



EDUCACIÓN INCLUSIVA E INTEGRAL

*Liceo de Adultos
Francisco Tello González*

CORPORACIÓN MUNICIPAL DE RANCAGUA

1-3-2025

Plan de Desarrollo Profesional Docente

Coordinación Técnico
Pedagógica

División de Educación
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE RANCAGUA

1. IDENTIFICACIÓN. –

ESTABLECIMIENTO:	Liceo Francisco Tello González
RBD:	11284-4
DEPENDENCIA:	Corporación Municipal
NIVELES DE EDUCACIÓN:	Educación General Básica (Tercer Nivel EPJA) Educación Media (Primer y Segundo Nivel EPJA)
REGIÓN:	O'Higgins
COMUNA:	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 2025, 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. -

Acción 1	Levantamiento de necesidades.			
Objetivo	Identificar las necesidades de capacitación de los docentes.			
Meta	Recoger en el 100% de nuestros docentes las necesidades de capacitación, tanto individuales como colectivas.			
Fecha	Inicio	Marzo 2025	Término	Diciembre 2025
Responsables	Equipo de Gestión.			
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> Recoger información de las necesidades de Capacitación Individuales, mediante encuestas. Recoger información de las necesidades de Capacitación Colectivas, mediante encuestas. 			
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> Levantamiento de necesidades. Tabulación de encuestas. Actas de Socialización en Reflexión Pedagógica. 			
Recursos	Bienes y Servicios		Humanos	
	Material de oficina. Insumos computacionales		Director Sub Director UTP Inspector General Encargado de Convivencia Orientador	
Financiamiento	Fuente			
	Subvención General			

Acción 2	Propuesta de capacitaciones y auto capacitaciones según las necesidades detectadas.			
Objetivo	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.			
Meta	Cubrir el 80% de las necesidades colectivas de capacitación y auto capacitación durante este año 2025.			
Fecha	Inicio	Marzo 2025	Término	Diciembre 2025
Responsables	Equipo de Gestión			
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar las propuestas de capacitación y auto capacitación en función de las necesidades. • Levantar un Informe de posibles Capacitaciones y auto capacitaciones. • Dar a conocer este Informe al Consejo de Profesores para la toma de decisiones. • Levantamiento de Acta que dé cuenta de la revisión realizada. 			
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Informe posibles Capacitaciones y auto capacitaciones. • Acta de Reflexión Pedagógica en que se presenta. • Propuestas Técnicas. 			
Recursos	Bienes y Servicios		Humanos	
	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.	
Financiamiento	Fuente			
	Subvención General			

Acción 3	Talleres de Reflexión Pedagógica.			
Objetivo	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.			
Meta	El 100% de los docentes conoce nuevas estrategias de aula mediante capacitaciones en Reflexión Pedagógica.			
Fecha	Inicio	Marzo 2025	Término	Diciembre 2025
Responsables	Equipo Directivo y Plantel Docente.			
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> Definir los docentes que utilicen estrategias innovadoras y que deseen compartirlas. Capacitación por el equipo directivo a los/as docentes. Evaluación de las Jornadas realizadas. 			
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> Actas de Reflexión Pedagógica. Reuniones de Departamento. Tabulación de las evaluaciones de las Jornadas 			
Recursos	Bienes y Servicios		Humanos	
	Material de oficina. Insumos computacionales		Director Sub Director UTP Inspector General Encargado de Convivencia Orientador	
Financiamiento	Fuente			
	Subvención General			

Acción 4	Acompañamiento al aula por parte del Equipo Directivo y Técnico Pedagógico.			
Objetivo	Monitorear y hacer seguimiento de la aplicación de estrategias y prácticas pedagógicas implementadas, para mejorar el desempeño docente y los aprendizajes de los estudiantes, dando apoyo y reflexionando en torno al quehacer profesional docente, en la búsqueda de herramientas que potencien a su trabajo en el aula, basado en los nuevos Estándares de la Profesión Docente para el Marco de la Buena Enseñanza.			
Meta	EL 100% de los docentes son acompañados al aula, en a los menos 2 oportunidades año.			
Fecha	Inicio	Marzo 2025	Término	Diciembre 2025
Responsables	Equipo de Gestión – Coordinadoras.			
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar calendario de Acompañamientos al Aula. • Asistir al aula con Pauta de Acompañamiento. • Realizar retroalimentación luego de cada Acompañamiento • Seguimiento a los compromisos con un nuevo acompañamiento. 			
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Calendario de Acompañamiento. • Tabulación de Pauta de Acompañamiento. • Registro de Retroalimentación. • Informe de seguimiento a los acuerdos 			
Recursos	Bienes y Servicios		Humanos	
	Material de oficina. Insumos computacionales		Director Sub Director UTP Inspector General Encargado de Convivencia Orientador	
Financiamiento	Fuente			
	Subvención General			

Acción 5	Sistematizar reflexiones pedagógicas semanales de Reuniones de Departamentos			
Objetivo	Capacitar a los distintos funcionarios del establecimiento en las temáticas detectadas y que no pudieron ser cubiertas internamente.			
Meta	El 90% de las reflexiones pedagógicas del año son realizadas.			
Fecha	Inicio	Marzo 2025	Término	Diciembre 2025
Responsables	Equipo Directivo, Coordinadoras.			
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Generar reflexiones de prácticas y mejoras del desempeño de la asignatura • Analizar avance y priorización curricular de las asignaturas • Evaluar estrategias e instrumentos de evaluación • Organizar actividades interdisciplinarias • Consensuar estrategias de remediales para casos especiales. 			
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de reuniones de Departamentos • Planificaciones 			
Recursos	Bienes y Servicios		Humanos	
	Material de oficina. Insumos computacionales Servicios de capacitación externa.		UTP Coordinadores/as de departamentos Docentes	
Financiamiento	Fuente			
	Subvención General			

Acción 6	Evaluación Anual del Plan de Desarrollo Profesional Docente.			
Objetivo	Evaluar la elaboración y ejecución del Plan de Desarrollo Profesional 2025, estableciendo Fortalezas y Debilidades.			
Meta	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.			
Fecha	Inicio	Marzo 2025	Término	Diciembre 2025
Responsables	Equipo Directivo, Coordinadoras.			
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar Pautas de evaluación para cada una de las acciones del PDPD. • Elaborar Informe de evaluación con Planes Remediales para aquellos que son mal evaluadas. 			
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Tabulación Pautas de evaluación de acciones. • Informe de evaluación. • Plan remedial por acción. 			
Recursos	Bienes y Servicios		Humanos	
	Material de oficina. Insumos computacionales		UTP Inspector General Encargado de Convivencia Orientador	
Financiamiento	Fuente			
	Subvención General			

Acción 7	Diseño Plan anual de Desarrollo Profesional Docente 2025.			
Objetivo	Elaborar PDPD 2026, en función de las Fortalezas y debilidades del Plan 2025.			
Meta	El 100% del PDPD 2025, queda esbozado.			
Fecha	Inicio	Diciembre 2025	Término	Diciembre 2025
Responsables	Equipo Directivo.			
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar las debilidades del PDPD 2025. • Establecer mejoras para el PDPD 2026. • Realizar propuesta de PDPD 2026. 			
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidado de debilidades del PDPD 2025. • Acciones de mejora para el 2026. • Borrador de Propuesta PDPD 2026. 			
Recursos	Bienes y Servicios		Humanos	
	Material de oficina. Insumos computacionales		Director Sub Director UTP Inspector General Encargado de Convivencia Orientador	
Financiamiento	Fuente			
	Subvención General			