



FUNDACIÓN EDUCACIONAL  
COLEGIO PLUS ULTRA  
GAMERO 1270, INDEPENDENCIA  
FONO: 22 7374811  
RBD: 8616 - 9

## **PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE**

**COLEGIO PLUS ULTRA  
2026**



FUNDACIÓN EDUCACIONAL  
COLEGIO PLUS ULTRA  
GAMERO 1270, INDEPENDENCIA  
FONO: 22 7374811  
RBD: 8616 - 9

## TEMÁTICAS

- **Introducción.**
- **Fundamentación.**
- **Objetivo General y Objetivos Específicos.**
- **Vinculación estratégica del Plan de Desarrollo Profesional Docente.**
- **Contextualización de trabajo sobre el plan de desarrollo docente.**
- **Ejes de intervención Plan de Desarrollo Profesional Docente 2026.**
- **Diversificación de la Evaluación.**
- **Trabajo en proyectos institucionales y ABP.**
- **Reflexión pedagógica y muestra de prácticas pedagógicas exitosas.**
- **Carrera docente.**
- **Acciones Plan del Desarrollo Profesional Docente 2026.**
- **Bibliografía.**



## Introducción

El Desarrollo Profesional Docente es una política fundamental del sistema educativo chileno, regida por la Ley 20.903. Su propósito es permitir que los profesionales de la educación realicen, dentro de sus propios establecimientos y junto a sus pares, una reflexión permanente y colaborativa sobre sus prácticas pedagógicas. Como estrategia de mejora, este sistema establece metas claras para el crecimiento continuo, asegurando que los educadores adquieran las herramientas necesarias para enfrentar los desafíos actuales y futuros, garantizando así mejores oportunidades de aprendizaje para los estudiantes.

Este plan permite identificar con precisión las fortalezas y debilidades del docente en el aula, facilitando la optimización de metodologías, estructuras de planificación y sistemas de evaluación. Para ello, se utilizan como referente los dominios del Marco para la Buena Enseñanza (MBE):

- Dominio A: Preparación de la enseñanza. Centrado en el dominio disciplinar, el conocimiento de los estudiantes y la planificación de estrategias didácticas y evaluativas coherentes con los objetivos de aprendizaje.
- Dominio B: Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje. Enfatiza la construcción de un clima de aula basado en la confianza, el respeto y altas expectativas, promoviendo activamente la inclusión.
- Dominio C: Enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes. Aborda la implementación de la clase mediante estrategias desafiantes y una retroalimentación oportuna que asegure el aprendizaje efectivo.
- Dominio D: Responsabilidades profesionales. Contempla la reflexión sistemática sobre la práctica, el trabajo colaborativo con la comunidad escolar y el compromiso ético con el desarrollo profesional permanente.

En síntesis, el Plan de Desarrollo Profesional Docente representa un cambio de paradigma en la gestión escolar, al transitar desde una formación individual y externa hacia un modelo de reflexión situada en la realidad del establecimiento. Al estar cimentado en la normativa vigente, garantiza que el fortalecimiento de competencias sea un proceso continuo, sistemático y colaborativo.

En definitiva, la eficacia de este plan radica en su capacidad para transformar la escuela en una verdadera comunidad de aprendizaje. Al fomentar una cultura de retroalimentación entre pares, se cumple el objetivo último del sistema educativo: asegurar que cada estudiante, sin distinción, reciba una educación de excelencia que le brinde las herramientas necesarias para prosperar en la sociedad actual.



## Fundamentación

El Plan de Desarrollo Profesional Docente constituye la hoja de ruta estratégica que permite al cuerpo docente alinear sus esfuerzos bajo una visión pedagógica común. Su implementación organiza las dinámicas de trabajo individual y colectivo, optimizando la distribución de tiempos administrativos y pedagógicos. Este plan utiliza como columna vertebral el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y el Plan de Mejoramiento Educativo (PME), integrando además los Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS) de la Agencia de Calidad de la Educación, asegurando así una formación integral que trasciende lo académico.

Desde el marco legal, esta propuesta se sustenta en ley 20.903, la cual establece que la formación gratuita y pertinente es un derecho de los profesionales de la educación y una labor prioritaria de los equipos directivos. Según el artículo 10 de dicha ley, el objetivo fundamental es el mejoramiento continuo del desempeño profesional mediante la actualización de saberes, la reflexión sobre la práctica y, especialmente, la aplicación de técnicas colaborativas y el fortalecimiento de competencias para la inclusión educativa.

En coherencia con este mandato, el propósito de nuestro plan se encarna en la Misión Institucional: *"formar a través de un ambiente de disciplina, acogedor y armónico; empapado de los valores declarados en nuestra Visión, alumnos íntegros en el ámbito personal, técnico y social"*. Para alcanzar este ideal, el plan transforma la reflexión pedagógica en acciones concretas de monitoreo de habilidades y destrezas.

Finalmente, este plan no solo busca cumplir con una normativa, sino instalar una cultura de mejora continua. A través de la capacitación pertinente y metas claras basadas en las necesidades reales de los estudiantes, se busca consolidar una práctica docente de excelencia que responda con éxito a los desafíos educativos actuales y futuros.



### **Objetivo General**

Contribuir en el Desarrollo Profesional Docente mediante la actualización y profundización de los conocimientos, realización de acciones, aplicación de técnicas colaborativas con otros docentes y profesionales, como también el desarrollo y fortalecimiento de las competencias para la inclusión educativa.

### **Objetivos específicos**

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).

Proporcionar a los docentes oportunidad de formación continua para mejorar sus prácticas pedagógicas y metodologías de enseñanza.

Fomentar una cultura de colaboración entre docentes, promoviendo el trabajo en equipo y el intercambio de buenas prácticas.



## Vinculación estratégica del Plan de Desarrollo Profesional Docente

En conformidad con la **Ley 20.903**, el Plan de Desarrollo Profesional Docente del Colegio Plus Ultra tiene como eje central el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica. Para asegurar su impacto, este plan se articula de manera sistémica con los referentes nacionales y los sellos institucionales:

### **1. Pilares de Implementación**

- **Estándares Indicativos de Desempeño (EID):** Orientan la gestión del equipo directivo y sostenedor para liderar la formación continua.
- **Marco para la Buena Enseñanza (MBE):** Define las competencias pedagógicas necesarias para asegurar equidad y calidad en el aula.
- **PEI y Sellos Institucionales:** Otorgan identidad y sentido de pertenencia a las prácticas docentes.
- **Plan de Mejoramiento Educativo (PME):** Provee la estructura operativa y los recursos para ejecutar las acciones formativas.

### **2. Modalidades de Trabajo**

- **Comunidades de Aprendizaje Colaborativo:** Espacios de intercambio de saberes donde los docentes analizan evidencias de aprendizaje y diseñan estrategias conjuntas para mejorar la práctica en el aula.
- **Ciclos de Retroalimentación Pedagógica:** Procesos basados en la observación de aula (directiva o entre pares) y el diálogo reflexivo, orientados a la mejora continua y no a la sanción.

### **3. Vinculación con los Estándares Indicativos de Desempeño (EID)**

El equipo directivo y técnico lidera el desarrollo docente mediante:

- **Lineamientos Pedagógicos Comunes:** Acuerdos técnicos para una implementación curricular efectiva, asegurando que las nuevas metodologías se apliquen de forma transversal.
- **Gestión de Tiempos para la Planificación:** Resguardo de los espacios para el diseño de la enseñanza y la diversificación evaluativa (formativa y sumativa), optimizando el aprendizaje de los estudiantes.
- **Acompañamiento y Monitoreo:** Fortalecimiento del rol de la UTP en el apoyo directo al docente, ajustando estrategias de enseñanza en función de los resultados observados.

### **4. Vinculación con el Marco para la Buena Enseñanza (MBE 2026)**

Se priorizan estándares que responden a los desafíos actuales de la educación:

- **Estándar 10: Ética Profesional.** El docente actúa como garante de los derechos y bienestar de los estudiantes. En 2026, esto incluye el **Descriptor 10.9**, que exige asegurar un acceso y uso de **tecnologías digitales** de manera segura, ética y legal.
- **Estándar 11: Aprendizaje Profesional Continuo.** Compromiso con la transformación de la práctica a través de la reflexión sistemática. Según el **Descriptor 11.4**, el docente actualiza constantemente sus conocimientos disciplinarios, didácticos y digitales para potenciar el desarrollo integral del alumnado.



FUNDACIÓN EDUCACIONAL  
COLEGIO PLUS ULTRA  
GAMERO 1270, INDEPENDENCIA  
FONO: 22 7374811  
RBD: 8616 - 9

## 5. Articulación con el PEI y los Sellos del Colegio Plus Ultra

El plan de desarrollo docente se personaliza según la identidad de nuestra institución:

- **Excelencia en Educación Técnico-Profesional (TP):** Se propician capacitaciones específicas por especialidad, garantizando que los docentes manejen las competencias técnicas que el mercado laboral y la educación superior exigen para el perfil de egreso.
- **Sello de Innovación y Desarrollo TIC:** Como escuela comprometida con la tecnología del siglo XXI, el plan fomenta el uso de metodologías interactivas y digitales. Esto implica una formación constante en recursos tecnológicos que transformen el aula en un espacio de aprendizaje dinámico y acorde a las nuevas modalidades educativas.



## Contextualización del Plan de Desarrollo Profesional Docente

La necesidad de elevar las expectativas académicas y fortalecer los aprendizajes de nuestros estudiantes exige que las prácticas pedagógicas evolucionen en coherencia directa con nuestro **Proyecto Educativo Institucional (PEI)** y el **Plan de Mejoramiento Educativo (PME)**. El presente plan organiza el quehacer docente en cinco etapas estratégicas:

### **1. Detección de necesidades y definición de objetivos**

El proceso inicia con la identificación de brechas formativas mediante jornadas de reflexión y reuniones de departamento. Para el ciclo 2026, el foco se centra en estrategias de **Educación Inclusiva** y Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), permitiendo que todos los estudiantes logren aprendizajes significativos. La reflexión no se limita al trabajo individual; se analiza la data de evaluaciones internas y externas para que la toma de decisiones involucre a toda la comunidad educativa, transformando la reflexión en acción colectiva.

### **2. Aseguramiento de recursos y gestión institucional**

Para garantizar la viabilidad del plan, se coordina con el sostenedor y el equipo de gestión la asignación de recursos a través de las acciones del PME. Los resultados de aprendizaje son determinantes: semestralmente se realizan reuniones pedagógicas generales para contrastar los logros obtenidos frente a los objetivos planteados. Este análisis permite ajustar estrategias en tiempo real, asegurando que los recursos (materiales, tiempo y capacitaciones) impacten directamente en el aula.

### **3. Planificación Estratégica**

Los docentes utilizan una planificación anual basada en los Objetivos de Aprendizaje (OA) y las orientaciones curriculares vigentes al 2026, complementada con planificaciones semanales por nivel.

- **Integración:** Se vinculan las metas del PME con los Estándares de Desempeño y los Indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS).
- **Articulación TP:** En los niveles de 3° y 4° medio, la planificación se orienta al **Perfil de Egreso de cada especialidad**, fortaleciendo competencias técnicas que faciliten la transición a la educación superior o al mundo laboral.
- **Colaboración:** Se incluye el apoyo del equipo psicosocial para el abordaje de Necesidades Educativas Especiales (NEE) y se integran actividades extracurriculares que involucran a la familia como pilar del aprendizaje.

### **4. Sistemas de Evaluación (Enfoque en Decreto 67)**

Bajo el marco del Decreto 67, la evaluación se entiende como un proceso sistemático para la mejora.

- **Transparencia:** Los estudiantes conocen previamente los criterios de evaluación, los cuales son la base para investigaciones, debates y trabajos prácticos.
- **Calificación con sentido:** Superando la lógica de la "cantidad de notas", las calificaciones son coherentes con la planificación y la relevancia del aprendizaje. La **Unidad Técnica Pedagógica (UTP)** supervisa la diversificación de instrumentos y la cobertura curricular.
- **Inclusión y Retención:** El sistema garantiza adecuaciones para estudiantes con NEE (vía PIE) y protege las trayectorias educativas de estudiantes embarazadas, madres y padres mediante



planes de trabajo específicos y protocolos de derechos y deberes. En el área técnica, se monitorea el proceso de práctica profesional para asegurar el cumplimiento del perfil de egreso.

## 5. Prácticas Pedagógicas y Reflexión Crítica

Desde 2022, el establecimiento ha consolidado prácticas que integran lo académico con la **Convivencia Escolar**, promoviendo valores como el respeto, la autonomía y la multiculturalidad.

- **Mejora Basada en Evidencia:** Los docentes analizan sistemáticamente los resultados del **Diagnóstico Integral de Aprendizajes (DIA)** y pruebas de nivel para ajustar sus métodos.
- **Acompañamiento entre pares:** Se fomenta la observación de aula y el trabajo colaborativo por departamentos, lo que permite consolidar una autoestima académica positiva en los alumnos.
- **Atención a la Diversidad:** A través de proyectos de refuerzo, nivelación y potenciación de talentos, los docentes estimulan una actitud proactiva en los estudiantes, asegurando que cada uno alcance sus objetivos de aprendizaje.



### **Vinculación estratégica del Plan de Desarrollo Profesional Docente**

En cumplimiento con la Ley 20.903, el Plan de Desarrollo Profesional Docente (PDPD) del Colegio Plus Ultra se constituye como un sistema de mejora continua basado en el trabajo colaborativo y la retroalimentación situada. Para el ciclo 2026, su implementación se articula bajo la coherencia de cuatro ejes fundamentales:

#### **1. Referentes de Implementación**

- Estándares Indicativos de Desempeño (EID): Orientan la gestión del equipo directivo para liderar procesos de formación continua y efectividad institucional.
- Marco para la Buena Enseñanza (MBE): Define el estándar de competencias pedagógicas exigidas para asegurar la equidad y el logro de aprendizajes en el aula.
- Proyecto Educativo Institucional (PEI) y Sellos: Otorgan el sentido de identidad y la dirección ética de nuestra labor formativa.
- Plan de Mejoramiento Educativo (PME): Provee el marco operativo y los recursos necesarios para la ejecución de las acciones de mejora.

#### **2. Modalidades de Trabajo Pedagógico**

- Comunidades de Aprendizaje Profesional: Instancias de reflexión colectiva donde los docentes intercambian conocimientos y diseñan estrategias para resolver desafíos pedagógicos comunes.
- Ciclos de Retroalimentación de la Práctica: Procesos sistemáticos de acompañamiento docente (observación entre pares y directiva) enfocados en el diálogo reflexivo y la optimización del desempeño en el aula.

#### **3. Alineación con los Estándares Indicativos de Desempeño (EID)** La gestión institucional vincula el desarrollo docente mediante:

- Lineamientos Pedagógicos Transversales: El equipo directivo y la UTP establecen criterios comunes para la implementación del currículum, asegurando una trayectoria educativa coherente para el estudiante.
- Optimización de Tiempos No Lectivos: Se garantiza la gestión de tiempos para la planificación y la diversificación evaluativa (formativa y sumativa), en estricta coherencia con el Decreto 67.
- Acompañamiento Estratégico: La observación de aula se utiliza como una herramienta de apoyo técnico, permitiendo la adecuación oportuna de estrategias de enseñanza basadas en la evidencia.

#### **4. Vinculación con el Marco para la Buena Enseñanza (MBE 2026).**

Se priorizan los estándares que responden a las competencias del siglo XXI:

- Estándar 10: Ética Profesional. El docente garantiza los derechos y el bienestar de la comunidad. Destaca el Descriptor 10.9, que exige asegurar que los estudiantes accedan y utilicen tecnologías digitales de manera segura, ética y legal.
- Estándar 11: Aprendizaje Profesional Continuo. Compromiso con la actualización permanente. Bajo el Descriptor 11.4, el docente profundiza en conocimientos didácticos y herramientas digitales para potenciar el desarrollo integral de sus estudiantes.



FUNDACIÓN EDUCACIONAL  
COLEGIO PLUS ULTRA  
GAMERO 1270, INDEPENDENCIA  
FONO: 22 7374811  
RBD: 8616 - 9

##### **5. Articulación con los Sellos Institucionales del Colegio Plus Ultra.**

El desarrollo docente se personaliza para cumplir con nuestra promesa educativa:

- Excelencia en Educación Técnico-Profesional (TP): Se fomenta la capacitación técnica por especialidad, asegurando que los docentes dominen las competencias exigidas por el mercado laboral actual y los estándares de la educación superior.
- Sello de Innovación Tecnológica (TIC): Como institución comprometida con la vanguardia digital, el plan prioriza la formación en metodologías interactivas. Esto transforma el aula en un ecosistema digital que impacta positivamente en los aprendizajes y responde a las nuevas modalidades educativas de 2026.



## Ejes de intervención Plan de Desarrollo Profesional Docente 2026

Esta estructura técnica permite pasar del diagnóstico a acciones concretas, responsables y resultados esperados, alineándose con los estándares del CPEIP y la Agencia de Calidad.

### **I. Profundización: Gestión Pedagógica para la consolidación de habilidades superiores en el aula.**

El desafío: Desarrollo de habilidades superiores y consolidar la estructura de la clase.

- Implementación de la Taxonomía de Bloom: Los docentes deben redactar objetivos y preguntas que escalen hacia la creación y evaluación. Se realizarán talleres de "Modelamiento de Preguntas" para que en cada planificación existan al menos tres momentos de desafío cognitivo superior.
- Sistematización del Cierre de Clase: El cierre se define como el momento de la Metacognición. Se requerirá el uso de "Tickets de Salida" u otro cierre donde el alumno responda: *¿Qué aprendí hoy? y ¿Qué dificultad tuve?* Esto permite al docente ajustar la siguiente clase según la evidencia real de aprendizaje.

### **II. Profundización: Evaluación Inclusiva y Gestión de Datos de evaluaciones estandarizadas.**

El desafío: Avanzar en los resultados de mediciones externas.

- Diversificación bajo el Decreto 67: Se profundizará en el diseño de Evaluaciones diversas (proyectos, debates, simulaciones laborales). El equipo PIE liderará talleres para que la adecuación curricular no sea una "baja de nivel", sino una ruta distinta para alcanzar el mismo objetivo (DUA). Mineduc - Decreto 67.
- Análisis de Datos para la Acción: Los resultados de las pruebas DIA (Diagnóstico Integral de Aprendizajes) y APTUS no serán solo estadísticas. Se crearán planes remediales donde se apliquen estrategias pertinentes para asegurar aprendizajes.

### **III. Profundización: Toma de Decisiones Pedagógicas Basadas en Datos**

El desafío: Institucionalizar una cultura de análisis de evidencia donde los datos recolectados digitalmente orienten las acciones remediales, la planificación y el acompañamiento docente.

#### **1. Ciclo de Gestión de Datos para el Éxito Escolar**

Alineado con los estándares de innovación digital, se establece un protocolo de toma de decisiones en tres niveles:

- **Nivel Predictivo (Alertas Tempranas):** Utilizar los reportes de asistencia y calificaciones en WEBCLASS para identificar estudiantes en riesgo académico antes de que finalice el periodo. La decisión pedagógica será la activación de planes de tutoría personalizada o adecuaciones curriculares inmediatas.
- **Nivel Correctivo (Monitoreo de Cobertura):** Mediante el análisis de la planificación digital, se comparará la planificación versus lo ejecutado por parte de la Unidad Técnica y departamentos de aprendizaje.
- **Nivel Resolutivo (Bancos de Preguntas y Logro de OA):** Analizar los resultados por ítem en las evaluaciones. Si un alto porcentaje de alumnos yerra en preguntas que miden una competencia o habilidad específica, la decisión pedagógica será el rediseño de la estrategia didáctica para ese contenido.



Este nivel de profundización asegura que el plan no sea solo una declaración de intenciones, sino una estrategia de mejora escolar integral para este año 2026.

### **Diversificación de la Evaluación**

Es fundamental integrar el Decreto 83 (Criterios y orientaciones de adecuación curricular) junto con el Decreto 67 (Evaluación, Calificación y Promoción). Esta dupla normativa permite pasar de una evaluación estandarizada a una que reconozca la diversidad del aula en 2026.

#### **EJE ESTRATÉGICO: Evaluación Inclusiva y Diversificación (Decreto 67 y 83)**

##### **1. Implementación del Decreto 83: Adecuaciones Curriculares**

Bajo el Decreto 83, el colegio Plus Ultra profundizará en la creación de rutas de evaluación flexibles:

- Adecuación en la Forma de Respuesta: Permitir que los estudiantes demuestren lo aprendido a través de diversos medios (orales, prácticos, visuales, digitales o escritos), rompiendo la barrera de la lectoescritura si ésta no es el objetivo a evaluar.
- Ajuste en los Instrumentos: Los docentes, en conjunto con el equipo PIE, diseñarán instrumentos que consideren la graduación de la complejidad, permitiendo que todos los estudiantes participen del mismo objetivo de aprendizaje desde su nivel de logro.

##### **2. Diversificación de Instrumentos**

Para cumplir con el Decreto 67, el Plan de Desarrollo Profesional capacitará a los docentes en la creación y uso de:

- Rúbricas de Desempeño: Para evaluar procesos, no solo productos finales. Ideales para el área Técnico-Profesional (especialidades de Comercio y Servicios).
- Portafolios de Evidencias: Permiten al estudiante colecciónar sus mejores trabajos, fomentando la autoevaluación y la reflexión sobre su propio progreso.
- Evaluaciones Auténticas: Simulaciones de situaciones reales donde el alumno debe "hacer" algo con el conocimiento (ej: una venta simulada, una auditoría técnica o una presentación de proyecto).
- Evaluación entre Pares (Coevaluación): Fomenta la responsabilidad colectiva y el pensamiento crítico entre compañeros.

##### **3. Trabajo Colaborativo (Docente de Aula + PIE)**

El éxito de la diversificación radica en la co-docencia. El plan de desarrollo profesional destinará tiempos protegidos para:

- Codiseño de Evaluaciones: Donde el docente de asignatura aporta el rigor disciplinar y el profesional PIE aporta la estrategia de accesibilidad.
- Análisis de Resultados con Enfoque de Equidad: Revisar no solo quién aprobó, sino qué instrumentos permitieron que los alumnos con NEE demostraran mejores niveles de logro.



## Meta Técnica 2026

*"Al finalizar el año 2026, el 100% de los departamentos del Colegio Plus Ultra contará con al menos tres tipos distintos de instrumentos de evaluación (más allá de la prueba de selección múltiple) por cada unidad de aprendizaje, visibilizando adecuaciones curriculares según el Decreto 83."*

Esta profundización asegura que tu plan responda directamente, garantizando un sistema de evaluación justo, técnico y de alta calidad. Mineduc - Diversificación de la Enseñanza.

### Trabajo en proyectos institucionales y ABP

Para profundizar en el Desarrollo Profesional Docente 2026 del Colegio Plus Ultra, la implementación del Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) y los Proyectos Institucionales se presenta como la estrategia principal para resolver la fragmentación del conocimiento.

A continuación, se detalla la profundización técnica de este eje:

#### **EJE ESTRATÉGICO: Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) e Interdisciplinariedad**

##### **1. Justificación Pedagógica**

El análisis pedagógico identificó que el aprendizaje es memorístico y parcelado en ciertas asignaturas. El ABP permite transitar hacia un Aprendizaje Profundo, donde el estudiante no solo conoce, sino que aplica y crea soluciones a problemas reales, integrando los Sellos del PEI de manera orgánica en el currículum.

##### **2. Metodología de Implementación ABP 2026**

Para que el ABP no sea solo una actividad aislada, el Plan de Desarrollo Profesional capacitará a los docentes en:

- **Diseño de la Pregunta Desafiante:** Aprender a formular desafíos que vinculen el currículum nacional con el entorno del colegio (ej: "*¿Cómo podemos mejorar la formación ciudadana en nuestra comuna?*").
- **Articulación Interdisciplinaria:** Crear proyectos donde, por ejemplo, Matemática y la especialidad de Contabilidad colaboren en un proyecto de "Emprendimiento Sostenible". Esto resuelve la falta de cohesión observada.
- **Evaluación de Procesos:** Utilizar bitácoras de aprendizaje y rúbricas de desempeño para evaluar el progreso, no solo el producto final, alineándose con el Decreto 67.

##### **3. Proyectos Institucionales de Especialidad (Foco TP y Mercado Laboral)**

Respondiendo a la necesidad de involucrar a las especialidades con el medio (Punto 16), se profundizará en:

- **Proyectos de Alternancia:** La alternancia educativa es una estrategia pedagógica que combina la formación en el aula tradicional con períodos de aprendizaje práctico en otros entornos, como empresas, universidades o instituciones públicas, para vincular la teoría con la experiencia real, mejorar las competencias técnicas y socioemocionales, y preparar mejor a los estudiantes para el mundo laboral o la educación superior.



- **Ferias TP:** Instancias donde los docentes de especialidad guían proyectos de investigación técnica, utilizando herramientas digitales (Tics) para la presentación de evidencia pedagógica.

#### 4. Proyectos Institucionales transversales

- a. **Plan lector disciplinario:** El objetivo principal de un Plan Lector por Especialidad o Asignatura es transformar la lectura en una herramienta de aprendizaje activo, logrando que el estudiante no solo sepa leer, sino que sea capaz de comprender y utilizar el lenguaje específico de cada campo del saber.

Este plan tiene como foco:

**Desarrollar la Alfabetización Académica:** Cada materia tiene su propio "idioma". El objetivo es que el estudiante domine el vocabulario técnico y las estructuras textuales propias de la ciencia, la matemática o el arte (por ejemplo, saber que un "ensayo" en Ciencias no es lo mismo que un "ensayo" en Música).

**Profundizar el contenido curricular:** Utilizar la lectura como un vehículo para entender conceptos complejos que el libro de texto estándar a veces simplifica demasiado.

**Unificar criterios de evaluación:** Crear una cultura institucional donde todos los docentes, sin importar su área, sean corresponsables de la formación literaria y comunicativa del estudiante.

- b. **Plan de escritura:** El objetivo general de este eje es transformar la escritura en una competencia funcional y creativa, permitiendo que el estudiante utilice el lenguaje escrito para organizar su pensamiento, comunicar hallazgos científicos y expresar su postura crítica frente al mundo.

- Tipologías transversales:

En Ciencias: Informes de laboratorio con estructura narrativa.

En Sociales: Columnas de opinión sobre conflictos actuales.

En Matemáticas: Explicación escrita del proceso lógico para resolver un problema.

- El periódico o blog institucional: Espacios reales de publicación que motiven la excelencia en la redacción y ortografía.

- Escritura creativa: Desafíos de micro-relatos o poesía visual (caligramas) en los descansos.

- c. **Plan de expresión oral:** La voz como herramienta de liderazgo. El objetivo de este tercer eje es empoderar al estudiante a través de la palabra hablada, transformando la expresión oral de una simple respuesta en clase a una habilidad de comunicación asertiva, liderazgo y participación democrática.

Fomentar la seguridad y la argumentación lógica desde temprana edad.

- **Debates formativos e Institucionales:** Realizar torneos de debate sobre dilemas éticos de la tecnología o la historia.
- **El Rincón del orador:** Un espacio físico en el colegio donde, en momentos específicos, cualquier estudiante puede dar un discurso breve sobre un tema que le apasione.
- **Podcast escolar:** Crear series de audio donde entrevisten a miembros de la comunidad o expliquen conceptos complejos de forma sencilla

#### 5. Roles y Trabajo Colaborativo

El Plan de Desarrollo Profesional fomentará la Co-docencia estratégica:

- **Docentes de Plan Común + Docentes TP:** Trabajaran juntos para que el lenguaje, la ciencia y la historia tengan sentido dentro del perfil profesional del estudiante.



- **UTP, Equipo Psicosocial y PIE:** Participarán en el diseño de estrategias para asegurar que todos los alumnos (según Decreto 83) logren objetivos planificados, aprendiendo significativamente en los espacios educativos.

#### **Beneficios Esperados para el Colegio Plus Ultra**

1. **Aumento de la Motivación:** Al trabajar en proyectos vinculados a sus intereses y sellos institucionales, los estudiantes muestran un compromiso mayor.
2. **Desarrollo de Habilidades Siglo XXI:** Se potencian el pensamiento crítico, la colaboración, la comunicación y el uso ético de tecnologías digitales (vinculado al MBE).
3. **Cierre de Brechas:** El ABP permite evaluar diversas habilidades, favoreciendo a los alumnos que no rinden óptimamente en pruebas estandarizadas tradicionales.

#### **Metas Institucionales 2026**

---

*"Durante el año escolar 2026, cada nivel educativo desarrollará al menos un proyecto interdisciplinario semestral, el cual será presentado a la comunidad escolar, integrando explícitamente los sellos del PEI y el uso de herramientas tecnológicas."*

Esta profundización transforma las debilidades observadas en una oportunidad de innovación pedagógica situada, garantizando que el docente se convierta en un guía de experiencias de aprendizaje significativas. CPEIP - Estrategias de Innovación.



## **Reflexión pedagógica y muestra de prácticas pedagógicas exitosas**

Para profundizar en el plan de desarrollo profesional docente 2026 del colegio plus ultra, la Reflexión Pedagógica y la Muestra de Prácticas Exitosas se constituyen como el motor de cambio para superar el aislamiento profesional y el aprendizaje memorístico detectado en el diagnóstico.

A continuación, se detalla la profundización técnica de este eje, orientado a transformar la cultura escolar en una Comunidad de Aprendizaje Profesional (CAP).

### **EJE ESTRATÉGICO: Reflexión Situada y Socialización de Buenas Prácticas**

#### **1. Marco Conceptual: La Reflexión como Herramienta de Mejora (Ley 20.903)**

En coherencia con la Ley 20.903, la reflexión no es solo una reunión de análisis, sino un proceso sistemático donde el docente cuestiona su práctica a la luz de las evidencias de aprendizaje de sus estudiantes. En 2026, el Colegio Plus Ultra transita a la "reflexión pedagógica resolutiva".

#### **2. Implementación de Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP)**

- **Análisis de Evidencias:** Los equipos de nivel o departamento se reunirán para analizar trabajos de alumnos, resultados de evaluaciones y planificaciones. La pregunta guía será: *¿Por qué los alumnos no lograron este objetivo y qué cambio metodológico podemos hacer juntos?*
- **Protocolos de Retroalimentación entre Pares:** Implementar ciclos de "Puertas Abiertas", donde un docente observa la clase de otro (en un ambiente de confianza) para identificar estrategias efectivas de cierre de clase o uso de Tics, entregando retroalimentación basada en el Marco para la Buena Enseñanza.

#### **3. Muestra de Prácticas Pedagógicas Exitosas (Socialización del Saber)**

Para potenciar el talento interno y motivar al cuerpo docente, se establecerán las siguientes instancias:

- **"Feria de Innovación Docente" (Semestral):** Espacio donde cada departamento presenta una unidad o proyecto (ABP) que haya generado alto impacto en el aprendizaje. Se busca que el saber no se quede encerrado en un aula, sino que circule por todo el colegio.
- **Repositorio Digital de Buenas Prácticas:** Utilizando la plataforma institucional (**Webclass**), se creará una biblioteca de recursos, guías y rúbricas que han demostrado ser exitosas en el contexto del Colegio Plus Ultra, facilitando la inducción de docentes nuevos .
- **Cápsulas de Aprendizaje:** Grabación de momentos breves de clases exitosas (ej: un inicio motivador o un cierre metacognitivo) para ser analizados en los consejos técnicos como modelos de desempeño esperado.

---

#### ***Metas Institucionales 2026***

***"Al finalizar el año escolar 2026, el Colegio Plus Ultra habrá realizado cuatro jornadas institucionales de 'Intercambio de Prácticas Exitosas', logrando que el 100% de los docentes haya socializado al menos una estrategia pedagógica o evaluativa de alto impacto con sus pares."***



FUNDACIÓN EDUCACIONAL  
COLEGIO PLUS ULTRA  
GAMERO 1270, INDEPENDENCIA  
FONO: 22 7374811  
RBD: 8616 - 9

### **Impacto en el Dominio D del MBE**

Esta profundización responde directamente al Dominio D: Responsabilidades Profesionales, específicamente al compromiso con el aprendizaje profesional colaborativo y la contribución al proyecto educativo común. CPEIP - Orientaciones para el Trabajo Colaborativo.

Este enfoque asegura que el crecimiento del docente no dependa solo de capacitaciones externas, sino de la riqueza pedagógica que ya existe dentro del Colegio Plus Ultra, fortaleciendo la autoestima profesional y la cohesión del equipo.

En este sentido, se desarrollará una jornada de carácter nacional y simultáneo, que invita a las comunidades educativas a detenerse y reflexionar de manera colectiva sobre los desafíos, aprendizajes y necesidades formativas del quehacer docente. Su principal propósito es fortalecer el trabajo colaborativo entre pares, resignificar los resultados de la evaluación docente como herramienta formativa y actualizar los Planes Locales de Formación en cada establecimiento el día 14 de agosto de 2026.



### Carrera Docente

La Carrera Docente (formalmente conocida como el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, regulado por la Ley 20.903) es el marco legal y profesional que define el camino de progresión de un profesor en Chile. Es un sistema obligatorio para los docentes que se desempeñan en establecimientos que reciben financiamiento del Estado (municipales, Servicios Locales de Educación y particulares subvencionados). Se basa en la evaluación periódica del desempeño para ubicar a los docentes en distintos tramos:

1. **Tramos Obligatorios:** Inicial, Temprano y Avanzado.
2. **Tramos Voluntarios:** Experto I y Experto II (para quienes buscan la excelencia superior).

Para ascender, los profesores pasan por procesos de evaluación como el **Portafolio** y la **Prueba de Conocimientos Específicos**.

¿Cuál es su Objetivo?

El objetivo central es mejorar la calidad de la educación a través del fortalecimiento de la profesión docente. Esto se desglosa en cuatro propósitos clave:

1. Reconocimiento y Valorización: Dignificar la labor del profesor mediante una estructura salarial más justa. A medida que un docente asciende de tramo, su remuneración aumenta significativamente.
2. Formación Continua y Acompañamiento: No se trata solo de evaluar, sino de apoyar. El sistema busca que el docente esté en constante aprendizaje. Por ejemplo, los profesores principiantes tienen derecho a un proceso de Inducción (acompañamiento por un mentor).
3. Fomento del Trabajo Colaborativo: Uno de los objetivos más importantes es pasar del profesor solo en su sala al trabajo en equipo. La ley incentiva que los docentes compartan buenas prácticas, como los proyectos transversales que mencionamos antes (Plan Lector, Debates, etc.).
4. Atracción de Talentos: Al ofrecer una carrera con horizontes claros y mejores salarios, el objetivo es motivar a que jóvenes talentosos elijan estudiar pedagogía y que los buenos profesores permanezcan en el aula.

Para el año 2026, la implementación de la Carrera Docente en el Colegio Plus Ultra representa una fase de consolidación técnica y pedagógica. Siendo un año donde el sistema ya ha integrado a la mayoría de los establecimientos y particulares subvencionados en Chile, el enfoque se desplaza desde el ingreso administrativo hacia el impacto en la calidad de aula.



## PROGRAMACIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DOCENTE 2026

ETAPA	RESPONSABLE	DICIEMBRE 2025	ENERO 2026	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Diseño del desarrollo profesional	UTP	X	X	X									
Diagnosticar necesidades		X		X	X	X							
Implementación de actividades	UTP			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Presentación de Plan de desarrollo Docente a la comunidad escolar	UTP			X	x								
Implementación de estrategias del Plan de Desarrollo Docente	UTP			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Monitoreo de acciones del Plan de Desarrollo Docente a través de acompañamientos, entrevistas, retroalimentaciones, análisis de datos.	UTP			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Análisis Institucionales para la toma de decisiones pedagógicas	UTP			X			X						X
Capacitaciones pertinentes a las actividades para el desarrollo profesional docente, en el área tecnológico, EMTP, socioemocional, diversificación en la evaluación	UTP			X			X		X			X	X
Aplicación de evaluaciones estandarizadas internas y externas	UTP				X			X				X	X
Proyectos Institucionales: ABP/ Trabajos interdisciplinarios				X		X	X			X			



## BIBLIOGRAFÍA

- **Biblioteca Nacional, ley 20.903, publicada el 1-04-2016**
- **Orientaciones para la implementación Decreto 67/2018 de Evaluación, Calificación y promoción escolar, WWW. CURRICULUMNACIONAL.CL-Ministerio de Educación.**
- **Orientaciones sobre plan local de Formación Docente para el Desarrollo Profesional en la Escuela, Ministerio de Educación.**
- **Actualización Estándares Indicativos De Desempeño Para Los Establecimientos Educacionales y sus Sostenedores, UNIDAD DE CURRÍCULUM Y EVALUACIÓN MINISTERIO DE EDUCACIÓN 2020**
- **<https://www.liderazgoescolar.mineduc.cl/sistema-desarrollo-profesional-docente/>**
- **Diseño de un plan de desarrollo profesional continuo - dimensión: desarrollando las capacidades profesionales, Ministerio de Educación. <https://liderazgoescolar.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/55/2016/11/Dise%C3%B1o-de-un-Plan-de-Desarrollo-Profesional.pdf>**
- **[www.cpeip.cl](http://www.cpeip.cl) / Desarrollo Docente**
- **Trabajo Colaborativo y Desarrollo Profesional Docente en la Escuela <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/2266/mono-994.pdf>**
- **Hué García, C. (2008). Bienestar docente y pensamiento emocional. Madrid: Praxis.**
- **Soledad Rappoport Redondo (2018). El docente, los profesionales de apoyo y las prácticas de enseñanza: Aspectos clave en la configuración de aulas inclusivas. Perspectiva Educacional, 57(3), 3-27.**