en la mejora continua que incluye la preparación y planificación; la ejecución de clases; la evaluación y retroalimentación; la puesta en común de buenas prácticas de enseñanza y la corrección colaborativa de los déficits detectados en este proceso, así como también en el análisis de resultados de aprendizaje de los estudiantes y las medidas pedagógicas necesarias.

Para la elaboración del plan local de desarrollo profesional de la escuela Diego de Almagro, se realizaron instancias de reflexión en torno a los resultados obtenidos por los estudiantes durante la realización de pruebas SIMCE, las cuales han sido vacilantes desde el año 2016 en adelante.

1. IDENTIFICACIÓN

Colegio	Colegio Diego de Almagro
---------	--------------------------



Razón social	Corporación educacional Norma Lühr Fernández
RBD	4272-2
Dependencia	Subvencionado
Niveles de Educación	Pre Kinder a 8° básico
Comuna, Región	Los Ángeles, Biobío
Director(a)	Andrés Ulloa Quintana
Equipo de Plan de Desarrollo Profesional Docente	• Equipo docente de aula • UTP • Dirección

2. NORMATIVA DEL PLAN:

1. RESULTADOS ACADÉMICOS SIMCE

1.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS PEDAGÓGICOS:

✓ CUARTO BÁSICO

AÑO	2016	2017	2018	2019	2022	2023
Matemática	243	239	255	262	219	237
Lenguaje	255	237	271	250	233	262

✓ SEXTO BÁSICO

AÑO	2016	2018
Lenguaje	212	275
Matemática	224	236
Cs. Naturales	-	259

✓ OCTAVO BÁSICO



Año	2015	2017	2019
Lenguaje	161	192	228
Matemática	220	190	223
Cs. Naturales	229	219	-
Historia	-	-	208

1.2 INDICADORES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL

✓ CUARTO BÁSICO

Año	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2022	2023
Autoestima y Motivación.	77	74	68	71	67	-	76	77
Clima Convivencia Escolar	-	72	-	70	78	-	74	81
Participación y Formación Ciudadana	82	77	69	75	77	-	79	84
Hábitos Vida Saludable	73	63	62	61	60	-	73	71

✓ SEXTO BÁSICO

Año	2014	2015	2016	2018
Autoestima y Motivación.	74	75	73	75
Clima Convivencia Escolar	70	69	77	80
Participación y Formación Ciudadana	77	72	79	83
Hábitos Vida Saludable	66	80	62	64

✓ OCTAVO BÁSICO



Año	2014	2015	2017	2019
Autoestima y Motivación.	69	68	68	84
Clima Convivencia Escolar	68	67	70	79
Participación y Formación Ciudadana	74	70	69	80
Hábitos Vida Saludable	69	61	61	75

1.2 CATEGORÍA DE DESEMPEÑO

2016	2017	2018	2019
Medio-bajo	Medio-bajo	Medio-bajo	Medio

Fundamentado en ello es que surge la necesidad de buscar, utilizar y compartir nuevas estrategias que nos permitan favorecer el aprendizaje de todos nuestros estudiantes, a partir del perfeccionamiento, la utilización de metodologías y estrategias que respondan a las necesidades formativas.

Además de ello, se consideró el perfil profesional de los docentes, emanado desde nuestro Proyecto educativo institucional, el cual promueve la coordinación de actividades educativas, formativas y comunicacionales entre los distintos estamentos de la escuela, situándose como un agente conocedor y canalizador de las necesidades de los estudiantes y sus familias; además de requerir conocimientos y ejecuciones que vayan en relación al Marco para la Buena Enseñanza.

Como resultado de este trabajo reflexivo y diagnóstico de las prácticas profesionales a través de instrumento aplicado "Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso", es que junto al equipo docente surgen diversas necesidades puntualizadas a continuación:

- ✓ Definir y orientar el trabajo colaborativo entre pares.
- ✓ Establecer jornadas de reflexión en torno al desarrollo de prácticas y valores de nuestro PEI.
- ✓ Fomentar el perfeccionamiento docente y profesional a través de capacitaciones internas entre pares y externas según necesidades del momento.



- ✓ Acompañar y retroalimentar las prácticas docentes de manera constante, por parte del equipo directivo, sumando el acompañamiento de pares para compartir estrategias de aula.

II.- PERFIL DE NUESTRA UNIDAD EDUCATIVA

El perfil de nuestros profesionales de la educación, se concreta en dos indicadores fundamentales:

- **COMPETENCIAS FUNCIONALES:** Las cuales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de cada docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos.
- **COMPETENCIAS CONDUCTUALES:** definidas como aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinadas tareas.

2.1 PERFIL EQUIPO DIRECTIVO

Desempeño Estándar del equipo directivo de la Escuela Diego de Almagro.

Competencias Funcionales.

- Gestionar la relación con la comunidad y el entorno.
- Representar a la escuela en su calidad de miembro de la Dirección.
- Definir el PEI y la Planificación Estratégica del establecimiento.
- Difundir, promover y asegurar la toma de conocimiento del PEI de la comunidad
- Gestionar el clima organizacional y la convivencia.
- Informar oportunamente a los apoderados acerca del funcionamiento de la Escuela.
- Tomar decisiones sobre inversiones en el Establecimiento.
- Administrar los recursos físicos y financieros del establecimiento.
- Gestionar el personal.
- Coordinar y promover el desarrollo profesional del cuerpo docente y Asistentes Educativos.
- Dar cuenta pública de su gestión.
- Monitorear y evaluar las metas y objetivos del establecimiento.
- Fuerte compromiso con el trabajo en equipo.
- Respetar y hacer cumplir las normas del Código del Trabajo.
- Fortalecer el desarrollo e implementación del PME
- Coordinar y ejecutar el proceso de admisión de alumnos.



Competencias Conductuales de los miembros del Equipo Directivo

- Compromiso ético-social.
- Orientación a la calidad.
- Auto aprendizaje y desarrollo profesional.
- Liderazgo.
- Responsabilidad.
- Negociar y resolver conflictos.
- Asertividad.
- Iniciativa e innovación.

2.2 PERFIL DOCENTE

Perfil del Docente de la Escuela Diego de Almagro.

Principales compromisos de acción, según PEI institucional:

- Eficaz en su gestión.
- Comprometido con su colegio.
- Respetuoso de las normativas educacionales y de la escuela.
- Comprometido con el aprendizaje significativo de sus estudiantes.
- Responsable, organizado y creativo.
- Preocupado de perfeccionar y actualizar sus habilidades y conocimientos.
- Capaz de entregar confianza, afecto y comprensión.
- Autocrítico, capaz de reconocer sus errores.
- Con capacidad de escuchar y de responder a las inquietudes de sus estudiantes.
- Facilitador de un ambiente acogedor y de armonía.
- Orientador y guía permanente de sus estudiantes.
- Motivador permanente de sus estudiantes, asistentes educacionales y colegas.
- Facilitador y generador de aprendizajes.



- Formador de estudiantes con valores.
- Con una sólida formación ciudadana.
- Empoderado de nuestros sellos y valores.

3. DEFINICIONES INSTITUCIONALES Y VINCULACIÓN CON LOS SELLOS

Misión	Ser una escuela que forma estudiantes con un espíritu inclusivo, solidario, participativo y autónomo, con aprendizajes de calidad logrados a través del trabajo en equipo y con el apoyo de docentes y profesionales comprometidos, en un ambiente de grata convivencia para que ingresen en la enseñanza media con las competencias necesarias para elegir su continuidad de estudios.
Visión	"La escuela que queremos ser es una comunidad educativa inclusiva y abierta a la diversidad, que ofrezca aprendizajes de calidad y a la vez una formación humana basada en valores para que así nuestros estudiantes participen de la construcción de una sociedad más justa y solidaria"
Sellos Educativos	● Ambiente de respeto y buen trato: Generar competencias en los docentes sobre el uso y diseño de ambientes de aprendizaje para ser aplicadas en las asignaturas que imparten, procurando el resguardo socioemocional de los estudiantes. ● Vinculación con la comunidad: Fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje como aspectos prioritarios de la comunidad educativa, entregando a los docentes herramientas para la realización de talleres de socialización sobre temas educativos que mantengan a la comunidad escolar informada, comprendiendo los procedimientos que se realizan en el ámbito de clases como de evaluación.
Valores institucionales	● COMPROMISO: Voluntad de logro en sentido personal y comunitario que mediante la responsabilidad y el trabajo arduo permite lograr las metas deseadas creando confianza en quienes nos rodean ● RESPETO: Aprecio por los demás, demostrando tolerancia y



consideración.

- SOLIDARIDAD: Entrega de apoyo y respaldo a quienes lo necesitan y que a través de la colaboración mutua permite superar dificultades.
- AUTONOMÍA: Lograr autogobernarse y tomar decisiones en relación a si mismo, pudiendo desarrollar tareas de manera independiente

4. ESTÁNDARES INDICATIVOS DE DESEMPEÑO ASOCIADOS AL PLAN DE FORMACIÓN DOCENTE

Dimensión	Estándar	Acción	Descripción
Gestión pedagógica	4.4	Acompañamiento y retroalimentación pedagógica	El equipo directivo y el técnico pedagógico acompañan a los demás docentes mediante la observación y retroalimentación de clases.
	4.2	Fortalecimiento de la articulación de educación Parvularia y ciclo inicial	El director y el equipo técnico-pedagógico acuerdan con los docentes lineamientos pedagógicos comunes para la implementación efectiva del currículum.
	5.2	Planificación de proyectos pedagógicos de aula	Los docentes usan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje para el logro de los Objetivos de Aprendizaje.
	6.1	Monitoreo y apoyo al proceso de aprendizaje	El equipo técnico-pedagógico y los docentes identifican tempranamente a los estudiantes que presentan vacíos de aprendizaje o necesidades educativas especiales, y articulan los apoyos necesarios.

5. INDICADORES DE DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL

Los indicadores de desarrollo personal y social (IDPS) son los siguientes:



Autoestima y motivación escolar	Este indicador considera la percepción y valoración de los estudiantes en relación con su capacidad de aprender y, por otra parte, las percepciones que tienen los estudiantes hacia los aprendizajes y el logro académico
Clima de convivencia escolar	Este indicador hace referencia a que la convivencia escolar afecta el bienestar y desarrollo socio afectivo de los estudiantes e impacta en su conducta, disposición y rendimiento durante las actividades escolares. Por lo cual considera que las percepciones y las actitudes que tienen los estudiantes, docentes, padres y apoderados con respecto a un ambiente de respeto, seguro y organizado.
Participación y formación ciudadana	Este indicador hace hincapié en un clima participativo y con un mayor sentido de pertenencia a la escuela, mejora del compromiso y de las disposiciones de los estudiantes, docentes, padres y apoderados hacia los aprendizajes.
Hábitos de vida saludable	Este indicador considera las actitudes y conductas declaradas de los estudiantes en relación con la vida saludable, también sus percepciones sobre el grado en que el establecimiento promueve hábitos de alimentación sana, de vida activa y de autocuidado, ya que incrementa la capacidad para resolver tareas difíciles la concentración y la memoria. Además, disminuye la eventual ansiedad y estrés ante las evaluaciones.
Equidad de género	Este indicador evalúa el logro equitativo de resultados de aprendizaje obtenidos por hombres y mujeres en establecimientos mixtos. La equidad de género en el ámbito escolar, se traduce en que se transmiten expectativas similares a hombres y a mujeres respecto de su rendimiento académico.

6. DIFUSIÓN DEL PLAN:

Monitorear y evaluar sistemáticamente el proceso de aprendizaje a nivel institucional, procurando lograr cobertura curricular y el mejoramiento de las prácticas pedagógicas como resultado de aprendizaje.

Las acciones que se trabajarán tienen como propósito detectar de manera participativa los requerimientos de formación y desarrollo profesional docente:

- Manejo del marco para la buena enseñanza en los dominios C (estrategias de aprendizaje desafiantes y optimización del tiempo de clases) y D (manejo de información actualizada del sistema educativo).
- Mejorar el trabajo técnico en GPT a través de coordinación de ciclos y trabajo entre niveles para perfeccionamiento y reflexión entre pares.



- Abordar análisis de coberturas curriculares y establecimiento de metas claras.
- Acompañar sistemáticamente a los docentes y retroalimentar de manera constante sus prácticas pedagógicas.

7. PLAN DE GESTIÓN

OBJETIVOS	
Objetivo General	Fortalecer el mejoramiento continuo de los docentes, desde la mirada educativa del colegio, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas y de retroalimentación pedagógica con otros docentes y profesionales, todo esto dentro de un permanente diálogo profesional y trabajo colaborativo.
Objetivos Específicos	❖ Detectar las necesidades de desarrollo profesional y perfeccionamiento docente. ❖ Confeccionar un plan de reflexión pedagógica móvil en temáticas, concordante con las necesidades detectadas en la escuela y las exigencias del currículum nacional. ❖ Implementar espacios de acompañamiento de los docentes y retroalimentación de sus prácticas pedagógicas. ❖ Establecer un plan de apoyo entregado a los docentes que se encuentren en proceso de evaluación y que fortalezcan su desempeño.

8. ACCIONES

Acción 1	Nombre	DIAGNÓSTICO PROFESIONAL
Objetivo:		❖ Detectar las necesidades de desarrollo profesional y perfeccionamiento docente.
a) Descripción		



El propósito de la acción está basado en realizar anualmente un diagnóstico institucional de manera participativa y colaborativa, junto al equipo directivo, docentes y asistentes de la educación, estableciendo las necesidades de mejora y conocimientos profesionales necesarios para promover de manera sostenida el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes.

b) Tiempo

Anual

c) Responsables

Equipo directivo

d) Recursos Requeridos – Fuente de Financiamiento

- Material de oficina
- Consejo de profesores
- GPT

e) Medios de Verificación (para su evaluación)

- Google forms (Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso)
- Minuta de reuniones

Acción 2

Nombre

CAPACITACIÓN PROFESIONAL

Objetivo:

- ❖ Confeccionar un plan de reflexión pedagógica móvil en temáticas, concordante con las necesidades detectadas en la escuela y las exigencias del currículum nacional.

a) Descripción

Participación de los docentes y asistentes de la educación, en diversas instancias de perfeccionamiento profesional, a través de talleres y programas de desarrollo, potenciando metodologías y estrategias de enseñanza a través del trabajo colaborativo entre pares y que se adecuen al contexto de pandemia.

b) Tiempo

Marzo - Enero

C) Responsables

Equipo directivo y de gestión.



d) Recursos Requeridos – Fuente de Financiamiento

- Material de oficina
- GPT
- Reuniones

e) Medios de Verificación (para su evaluación)

- Minuta jornada de capacitación
- Encuesta final de monitoreo de mejoras

Acción 3	Nombre	ACOMPANIAMIENTO AL AULA
Objetivo:		❖ Implementar espacios de acompañamiento de los docentes y retroalimentación de sus prácticas pedagógicas.

a) Descripción

Acción dirigida a las visitas periódicas al aula, con el objetivo de acompañar el trabajo de los docentes, retroalimentando en forma oportuna y estableciendo estrategias para fortalecer prácticas pedagógicas

b) Tiempo	C) Responsables
Abril a noviembre	Equipo de Gestión

d) Recursos Requeridos – Fuente de Financiamiento

Materiales de oficina

e) Medios de Verificación (para su evaluación)

- Calendario de observación
- Registro de acompañamiento al aula
- Conformación de equipo



- Pauta de evaluación del proceso de acompañamiento

Acción 5	Nombre	APOYO A EVALUACIÓN DOCENTE (SISTEMA DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL)	
Objetivo:		❖ Establecer un plan de apoyo entregado a los docentes que se encuentren en proceso de evaluación y que fortalezcan su desempeño.	
a) Descripción			
Esta acción tiene como propósito establecer un plan para el desarrollo profesional y personal que contemple el compartir experiencias exitosas en procesos del sistema de reconocimiento profesional, que fortalezca el desempeño individual y del establecimiento, además del compartir la realización de los instrumentos tales como: ● Portafolio ● Clases grabadas ● Prueba teórica ● Lecturas complementarias, etc.			
b) Tiempo		c) Responsables	
Julio a Diciembre		Equipo Directivo Profesores en proceso de evaluación Profesor tramo avanzado	
d) Recursos Requeridos – Fuente de Financiamiento			
Material docentemas. Computadores. Material audiovisual. Material de oficina.			



e) Medios de Verificación (para su evaluación)

Registros de asistencia.

Bitácoras de trabajo.

Registro del material realizado.

9. MONITOREO

- Análisis y seguimiento de acciones por el equipo de Gestión
- Análisis y seguimiento en consejos de profesores y GPT
- Calendarización acompañamiento docente
- Pautas de retroalimentación y acompañamiento docente.
- Google forms (Escala evaluativa para el análisis de las áreas de proceso)
- Encuesta final de monitoreo de mejoras
- Pauta de evaluación del proceso de acompañamiento

10. EVALUACIÓN DEL PLAN

- Evaluación final por el equipo de gestión
- Evaluación a las prácticas docentes
- Pauta de Autoevaluación gestión docente



11. CRONOGRAMA DEL PLAN

Acciones	M ar	A br	M ay	J u n	J ul	Ag o	Sep t	Oct	No v	Di c
DIAGNÓSTICO PROFESIONAL		X								X
CAPACITACIÓN PROFESIONAL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
ACOMPañAMIENTO AL AULA		X	X	X	X	X	X	X	X	
APOYO A EVALUACIÓN DOCENTE (SISTEMA DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL)					X	X	X	X	X	X
EVALUACIÓN FINAL POR EL EQUIPO DE GESTIÓN										X
EVALUACIÓN A LAS PRÁCTICAS DOCENTES					X				X	
PAUTA AUTOEVALUACIÓN GESTIÓN DOCENTE			X				X			X