



*Educación de Calidad*  
*Formación Integral y Valórica*  
*Educación Inclusiva*  
*Fomento en la Diversidad*



*Honestidad*  
*Responsabilidad*  
*Empatía*  
*Compromiso*  
*Perseverancia*  
*Solidaridad*  
*Respeto*

# **PLAN LOCAL DE FORMACION PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE**

## **2025**



## PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE 2025

### INTRODUCCIÓN

El Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente del Establecimiento Educacional, se focaliza en las exigencias ministeriales y los avances en materia de educación, consecuencia de aquello resulta una tarea primordial para el equipo directivo, el propiciar y promover en sus docentes la actualización en sus conocimientos, capacitar, generar espacios donde puedan intercambiar experiencias y aprender acerca de sus propias prácticas, organizar encuentros que inciten a la reflexión colegiada, permitiendo elaborar lineamientos estratégicos para los procesos de enseñanza aprendizaje, con el fin de conducir a todos los estudiantes hacia el logro de aprendizajes significativos de calidad.

En el marco de la elaboración del Plan de Desarrollo Profesional, para levantar evidencias de las necesidades, se analizaron las evaluaciones internas aplicadas en el proceso de cierre del año escolar anterior y la Fase Estratégica del Plan de Mejoramiento Educativo, para focalizarse en aquellas competencias particulares a desarrollar.

#### 1. FUNDAMENTACIÓN.

El Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente (en adelante, Plan Local), sustentado en la Ley 20.903, es el instrumento por medio del cual el Establecimiento Educacional se organiza y define acciones para el mejoramiento continuo de sus docentes, promoviendo el trabajo colaborativo entre éstos y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas.

El avance profesional se construye a través de un Sistema de Apoyo Formativo y de un Proceso de Acompañamiento Profesional Local expresado en: Inducción al ejercicio profesional docente, llevado a cabo a través de docentes mentores que apoyen a colegas que se inician en ejercicio profesional (docentes principiantes). Planes Locales de Formación para el desarrollo profesional del conjunto de docentes del Establecimiento, vinculado a los Planes de Mejoramiento Educativo (PME), de conformidad con su Proyecto Educativo (PEI).

Comprende un proceso a través del cual los docentes, en equipo e individualmente, realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje, la evaluación y retroalimentación, para la mejora de esa práctica. Las acciones consignadas en el Plan Local se despliegan en la Institución, movilizandorecursos de ésta, con el fin de ofrecer los espacios y momentos para actualizar y profundizar sus conocimientos en diferentes áreas de desempeño, y con ello fortalecer y elevar su nivel académico, ya que permitirá perfeccionar su formación y desarrollo pedagógico, con el fin de contribuir de esta manera a elevar el nivel de calidad de todos los procesos y resultados de aprendizaje de nuestro Colegio.

#### 2. PROPÓSITOS

El principal propósito es asegurar el desarrollo educativo de las y los estudiantes mediante el desarrollo profesional de los docentes, procurando que éste sea pertinente y de carácter situado, privilegiadamente, en su lugar de trabajo, con su grupo de pares, a partir de la reflexión sobre su propia práctica. En este sentido, el Plan es una oportunidad para organizar el desarrollo profesional docente en la escuela, en relación con las necesidades de aprendizaje que profesoras y profesores deben resolver individual y colectivamente.

*Qué necesitan aprender,  
prioritariamente, las y los  
estudiantes de esta escuela*

*y, por ende,*



*En qué deben ser formados  
y acompañados sus docentes*

Propósitos convergentes son también:

- a. Potenciar el liderazgo pedagógico de los directivos, y el de los docentes, en el marco de la implementación de acciones de Desarrollo Profesional Docente (DPD) que estén basadas en la colaboración entre profesoras y profesores y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas, especialmente las que se despliegan en el aula.
- b. Promover una cultura de colaboración en la escuela que mejore la convivencia y genere un entorno más favorable para el desarrollo de aprendizajes de distintos miembros de la Comunidad Educativa.
- c. Fortalecer capacidades de los docentes, para que puedan optimizar su desempeño profesional y obtener mejores resultados en la evaluación que les permite avanzar de tramos en la carrera docente.

### **3. VISIÓN**

Somos una unidad educativa que aspira a consolidarse como una comunidad de aprendizaje con un compromiso real, con la calidad de la educación y la búsqueda de la excelencia educativa.

En el actual contexto de una sociedad de cambio, aspiramos a consolidarnos como una alternativa educativa que teniendo como eje el aprendizaje en la vida y dentro de un clima afectivo, favorezca el desarrollo de la autonomía, el bien común y el compromiso social de nuestros miembros, haciendo del acto educativo una experiencia memorable y significativa.

### **4. MISIÓN**

El Colegio Boston es una institución educativa gratuita, con niveles de educación prebásica, básica y media. Busca entregar una educación integral de tipo científico–humanista, basado en el afecto, con énfasis en la formación de virtudes en equilibrio con el desarrollo y autocuidado de la persona y entorno; además, de formar un alumno capaz de tomar decisiones responsables y fraternas que propendan al conocimiento, a la propia felicidad y al bien común.

### **5. SELLOS**

- Formación Integral y Valórica
- Educación de Calidad
- Educación Inclusiva
- Fomento en la Diversidad Cultural.

### **6. VALORES Y COMPETENCIAS**

- HONESTIDAD.
- RESPONSABILIDAD.
- SOLIDARIDAD.
- EMPATÍA
- COMPROMISO
- PERSEVERANCIA
- RESPETO.

### **7. VINCULACION CON LOS SELLOS**

**7.1. Educación de Calidad:** El Plan de Desarrollo Profesional Docente tiene como principal propósito asegurar el desarrollo educativo de las y los estudiantes mediante el desarrollo profesional de los docentes, procurando que éste sea pertinente y contextualizado, con el fin de fortalecer aprendizajes de las y los estudiantes, como también potenciar el trabajo colaborativo entre profesoras y profesores y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas.

**7.2. Educación Inclusiva:** El Plan de Formación Docente pretende la entrega de una educación inclusiva por medio de las reflexiones y capacitaciones docentes para la implementación de estrategias de apoyo que propendan a la adquisición de aprendizajes significativos con la finalidad de que construyan su propio conocimiento, a través de procedimientos metodológicos y evaluativos de acuerdo a las Necesidades Educativas Diversas (NED) de los estudiantes para lograr el aprendizaje de todos los alumnos y alumnas.

**7.3. Fomento en la Diversidad Cultural:** Vivimos en una sociedad cada vez más compleja, donde se experimentan permanentes cambios socioculturales con personas de diferentes orígenes y expresiones. Esto ha permitido una ampliación de los vínculos entre grupos culturales diversos, lo que exige tolerancia y flexibilidad para comprender y adaptarse a nuevas situaciones. En este sentido cobra gran importancia la educación intercultural, ya que supone una valoración positiva de la diversidad y respeto por las personas, que se aborda desde el Plan de Formación Docente.

## 8. VINCULACIÓN DEL PLAN CON LA DIMENSION DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA DEL PME 2025.

El Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente, forma parte del PME. Desde la dimensión de la Gestión Pedagógica, se organiza y vincula desde dos subdimensiones: Gestión Curricular y Apoyo al desarrollo de los estudiantes, desde donde se abordan los siguientes objetivos estratégicos:

### **a. Gestión Curricular:**

Consolidar las estrategias pedagógicas curriculares, a través de reflexiones, reuniones técnicas, jornadas curriculares entre docentes y capacitaciones a través del PLDP, con el propósito de lograr las metas institucionales establecidas para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.

### **b. Apoyo al desarrollo de los estudiantes:**

Consolidar las estrategias para apoyar y realizar el seguimiento oportuno a los estudiantes de Pre-kínder a 4° medio que presentan dificultades para alcanzar los aprendizajes basales, complementarios y transversales, así como también a aquellos que requieren potenciar y expresar sus talentos e intereses para avanzar en el currículum vigente.

## 9. VINCULACIÓN DEL PLAN CON EL NUEVO MARCO PARA LA BUENA ENSEÑANZA.

A través del MBE podemos evaluar y proyectar mejoras al PLDP, ya que éste se presenta como referente para que líderes escolares y docentes concuerden aspectos específicos del desempeño profesional que cabe fortalecer.

Para precisar dichos desempeños recurrimos a los diferentes dominios, estándares y descriptores que organizan el nuevo MBE, por ejemplo:

### **Dominio A: Preparación del proceso de enseñanza y aprendizaje:**

-Estrategias de enseñanza bien organizadas y productivas, que apoyan la motivación, la competencia y el aprendizaje autorregulado de los estudiantes.

-Planifica la evaluación, incorporando diversas modalidades que permitan producir evidencias alineadas con los objetivos de aprendizaje, monitorear el nivel de logro de estos y retroalimentar a sus estudiantes.

### **Dominio B: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje:**

-Ambiente de aula basado en relaciones sólidas que fomentan las conexiones emocionales, la seguridad emocional y física.

-El sentido de identidad, pertenencia y propósito de todos/as los/as estudiantes como corresponsables en la construcción de una comunidad educativa basada en el buen trato.

### **Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje de todos/as los/as estudiantes:**

-Utiliza la evaluación y la retroalimentación para monitorear y potenciar el aprendizaje, basándose en criterios evaluativos y evidencia relevante, ajustando apoyos de manera oportuna y específica

### **Dominio D: Responsabilidades Profesionales:**

Colaboración entre distintos actores y redes de apoyo, internos y externos del centro educativo, que permitan responder a las necesidades de los/as estudiantes.

Abordar tempranamente, en conexión cercana con las familias y organizaciones en el entorno, factores de riesgo que llevan a la exclusión educativa y a problemas de salud, bienestar físico y emocional.

Compromiso con la comunidad escolar, mediante la participación en iniciativas de desarrollo y mejoramiento continuo del centro educativo, asumiendo una responsabilidad compartida con estudiantes, docentes, directivos, familias y apoderados por el logro de las metas institucionales. Aprendizaje profesional continuo.

## 10. TAREAS QUE IMPLICA EL PLAN LOCAL.

La actualización anual del Plan Local de Desarrollo Profesional.

Evaluación de las actividades de desarrollo profesional implementadas.

Mejoramiento de las actividades de desarrollo profesional, considerando diversas opciones.

Priorización de competencias a desarrollar a través del plan a ejecutar.

Entre las competencias descritas se haya la gestión de cursos de perfeccionamiento o capacitaciones. Acompañamiento al trabajo en aula y la retroalimentación formativa de las prácticas pedagógicas.

Inducción a docentes principiantes a través de mentorías.

La colaboración entre profesionales de la educación.

Actividades de desarrollo profesional, externas presenciales y/o remotas, a través de seminarios o Webinar con diferentes temáticas.

Participación en redes de profesores creada específicamente para el desarrollo profesional del profesorado.

Participación en red de liderazgo directivo.

## **11. PERFIL DEL DOCENTE DE NUESTRA UNIDAD EDUCATIVA**

El perfil del docente se concreta en tres indicadores fundamentales:

### **11.1. VALÓRICO**

El/la docente debe reflejar un actuar de acuerdo con los valores establecidos en nuestro Proyecto Educativo Institucional, caracterizado por desarrollar un estilo de vida que permita ser un modelo para sus estudiantes:

- Demostrar liderazgo pedagógico.
- Ser responsable.
- Ser puntual.
- Fomentar los hábitos y valores en los estudiantes.
- Reconocer y asumir sus errores.
- Promover un clima de trabajo proactivo, colaborativo y saludable.
- Establecer vínculos afectivos con los integrantes con estudiantes y apoderados.
- Respetar a los alumnos.

### **11.2. ADMINISTRATIVO**

El/la docente debe manifestar un conocimiento de la misión de nuestro Proyecto Educativo Institucional de sus Objetivos Institucionales y de los Planes de Gestión de la escuela, manifestando un compromiso para que nuestros principios educativos sean asimilados por sus estudiantes, a través de métodos y estrategias que les permitan observarlos y vivenciarlos de manera permanente en la práctica educativa.

- Internalizar, manejar y aplicar los reglamentos y lineamientos entregados por los estamentos de la Unidad Educativa.
- Entregar oportunamente la información registrándola donde corresponde de manera clara y prolija.
- Informar a sus superiores acerca de las situaciones acaecidas con estudiantes o apoderados.
- Atender oportuna y personalmente las dudas de los estudiantes y apoderados dejando registros escritos.
- Realizar reuniones de apoderados según los lineamientos del eje de jefatura.

### **11.3. DOMINIO DISCIPLINARIO**

El/la docente debe conocer nuestro Reglamento Interno, de su rol y del presente perfil profesional que debe mostrar; mantenerse actualizado/a de las políticas educativas, sus programas y planes; y participar en el fortalecimiento en el desarrollo profesional docente interno, a través de un trabajo participativo y colaborativo, proporcionando, en lo posible, descubrimientos, avances e innovaciones propias de su campo de trabajo, demostrando una clara vocación pedagógica, con sentido ético y responsabilidad social:

- Aplicar diversas estrategias para conocer la realidad de su curso, revisión de ficha del estudiante, encuestas, entrevistas, dinámicas grupales y otras.
- Revisar y conocer los registros de anotaciones u observaciones de sus estudiantes de manera sistemática.
- Derivar oportunamente a los estudiantes con dificultades de aprendizaje, conductuales y/o emocionales a los estamentos correspondientes.
- Estimular la participación de los estudiantes en la construcción de normas de trabajo y convivencia en la sala de clase, promoviendo la autodisciplina y haciendo cumplir las normas.
- Crear un ambiente de trabajo agradable, propicio al aprendizaje, sin tensiones ni temores.
- Conocer en forma permanente las nuevas tendencias educativas en orientación.

## **12. EJES TEMÁTICOS EN EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE**

- Gestión pedagógica.
- Currículum vigente.
- Apoyo psicoemocional.

- Motivación escolar.
- Estrategias y metodologías de enseñanza y aprendizaje en una educación inclusiva.
- Recursos didácticos y tecnológicos.
- Evaluación de los aprendizajes.
- Desarrollo Profesional docente.
- Carrera docente.
- Psico emocionalidad y socio emocionalidad.
- Resolución de conflictos y estrategias para manejar el estrés.
- Seguridad escolar.
- Convivencia Escolar.
- Acompañamiento docente y visitas al aula.

### 13. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Afianzar el liderazgo pedagógico de los directivos y el de los docentes, mediante el desarrollo profesional local, con el propósito de contar con espacios de reflexión, análisis y estrategias consensuadas y colegiadas para ser aplicadas de en todos los niveles de educación Parvularia, Básica y Media, en el transcurso del año escolar, para mejorar los resultados educativos.

2. Fortalecer capacidades de los docentes, basados en el trabajo colaborativo y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas, para que puedan optimizar su desempeño profesional y obtener mejores resultados en la evaluación que les permite avanzar de tramos en la carrera docente.

### 14. META

100% de Cumplimiento de las acciones del Plan de Desarrollo Profesional Local para mejorar los resultados educativos y perfeccionar el Plan.

### 15. ESTRATEGIAS

- Evaluar el Plan de Desarrollo Profesional Local para mejorar los resultados educativos.
- Actualizar el Plan de Desarrollo Profesional Local para mejorar los resultados educativos
- Perfeccionar el Plan de Desarrollo Profesional Local para mejorar los resultados educativos.
- Vincular el Plan de Desarrollo Profesional Local con el PEI y PME, para mejorar los resultados educativos.

### 16. CRONOGRAMA DE ACCIONES DEL PLAN LOCAL DE FORMACIÓN DOCENTE

Fecha	Acciones	Responsables	Participantes
Marzo	-Constitución del Comité. -Reunión N°1 del Comité. -Socializar reglamento del Comité. -Presentación del Plan. -Elaboración y ajustes del programa de capacitaciones para el 1° Semestre. -Socialización del Programa de capacitaciones. -Aplicación del Plan	Comité Bipartito	Comité Bipartito Representantes Docentes Asistentes Directivos.
Abril Mayo	Reunión N°2 del Comité. -Aplicación del Plan	Comité Bipartito	Docentes Asistentes Directivos.
Junio	-Aplicación del Plan -Evaluación y ajuste del Plan 2023, del 1° semestre. -Elaboración del Programa de Capacitaciones para el 2° Semestre y socialización.	Comité Bipartito y especialista	Comité Bipartito Representantes Docentes Asistentes Directivos.
Julio Agosto	-Aplicación del Plan -Aplicación de encuestas de Satisfacción. -Evaluación del Plan. 1° Semestre. Reunión N°3 del Comité	Comité Bipartito	Docentes Asistentes Directivos.
Septiembre	-Aplicación del Plan -Aplicación de encuestas de Capacitaciones externas.	Comité Bipartito y especialista	Comité Bipartito Representantes Docentes Asistentes Directivos.

Octubre	-Aplicación del Plan	Comité Bipartito	Docentes Asistentes Directivos.
Noviembre	-Aplicación de encuestas de satisfacción.	Comité Bipartito	Comité Bipartito Representante
Diciembre	-Reunión N°4 del Comité. -Evaluación del Plan ajustado y proyecciones para el año 2025.	Comité Bipartito.	Comité Bipartito Representantes Docentes Asistentes Directivos.

### 17. PAUTA DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN DEL PLDP – 2025

La siguiente evaluación de las acciones del Comité Bipartito y PLDP, se realiza al finalizar el primer semestre y al finalizar el año escolar 2025.

EVALUACIÓN DE LAS ACCIONES DEL COMITÉ BIPARTITO Y PLDP						
Fecha	Acciones	Responsables	Participantes	Realizada	No Realizada	Pendiente
Marzo	-Constitución del Comité.	Comité Bipartito	Representantes:			
	-Reunión N°1 del Comité. -Revisión y actualización del Reglamento del Comité.	Comité Bipartito	Todos los integrantes del Comité			
	-Socializar reglamento del Comité con la comunidad educativa.	Presidenta del Comité	Docentes, Asistentes Directivos.			
	-Presentación del Plan Local de Desarrollo Profesional Docente.	Presidenta del Comité	Docentes, Asistentes Directivos.			
	-Elaboración y ajustes del programa de capacitaciones para el 1° Semestre.	Comité Bipartito	Todos los integrantes del Comité			
	-Socialización del Programa de capacitaciones con la comunidad educativa.	Presidenta del Comité	Docentes, Asistentes Directivos.			
	-Aplicación del Plan y Programa de Capacitaciones.	Comité Bipartito Especialista	Docentes, Asistentes Directivos.			
Abril	-Reunión N°2 del Comité.	Comité Bipartito Especialistas	Docentes, Asistentes Directivos.			
Mayo	-Aplicación del Plan y Programa de Capacitaciones	Comité Bipartito Especialistas	Docentes, Asistentes Directivos.			
Junio	-Aplicación de encuesta de satisfacción. -Análisis y ajustes.	Comité Bipartito Especialista	Comité Bipartito Representantes Docentes, Asistentes Directivos.			
	-Evaluación de las acciones del Plan 2024, del 1° semestre.	Comité Bipartito	Comité Bipartito Representantes			
	-Elaboración del Programa de Capacitaciones para el 2° Semestre	Comité Bipartito	Comité Bipartito Representantes			
	-Socialización Programa de Capacitaciones para el 2° Semestre	Presidenta del Comité	Docentes, Asistentes Directivos			
Julio	-Aplicación del Plan y Programa de Capacitaciones	Comité Bipartito Especialistas	Docentes, Asistentes Directivos.			
Agosto	-Aplicación de encuestas de Satisfacción.	Comité Bipartito	Docentes, Asistentes Directivos.			
	-Evaluación del Plan 1° Semestre.	Comité Bipartito	Docentes, Asistentes Directivos.			
	Reunión N°3 del Comité	Comité Bipartito	Docentes, Asistentes Directivos.			
Septiembre	-Aplicación del Plan -Aplicación de encuestas de Capacitaciones externas.	Comité Bipartito Especialista	Comité Bipartito Representantes			
	-Aplicación de encuestas de Capacitaciones externas	Presidenta del Comité	Docentes, Asistentes Directivos.			

Octubre	Aplicación del Plan y Programa de Capacitaciones.	Comité Bipartito Especialistas	Docentes, Asistentes Directivos.			
Noviembre	-Aplicación de encuestas de satisfacción.	Presidenta del Comité	Docentes, Asistentes Directivos.			
Diciembre	-Reunión N°4 del Comité.	Comité Bipartito	Comité Bipartito Representantes			
	-Evaluación final del Plan ajustado y proyecciones para el año 2025.	Comité Bipartito	Comité Bipartito Representantes			
TOTAL						

## 18. NECESIDADES Y OBJETIVOS.

NECESIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCIÓN
Estrategias de enseñanza aprendizaje institucionalizadas	A. Conocer y comprender variadas estrategias de enseñanza que ofrezcan múltiples medios de presentación y representación de los aprendizajes, con foco en la enseñanza inclusiva de Prekínder a 4° Medio.	Reuniones de reflexión respecto a los ejes de lenguaje y matemática. Capacitaciones internas y externas. Otras asignaturas
Convivencia escolar.	B. Conocer y aplicar variadas estrategias que generen espacios de respeto mutuo, tolerancia, confianza y sana convivencia, propiciando un ambiente para el aprendizaje.	Reflexiones en torno a la Convivencia Escolar Capacitaciones internas y externas.
Educación emocional	C. Conocer estrategias de prevención y alfabetización emocional necesarias para los trabajadores de la educación y para la formación básica e integral del estudiante, con el fin de adquirir habilidades que generen emociones positivas, aprendizajes de calidad y se desarrollen integralmente	Reflexiones en torno a la contención socioemocional. Capacitaciones internas y externas. Talleres de Psico emocionalidad Protocolos para abordar situaciones de DEC.
Inducciones docentes Principiantes.	D. Conducir el proceso de inducción, al inicio de ejercicio profesional, de los docentes principiantes para la formación de su desarrollo profesional.	Acompañamiento Interno o externo. Reuniones de reflexión y análisis. Diagnóstico. Diseño de Plan de inducción Ejecución del plan de inducción Acompañamiento y retroalimentación.
Desarrollo profesional docente. Mejorar logros académicos.	E. Promover el desarrollo profesional de excelencia, a través de la reflexión pedagógica sobre su quehacer y buscar estrategias para mejorar la práctica docente y así contribuir al aprendizaje de los/as estudiantes.	-Reuniones de análisis y reflexión pedagógica periódicas. -Talleres de reflexión y de trabajo colaborativo entre pares a partir de su experiencia. -Acompañamiento en aula y retroalimentación
Trabajo colaborativo	F. Desarrollar experiencias, abordando en conjunto una problemática, interés o necesidad, estableciendo metas comunes y generando conocimiento compartido, revisión y ajuste de la práctica pedagógica, a través del trabajo Colaborativo, facilitando el aprendizaje colectivo y personal en función de las metas propuestas.	Talleres de reflexión y de trabajo colaborativo entre pares a partir de su experiencia personal y colectiva.

## 19. INCORPORACIÓN DE NUEVAS TEMÁTICAS

### 19.1. MENTORIAS.

La inducción es el proceso formativo que tiene por objetivo acompañar y apoyar al / a la docente principiante en el inicio de su ejercicio profesional para un aprendizaje, práctica y responsabilidad efectivos, a través de un plan estratégico basado en la investigación-acción.

Se establecerán necesidades y fortalezas del / de la docente principiante como diagnóstico, a través de reuniones, acompañamiento y reflexión pedagógica periódicas. Y en conjunto se diseñará un plan de inducción que apoye y acompañe al profesor o profesora que recién inicia su desarrollo profesional docente considerando la preparación y planificación de clases; ejecución de clases para el desarrollo de habilidades en todos los niños y niñas; la evaluación y retroalimentación para la mejora continua del proceso de enseñanza aprendizaje; el análisis de prácticas pedagógicas efectivas en el aula; el resultado de aprendizajes de los estudiantes y las medidas pedagógicas para lograr la mejora de los resultados.

Esto para la integración constructiva en la Comunidad Educativa.



En la ejecución del plan se vinculará la actividad práctica con los procesos de análisis de sus evidencias. El desarrollo de la reflexión, para la acción práctica y un amplio conjunto de experiencias de aprendizaje que puedan facilitar una inserción de calidad en la docencia.

### **19.2. REFLEXIONES PEDAGÓGICAS Y TRABAJO COLABORATIVO**

Con la finalidad de desarrollar experiencias, abordando en conjunto una problemática, interés o necesidad, estableciendo metas comunes y generando conocimiento compartido, revisión y ajuste de la práctica pedagógica, a través del trabajo Colaborativo, facilitando el aprendizaje colectivo y personal en función de las metas propuestas, se incorporan:

Reuniones de análisis y reflexiones colectivas en torno a los logros académicos de los estudiantes y cumplimiento de metas institucionales en las asignaturas científico-humanísticas y artísticas.

Reuniones de análisis y reflexión pedagógica periódicas en torno a la labor docente, desde la planificación, preparación de la enseñanza, evaluación y reflexión sobre las propias prácticas, el trabajo colaborativo, e intercambio de experiencias entre pares, necesarias para retroalimentar y enriquecer el proceso de enseñanza aprendizaje.

### **19.3. CARRERA DOCENTE**

Promover el desarrollo profesional de excelencia, a través de la reflexión pedagógica sobre su quehacer y buscar estrategias para mejorar la práctica docente. Y distinguir los procesos de evaluación e identificar instrumentos, resultados y principales beneficios de ingresar a la Carrera Docente. y así contribuir al aprendizaje de los/as estudiantes, se incorporan al plan charlas de micro grupos con docentes en proceso de Evaluación 2023.

Se trabajan los siguientes temas:

- “Inducción a la Carrera Docente”
- “Conociendo la Ruta de construcción de Portafolio, identificando cada módulo con sus tareas asociadas”
- Conocer aspectos para preparación de la clase grabada.
- Conocer rúbricas y criterios de evaluación de una clase grabada.
- Identificar errores comunes al redactar el portafolio, observando ejemplos.
- Comprender la formulación correcta de objetivos observando ejemplos concretos.
- Conocer rúbricas de evaluación de la planificación de clases.
- Conocer aspectos del trabajo colaborativo y analizar ejemplos.

### **19.4. EDUCACIÓN EMOCIONAL EN EL AULA**

La educación en emociones o emocional es, una de las más importantes tareas pendientes en nuestra sociedad. Todo ello implica estrategias de prevención y alfabetización emocional necesarias a través del sistema educativo como respuesta a un déficit en la formación básica e integral del estudiante.

**19.4.1. Los objetivos de la educación emocional** dicen relación con el desarrollo de habilidades para:

Adquirir un mejor conocimiento de las emociones propias.

Identificar las emociones de los demás.

Desarrollar la habilidad de controlar las propias emociones.

Prevenir los efectos perjudiciales de las emociones negativas.

Desarrollar la habilidad para generar emociones positivas.

Desarrollar una mayor competencia emocional.

Desarrollar la habilidad de automotivarse.

Adoptar una actitud positiva ante la vida.

Desarrollar la capacidad para poder controlar el estrés, la ansiedad y los estados depresivos.

Tomar conciencia de los factores que inducen al bienestar subjetivo.

Potenciar la capacidad del ser humano de ser feliz.

Desarrollar la resistencia a la frustración.

**19.4.2. Los efectos de la educación emocional** conllevarían resultados tales como los siguientes:

Aumento de habilidades sociales y de relaciones interpersonales satisfactorias.

Disminución de pensamientos autodestructivos. ·

Mejora de la autoestima. ·

Disminución del índice de violencia y agresión.

Menor conducta antisocial o socialmente desordenada.

Mejora del rendimiento académico. ·

Disminución en la iniciación en el consumo de drogas. ·

Mejor adaptación escolar, social y familiar. ·

Disminución de la tristeza y sintomatología depresiva.

Disminución de la ansiedad y el estrés.  
Disminución de desórdenes relacionados con la comida.

Con la finalidad de abordar el tema de la Educación Emocional y la Desregulación emocional y conductual (DEC), se trabajarán metodologías participativas, estrategias metacognitivas, técnicas de autorregulación y gestión de emociones a través de Talleres de Psico emocionalidad, en todos los cursos.

#### **19.4.3. CONSENTIMIENTO INFORMADO APODERADOS(AS)**

El siguiente documento tiene como objetivo explicar los procedimientos en caso de darse la situación de D. E. C. (Desregulación Emocional Conductual), así como los derechos y compromisos respecto al proceso de apoyo y asesoría psicoemocional.

##### **A. Uso y confidencialidad de la información.**

Toda información concerniente al caso o situación ya sea de índole médica, psiquiátrica, neurológica, emocional, personal, familiar, judicial, ya sean expresados verbalmente o registrados a través de certificados, informes, registros escritos, audios, fotografías o videos, son confidenciales y serán tratados solo con el Equipo de Gestión Interdisciplinario. Sin embargo, se hará necesario quebrantar el principio de confidencialidad, en caso de presentarse situaciones que pongan en riesgo la integridad física o psicológica de estudiantes o de terceros.

##### **B. Protocolo de Actuación D.E.C.**

En caso de que su hijo o hija presente D. E. C. con intensidad de Nivel, 1, 2 y 3(técnicas de contención física), autorizo la intervención de Inspectoría General, Convivencia Escolar, Asistentes de la Educación, Profesores(as) Asignatura, Profesores(as) Jefes, Psicopedagogía, Orientación Educacional y/o el acompañamiento del estamento de Psicología Educacional, de acuerdo con los protocolos establecidos por la normativa vigente.

##### **C. Participación en Taller Psicoemocional.**

Autorizo a mi pupilo(a) a participar del “Taller Psicoemocional”, y declaro estar en conocimientos de metodologías participativas, estrategias metacognitivas, técnicas de autorregulación y gestión de emociones, basadas en el “Modelo de Competencias Emocionales”, del Dr. Rafael Bisquerra Alzina, que se aplicarán en el taller, por parte de especialistas a cargo.

##### **D. Resguardo de la Integridad Física y Psicológica de estudiantes.**

Declaro estar en conocimiento, que toda acción desempeñada por los estamentos correspondientes mencionados en el punto número dos, es llevada a cabo en resguardo de la integridad física y psicológica de mi hijo, hija o de terceros.

#### **DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO.**

Yo, \_\_\_\_\_, identificado(a) con cédula de identidad N° \_\_\_\_\_, en mi calidad de Apoderado(a), adulto(a) o tutor(a) responsable, suplente y representante del o la estudiante, identificado(a) como, \_\_\_\_\_, cuya edad es \_\_\_\_\_ y que actualmente cursa, \_\_\_\_\_, declaro estar en pleno conocimiento de manera clara y transparente acerca del uso de la información, del Protocolo de actuación D.E.C., de la participación en el Taller Psicoemocional y el Resguardo de la Integridad Física y Psicológica de estudiantes, como parte del proceso de apoyo y desarrollo integral de estudiantes del Colegio Boston, a su vez todas mis consultas fueron aclaradas y se me explicó la metodología y estrategias a aplicar en el Taller Psicoemocional, basadas en el Modelo de Competencias Emocionales del Dr. Rafael Bisquerra Alzina, habiendo dado mi consentimiento respecto de todo lo anterior, en consecuencia de forma libre y voluntaria, permito que mi hijo(a) participe de las instancias anteriormente mencionadas.

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## 19.5. ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE – VISITA AL AULA

**Acompañamiento docente:** es la estrategia central que brinda soporte técnico y afectivo (emocional-ético y efectivo) para impulsar el proceso de cambio en las prácticas de los docentes. Está centrado en el desarrollo de las capacidades profesionales, a partir de la asistencia técnica, el diálogo y la promoción de la reflexión del maestro sobre su práctica pedagógica.

**Enfoque del acompañamiento:** corresponde al aprendizaje cooperativo entre pares, en donde se responde a una lógica de aprendizaje continuo. El facilitador que acompaña es un maestro que ha tenido una trayectoria profesional exitosa. Entonces, el facilitador comparte con el docente su propia experiencia, a la vez que se enriquecen ambos. La relación facilitadora/docente está basada en la confianza mutua, la tolerancia y empatía.

### PAUTA DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE PARA CLASES PRESENCIALES

Esta pauta de acompañamiento tiene como finalidad recoger información que dé cuenta de los apoyos requeridos por los/las docentes para promover un desarrollo profesional desde la observación de clases presenciales, orientado al logro de ambientes de clases que promuevan la buena convivencia y una gestión pedagógica centrada en el logro de aprendizajes de calidad.

DOMINIO	INDICADOR	SI	NO	N/A	OBSERVACIONES
OBJETIVOS INICIO DE LA CLASE	Se especifica claramente un objetivo relevante alineado al Currículum al iniciar la clase.				
	El objetivo es acotado y medible				
	Las actividades están directamente relacionadas con el objetivo de la clase				
	Se activan conocimientos previos o se vincula con clases anteriores.				
	Se socializa la ruta de aprendizaje, de la clase				
	Se socializa criterios y métodos de evaluación.				
	Se evidencian los momentos de la clase: inicio, desarrollo y cierre.				
PARTICIPACIÓN	Se realizan preguntas dirigidas a distintos estudiantes				
	Se promueve la retroalimentación entre pares.				
	Se da tiempo a todos los estudiantes para que piensen antes de dar una respuesta.				
	Se incorporan estrategias de participación para el 100% de estudiantes. Ejemplos: levantar pizarras, tarjetas, uso de señas, otras.				
	Se marcan los tiempos para dar ritmo a la participación en clases.				
	Se verbalizan conductas positivas observadas durante la clase, que contribuyan al aprendizaje. Ejemplos: qué bien hecho, gracias por tu aporte, me gusta tu respuesta, etc.				
	El profesor promueve el entusiasmo y motivación de los estudiantes al implementar técnicas de participación.				
MONITOREO DEL APRENDIZAJE	Recoge información del aprendizaje de los estudiantes.				
	Se aprovecha el error como instancia de aprendizaje.				
	Se retroalimenta continuamente, en los diferentes los momentos de la clase.				
	Se solicita a los alumnos a que verbalicen lo aprendido y tomen conciencia de su aprendizaje.				
	Se revisa en conjunto la ruta de aprendizaje y objetivo de la clase para verificar su cumplimiento.				
	Se evalúa formativamente.				

## 20. REACTIVACIÓN DE LOS APENDIZAJES 2024

### RECUPERAR APRENDIZAJES A TRAVÉS DEL FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES PROFESIONALES.

¿POR QUÉ?	¿CÓMO?
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Permite alcanzar los objetivos y metas de mejoramiento del establecimiento <b>y sostenerlas en el tiempo.</b></li> <li>▶ Promueve la revisión y análisis sistemático de las prácticas y estrategias de enseñanza de los y las docentes. Ayudándolos a <b>probar e implementar nuevas estrategias para alcanzar mayores logros de aprendizajes</b> en sus estudiantes.</li> <li>▶ Genera condiciones y espacios de reflexión y trabajo técnico, de manera sistemática y continua, <b>promueve la construcción de una comunidad de aprendizaje profesional.</b></li> </ul> <p>FUENTE: MINEDUC. MBDLE.2015.</p>	<p>La <b>Escuela Huatulame</b>, de Coquimbo, lleva 2 años fortaleciendo las capacidades de su equipo directivo y docente a través de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>El uso de datos.</b> A partir de los resultados de diversas mediciones (SIMCE y DIA), el equipo directivo define como prioridad de mejora 2022: Fortalecer las prácticas docentes en el uso de estrategias que permitan mejorar la habilidad de argumentar en las y los estudiantes de segundo ciclo básico de la escuela.</li> <li>✓ <b>La conformación de un equipo responsable para el diseño e implementación de ciclos cortos de mejora</b>, cuyo objetivo es mejorar la habilidad de argumentar.</li> <li>✓ <b>La realización de talleres</b> con docentes de la escuela para que, a partir del trabajo colaborativo, se <b>defina y modele una estrategia transversal para mejorar la habilidad de argumentar</b> de las y los estudiantes de la escuela.</li> </ul>

## 21. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Actualización y fortalecimiento de conocimientos, a través de capacitaciones internas.

El equipo de gestión, a través de los diferentes estamentos, organiza semestralmente un cronograma de reflexiones pedagógicas que abordan temáticas que permiten la capacitación continua, con contenidos de interés pedagógico y retroalimentación a las prácticas docente vinculadas a las acciones del PME y PLDP.

Además, a través de la Unidad Técnica pedagógica, se organizan reuniones de micro grupos con docentes para apoyar y retroalimentar sus prácticas.

También se realizan capacitaciones externas, a través de Instituciones Acreditadas, CPEIP, Universidades y otras, por medio de Webinar a distancia.

### 21.1. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PRIMER SEMESTRE 2025

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 1° SEMESTRE - 2025	
<b>OBJETIVO 1:</b> Conocer y aplicar variadas estrategias que generen espacios de respeto mutuo, tolerancia, confianza y sana convivencia, propiciando un ambiente para el aprendizaje.	
<b>1° Capacitación interna</b>	
Fecha	<b>Martes 04 de marzo</b>
Participantes	Asistentes de la educación, docentes y directivos.
Responsabilidad	Estamento: Convivencia Escolar.
Descripción	Charla tipo taller, con apoyo visual.
Producto/estrategia	Estrategias para un clima de equidad y respeto, estableciendo un ambiente organizado y de sana convivencia.
Aplicación	En el desarrollo de las clases, autocuidado y convivencia en la comunidad educativa.
<b>2° Capacitación interna</b>	
Fecha	<b>Viernes viernes 14 de marzo</b>
Participantes	Asistentes de la educación, docentes y directivos.
Responsabilidad	Estamento: Inspectoría General
Descripción	Charla tipo taller, con apoyo visual.
Producto/estrategia	Estrategias para un clima de equidad y respeto, estableciendo un ambiente organizado y de sana convivencia.
Aplicación	En la convivencia y desempeño de prácticas pedagógicas.
<b>OBJETIVO 2:</b> Conocer estrategias de prevención y alfabetización emocional necesarias para los trabajadores de la educación y para la formación básica e integral del estudiante, con el fin de adquirir habilidades que generen emociones positivas, aprendizajes de calidad y se desarrollen integralmente	
<b>3° Capacitación interna</b>	
Fecha	<b>Viernes 28 de marzo</b>
Participantes	Docentes, equipo de gestión y directivos.
Responsabilidad	Estamento: Psicología
Descripción	Estrategias de gestión de las emociones.
Producto/estrategia	Estrategias de gestión de las emociones.
Aplicación	En la convivencia y desempeño de prácticas pedagógicas

<b>5° Capacitación interna</b>	
Fecha	<b>Viernes 25 de abril</b>
Participantes	Docentes, equipo de gestión y directivos.
Responsabilidad	Estamento: Psicología
Descripción	Estrategias de gestión de las emociones.
Producto/estrategia	Estrategias de gestión de las emociones.
Aplicación	En la convivencia y desempeño de prácticas pedagógicas
<b>8° Capacitación interna</b>	
Fecha	<b>Viernes 30 de mayo</b>
Participantes	Docentes, equipo de gestión y directivos.
Responsabilidad	Estamento: Psicología
Descripción	Estrategias de gestión de las emociones.
Producto/estrategia	Estrategias de gestión de las emociones.
Aplicación	En la convivencia y desempeño de prácticas pedagógicas
<b>OBJETIVO 3:</b> Conocer y comprender variadas estrategias de enseñanza que ofrezcan múltiples medios de presentación y representación de los aprendizajes, con foco en la enseñanza inclusiva de Prekínder a 4° Medio	
<b>4° Capacitación interna</b>	
Fecha	<b>Viernes 04 de marzo</b>
Participantes	Asistentes de la educación, docentes y directivos.
Responsabilidad	Estamento: Docentes.
Descripción	Charla con apoyo audiovisual.
Producto/estrategia	Estrategias de asistencia escolar, revinculación, permanencia y articulación.
Aplicación	En la convivencia y desempeño de prácticas pedagógicas.
<b>6° Capacitación interna</b>	
Fecha	<b>Viernes 09 de mayo</b>
Participantes	Asistentes de la educación, docentes y directivos.
Responsabilidad	Estamento: Psicopedagogía
Descripción	Charla tipo taller, con apoyo visual.
Producto/estrategia	Estrategias con foco en la enseñanza inclusiva.
Aplicación	En la convivencia, autocuidado y desempeño de prácticas pedagógicas.
<b>7° Capacitación interna</b>	
Fecha	<b>Viernes 16 de mayo</b>
Participantes	Asistentes de la educación, docentes y directivos.
Responsabilidad	Estamento: Orientación
Descripción	Charla tipo taller, con apoyo visual.
Producto/estrategia	Estrategias con foco en la enseñanza inclusiva.
Aplicación	En la convivencia, autocuidado y desempeño de prácticas pedagógicas.
<b>OBJETIVO 4:</b> Conducir el proceso de inducción, al inicio del ejercicio profesional, de los docentes principiantes y carrera docente para la formación de su desarrollo profesional.	
<b>9° Capacitación interna</b>	
Fecha	<b>Viernes 06 de junio</b>
Participantes	Docentes En proceso de evaluación 2025
Responsabilidad	Estamento: UTP
Descripción	Charla Informativa.
Producto/estrategia	Asesoramiento
Aplicación	Desempeño de prácticas pedagógicas y desarrollo docente.

## 21.2. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2° SEMESTRE

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN 2° SEMESTRE - 2025	
<b>OBJETIVO 2:</b> Conocer estrategias de prevención y alfabetización emocional necesarias para los trabajadores de la educación y para la formación básica e integral del estudiante, con el fin de adquirir habilidades que generen emociones positivas, aprendizajes de calidad y se desarrollen integralmente	
<b>1° Capacitación Interna</b>	
Fecha	<b>Viernes 01 de agosto</b>
Participantes	Docentes, equipo de gestión y directivos.
Responsabilidad	Estamento: Psicología
Descripción	Estrategias de gestión de las emociones.
Producto/estrategia	Estrategias de gestión de las emociones.
Aplicación	En la convivencia y desempeño de prácticas pedagógicas
<b>3° Capacitación Interna</b>	
Fecha	<b>Viernes 01 de agosto</b>
Participantes	Docentes, equipo de gestión y directivos.
Responsabilidad	Estamento: Psicología
Descripción	Estrategias de gestión de las emociones.
Producto/estrategia	Estrategias de gestión de las emociones.
Aplicación	En la convivencia y desempeño de prácticas pedagógicas
<b>4° Capacitación Interna</b>	
Fecha	<b>Viernes 03 octubre</b>
Participantes	Docentes, equipo de gestión y directivos.

Responsabilidad	Estamento: Psicología
Descripción	Estrategias de gestión de las emociones.
Producto/estrategia	Estrategias de gestión de las emociones.
Aplicación	En la convivencia y desempeño de prácticas pedagógicas
<b>5° Capacitación Interna</b>	
Fecha	<b>Viernes 07 de noviembre</b>
Participantes	Docentes, equipo de gestión y directivos.
Responsabilidad	Estamento: Psicología
Descripción	Estrategias de gestión de las emociones.
Producto/estrategia	Estrategias de gestión de las emociones.
Aplicación	En la convivencia y desempeño de prácticas pedagógicas
<b>6° Capacitación Interna</b>	
Fecha	<b>Viernes 28 de noviembre</b>
Participantes	Docentes, equipo de gestión y directivos.
Responsabilidad	Estamento: Psicología
Descripción	Estrategias de gestión de las emociones.
Producto/estrategia	Estrategias de gestión de las emociones.
Aplicación	En la convivencia y desempeño de prácticas pedagógicas
<b>OBJETIVO 1:</b> Conocer y aplicar variadas estrategias que generen espacios de respeto mutuo, tolerancia, confianza y sana convivencia, propiciando un ambiente para el aprendizaje.	
<b>2° Capacitación Interna</b>	
Fecha	<b>Martes 08 de agosto</b>
Participantes	Asistentes de la educación, docentes y directivos.
Responsabilidad	Estamento: Convivencia Escolar e Inspectoría General
Descripción	Charla tipo taller, con apoyo visual.
Producto/estrategia	Estrategias para un clima de equidad y respeto, estableciendo un ambiente organizado y de sana convivencia.
Aplicación	En el desarrollo de las clases, autocuidado y convivencia en la comunidad educativa.
<b>OBJETIVO 4:</b> Conducir el proceso de inducción, al inicio del ejercicio profesional, de los docentes principiantes y carrera docente para la formación de du desarrollo profesional.	
<b>7°Capacitación Interna</b>	<b>Módulo 2: “Elementos centrales para el diseño de la clase grabada. Rúbricas y criterios de evaluación”</b>
Fecha	<b>Viernes 25 de julio</b>
Participantes	Docentes En proceso de evaluación 2022
Responsabilidad	UTP. Isabel Palacios
Descripción	Charla Informativa.
Producto/estrategia	Análisis de una clase grabada perfecta. Dimensiones por evaluar.
Aplicación	Desempeño de prácticas pedagógicas y desarrollo docente.
<b>8°Capacitación Interna</b>	<b>Módulo 1:” Evaluación”, “Rúbricas y criterios de evaluación”</b>
Fecha	<b>Viernes 22 de agosto</b>
Participantes	Docentes en proceso de evaluación 2022.
Responsabilidad	UTP Isabel Palacios
Descripción	Análisis de una clase grabada y rúbrica de revisión.
Producto/estrategia	Análisis de una evaluación y rúbricas. Dimensiones por evaluar.
Aplicación	En el proceso de evaluación. Trabajo de aula.
<b>9°Capacitación Interna</b>	<b>Módulo 3: “Trabajo colaborativo, aspectos a evaluar” “Rúbricas y criterios de evaluación”</b>
Fecha	<b>Viernes 26 de septiembre</b>
Participantes	Docentes en proceso de evaluación.
Responsabilidad	UTP Isabel Palacios
Descripción	Análisis de un ejemplo de trabajo colaborativo y rúbrica de revisión.
Producto/estrategia	Reflexión del impacto del trabajo colaborativo en las propias practicas
Aplicación	En el proceso de evaluación. Trabajo entre pares y estamentos.
<b>10° Capacitación Interna</b>	<b>“Tarea 3, Reflexión”</b>
Fecha	<b>Viernes 24 de octubre</b>
Participantes	Docentes por citación.
Responsabilidad	Inspectoría, UTP
Descripción	Talleres de reflexión y análisis en base a datos. Propuestas de acciones de mejora en los resultados académicos de los estudiantes.
Producto/estrategia	Trabajo de reflexión a partir de las especificaciones del portafolio y marco para la buena enseñanza
Aplicación	Docentes, en sus prácticas pedagógicas de las diferentes asignaturas

## 22. ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PROGRAMA CAPACITACIÓN 2025

A través del Comité Bipartito y del Plan Local de Desarrollo Profesional Docente, los diferentes estamentos, organizan semestralmente un cronograma de reflexiones pedagógicas y capacitaciones abordando temáticas que permiten el fortalecimiento y actualización continua de contenidos de interés pedagógico y retroalimentación a las prácticas docentes vinculadas a las acciones del PME y PEI.

Se aplica una encuesta de satisfacción alusivas a las capacitaciones realizadas, por semestre para determinar los niveles de satisfacción y poder hacer el análisis correspondiente y tomar decisiones para los ajustes pertinentes al programa de capacitaciones. La encuesta aplicada es la siguiente:



### ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PROGRAMA CAPACITACIÓN 2025

#### COMITÉ BIPARTITO – PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

A continuación, se presenta una serie de afirmaciones, alusivas a las capacitaciones desarrolladas a la fecha. Debe marcar con una X aquella opción que se ajuste más a lo que Ud. piensa.

N°	INDICADOR	Totalmente acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
1	El Colegio ofrece capacitaciones dirigidas a todo el personal.				
2	El Colegio se ocupa de generar instancias de desarrollo profesional ajustado al contexto a través de las capacitaciones realizadas.				
3	Las temáticas de las capacitaciones son relevantes para su desarrollo profesional.				
4	Las capacitaciones le han permitido implementar nuevas estrategias con sus estudiantes				
5	Las capacitaciones le han permitido revisar sus prácticas como profesional (docente- paraprofesor u otro)				
6	El desempeño del relator ha sido adecuado.				
7	El expositor(a) acogió las necesidades e inquietudes de los participantes.				
Fecha: _____ Observaciones.					

Observaciones:

---



---



---



---



---

### 23. ENCUESTA DE CAPACITACIONES EXTERNAS PRESENCIALES O REMOTAS 2025

Durante los meses de marzo a diciembre, directivos, docentes y asistentes de la educación han participado de algunas capacitaciones con asesoría externa de manera presencial y otras de manera remota, a través de seminarios o Webinar con diferentes temáticas.

Para levantar información se realiza la siguiente encuesta una vez al año:



#### ENCUESTA CAPACITACIONES EXTERNAS – 2025 (PRESENCIALES Y/O REMOTAS)

Estimados Directivos, Docentes y Asistentes:

Considerando que “la expresión desarrollo profesional se refiere a las actividades orientadas a desarrollar las aptitudes, el conocimiento, la competencia y otras características de una persona

como docente”; -durante los últimos 10 meses, ¿ha participado en algunas actividades de desarrollo profesional, si ha realizado capacitaciones externas presenciales y/o remotas, a través de seminarios o Webinar con diferentes temáticas?

Ejemplos:

- a. Congresos o seminarios sobre educación (donde docentes y/o investigadores presentan los resultados de sus investigaciones y debaten problemas en materia de educación).
- b. Visitas de observación a otros centros (pasantías).
- c. Programa de cualificación (ej. un programa dirigido a la obtención de una titulación).
- d. Participación en una red de profesores creada específicamente para el desarrollo profesional del profesorado.
- e. Investigación individual o conjunta sobre un tema de su interés profesional.
- f. Tutoría y/u observación entre compañeros como parte de un programa formal del establecimiento.
- g. Lectura de literatura especializada (ej. revistas, estudios, tesis, relativos a la mejora educativa).

Como levantamiento de información se solicita indicarlo en la siguiente tabla. ¡Muchas gracias!

Nombre: \_\_\_\_\_

Asignatura, cargo y/o estamento: \_\_\_\_\_

Fecha	Capacitación	Institución
Marzo		
Abril		
Mayo		
Junio		
Julio		
Agosto		
Septiembre		
Octubre		
Noviembre		
Diciembre		

## ANEXO 1: GLOSARIO DE CONCEPTOS

### Articulación

Se refiere a la adecuada transición entre Bases Curriculares vigentes, lo que se expresa en una secuencia y progresión pertinente de los aprendizajes estimados a alcanzar en cada nivel (Educación Parvularia, Educación Básica, Educación Media, etc.), favoreciendo la trayectoria formativa de las y los estudiantes.

### Objetivos de Aprendizaje asignaturas

Son la codificación de los aprendizajes definidos para cada uno de los cursos de los distintos niveles del sistema educativo. Estos Objetivos se presentan como la articulación de conocimientos, habilidades y actitudes que se espera que las y los estudiantes desarrollen de forma progresiva a lo largo de su trayectoria educativa. Ellos se ordenan en torno a los objetivos generales que establece la Ley General de Educación para el ámbito del conocimiento y la cultura, pero también se enfocan al logro de aquellos que se refieren al ámbito personal y social.

### Habilidades

Son capacidades para realizar tareas y para solucionar problemas con precisión y adaptabilidad. Una habilidad puede desarrollarse en el ámbito intelectual, psicomotriz, afectivo y/o social.

### Conocimientos

Corresponden a conceptos, redes de conceptos e información sobre hechos, procesos, procedimientos y operaciones. La definición contempla el conocimiento como información (sobre objetos, eventos, fenómenos, símbolos) y como comprensión; es decir, la información integrada en marcos explicativos e interpretativos mayores, que dan base para discernimiento y juicios.



## **Actitudes**

Son disposiciones aprendidas para responder, de un modo favorable o no favorable, frente a objetos, ideas o personas; incluyen componentes afectivos, cognitivos y valorativos que inclinan a las personas a determinados tipos de acciones (Mineduc, 2012; 2015).

## **Propósitos formativos**

Definen las finalidades educativas que se busca desarrollar a partir de los Objetivos de Aprendizaje de una asignatura. Entregan el para qué del aprendizaje y buscan evidenciar cómo cada asignatura contribuye al logro de lo

## **Secuencia curricular**

Refiere a garantizar un orden lógico de los aprendizajes establecidos en el currículum escolar. Este orden o secuencia puede ser desarrollado considerando diferentes criterios, tales como: de lo general a lo particular, cronológico, cercano a lejano (en términos de la experiencia subjetiva), concreto-pictórico-simbólico, u otras formas de ordenación de acuerdo con los propósitos de la asignatura o módulo.

## **Coherencia curricular**

Se refiere a la relación lógica al interior de cada aspecto actualizado, como entre los diferentes componentes del currículum en cada asignatura o especialidad.

## **Objetivos de Aprendizaje Transversales (OAT)**

Son aquellos que derivan de los Objetivos Generales de la Ley y se refieren al desarrollo personal y a la conducta moral y social de los estudiantes. Por ello, tienen un carácter más amplio y general; se considera que atañen al nivel completo de la Educación Básica y Educación Media y que su logro depende de la totalidad de los elementos que conforman la experiencia escolar, tanto en el aula como fuera de ella, sin que estén asociados de manera específica a una asignatura en particular.

## **Tridimensionalidad**

Corresponde a una cualidad de los Objetivos de Aprendizajes que da cuenta la articulación de conocimientos, habilidades y actitudes como componentes propios del aprendizaje.

## **Enfoques de la asignatura**

Corresponde a una manera, forma, vía, perspectiva de abordar los aprendizajes en la asignatura, explicitando teorías, métodos, principios disciplinares propios de la asignatura. Del mismo modo, da cuenta de una aproximación didáctica para el abordaje del propósito de la asignatura y el desarrollo de sus aprendizajes.

## **Ejes de la asignatura**

Los ejes formativos corresponden a una forma de ordenamiento de los aprendizajes en cada asignatura a lo largo de toda la trayectoria curricular con un sentido formativo y en coherencia con el propósito y enfoque de la asignatura.

## **Progresión de los Objetivos de Aprendizaje**

Corresponde a la organización secuencial de los aprendizajes que las y los estudiantes deben alcanzar en un periodo de tiempo, caracterizada por la definición de una lógica de avance en la trayectoria formativa que puede ir de lo simple a lo complejo, de menor a mayor, de lo superficial a lo profundo, de lo intuitivo a lo contraintuitivo, etc., de acuerdo con las necesidades formativas de la asignatura/ especialidad/módulo.

## **Trayectoria formativa**

Se entiende como los años que niñas, niños y jóvenes son partícipes de los procesos educativos desde sus inicios en la Educación Parvularia, pasando por la Educación Básica, hasta el fin de la Educación Media. Sus objetivos generales de la educación, definidos en la Ley General de Educación.

## **Inducción**

La inducción docente es un proceso formativo que busca acompañar a los docentes principiantes en su integración a la comunidad educativa y al desempeño profesional.

El Sistema de Inducción y Mentorías del Ministerio de Educación de Chile (CPEIP) es un programa de inducción docente que consiste en:

- Acompañar a los docentes principiantes con un mentor o mentora con experiencia.
- Generar un espacio de reflexión sobre la práctica pedagógica.
- Intercambiar experiencias con otros profesionales.
- Recibir orientación de mentores expertos.

El programa tiene como objetivos: Promover la mejora continua de las prácticas pedagógicas, Fortalecer el liderazgo educativo, Generar una comunidad de aprendizaje colaborativa.

El programa es voluntario y está dirigido a docentes que se encuentren en su primer o segundo año de ejercicio en un establecimiento que haya ingresado a la Carrera Docente.

### Novel

En el terreno educativo, el profesor (o profesora) novel es aquel recién graduado de la universidad que imparte docencia por primera vez en una institución educativa. Se caracteriza por tener poca o ninguna experiencia docente previa.

### Mentor

En un diplomado de inducción docente, un mentor es un docente con experiencia que acompaña a un profesor principiante para apoyar su desarrollo profesional. El objetivo de la mentoría es que el profesor principiante aprenda y se convierta en un mejor docente.

El mentor es un par del profesor principiante, no un supervisor. Ambos realizan las mismas funciones en la escuela y se valoran como profesionales de la educación.

El mentor tiene las siguientes características:

- Es un docente de aula con cinco o más años de experiencia pedagógica
- Se encuentra en los tramos superiores de la Carrera Docente
- Cuenta con formación específica para acompañar a sus pares

El mentor y el profesor principiante participan en actividades que potencian el desarrollo profesional del docente, como: Reflexionar sobre la práctica pedagógica, Preparar el trabajo en aula, Analizar los resultados de aprendizaje de los estudiantes, Retroalimentar el trabajo en el aula, Modelar prácticas efectivas.

### SDPD

Sistema de desarrollo profesional docente.

### ECEP

Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos

### Actividades auténticas

Son actividades que emulan del modo más cercano posible la realidad: es decir tienden un puente entre la escuela y la vida. Así mismo, permiten a los alumnos implementar sus conocimientos, habilidades y actitudes en entornos similares a los que enfrentarán en la cotidianidad

### Ambientes de aprendizaje

Son escenarios contruidos para fomentar de manera intencionada las situaciones de aprendizaje. Implican la organización del espacio, la disposición y la distribución de los recursos didácticos, el manejo del tiempo y las relaciones sociales.

### Aprendizaje significativo

Es un tipo de aprendizaje en el cual el estudiante asocia la nueva información con lo que ya sabe, reajustando y reconstruyendo ambas informaciones en el proceso. Este término fue propuesto por **David Ausubel** en su teoría del aprendizaje por recepción y se encuentra dentro del marco de la psicología constructivista.

### Aprendizaje situado

El aprendizaje situado hace alusión al contexto sociocultural como elemento primordial para el desarrollo de competencias. Tiene lugar en y a través de la interacción con otros, en un contexto de resolución de problemas auténticos. El aprendizaje se produce a través de la reflexión de la experiencia, a partir del diálogo con los compañeros y explorando el significado de acontecimientos en un espacio y tiempo concreto.

### Aula invertida

También denominada Flipped Classroom es una estrategia en la que se da vuelta a la enseñanza tradicional, ya que los contenidos son estudiados en casa y en el salón de clase se aplica lo aprendido en situaciones significativas como debates, o proyectos colectivos.

### **Competencia**

Una competencia en educación hace referencia a la capacidad o conjunto de capacidades que se consiguen por la movilización combinada e interrelacionada de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, motivaciones y destrezas, además de ciertas disposiciones para aprender y saber. Se considera que alguien es competente debido a que al resolver un problema o una cuestión moviliza una serie combinada de factores en un contexto o situación concreta.

### **Conectivismo**

Es una teoría de la era digital que señala que el aprendizaje se genera a partir de diversas conexiones dentro de una red. Su origen se da a partir del análisis de las limitaciones del conductismo, el cognitivismo y el **constructivismo** ante el contexto actual. Busca explicar los efectos que la tecnología ha tenido en la manera en que nos comunicamos y aprendemos

### **Didáctica**

Es una disciplina del campo pedagógico que tiene por objeto el estudio de las prácticas de enseñanza. Permite a su vez, analizar y diseñar los esquemas y planes para tratar las distintas teorías pedagógicas

### **Diseño Universal de Aprendizaje (DUA)**

Es una propuesta pedagógica que flexibiliza el diseño curricular y en la que los propósitos, métodos, estrategias y la evaluación parten de las características y necesidades de cada estudiante. Por lo tanto, se busca que al planificar e implementar las actividades los docentes tomen en consideración al mismo tiempo las diferentes formas de representación, expresión e implicación de todos los alumnos.

### **Estrategia de evaluación**

El término estrategia de evaluación se refiere al conjunto de acciones, técnicas e instrumentos que se utilizan para valorar el nivel de logro de los aprendizajes en los alumnos

### **Estrategia didáctica**

Son el conjunto de procedimientos (métodos, técnicas y actividades) mediante los cuales profesores y alumnos organizan las acciones de manera consciente para construir y lograr las metas planteadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

### **Gamificación**

Es la aplicación de los principios del juego en el ámbito educativo, con el fin de propiciar la motivación, la cooperación y la participación de los alumnos en las actividades y con ello favorecer el aprendizaje. Aunque hace años que esto se viene implementando en las aulas, con el auge de los videojuegos, las aplicaciones, así como el uso de los móviles y las tabletas, se ha vuelto a retomar como método de enseñanza en las escuelas.

### **Metacognición**

La metacognición se refiere a la capacidad que posee el ser humano para comprender la propia conducta y la de los demás. Implica conocer y autorregular los propios procesos cognitivos para aprender a aprender.

### **Modelo Híbrido o Mixto**

El modelo híbrido, también llamado mixto o Blended learning, se refiere a un programa educativo en el cual el estudiante realiza una parte del aprendizaje a distancia, en donde puede tener un cierto control sobre el tiempo, el espacio y el ritmo de las actividades. La otra parte se lleva a cabo en un espacio físico distinto al de casa, esto es normalmente en el aula donde puede tener acompañamiento del docente.

### **Mooc**

Los cursos masivos abiertos en línea (Massive Open Online Course) son diseñados para ser impartidos a un gran número de personas al mismo tiempo. Se caracterizan por promover el aprendizaje autónomo, permitir la interacción sincrónica o asincrónica entre los alumnos, y la utilización de recursos como documentos, foros, enlaces y videos.

### **Neurodidáctica**

Son el conjunto de métodos didácticos que permiten optimizar el proceso de enseñanza a partir de la aplicación práctica de los conocimientos generados tanto por las neurociencias como por la neuroeducación.

### **Portafolio de evidencias**

Es un concentrado de evidencias escritas, gráficas o digitales que recopila información importante acerca del desempeño de los estudiantes durante un periodo específico (secuencia didáctica, bloque, proyecto o unidad). Permite que los alumnos, mediante su revisión periódica, reflexionen sobre el proceso de aprendizaje, valoren sus fortalezas y lo que requieren mejorar. De igual forma es un importante insumo para que los docentes evalúen el nivel de logro de los aprendizajes.

### **Portafolio docente**

Es un instrumento que permite al profesor documentar objetivamente el proceso de enseñanza. Mediante su análisis, reflexiona sobre las actividades propuestas y realiza una autoevaluación de su propia práctica con el fin de mejorarla.

### **Situaciones de aprendizaje**

Se definen como formas de organización del trabajo docente que buscan ofrecer experiencias significativas a los niños que generen la movilización de sus saberes y la adquisición de otros.

### **TAC**

El término TAC (Tecnologías del Aprendizaje y el Conocimiento) hace alusión a la exploración de las posibilidades didácticas que las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación) tienen para los docentes. Hace énfasis no sólo en el dominio de la tecnología, sino en el uso pertinente de ésta como recurso para favorecer el aprendizaje.

### **Taxonomía de Bloom**

Es un conjunto de tres modelos jerárquicos que se emplean para clasificar objetivos educativos, fue diseñada en 1956 por un grupo de pedagogos encabezado por Benjamín Bloom. Dicha taxonomía se divide en tres dimensiones: cognitiva, psicomotora y afectiva. De éstas la dimensión cognitiva es la que más se utiliza en educación, la cual el equipo de Bloom jerarquizó de la siguiente manera: conocimiento, comprensión, aplicación, análisis, síntesis y evaluación.

### **Transversalidad**

Término que se refiere a un conjunto de conocimientos o habilidades que se hacen presentes en distintos ámbitos, momentos del currículo o asignaturas, como la lectura, la escritura o el cálculo.

### **Webinar**

Es un seminario, taller, curso o conferencia web (de ahí el nombre de webinar) que se transmite en vivo normalmente mediante videoconferencia. Permite la interacción entre los participantes, así mismo mientras se lleva a cabo el webinar el ponente puede compartir documentos del tema que se está tratando.

### **Zona de desarrollo próximo**

Término propuesto por Lev Vygotsky para referirse al espacio o brecha entre las habilidades que ya posee el alumno y lo que puede llegar a aprender a través de la guía o apoyo brindado por un adulto o un par más competente.

### **CONCLUSIONES**

Estos son solamente algunos términos de la gran cantidad que se emplean en la educación, para cualquier docente es preciso tener claro su significado ya que ayudan a tener una mejor referencia al momento de desenvolverse en la profesión. Sin duda alguna existen muchos otros que se pueden incluir, pero los dejaremos para una próxima publicación.

### **Referencias:**

Aprendizajes clave. Plan y programas de estudio, orientaciones didácticas y sugerencias de evaluación, SEP, 2017  
Díaz Barriga Frida, Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Trillas (1997), México.

Isabel Palacios Ledesma  
Encargada del Plan Local de Formación Docente