

**CENTRO DE CAPACITACIÓN LABORAL
IBERIA**



**PLAN LOCAL DE FORMACIÓN PARA EL
DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE
2026**



ÍNDICE

ÍNDICE	2
1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO	3
A. SELLOS EDUCATIVOS	3
B. MISIÓN	6
C. VISIÓN.....	6
2. INTRODUCCIÓN.....	7
3. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE:	12
a. APLICACIÓN Y RESULTADOS DE "CUESTIONARIO CONDICIONES ORGANIZACIONALES PARA LA MEJORA CONTINUA" (LOVETT, 2018)	14
b. ANÁLISIS COMPARATIVO 2024 - 2025 – 2026	20
c. VINCULACIÓN CON ESTÁNDARES INDICATIVOS DE DESEMPEÑO (EID) 24	
4. OBJETIVOS	25
a. OBJETIVO GENERAL	25
b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	26
5. DEFINICIONES PARA ETAPAS DEL PME.....	26
a. DEFINICIONES PARA LA FASE ESTRATÉGICA	27
6. DOS DIMENSIONES DEL SISTEMA COMUNAL PARA EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE.....	28
a. TRABAJO COLABORATIVO	28
i. COMUNIDADES DE APRENDIZAJE.....	29
ii. NECESIDADES DE PERFECCIONAMIENTO	30
iii. ENFOQUE COLABORATIVO PARA EL BIENESTAR Y SALUD MENTAL DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA	31
iv. USO DE HORAS NO LECTIVAS	31
b. RETROALIMENTACIÓN PEDAGÓGICA	32
i. PROCESO DE INDUCCIÓN	33
ii. OTROS PROCESOS DE RETROALIMENTACIÓN PEDAGÓGICA.....	34
7. DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES	34
8. CARTA GANTT 2026	45



1. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

A. SELLOS EDUCATIVOS

Con fuerte énfasis en el desarrollo y promoción de la sana convivencia, la conciencia medio ambiental, la participación ciudadana y la valoración de la diversidad de todos quienes participan y aportan al desarrollo de esta comunidad de aprendizaje, el Centro de Capacitación Laboral Iberia busca establecerse como un referente educativo para jóvenes que se encuentran en situación de Discapacidad, ofreciendo para ellos y sus familias, una educación de calidad orientada al desarrollo de competencias que apoyen la plena inclusión en la sociedad.

Para lograr tales objetivos, el Centro de Capacitación Laboral Iberia distingue los siguientes Sellos Educativos:





- I. **Aprendizaje Activo:** Desarrollo y estimulación permanente de las habilidades cognitivas orientadas a una mayor comprensión del mundo actual, cuya base se sustenta en el dominio que cada estudiante tiene del conocimiento necesario para ser partícipe activo de su aprendizaje y formación continua. La escuela potencia este proceso por medio de:
- La entrega de herramientas teóricas y prácticas que promocionan una educación de calidad en la que los y las estudiantes son protagonistas y principales creadores, invitando a la comprensión de la importancia que tiene el saber aprovechar las posibilidades formativas que se presentan.
 - La creación de oportunidades de aprendizaje para el adecuado desarrollo de las competencias personales de cada estudiante, por medio del acompañamiento en la ejecución de procedimientos y técnicas específicas que buscan resolver problemáticas cotidianas.

El Aprendizaje Activo en el establecimiento se concibe como un estándar pedagógico institucional, que implica la disminución progresiva del apoyo adulto, el respeto por los ritmos individuales y la validación del error como parte del aprendizaje. Se evitarán prácticas asistencialistas o de dirección permanente, promoviendo la autonomía funcional, la resolución de problemas y la participación activa de los estudiantes en contextos reales y significativos.

- II. **Aprender a Convivir:** La necesidad humana de saber convivir -“vivir juntos”- se expresa en este sello educativo, cuyo eje central es el desarrollo de la comprensión de sí mismo y de los demás, así como el aprendizaje de la interdependencia como forma de relación social. En la vivencia cotidiana, la escuela promueve vínculos basados en el apoyo mutuo, la colaboración y la corresponsabilidad, respetando



valores como el pluralismo, la comprensión mutua y la no discriminación. Para ello, se propician oportunidades de aprendizaje colaborativo en contextos de igualdad y equidad, mediante objetivos y proyectos comunes que fomentan la valoración de la diversidad, la inclusión y la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa. Esta convivencia se sustenta en la comprensión de la diversidad humana, reconociendo la neurodiversidad como una expresión natural del desarrollo, en coherencia con lo establecido por la Ley N.º 21.545.

III. Participación y Vinculación: Promoción de una educación en la que cada miembro de la comunidad educativa cumple un rol importante, comprendiendo la relevancia que adquiere la participación activa de la familia, los y las estudiantes, la escuela y la necesaria conexión con el entorno comunitario y la sociedad en general. La escuela ofrece instancias de aprendizaje y participación que fomentan el desarrollo de un pensamiento crítico y autónomo que, a su vez, permite a cada estudiante una integración plena en sociedad, logrando la realización por medio de una participación socialmente responsable, reflexiva, inclusiva y justa.

IV. Educación Ambiental: El establecimiento concibe la educación ambiental como un eje formativo transversal, orientado al desarrollo de una conciencia crítica y responsable frente al entorno natural y social. Este sello integra el cuidado del medio ambiente, la biodiversidad local, el consumo responsable, la eficiencia energética y la economía circular, vinculando estos aprendizajes con los procesos productivos y formativos de los distintos talleres laborales.



B. MISIÓN

El Centro de Capacitación Laboral Iberia tiene como misión entregar una educación de calidad, centrada en la formación integral de jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual y otras condiciones del neurodesarrollo, provenientes de la Región del Maule.

Esta formación se sustenta en valores universales como la responsabilidad, la equidad, la justicia y el respeto por el entorno, incorporando una educación ambiental integral que considera el cuidado del medio natural, la biodiversidad local, el consumo responsable y la economía circular.

Asimismo, el establecimiento orienta su acción educativa al desarrollo de trayectorias de vida adulta activa, promoviendo competencias laborales, sociales y adaptativas que favorezcan la inclusión y participación social, con el compromiso activo de toda la comunidad educativa.

C. VISIÓN

En un marco de excelencia educativa, la Escuela Centro de Capacitación Laboral Iberia aspira a constituirse y ser reconocida como una institución líder en la formación socio-laboral de jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual de la Región del Maule. Promueve una educación que valore la neurodiversidad y asegure la construcción de trayectorias educativas inclusivas, equitativas y respetuosas del desarrollo personal y social de cada estudiante. Todo ello, con un fuerte énfasis en los valores inclusivos y en el desarrollo del pensamiento reflexivo y crítico,



orientado a la formación de personas autónomas, responsables y activas en la construcción de una sociedad más justa.

Asimismo, la institución establece altas expectativas ajustadas a las capacidades reales de cada estudiante, promoviendo la autonomía progresiva, la toma de decisiones y el aprendizaje a partir del error como parte del proceso formativo. La escuela asume el compromiso de evitar prácticas asistencialistas o de sobreprotección, tanto pedagógicas como familiares, que limiten el desarrollo de la vida adulta independiente.

2. INTRODUCCIÓN

La Escuela "Centro de Capacitación Laboral Iberia" es un establecimiento de Educación Especial, que imparte formación por oficios a jóvenes en situación de Discapacidad Intelectual, en el nivel laboral según lo indica el decreto exento 87/1990.

Las bases del proyecto del establecimiento se sustentan en los principios de participación democrática, educación inclusiva y principio de no discriminación; adscribiéndose a los lineamientos emanados desde el Ministerio de Educación a través de la reforma educativa y la ley 20.845 de Inclusión Escolar.

El establecimiento se rige, además, por el decreto 87 de 1990 sobre Discapacidad Intelectual, el cual establece el plan de estudio, las áreas de desarrollo y los objetivos para la educación de personas con discapacidad intelectual en todos sus rangos. En este contexto, como establecimiento educacional nos adscribimos a la ley 20.903, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas.



Específicamente, la ley 20.903 indica en su artículo 11 que “Los profesionales de la educación tienen derecho a formación gratuita y pertinente para su desarrollo profesional y la mejora continua de sus saberes y competencias pedagógicas. Los profesionales de la educación son responsables de su avance en el desarrollo profesional. Su objetivo es contribuir al mejoramiento continuo del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización y profundización de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, la reflexión sobre su práctica profesional, con especial énfasis en la aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, así como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

En el ejercicio de su autonomía, los establecimientos educacionales y en particular sus directores y equipos directivos, tendrán como una de sus labores prioritarias el desarrollo de las competencias profesionales de sus equipos docentes, asegurando a todos ellos una formación en servicio de calidad.

Por otro lado, el artículo 12 bis, indica que “Los directores, en conjunto con sus equipos directivos, velarán por el desarrollo profesional de los docentes del establecimiento educacional. Para estos efectos podrán:

1. Proponer al sostenedor planes de formación para el desarrollo profesional de los docentes, considerando, entre otros, los requerimientos del plan de mejoramiento educativo como la información provista por el Sistema de Reconocimiento y Promoción



del Desarrollo Profesional Docente, en el marco del Proyecto Educativo Institucional.

2. Promover la innovación pedagógica y el trabajo colaborativo entre docentes, orientados a la adquisición de nuevas competencias y la mejora de los saberes disciplinares y pedagógicos a través de la práctica docente".

En complemento de lo anterior, la ley establece en su artículo 18 A.- que "el Proceso de Acompañamiento Profesional Local, regulado en este Título, tiene por objeto establecer lineamientos para que los establecimientos educacionales puedan instaurar procesos de mejora continua de sus docentes, desde el primer año de ejercicio y durante su permanencia en el mismo en calidad de docentes.

En este plan también se reconoce y reafirma la aplicación de la Ley 21.545, que establece principios fundamentales para la inclusión plena de las personas con Trastorno del Espectro Autista (TEA). Desde esta perspectiva, el Centro de Capacitación Laboral Iberia asume el compromiso de promover la capacitación docente continua en estrategias inclusivas, asegurando que el equipo educativo cuente con las herramientas necesarias para acompañar, apoyar y fortalecer el aprendizaje de los estudiantes con TEA y otras condiciones del neurodesarrollo.

La formación estará orientada a la implementación de prácticas pedagógicas basadas en la evidencia, con un enfoque en el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), los ajustes razonables y la creación de entornos educativos accesibles. Además, se abordarán estrategias para la



regulación emocional y conductual, promoviendo el respeto a la singularidad de cada estudiante y favoreciendo el desarrollo de su autonomía y bienestar socioemocional.

Este enfoque incluye también el fortalecimiento del trabajo colaborativo entre docentes, asistentes de la educación, equipos de apoyo y familias, garantizando la construcción de redes de acompañamiento efectivas. De esta manera, el plan contribuye a una cultura escolar basada en el respeto, la equidad y la valoración de la neurodiversidad, promoviendo trayectorias educativas significativas para cada estudiante, en coherencia con los principios de la Ley TEA y los derechos de las personas con discapacidad.

Este proceso se compondrá de los siguientes sub-procesos:

1) Proceso de formación para el desarrollo profesional que busca fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica; y,

2) Proceso de Inducción al ejercicio profesional docente.

Lo anteriormente especificado, indica el sustento del plan que aquí se presenta, reconociendo como parte de la legalidad establecida la necesidad de que las Comunidades Educativas se transformen en agentes activos y plenamente responsables del Desarrollo Profesional de sus docentes y del impacto que tal función debiese tener en el proceso de aprendizaje de los y las estudiantes. De tal manera se hace necesario el diseño del Plan Local de Formación para Desarrollo Profesional Docente, inserto en el Plan de Mejoramiento Educativo.



Según se indica en el Documento Política Nacional Docente, presentado el año 2014 por CPEIP y MINEDUC el Plan Local “debe traducir la participación y responder a necesidades sentidas por los docentes, expresadas en diagnósticos de necesidades de mejora. El Plan Local de Desarrollo Profesional puede considerar un amplio espectro de acciones, más allá de la formación tradicional, que recoja la experiencia y la identidad institucional, reconstruya la reflexión en el diálogo profesional y potencie las redes de colaboración entre docentes”, para lo que se debe considerar:

- Reforzamiento de conocimientos y competencias pedagógicas, disciplinares y didácticas para abordar el desarrollo del currículum escolar.
- Fortalecimiento de las estrategias para acompañar el logro de los estudiantes mejorando la evaluación de los aprendizajes y el trabajo pedagógico inclusivo para una educación basada en derecho.
- Fortalecimiento en liderazgo pedagógico para llevar adelante acciones de identidad y mejora continua asociada al PEI.
- Actualización en capacidades para abordar pedagógicamente las exigencias de contexto y calidad en las dimensiones de preparación de la enseñanza y trabajo colaborativo.
- Innovación en la enseñanza: metodologías e integración de recursos de aprendizaje.
- Formación en análisis de procesos y resultados y reflexión para mejora de las prácticas.
- Reforzamiento del liderazgo pedagógico para la participación e intercambio en comunidades de aprendizaje y redes profesionales.
- Formación transversal para el trabajo con familias y comunidad.



- Actualización y estrategias de trabajo colaborativo en materias de innovación y el enfoque interdisciplinario.

En el mismo documento (Política Nacional Docente, 2014), se define el Desarrollo Profesional como un *“proceso formativo, establecido como un derecho, cuyo ejercicio enriquece las capacidades docentes y directivas, logra una comprensión más compleja de la profesión, el desarrollo o actualización de las habilidades para pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y profesores en cada una de las etapas y aspectos de la vida profesional”*, estableciendo en tal definición las principales directrices que lo que busca este plan en el contexto específico que se individualiza en el primer párrafo de esta introducción.

Siguiendo los lineamientos de CPEIP, el Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente que aquí se presenta, busca apoyar la consecución gradual de un marco regulador que considere los siguientes principios orientadores entregados por el Centro: Profesionalidad Docente; Autonomía Profesional; Responsabilidad y Ética Profesional; Desarrollo Continuo; Innovación, Investigación y Reflexión Pedagógica; Colaboración; Equidad; Participación; Compromiso con la Comunidad; Apoyo a la Labor Docente, para lo cual se han establecido siete acciones que se llevarán a ejecución durante el presente año, con el fin de dar cumplimiento gradual al mejoramiento en esta área.

3. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE:

Para la elaboración del presente Plan se realizaron consultas que tuvieron como base la necesidad de situar los requerimientos básicos del



Plan, en el contexto particular en el que se encuentra nuestro establecimiento educacional, considerando por ejemplo la ejecución de PME no asociado a recursos SEP, la diversa formación de los y las docentes, las características de estudiantes y familias, etc.

En consejo ampliado de profesores y profesionales asistentes de la educación fue socializado y trabajado el presente plan. Cabe mencionar que no se cuenta con la participación de asistentes de la educación, ya que en nuestro establecimiento dicho estamento no ejerce labores de apoyo en aula, si no que están enfocados en otros relacionados con mantención y limpieza.

Para la construcción del Plan Local de Formación para el Desarrollo profesional Docente, nos enfocamos en los siguientes aspectos:

- Caracterización del propio contexto educativo.
- Problematicación real de las situaciones que se presentan cotidianamente y que exigen la toma de decisiones respecto a acciones y medios para mejorar.
- Análisis de la práctica docente respecto de las necesidades propias del contexto y la comunidad educativa.
- Propuestas de búsqueda de solución para la problemática identificada.
- Necesidades de formación y actualización en estrategias, tecnologías, etc.
- Diseño del Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente año 2026.



α. APLICACIÓN Y RESULTADOS DE "CUESTIONARIO CONDICIONES ORGANIZACIONALES PARA LA MEJORA CONTINUA" (LOVETT, 2018)

Adicionalmente a las consultas y trabajo realizado en la socialización del presente plan y de la búsqueda común de las necesidades, en marzo del presente año, al igual que en el año 2025 y 2024, se ha aplicado una evaluación diagnóstica en base al "Cuestionario Condiciones Organizacionales para la Mejora Continua" (Lovett, 2018), el que fue respondido por la totalidad de los docentes y profesionales asistentes de la educación.

Es importante mencionar que dadas las características del establecimiento, escuela especial para estudiantes con diagnóstico de Discapacidad Intelectual, no es posible acceder a datos obtenidos de pruebas estandarizadas como serían: Diagnóstico Integral de Aprendizajes (DIA), SIMCE y otros similares.

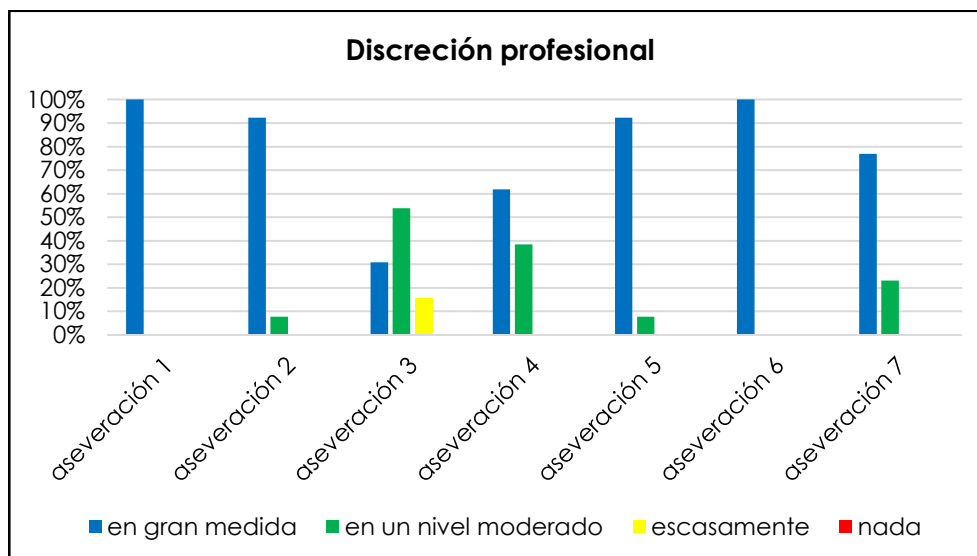
El instrumento elegido, dada su pertinencia, se organiza en los siguientes valores que agrupan las aseveraciones (condiciones organizacionales):

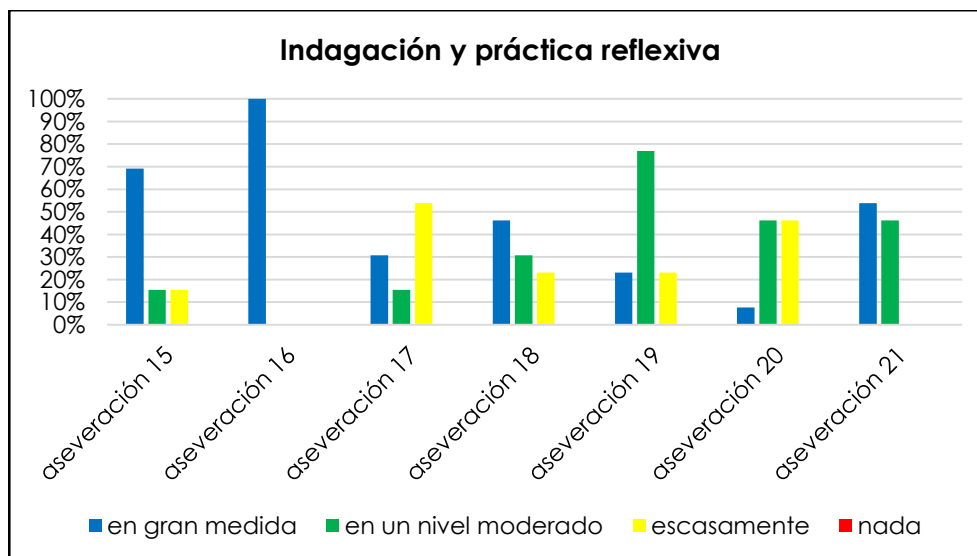
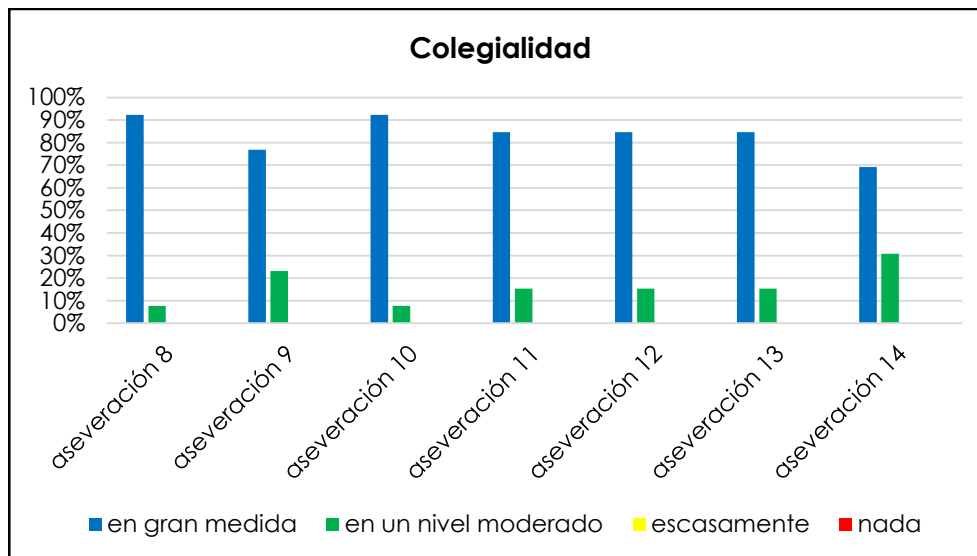
VALOR	ASEVERACIONES
Discreción profesional: Que significa actuar profesionalmente para asegurar que la labor docente se realice de la mejor forma posible con foco en las necesidades y aprendizajes de los estudiantes, sin importar las presiones que se enfrenten.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Colegialidad: Que reconoce la importancia del trabajo colaborativo y cómo esto influye en las relaciones profesionales entre colegas.	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14

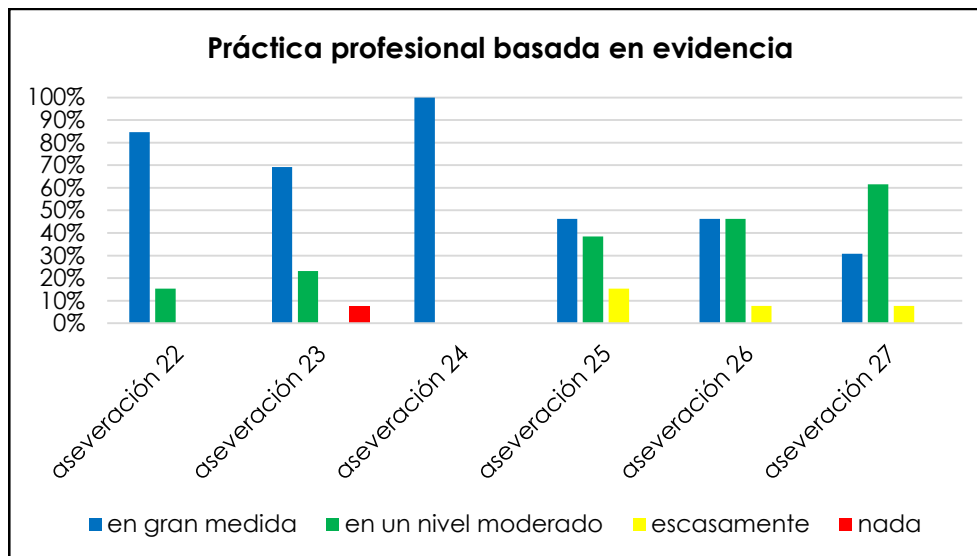


Indagación y práctica reflexiva: Que dependen de las relaciones de confianza y las oportunidades para co-construir el sentido del trabajo en la comunidad escolar.	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21
Práctica profesional basada en evidencia: Implica contar con evidencia robusta que informe sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje.	22, 23, 24, 25, 26, 27

La aplicación del cuestionario al equipo de docentes y profesionales asistentes de la educación de nuestro establecimiento arroja los siguientes resultados por valor:







Al realizar un primer análisis de los resultados del cuestionario aplicado, es posible observar algunas tendencias y definir lo siguiente:

1. Discreción Profesional

- **En gran medida (aprox. 85%):** La gran mayoría del equipo declara actuar con discreción profesional, lo que refleja un alto nivel de compromiso ético, responsabilidad y manejo adecuado de situaciones complejas dentro del contexto educativo. Este resultado evidencia una base sólida de profesionalismo instalada en el establecimiento.
- **En un nivel moderado (aprox. 15%):** Un grupo menor presenta niveles intermedios, lo que podría estar asociado a diferencias en experiencia profesional o a la necesidad de mayor alineación institucional en criterios de actuación.
- **Escasamente (0%) y Nada (0%):** La ausencia de respuestas en estos niveles constituye un indicador altamente positivo, descartando la presencia de prácticas inadecuadas en este ámbito.



Orientaciones 2026: Mantener estándares claros de actuación profesional y reforzar estos lineamientos mediante espacios de reflexión ética y análisis de casos.

2. Colegialidad

- **En gran medida (aprox. 90%):** Se evidencia una cultura colaborativa altamente consolidada, con relaciones profesionales basadas en la confianza, el respeto y la disposición al trabajo conjunto. Este resultado constituye una fortaleza estratégica del establecimiento.
- **En un nivel moderado (aprox. 10%):** Un grupo reducido aún no se encuentra plenamente integrado en dinámicas colaborativas, lo que puede responder a factores como estilos de trabajo individuales o falta de espacios estructurados de colaboración.
- **Escasamente (0%) y Nada (0%):** La inexistencia de respuestas en estos niveles confirma un clima organizacional favorable y cohesionado.

Orientaciones 2026: Consolidar comunidades profesionales de aprendizaje, asegurando que la colaboración se traduzca en impacto directo en las prácticas pedagógicas.

3. Indagación y Práctica Reflexiva

- **En gran medida (aprox. 65%):** Una proporción importante del equipo muestra disposición hacia la reflexión pedagógica, lo que indica avances en la construcción de una cultura de mejora continua.
- **En un nivel moderado (aprox. 25%):** Un porcentaje relevante se encuentra en una etapa de desarrollo, lo que sugiere que la reflexión aún



no se encuentra completamente sistematizada ni integrada en la práctica cotidiana.

- **Escasamente (aprox. 10%) y Nada (0%):** La presencia de respuestas en nivel bajo evidencia barreras para la reflexión, tales como falta de tiempo, ausencia de metodologías estructuradas o escasas instancias formales de análisis pedagógico.

Orientaciones 2026: Institucionalizar espacios de reflexión pedagógica (por ejemplo, análisis de casos, observación entre pares y retroalimentación estructurada) para avanzar hacia una práctica reflexiva sistemática.

4. Práctica Profesional Basada en Evidencia

- **En gran medida (aprox. 65%):** Más de la mitad del equipo declara utilizar datos y evidencia para orientar sus decisiones, lo que refleja una valoración positiva de la mejora basada en información.

- **En un nivel moderado (aprox. 25%):** Este grupo evidencia uso parcial de datos, lo que indica la necesidad de fortalecer competencias en análisis, interpretación y aplicación de evidencia.

- **Escasamente (aprox. 10%) y Nada (0%):** La existencia de respuestas en nivel bajo sugiere dificultades en el acceso, comprensión o uso de datos para la toma de decisiones pedagógicas.

Orientaciones 2026: Fortalecer la formación en uso de datos, generar sistemas simples de seguimiento y facilitar herramientas que permitan transformar la información en decisiones pedagógicas concretas.



Conclusión General

En términos generales, los resultados evidencian un establecimiento con una cultura profesional sólida, especialmente en los ámbitos de discreción profesional y colegialidad, lo que constituye una base robusta para el desarrollo institucional.

Sin embargo, se identifican oportunidades de mejora en la indagación y práctica reflexiva, así como en la consolidación de una práctica profesional basada en evidencia. Estas áreas requieren avanzar desde la disposición hacia la sistematización de prácticas.

Para ello, resulta estratégico fortalecer estructuras formales de trabajo colaborativo, promover el uso intencionado de datos y generar espacios sistemáticos de reflexión pedagógica. De esta manera, el establecimiento podrá avanzar hacia un modelo de mejora continua más profundo, sostenible y centrado en el aprendizaje de todos y todas las estudiantes.

b. ANÁLISIS COMPARATIVO 2024 - 2025 – 2026

El análisis de los resultados del cuestionario aplicado en marzo de los años 2024, 2025 y 2026, en el marco del diagnóstico para la elaboración del Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente, permite identificar la evolución del establecimiento en sus condiciones organizacionales al inicio de cada ciclo anual. En este sentido, los datos no reflejan únicamente el estado puntual de cada año, sino que permiten observar el impacto acumulado de las acciones implementadas en los periodos anteriores.



En marzo de 2024, el establecimiento se encontraba en una fase inicial de instalación de condiciones para la mejora. Los resultados evidenciaban una distribución relativamente equilibrada entre niveles altos (48,5%) y niveles moderados (36,7%), junto con una presencia significativa de respuestas en niveles bajos (14,0%). Esta configuración indicaba que, si bien existía una base de disposición hacia el trabajo profesional, especialmente en aspectos como la colegialidad, las prácticas aún no se encontraban consolidadas ni operaban de manera homogénea en el equipo. En particular, el propio diagnóstico institucional identificaba como principal brecha la indagación y práctica reflexiva, evidenciando dificultades en la apertura del aula, el intercambio profesional sistemático y el uso de información para la mejora.

En marzo de 2025, se observa un avance respecto de este punto de partida, lo que permite inferir el impacto de las acciones desarrolladas durante 2024. El porcentaje de respuestas en "En gran medida" aumenta a 53,8%, mientras que los niveles moderados disminuyen levemente a 33,4% y los niveles bajos a 12,2%. Este desplazamiento, aunque acotado, es consistente y muestra que las condiciones organizacionales comienzan a fortalecerse. Sin embargo, la persistencia de una proporción relevante de respuestas en niveles intermedios y bajos indica que las prácticas aún no se encuentran plenamente instaladas, manteniéndose diferencias en su nivel de desarrollo al interior del equipo. En términos interpretativos, el establecimiento se sitúa en una etapa de desarrollo, donde las acciones implementadas comienzan a generar efectos, pero aún no logran consolidarse como prácticas estables.

El diagnóstico de marzo de 2026 evidencia un cambio significativamente más marcado, reflejando el impacto acumulado de los



procesos desarrollados durante 2025. En este caso, las respuestas en “En gran medida” alcanzan aproximadamente un 80%, mientras que el nivel moderado desciende a cerca de un 16% y las respuestas de bajo nivel se reducen de forma considerable. A diferencia del avance observado entre 2024 y 2025, este desplazamiento no solo representa una mejora cuantitativa, sino un cambio en la consistencia interna del establecimiento. La alta concentración en el nivel superior indica que las prácticas profesionales han dejado de ser experiencias aisladas o dependientes de ciertos actores, y comienzan a comportarse como parte de la dinámica habitual del equipo.

La comparación entre los tres años permite identificar con claridad una trayectoria de mejora progresiva. Entre 2024 y 2025 se observa un avance gradual, caracterizado por una disminución paulatina de los niveles bajos y un aumento moderado del nivel alto, lo que es consistente con una fase de desarrollo de prácticas. En cambio, entre 2025 y 2026 se produce un salto más significativo, con un aumento de más de 26 puntos porcentuales en el nivel alto, acompañado de una reducción importante de los niveles intermedios y bajos. Esta diferencia en el ritmo de avance sugiere que el establecimiento logra, durante 2025, consolidar condiciones que permiten una mejora más acelerada en el ciclo siguiente.

No obstante, el análisis también muestra que esta mejora no se distribuye de manera homogénea en todas las dimensiones evaluadas. Desde el diagnóstico de 2024 se identifica que la colegialidad constituye una fortaleza institucional, condición que se mantiene y profundiza en los años siguientes, consolidándose como un rasgo estructural del establecimiento. En contraste, las dimensiones asociadas a la indagación pedagógica, la reflexión sistemática y el uso de evidencia presentan una



evolución más gradual. Aunque mejoran en 2025 y 2026, continúan concentrando las principales brechas, particularmente en aspectos como la apertura de la práctica docente, el intercambio sistemático de experiencias y el uso más profundo de datos para la toma de decisiones.

Desde una perspectiva interpretativa, lo que se observa en la trayectoria 2024–2026 es un proceso de desarrollo organizacional coherente. En 2024 predomina una fase de instalación, donde se construyen las bases culturales de la mejora. En 2025 se avanza hacia una fase de desarrollo, en la que las prácticas comienzan a implementarse, aunque de manera heterogénea. En 2026 se alcanza una fase de consolidación, donde las prácticas se estabilizan y se reduce la dispersión interna. Sin embargo, esta consolidación se expresa con mayor fuerza en las dimensiones relacionales y organizacionales que en aquellas de carácter técnico-pedagógico.

En consecuencia, el establecimiento presenta una mejora sostenida en sus condiciones organizacionales, con un avance más acelerado en los aspectos asociados a la cultura profesional -confianza, compromiso, colaboración- y un desarrollo más gradual en las prácticas pedagógicas de mayor complejidad. Esto permite sostener que el establecimiento ha logrado consolidar las condiciones habilitantes para la mejora continua, situándose en una etapa en la que el principal desafío consiste en profundizar la sistematización de la reflexión pedagógica y el uso de evidencia en la práctica docente.



c. VINCULACIÓN CON ESTÁNDARES INDICATIVOS DE DESEMPEÑO (EID)

La trayectoria descrita se vincula de manera consistente con los Estándares Indicativos de Desempeño, particularmente en las dimensiones de Liderazgo, Formación y Convivencia, y Gestión Pedagógica.

En la dimensión de Liderazgo, la evolución observada entre 2024 y 2026 da cuenta de un fortalecimiento progresivo en la capacidad del establecimiento para generar y sostener condiciones para la mejora. El paso desde un escenario inicial, caracterizado por la instalación de condiciones básicas, hacia un estado donde las prácticas se consolidan y presentan mayor coherencia interna, indica que el liderazgo ha logrado instalar una visión compartida de trabajo y promover niveles crecientes de compromiso profesional. La disminución de la variabilidad en los resultados y el aumento significativo del nivel alto en 2026 sugieren que las prácticas promovidas han sido internalizadas por el equipo, en coherencia con los estándares que relevan la conducción efectiva de procesos de mejora.

En la dimensión de Formación y Convivencia, los resultados muestran una progresión sostenida en el fortalecimiento del trabajo colaborativo y de las relaciones profesionales. La colegialidad, identificada como fortaleza desde 2024, se consolida en los años siguientes como un rasgo estructural del establecimiento, evidenciando un clima organizacional favorable para el desarrollo profesional. Este avance se alinea con los EID en tanto refleja la construcción de una comunidad educativa basada en la confianza, el respeto y la colaboración, condiciones fundamentales para el aprendizaje colectivo.



Por su parte, la dimensión de Gestión Pedagógica presenta un desarrollo más gradual. Si bien los resultados muestran avances entre 2025 y 2026, especialmente en la reducción de niveles bajos, las prácticas asociadas a la reflexión pedagógica, la indagación y el uso de evidencia no alcanzan aún el mismo nivel de consolidación que las dimensiones organizacionales. Esto indica que el establecimiento ha logrado generar condiciones favorables para la mejora pedagógica, pero aún enfrenta el desafío de sistematizar estas prácticas y asegurar su impacto en los procesos de enseñanza y aprendizaje, en coherencia con los estándares de gestión pedagógica.

En síntesis, la comparación 2024–2026 permite sostener que el establecimiento ha logrado consolidar con mayor fuerza las dimensiones de Liderazgo y Formación y Convivencia, mientras que la Gestión Pedagógica se mantiene en proceso de desarrollo. Esta secuencia es consistente con procesos de mejora institucional, donde el fortalecimiento de las condiciones organizacionales precede a la profundización de las prácticas pedagógicas.

4. OBJETIVOS

a. OBJETIVO GENERAL

- Promover el fortalecimiento de la reflexión y la práctica pedagógica, centrándose en la actualización, especialización y promoción de estrategias colaborativas y de acompañamiento. El objetivo es establecer una cultura que fomente una reflexión crítica adecuada sobre el rol del docente y su influencia en el entorno educativo.



b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Dotar a los docentes con herramientas teóricas, metodológicas y didácticas que les permitan desarrollar de manera efectiva sus funciones dentro del entorno educativo.
2. Establecer y aplicar mecanismos de apoyo y seguimiento para garantizar la correcta implementación del currículo, la evaluación pertinente y la efectividad del proceso pedagógico.
3. Diseñar y poner en práctica estrategias metodológicas y de acompañamiento que fortalezcan el perfil docente, fomentando la reflexión pedagógica continua, el trabajo colaborativo y la capacitación adecuada, adaptada al contexto específico del centro educativo.

5. DEFINICIONES PARA ETAPAS DEL PME



α. DEFINICIONES PARA LA FASE ESTRATÉGICA

En el contexto de la interrelación que se gesta entre los planes e instrumentos de gestión con el Plan de Mejoramiento Educativo, es posible definir que en Fase Estratégica de PME 2023 – 2026, específicamente en lo que tiene relación con el presente año 2026, se señalan los siguientes objetivos, metas y estrategias que dan sustento a lo expuesto en el presente Plan Local:

DIMENSIONES	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Consolidar la implementación de metodologías Pedagógicas activas, contextualizadas y pertinentes en el aula y en los distintos espacios formativos, con el propósito de fortalecer aprendizajes significativos y transferibles que favorezcan el desarrollo de competencias funcionales para la vida laboral, social y comunitaria del estudiantado, asegurando su seguimiento y ajuste continuo según las trayectorias educativas. (EID 1.2, 1.3, 1.5)	100% de los docentes y profesionales asistentes de la educación implementa de manera sistemática metodologías pedagógicas activas, diversificadas y pertinentes, coherentes con las planificaciones de aula y con las adecuaciones necesarias a los planes y programas de Educación Media Técnico Profesional, favoreciendo aprendizajes significativos, funcionales y contextualizados al desarrollo sociolaboral de los estudiantes.
DIMENSIONES	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA
LIDERAZGO	Fortalecer un clima organizacional basado en la colaboración, el compromiso y la corresponsabilidad entre los distintos estamentos de la comunidad educativa, promoviendo el trabajo en equipo y una gestión participativa que consolide al establecimiento como referente comunal y provincial en la formación laboral de estudiantes de educación especial. (EID 2.1, 2.3, 2.4)	100% de los instrumentos de gestión institucional (PEI, PME, PISE, RICE y otros planes normativos) se ejecuta, monitorea y actualiza oportunamente, asegurando su articulación con la gestión pedagógica y administrativa del establecimiento, y fortaleciendo una conducción institucional eficiente, participativa y orientada al mejoramiento continuo de la calidad educativa.
DIMENSIONES	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA
CONVIVENCIA	Consolidar una convivencia escolar respetuosa, inclusiva,	100% de las acciones planificadas para la promoción, prevención e



ESCOLAR	participativa y colaborativa entre todos los integrantes de la comunidad educativa, mediante acciones sistemáticas de prevención, promoción y acompañamiento, que fortalezcan el desarrollo de habilidades sociales y emocionales, y promuevan espacios de interacción positiva coherentes con los sellos y principios del Proyecto Educativo Institucional. (EID 3.1, 3.2, 3.3, 3.4)	intervención en convivencia escolar se ejecuta y evalúa sistemáticamente, fortaleciendo un clima escolar respetuoso, inclusivo y participativo, y mejorando la calidad de las relaciones interpersonales entre los distintos miembros de la comunidad educativa.
DIMENSIONES	OBJETIVO ESTRATÉGICO	META ESTRATÉGICA
GESTIÓN DE RECURSOS	Optimizar la gestión y utilización de los recursos humanos, financieros y materiales del establecimiento, así como la articulación con redes de apoyo y fuentes externas de financiamiento, con el propósito de fortalecer el cumplimiento de los objetivos institucionales y apoyar de manera efectiva los procesos pedagógicos y de desarrollo institucional. (EID 4.1, 4.3, 4.4)	95% de los recursos económicos, materiales y humanos gestionados por el establecimiento se utiliza de manera eficiente y pertinente, contribuyendo directamente al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de los procesos pedagógicos, considerando tanto los recursos propios del establecimiento como aquellos provenientes de fondos, beneficios y redes de apoyo externas.

6. DOS DIMENSIONES DEL SISTEMA COMUNAL PARA EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

a. TRABAJO COLABORATIVO

Esta modalidad se enfoca en la colaboración, donde cada participante se beneficia del aprendizaje adquirido. Su principal objetivo es fortalecer las acciones del equipo para resolver problemas o desarrollar temas de interés, con el propósito de impactar positivamente en los aprendizajes de los y las estudiantes.



Con el fin de permitir un adecuado desarrollo del trabajo colaborativo para los docentes, se han establecido horarios no lectivos en bloques. Estos horarios están destinados a facilitar la reflexión, el análisis y la toma de decisiones apropiadas.

En nuestro centro educativo, el trabajo colaborativo se lleva a cabo a través de diversas actividades conjuntas. Esto incluye la elaboración de planificaciones colaborativas por parte de los docentes con el apoyo directo de la unidad técnica pedagógica. Asimismo, se emplea la metodología de análisis de casos, donde los profesores presentan situaciones de estudiantes para analizar información y proponer estrategias de intervención en conjunto.

Así mismo, se promoverán espacios de trabajo colaborativo interdisciplinario, orientados a la co-construcción de estrategias inclusivas y la atención a la diversidad neurocognitiva.

i. COMUNIDADES DE APRENDIZAJE

Considerando las Comunidades de Aprendizaje como una estrategia clave para el desarrollo profesional docente, permitiendo a los educadores experimentar un proceso de aprendizaje y crecimiento que los capacita para ser más efectivos, flexibles y creativos en entornos educativos complejos (Montecinos, C. 2017), surge la necesidad de sistematizar el trabajo colaborativo, la reflexión, la autonomía y el empoderamiento profesional entre los docentes.

Este enfoque busca desarrollar habilidades fundamentales para el crecimiento profesional, las cuales tienen un impacto significativo en el



proceso educativo. Estas habilidades incluyen mantener un diálogo honesto, gestionar el conocimiento, vincular el aprendizaje con la práctica docente, promover el aprendizaje consecuente de los estudiantes, facilitar instancias de observación y reflexión, y fortalecer el liderazgo docente (Lieberman y Miller, 2007).

En consonancia con esta teoría, en nuestra escuela nos esforzamos por crear espacios de reflexión y diálogo que fomenten el aprendizaje colaborativo y contribuyan a la constante actualización y búsqueda de soluciones para diversas problemáticas presentes en nuestro entorno educativo.

ii. NECESIDADES DE PERFECCIONAMIENTO

En nuestra escuela identificamos la necesidad de un continuo perfeccionamiento en una amplia variedad de áreas. Nos enfrentamos a realidades específicas que nos instan a profundizar en temas como discapacidad, convivencia escolar, salud mental, procesos de aprendizaje y la integración de nuevas tecnologías, entre otros aspectos relevantes.

El desarrollo de estas habilidades se lleva a cabo principalmente mediante talleres, charlas, ponencias y cursos, todos ellos accesibles de forma gratuita. Estos eventos son autogestionados con el recurso humano interno de la escuela y a través de colaboraciones y acuerdos con redes de apoyo como universidades, centros de salud, entre otros. El propósito es proporcionar a nuestros docentes nuevos conocimientos y herramientas que incidan positivamente en los procesos pedagógicos dentro del aula.



A raíz de las experiencias desde el año 2020, marcadas por la crisis sanitaria debido al COVID-19, hemos observado la necesidad de ofrecer oportunidades de formación más amplias, que incluyen campos de estudio abiertos, discusiones grupales, charlas y ponencias gratuitas, webinars, entre otros recursos. Esto nos ha llevado a comprender la importancia de mantener un constante espacio para la formación y reflexión pedagógica que se proyecta como una prioridad para nuestros docentes.

iii. ENFOQUE COLABORATIVO PARA EL BIENESTAR Y SALUD MENTAL DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

Entendiendo que la mejora pedagógica también depende de un entorno emocionalmente seguro, se promueve el trabajo colaborativo con enfoque en el bienestar y la salud mental de la comunidad educativa. Esto incluye la generación de espacios de confianza y contención entre colegas, la identificación oportuna de factores que afectan el clima laboral y emocional, y el diseño de acciones preventivas que favorezcan una cultura del cuidado mutuo. Esta perspectiva busca fortalecer la convivencia y el desarrollo profesional desde una mirada integradora, humanizante y sostenible en el tiempo.

iv. USO DE HORAS NO LECTIVAS

Cada docente cuenta con el horario no lectivo correspondiente según horas de contrato, se establecen las siguientes orientaciones de funcionamiento:



- **Funciones en horario no lectivo: ¿Qué se entiende por actividades curriculares no lectivas?**

Son aquellas actividades integradas a la jornada ordinaria de trabajo de un profesional de la educación y que se realizan fuera del aula, con el propósito de fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje y el desarrollo profesional docente. Estas actividades son variadas y pueden vincularse a distintos ámbitos del desempeño profesional, a saber:

FOCO	EJEMPLO DE ACTIVIDADES CURRICULARES NO LECTIVAS ³
Proceso de enseñanza y aprendizaje	• Preparación y seguimiento de las actividades de aula. • Evaluación de los aprendizajes de los estudiantes. • Gestiones derivadas directamente de la función de aula.
Desarrollo Profesional Docente (DPD)	• Labores de desarrollo profesional realizadas de manera individual. • Labores de desarrollo profesional basadas en el trabajo colaborativo entre docentes, en el marco del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y del Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento (PME), particularmente, en relación con el Plan Local de Formación para el desarrollo profesional.
Desarrollo de la comunidad escolar	• Atención a estudiantes y apoderados vinculada a los procesos de enseñanza. • Actividades asociadas a la responsabilidad de jefatura de curso. • Trabajo en equipo con otros profesionales del establecimiento. • Actividades complementarias al plan de estudios o extraescolares de índole cultural, científica o deportiva. • Actividades vinculadas con organismos o instituciones públicas o privadas, que contribuyan al mejor desarrollo del proceso educativo y al cumplimiento del PEI y del PME. • Actividades análogas a las descritas, establecidas por la dirección, previa consulta al Consejo de Profesores.

b. RETROALIMENTACIÓN PEDAGÓGICA

En nuestro establecimiento, la retroalimentación pedagógica se lleva a cabo mediante un acompañamiento directo en el aula por parte del equipo directivo y de apoyo pedagógico de parte de Educadora Diferencial y UTP. Esta estrategia nos permite identificar las necesidades de apoyo de los docentes, con el objetivo de promover mejoras en los



procesos educativos dentro del aula a partir de las observaciones realizadas.

La retroalimentación pedagógica incluirá la evaluación de prácticas inclusivas, considerando la aplicación del DUA y las estrategias de acompañamiento a estudiantes con TEA.

Esta modalidad no solo busca detectar áreas de mejora, sino que también brinda un espacio valioso para la reflexión individual de cada profesor y profesora. Esta reflexión se enfoca en analizar sus propias prácticas docentes en relación con el Marco para la Buena Enseñanza, con el propósito de impulsar mejoras significativas en la práctica educativa.

i. PROCESO DE INDUCCIÓN

Aunque el proceso de inducción suele dirigirse a docentes principiantes, en nuestro centro educativo enfrentamos una realidad distinta, ya que contamos con docentes con una larga trayectoria. Sin embargo, es crucial proporcionarles un apoyo sistemático para respaldarlos en la implementación y actualización de diversas temáticas técnicas y pedagógicas. Actualmente, nos enfocamos especialmente en el uso de tecnologías, considerando la necesidad de establecer apoyos más específicos para fortalecer el aprendizaje de los y las estudiantes.

En este sentido, los procesos de inducción que llevamos a cabo involucran un trabajo directo por parte del equipo técnico con cada docente. El objetivo es reforzar la elaboración de planificaciones y proceso evaluativo, brindar orientación en la selección de contenidos para cada



taller y fortalecer las diversas estrategias metodológicas utilizadas en el aula.

ii. OTROS PROCESOS DE RETROALIMENTACIÓN PEDAGÓGICA

- Caminatas pedagógicas
- Visitas al Aula (acompañamiento)
- Trabajo colaborativo
- Coaching entre pares
- Otros según necesidad

7. DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

En nuestro establecimiento, la mejora continua de los procesos pedagógicos se ha instalado como una prioridad, a pesar de los desafíos que impone nuestra realidad institucional. Debido a las características y singularidades del centro educativo, no contamos con profesionales expertos I o II que puedan liderar procesos formales de capacitación interna. Además, no disponemos de recursos asociados a la Ley SEP, lo que limita la posibilidad de contratar asesorías externas o acceder a capacitaciones pagadas.

Sin embargo, conscientes de la importancia de avanzar en el desarrollo profesional de nuestro equipo, hemos optado por organizar de manera autónoma e interna diversas acciones formativas y de reflexión pedagógica. Estas se desarrollan a partir del compromiso del recurso humano propio y, en algunos casos, mediante gestiones colaborativas con



instituciones externas o redes comunitarias, que nos permiten enriquecer las experiencias formativas sin incurrir en gastos.

Las acciones que se detallan a continuación forman parte de este esfuerzo sostenido por mantener procesos de mejora pedagógica, fortalecer el trabajo colaborativo y brindar oportunidades reales de formación para todos y todas quienes componen el equipo docente y de apoyo del establecimiento.

Asimismo, es importante destacar que cada acción descrita se vincula con más de una dimensión del Plan de Mejoramiento Educativo (PME). Esta decisión responde tanto a la naturaleza integral de nuestro proyecto educativo como a la necesidad de optimizar los recursos y esfuerzos colectivos de toda la comunidad escolar. En contextos donde los apoyos externos son limitados, potenciar la transversalidad de las acciones permite avanzar simultáneamente en diversas líneas estratégicas, fortaleciendo la coherencia y eficacia de nuestro quehacer institucional.

Por esta razón, en la descripción de cada acción se ha señalado explícitamente a qué dimensión del PME tributa de manera principal, reconociendo que muchas de ellas generan impacto en otras dimensiones de forma complementaria.

Nº Acción	Nombre de la Acción	Dimensiones PME	Justificación
1	Planificación Anual y Mensual	• Gestión Pedagógica	Favorece la preparación sistemática de la enseñanza, coherente con los objetivos de aprendizaje y las necesidades de los estudiantes.



2	Estudios de Caso	• Gestión Pedagógica • Convivencia Escolar	Aporta al conocimiento profundo del contexto de los estudiantes (condición de salud, entorno familiar y comunitario), lo que fortalece la toma de decisiones pedagógicas y permite una respuesta educativa empática e inclusiva que favorece la convivencia.
3	Acompañamiento Docente	• Gestión Pedagógica • Liderazgo • Gestión de Recursos	Permite orientar y retroalimentar las prácticas pedagógicas desde un liderazgo pedagógico cercano y articulador. Requiere una gestión organizada del recurso humano para implementar acciones sistemáticas de acompañamiento y seguimiento dentro del aula.
4	Consejo Técnico	• Gestión Pedagógica • Gestión de Recursos	Espacio estructurado para la mejora continua de las prácticas docentes mediante el análisis y la reflexión profesional. Involucra organización interna y uso eficiente del tiempo institucional y materiales comunes.
5	Inducción a Docentes	• Liderazgo • Gestión de Recursos	Acompaña el desarrollo profesional de nuevos integrantes del equipo desde una mirada estratégica del liderazgo técnico-pedagógico. Implica planificación interna y coordinación eficiente del recurso humano institucional.
6	Reflexión	• Gestión	Propicia el análisis crítico



	Pedagógica	Pedagógica • Convivencia Escolar, • Gestión de Recursos	del quehacer docente, el clima escolar y las condiciones institucionales para enseñar y aprender. Se articula con el equipo de convivencia y requiere gestión de recursos humanos propios y redes externas de apoyo.
7	Perfeccionamiento Docente	• Gestión Pedagógica • Liderazgo	Promueve la actualización y formación continua del equipo docente, vinculada a las necesidades detectadas en el establecimiento. Requiere liderazgo institucional para organizar, priorizar y facilitar el acceso a dichas instancias.



ACCIÓN 1		
ACCIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN	Estudios de Caso
	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Periódicamente se realizan análisis de casos que son de relevancia para la comunidad de aprendizaje. Se organiza, analiza y presenta por diferentes profesionales del establecimiento, variando esta responsabilidad en cada caso.
OBJETIVO	Analizar en profundidad el contexto de algunos estudiantes, considerando condición de salud, situación familiar, entorno comunitario, etc. a fin de potenciar el conocimiento y manejo del equipo docente en relación a aspectos técnicos, evaluativos y de elaboración de perfiles de apoyo que sustenten las decisiones pedagógicas.	
FECHAS	INICIO	Marzo 2026
	TÉRMINO	Noviembre 2026
RESPONSABLES	CARGO	Educadora Diferencial / UTP
RECURSOS	• Recursos humanos • Recursos tecnológicos propios • Materiales de librería propios	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	• Libro de actas de Consejo de Profesores • Encuesta de satisfacción • Registro audiovisual • Otros insumos / varios	
FINANCIAMIENTO	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 0
	APORTE MUNICIPAL	\$ 0
	OTROS	\$ 0
	TOTAL	\$ 0



ACCIÓN 2		
ACCIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN	Planificación Anual y Mensual
	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Docentes y profesionales de apoyo planifican sus actividades de manera semestral y en formato clase a clase. Con apoyo y orientación de Unidad Técnico-Pedagógica se trabaja permanentemente en mejorar el proceso de preparación para la enseñanza.
OBJETIVO	Planificar de manera sistemática las actividades a realizar en el contexto de la sala de clases, talleres y otras acciones orientadas a mejorar el acceso al aprendizaje de los y las estudiantes, considerando como base la importancia que adquiere la adecuada preparación para la enseñanza como proceso pedagógico.	
FECHAS	INICIO	marzo 2026
	TÉRMINO	diciembre 2026
RESPONSABLES	CARGO	Jefa Unidad Técnico-Pedagógica
RECURSOS	- Recursos humanos - Recursos tecnológicos propios - Materiales de librería propios	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	- Planificaciones impresas y/o en DRIVE - Registros varios: orientaciones escritas, actas de acuerdos, registro de entregas.	
FINANCIAMIENTO	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 0
	APOORTE MUNICIPAL	\$ 0
	OTROS	\$ 0
	TOTAL	\$ 0



ACCIÓN 3		
ACCIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN	Acompañamiento Docente
	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Equipo Directivo y docente de Educación Especial lideran proceso de acompañamiento al aula, considerando reuniones de trabajo colaborativo y visitas periódicas al aula para generar instancias de apoyo, retroalimentación y orientación sobre la práctica pedagógica y sus alcances. Además, se realiza seguimiento y apoyo permanente a docentes por medio de entrega de material de trabajo pertinente y acorde a las necesidades
OBJETIVO	Identificar principales fortalezas y necesidades de apoyo de los y las docentes y profesionales de apoyo en el contexto de aula, a fin de ofrecer oportunamente la orientación y apoyos necesarios para mejorar su desempeño y también para realizar retroalimentación constante de los avances y logros que se observan en su quehacer pedagógico diario.	
FECHAS	INICIO	Marzo 2026
	TÉRMINO	Noviembre 2026
RESPONSABLES	CARGO	Equipo Directivo
RECURSOS	- Recursos humanos - Recursos tecnológicos propios - Materiales de librería propios	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	- Pauta de acompañamiento - Registros varios: orientaciones escritas, actas de acuerdos, etc. - Correos electrónicos	
FINANCIAMIENTO	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 0
	APOORTE MUNICIPAL	\$ 0
	OTROS	\$ 0
	TOTAL	\$ 0



ACCIÓN 4		
ACCIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN	Consejo Técnico
	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Realización periódica de reuniones de profesores y profesionales de apoyo, con énfasis en el desarrollo de actividades teóricas y prácticas orientadas a mejorar la reflexión pedagógica y el trabajo en comunidades de aprendizaje.
OBJETIVO	Potenciar el desarrollo de habilidades de reflexión y análisis de los docentes y profesionales de apoyo, respecto del proceso educativo, orientadas al mejoramiento de los procesos pedagógicos y su impacto en el aprendizaje de todos los y las estudiantes.	
FECHAS	INICIO	marzo 2026
	TÉRMINO	diciembre 2026
RESPONSABLES	CARGO	Equipo Directivo
RECURSOS	- Recursos humanos - Recursos tecnológicos propios - Materiales de librería propios	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	- Acta de consejo de profesores - Materiales utilizados - Registros gráficos, presentaciones y papelería utilizada - Registros varios: orientaciones escritas, actas de acuerdos, etc.	
FINANCIAMIENTO	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 0
	APOORTE MUNICIPAL	\$ 0
	OTROS	\$ 0
	TOTAL	\$ 0



ACCIÓN 5		
ACCIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN	Inducción a Docentes
	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Orientación, apoyo y retroalimentación permanente de parte de Unidad Técnico-Pedagógica y otros profesionales que sean necesarios, hacia los y las docentes y profesionales de apoyo del establecimiento, con énfasis en aquellos que se integran recientemente al equipo. Además, se realiza seguimiento y apoyo permanente a todos los y las docentes por medio de correo electrónico a fin de entregar la orientación necesaria.
OBJETIVO	Construir aprendizaje colaborativo entre docentes y otros profesionales, mediante la continua orientación, apoyo y acompañamiento en el desarrollo de los procesos educativos propios del establecimiento, a fin de generar una adecuada integración de personal nuevo con el equipo ya establecido	
FECHAS	INICIO	marzo 2026
	TÉRMINO	diciembre 2026
RESPONSABLES	CARGO	Unidad Técnico-Pedagógica
RECURSOS	• Recursos humanos • Recursos tecnológicos propios • Materiales de librería propios	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	• Evidencia escrita de orientaciones entregadas • Registros de acuerdos • Registro de recepción de orientaciones • Correos electrónicos	
FINANCIAMIENTO	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 0
	APOORTE MUNICIPAL	\$ 0
	OTROS	\$ 0
	TOTAL	\$ 0



ACCIÓN 6		
ACCIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN	Reflexión Pedagógica
	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Organización de instancias periódicas para la reflexión pedagógica, considerando el apoyo de instituciones externas y recursos profesionales propios, que aporten al fortalecimiento del equipo docente respecto a temáticas y necesidades que se detectan, tanto en el equipo como en el funcionamiento del establecimiento.
OBJETIVO	Analizar el proceso pedagógico y el rol del equipo docente y profesional de la escuela, revisando y evaluando sistemáticamente los lineamientos utilizados, las fortalezas observadas y las necesidades de mejora que se identifican, a fin de orientar tal evaluación al desarrollo de un proceso continuo de mejora educativa.	
FECHAS	INICIO	marzo 2026
	TÉRMINO	diciembre 2026
RESPONSABLES	CARGO	- Equipo Directivo - Equipo Convivencia Escolar
RECURSOS	- Recursos humanos internos y externos - Recursos tecnológicos propios - Materiales de librería propios	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	- Registro de actividades - Registro audiovisual - Registro de asistencia	
FINANCIAMIENTO	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 0
	APORTE MUNICIPAL	\$ 0
	OTROS	\$ 0
	TOTAL	\$ 0



ACCIÓN 7		
ACCIÓN	NOMBRE DE LA ACCIÓN	Perfeccionamiento Docente
	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Revisión y análisis permanente de la oferta de perfeccionamiento a la que puede acceder el equipo docente, a fin de orientar y acompañar de manera sistemática el proceso. Se consideran capacitaciones gratuitas de CPEIP (que sean pertinentes y atingentes a nuestra realidad educativa) y otras presentes en las redes comunitarias de apoyo del establecimiento.
OBJETIVO	Establecer un proceso de mejora continua en el desarrollo del rol docente y profesional, a fin de entregar adecuada respuesta a la diversidad de necesidades que presentan los estudiantes para enfrentar su proceso educativo.	
FECHAS	INICIO	abril 2026
	TÉRMINO	diciembre 2026
RESPONSABLES	CARGO	Equipo Directivo
RECURSOS	• Recursos humanos • Recursos tecnológicos propios • Materiales de librería propios	
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	• Registro de inscripciones • Libro de actas de Consejo de Profesores • Encuesta de satisfacción • Registro audiovisual • Otros insumos / varios	
FINANCIAMIENTO	PIE	\$ 0
	SEP	\$ 0
	APORTE MUNICIPAL	\$ 0
	OTROS	\$ 0
	TOTAL	\$ 0

