

PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE



**Instituto Superior de
Comercio Talca**



2025



ÍNDICE

I.	Introducción	3
II.	Información de la Institución	4
III.	Presentación del Plan Local de Desarrollo Profesional Docente	5
IV.	Elaboración del Plan Local	6
	1. Diagnóstico Institucional	6
	A. Resultados DIA 2024	6
	B. Resultados SIMCE 2024	7
	C. Resultados nacionales Evaluación Docente 2023	8
	D. Principales conclusiones.	9
	2. Objetivos estratégicos, metas y estrategias	9
	3. Indicadores de logro.	10
	4. Acciones	11
	5. Distribución de horas no lectivas	12
	6. Carta Gantt de las acciones	13
	7. Estrategias de evaluación del Plan Local	13



I. INTRODUCCIÓN

La ley 20.903 crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y sirve como instrumento de gestión destinado a identificar y priorizar las necesidades de fortalecimiento de las competencias del profesorado. En ella, se establecen transformaciones que deben suceder dentro de los establecimientos educacionales para dar solución e intervenir en materias propias del desarrollo profesional docente, las necesidades de apoyo a su desempeño y su valoración. Dentro de los cambios que establece, está el incremento del tiempo no lectivo para proveer los espacios necesarios para hacer estas transformaciones.

Para lograr promover el crecimiento, la actualización y la mejora continua de nuestras/os docentes en relación directa con la mejora de los resultados en los aprendizajes académicos y socioemocionales de nuestros/as estudiantes formulamos el Plan Local de Desarrollo Profesional Docente, en adelante Plan local, considerando los siguientes aspectos:

- **Visión, misión y sellos institucionales.** Se busca relevar periódicamente la conexión entre aprendizaje escolar y el mejoramiento de las capacidades de los/as docentes para alcanzar dichos aprendizajes.
- **Trabajo colaborativo:** Forma de trabajo en equipo que promueve la reflexión, el debate y la unificación de criterios pedagógicos entre los/as docentes para favorecer la mejora de la enseñanza y el aprendizaje de los/as estudiantes.
- **Retroalimentación formativa:** Comunicación que se da a los/as docentes sobre su proceso de enseñanza como así también la que se comparten entre pares permitiendo mejorar el desempeño docente y el el aprendizaje de los/as estudiantes.
- **Reflexión pedagógica:** Estrategia que permite analizar, compartir, y mejorar las prácticas pedagógicas a través de las metacompetencias que integran recursos personales como los cognitivos, metacognitivos y emocionales de los/as docentes con el objetivo de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El Plan local se orienta al fortalecimiento de los aprendizajes de los/as estudiantes, priorizados en la visión, misión y sellos formativos de nuestra institución educativa, a través de la mejora continua del desempeño de sus docentes en lo que se refiere a la organización de sus clases, al ambiente propicio para el aprendizaje, la interacción con los/as estudiantes, el uso del error como herramienta de aprendizaje, la evaluación de los resultados del aprendizaje y su análisis para promover la retroalimentación oportuna y efectiva en los/as estudiantes y el trabajo colaborativo entre pares ya sea desde el desarrollo de estrategias de articulación para la integración de Objetivos de Aprendizaje intra o inter disciplinar, como así también desde el acompañamiento y reflexión pedagógica.

Como estos desempeños del docente son evaluados a través de los instrumentos que están a la base de la Carrera Docente, llevar a cabo el Plan local debe ser una oportunidad para mejorar el desempeño en aspectos que son críticos para el aprendizaje escolar en nuestra institución educativa y promover a la vez que los profesores avancen en su proceso de evaluación en la Carrera Docente.



II. IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

NOMBRE:	Instituto Superior de Comercio de Talca "Enrique Maldonado Sepúlveda"
DEPENDENCIA:	Municipal
COMUNA:	Talca
RBD:	2938
RECONOCIMIENTO OFICIAL:	Resolución 1914/1981
FECHA DE CREACIÓN:	8 de mayo de 1908
DIRECTORA:	María Consuelo Pérez Sepúlveda
DIRECCIÓN:	1 Poniente 1447
TELÉFONO:	71 2 233793
NIVELES QUE ATIENDE:	Primero a Tercero Medio- Enseñanza Científico Humanista Tercero y Cuarto Medio- Enseñanza Técnico Profesional
NIVEL SOCIOECONOMICO:	Medio-bajo.
Visión	Ser una institución educativa destacada en la formación técnico-profesional en las áreas de administración y contabilidad, así como en las formación científico-humanista, reconocida por su trayectoria académica. Nos comprometemos a acompañar a nuestros/as estudiantes en su desarrollo académico, laboral y personal, promoviendo la ética profesional, el respeto hacia sí mismos, los demás y hacia el medio ambiente. Nuestro objetivo es formar estudiantes capaces de integrarse al desarrollo comercial y social de la región y el país.
Misión	El Instituto Superior de Comercio E.M.S., es una institución educativa de formación técnico profesional en el área de administración, contabilidad y de formación científico- humanista que desarrolla en sus estudiantes competencias técnicas y genéricas que garanticen su trayectoria laboral y/o continuidad de estudios de manera exitosa, promoviendo la creación de una sociedad más justa y equitativa desarrollándose en un entorno más sustentable y respetuoso del medio ambiente.
Sellos	<ul style="list-style-type: none"> • Educar a ciudadanos/as a través del desarrollo del pensamiento crítico respecto de los fenómenos sociales y contextos socioculturales. • Formar personas respetuosas de sí mismas, de los demás y del medio ambiente, capaces de convivir con dignidad y armonía. • Aprender a ejercer la ciudadanía desde la perseverancia frente a los desafíos personales, académicos y laborales.



III. PRESENTACIÓN DEL PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

La ley 20.903 introduce el artículo 18 B, instruyendo que “la formación local para el desarrollo profesional, tiene por objeto fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica. Es un proceso a través del cual los docentes, en equipo e individualmente, realizan la preparación del trabajo en el aula, la reflexión sistemática sobre la propia práctica de enseñanza-aprendizaje en el aula, y la evaluación y retroalimentación para la mejora de esa práctica. Lo anterior, considerando las características de los estudiantes a su cargo y sus resultados educativos”

Por otra parte, el estándar 11: Aprendizaje profesional continuo, del Dominio D de los Estándares de la profesión Docente: Marco para la buena enseñanza indica que los/as docentes comprenden que un componente clave de sus responsabilidades profesionales es el compromiso con el mejoramiento continuo de su docencia que lleve a sus estudiantes a obtener aprendizajes de calidad por medio de la reflexión sistemática, tanto individual como colectivamente, sobre su práctica desde un enfoque inclusivo. Y a su vez en la dimensión: Desarrollando las capacidades profesionales del Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE) se establece que los equipos directivos identifican las necesidades de fortalecimiento de las competencias de sus docentes y asistentes de la educación y generan diferentes modalidades de desarrollo profesional para abordarlas, motivando su aprendizaje y formación continua como así también los incentivan a revisar y analizar sistemáticamente sus prácticas y estrategias de enseñanza desde diferentes perspectivas ayudándolos a probar e implementar nuevas estrategias para alcanzar mayores logros de aprendizajes en sus estudiantes.

Para dar cumplimiento a lo descrito en los cuerpos normativos anteriormente expuestos en el Instituto Superior de Comercio, se han organizado espacios de colaboración entre profesionales para la retroalimentación de las prácticas pedagógicas y fomentar el desarrollo profesional docente, sobre la base de la interacción con los pares, el diálogo y reflexión sobre sus experiencias pedagógicas y curriculares, intercambiar estrategias pedagógicas y el análisis de datos (por ejemplo resultados SIMCE, DIA, PAES, Evaluación Docente, informes de asistencias, sistematización de resultado de encuestas, entre otros) con la finalidad de asegurar el desarrollo educativo de los/as estudiantes mediante la generación de nuevo conocimiento que les permita reconceptualizar su práctica profesional.

En estos espacios de colaboración nos enfocaremos para que el Plan Local de Desarrollo Profesional Docente impulse la mejora continua de los/as docentes como profesionales de la educación, fortaleciendo sus competencias, su compromiso con la enseñanza de calidad, su capacidad para adaptarse a un entorno educativo en constante evolución y tengan la oportunidad de crecer profesionalmente con y a través de sus pares logrando profesionales capacitados y comprometidos con la educación integral de sus estudiantes y la mejora continua de sus aprendizajes.



IV. ELABORACIÓN DEL PLAN LOCAL

1. Diagnóstico Institucional

A. RESULTADOS EVALUACIÓN DIA ETAPA CIERRE 2024

Luego de analizar los principales resultados de los/as estudiantes, hemos identificado los siguientes nudos críticos:

HABILIDAD EVALUADA EN LECTURA	PORCENTAJE DE RESPUESTAS FAVORABLES	
	1° MEDIO	2° MEDIO
LOCALIZAR	56%	42%
INTERPRETAR Y RELACIONAR	42%	34%
REFLEXIONAR	37%	32%

HABILIDAD EVALUADA EN MATEMÁTICA	PORCENTAJE DE RESPUESTAS FAVORABLES	
	1° MEDIO	2° MEDIO
RESOLVER	36%	32%
MODELAR	33%	27%
REPRESENTAR	30%	28%
ARGUMENTAR Y COMUNICAR	---	19%

Si bien es cierto, todas las habilidades están descendidas, la habilidad de Reflexionar en Lectura es la más descendida para ambos niveles como así también la habilidad de Representar en Matemática; también la habilidad de Argumentar y Comunicar en el nivel segundo medio.

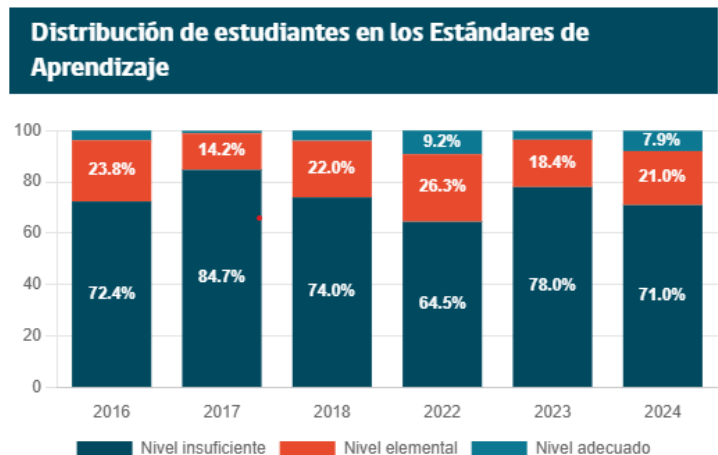
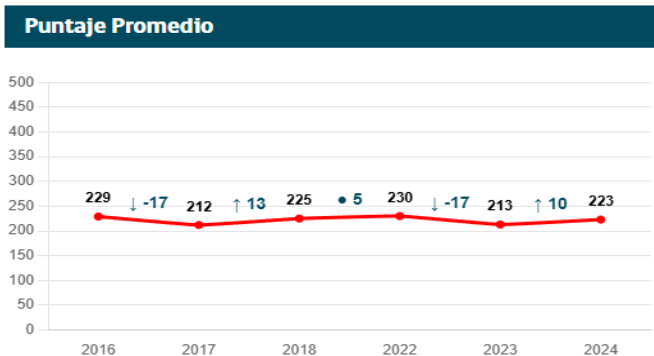
HABILIDAD SOCIOEMOCIONAL EVALUADA	PORCENTAJE DE RESPUESTAS FAVORABLES		
	1° MEDIO	2° MEDIO	3° MEDIO
PERSONAL			
Desarrollo de las y los estudiantes	65,21%	76,85%	63,75%
Gestión del establecimiento	52,62%	50,00%	47,50%
COMUNITARIO			
Desarrollo de las y los estudiantes	74,71%	72,22%	90,00%
Gestión del establecimiento	64,53%	72,22%	63,75%
CIUDADANO			
Desarrollo de las y los estudiantes	68,46%	52,78%	78,75%
Gestión del establecimiento	68,46%	69,44%	72,50%

Los resultados más descendidos de los/as estudiantes en relación al nivel de desarrollo de habilidades socioemocionales está relacionado con la dimensión personal en todos los niveles de enseñanza.

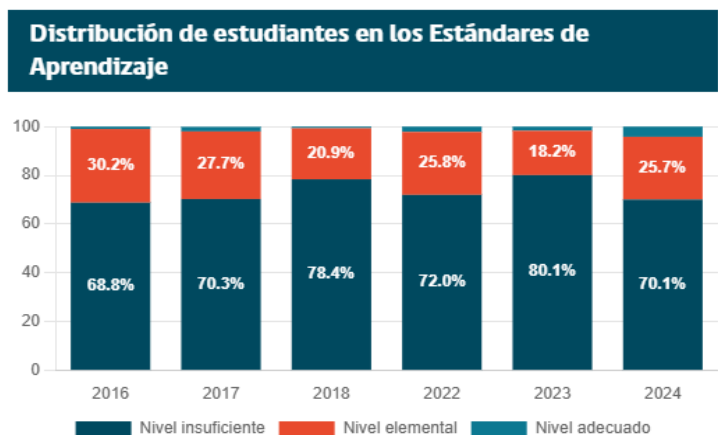
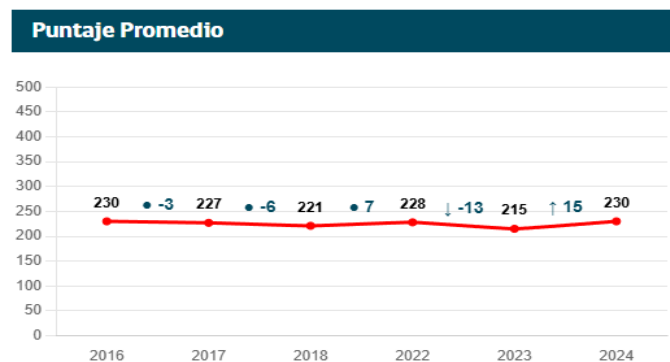
B. RESULTADOS SIMCE 2024



Lenguaje y Comunicación: Lectura



Matemática



A pesar de que hay movilidad en el nivel de aprendizaje de los/as estudiantes hay un porcentaje considerable de estudiantes en el nivel insuficiente tanto en Lectura como en Matemática.

C. RESULTADOS NACIONALES EVALUACIÓN DOCENTES 2023



Gráfico 44 Nivel de Logro en los Indicadores Evaluados en Portafolio PC, EB, EM, EENEET y EA 2023

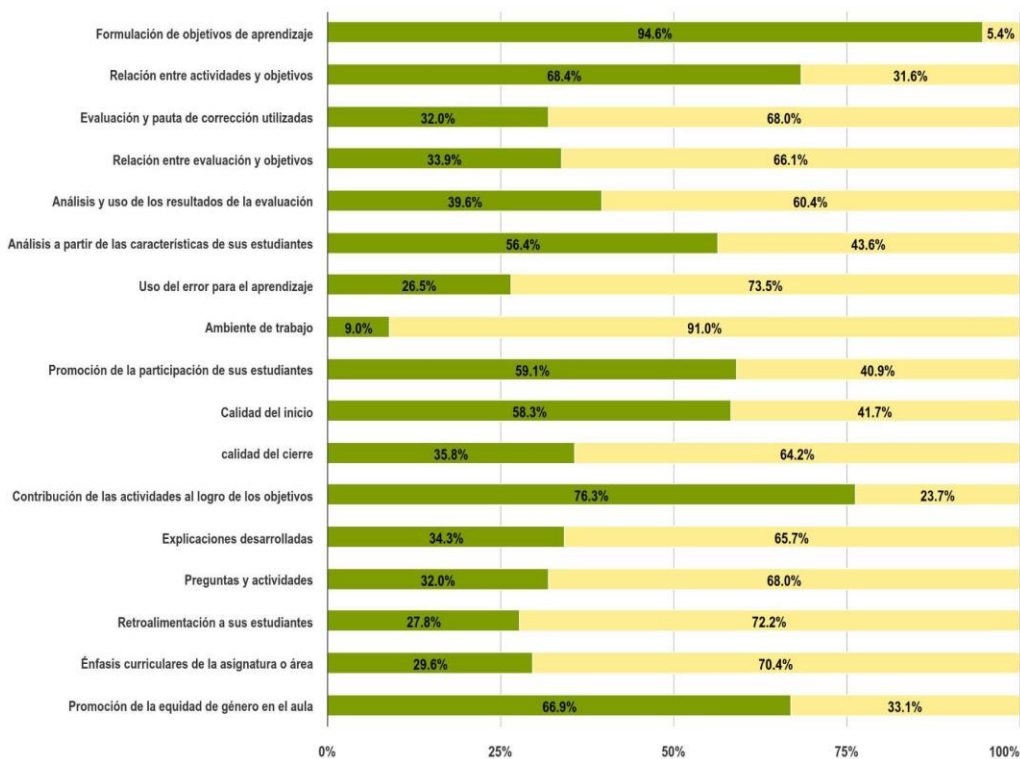
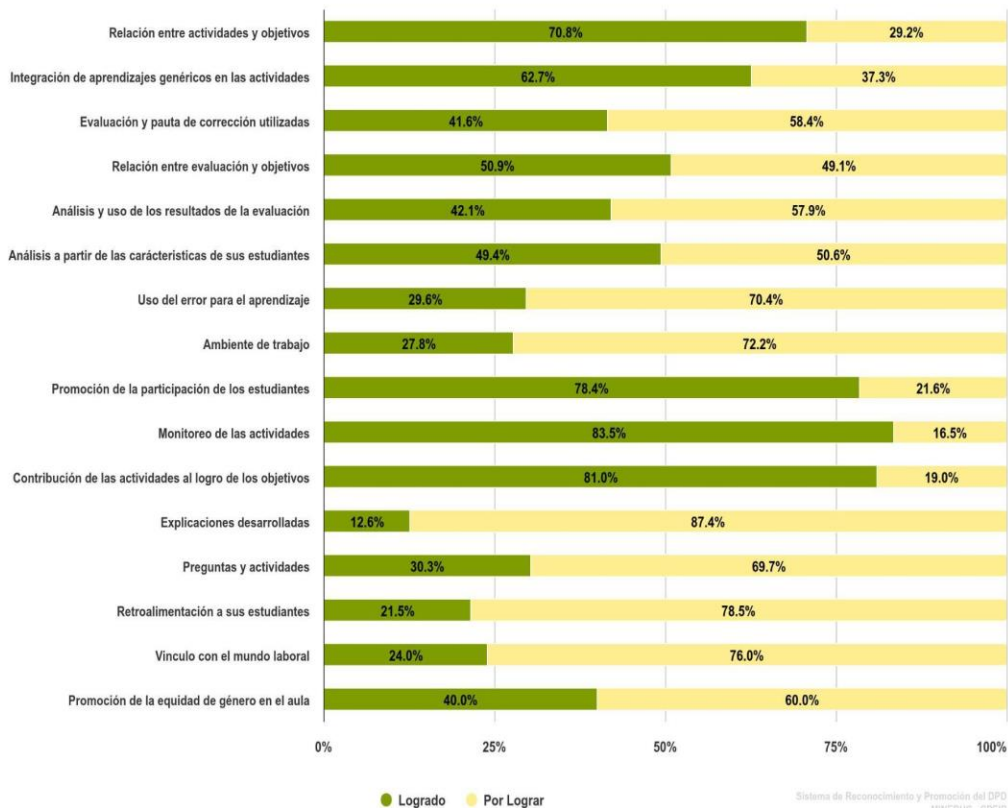


Gráfico 46 Nivel de Logro en los Indicadores Evaluados en Portafolio EMT 2023



D.



Los docentes a nivel nacional obtienen los más bajos resultados del portafolio en las siguientes dimensiones:

- Ambiente de trabajo propicio para el aprendizaje
- Uso del error para el aprendizaje
- Retroalimentación a estudiantes para mejorar desempeños
- Explicaciones desarrolladas para desarrollar las actividades de aprendizaje.

De lo anterior se desprende la necesidad de promover el trabajo colaborativo y la reflexión pedagógica entre los/as docentes en torno al ambiente de trabajo propicio para la enseñanza, la retroalimentación, el uso del error y las explicaciones desarrolladas en el aula para mejorar el aprendizaje de los/as estudiantes en las habilidades descendidas ya mencionadas.

2. Objetivos estratégicos, metas y estrategias

DIMENSIÓN	OBJETIVO	META (año 3 PME)	ESTRATEGIA
LIDERAZGO	Implementar un sistema de trabajo colaborativo entre los/as docentes para abordar los aprendizajes de los/as estudiantes priorizados en el diagnóstico institucional.	El 90% de los/as docentes participan sistemáticamente en las actividades definidas para el trabajo colaborativo con pares para el mejoramiento de las capacidades docentes y los aprendizajes de los/as estudiantes.	Asegurar que los/as docentes en su tiempo de reunión por departamento y de manera regular, trabajen colaborativamente para mejorar su desempeño profesional en aspectos determinantes para el aprendizaje de sus estudiantes.
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Incrementar la proporción de docentes que mejora su desempeño profesional en la forma de retroalimentar el trabajo y aprendizaje de sus estudiantes durante el desarrollo de las clases.	El 70% de los docentes que participan en la evaluación docente evidencian mejoras en la forma de retroalimentar el trabajo y aprendizaje de sus estudiantes durante el desarrollo de las clases.	Acompañar y retroalimentar a los/as docentes por medio de visitas al aula por parte de directivos y pares, usando una pauta de observación y llevando a cabo las reuniones de retroalimentación respectivas que permitan evidenciar las mejoras en la forma de retroalimentar el trabajo y aprendizaje de sus estudiantes durante el desarrollo de las clases.
CONVIVENCIA	Mejorar las capacidades de los/as docentes para generar espacios de convivencia en el aula que favorezcan el clima adecuado para el aprendizaje	El 60% de los/as docentes implementa estrategias de contención socioemocionales en el aula que favorecen la buena convivencia entre estudiantes y docentes.	Capacitar a los/as docentes a través del juego, en estrategias de contención socioemocional que puedan aplicar en el aula para favorecer la buena convivencia entre estudiantes y docentes.

3. Indicadores de logro.



DIMENSIÓN	ESTRATEGIA	INDICADOR DE LOGRO
LIDERAZGO	Asegurar que los/as docentes en su tiempo de reunión por departamento y de manera regular, trabajen colaborativamente para mejorar su desempeño profesional en aspectos determinantes para el aprendizaje de sus estudiantes.	<p>% de departamentos disciplinares que se organizan como Comunidades de Aprendizaje.</p> <p>% de docentes que perciben mejoras en su desarrollo profesional por ser parte de una Comunidad de Aprendizaje.</p>
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Acompañar y retroalimentar a los/as docentes por medio de visitas al aula por parte de directivos y pares, usando una pauta de observación y llevando a cabo las reuniones de retroalimentación respectivas que permitan evidenciar las mejoras en la forma de retroalimentar el trabajo y aprendizaje de sus estudiantes durante el desarrollo de las clases.	<p>% de docentes acompañados a través de la estrategia de Estudio de Clase.</p> <p>% de estudiantes que retroalimentan su desempeño a través de la información que les proveen los/as docentes.</p>
CONVIVENCIA	Capacitar a los/as docentes a través del juego, en estrategias de contención socioemocional que puedan aplicar en el aula para favorecer la buena convivencia entre estudiantes y docentes.	<p>% de docentes que participan en espacios de capacitación a través del juego.</p> <p>% de estudiantes y docentes que perciben mejoras en la convivencia en aula después de la aplicación de las estrategias de contención socioemocional.</p>



4. Acciones.

DIMENSIÓN LIDERAZGO	
Nombre de la acción	COMUNIDADES DE APRENDIZAJE
Descripción de la acción (breve)	Los/as docentes reunidos por departamentos según su disciplina, comparten y cuestionan críticamente su práctica, de manera continua, reflexiva y colaborativa con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los/as estudiantes y sus capacidades profesionales.
Fechas de ejecución	Marzo a Diciembre
Responsables	Equipo de gestión-Representantes de docentes-Docentes.
Medios de verificación	Actas de reuniones de los departamentos. Percepción del nivel de desarrollo de la CAP de sus integrantes.



DIMENSIÓN PEDAGÓGICA	
Nombre de la acción	ESTUDIO DE CLASE
Descripción de la acción (breve)	Los/as docentes reunidos por departamentos según su disciplina y por nivel de enseñanza planifican, ejecutan, observan y retroalimentan y rediseñan la ejecución de sus clases con el fin de lograr los objetivos de mejora propuestos.
Fechas de ejecución	Abril, Mayo, Agosto, Septiembre, Octubre
Responsables	UTP (Jefa-Curriculista-Evaluador) - Representantes de docentes - Docentes
Medios de verificación	Pautas de acompañamiento a docentes en Estudio de clase. Actas de retroalimentación con los objetivos de mejora propuestos.

DIMENSIÓN CONVIVENCIA	
Nombre de la acción	CAPACITACIONES A TRAVÉS DEL JUEGO
Descripción de la acción (breve)	Los/as docentes son capacitados a través de la estrategia del juego para ser parte activa como participantes de capacitaciones de contención socioemocional que serán replicadas con los/as estudiantes en sala con el objetivo de mejorar la convivencia en el aula y con los/as docentes.
Fechas de ejecución	Marzo- Abril; Julio-Agosto.
Responsables	UTP (Jefa-Curriculista-Evaluador) - Equipo Convivencia Escolar - Docentes
Medios de verificación	Certificados de participación en la Capacitación a través del juego. Percepción de docentes y estudiantes en relación a la mejora en la convivencia en el aula y con los/as docentes.

5. Distribución de las horas no lectivas.

Dentro del 50% de las horas no lectivas destinadas a las Otras actividades se desarrollarán las siguientes actividades:

- Comunidades de Aprendizaje: Las sesiones se desarrollarán los segundos y terceros miércoles de cada mes en el espacio de Reunión de Departamento, en los lugares asignados por la dirección del establecimiento y con una duración de una hora cronológica aproximadamente.
- Estudio de clase: Se llevarán a cabo según la disponibilidad de horas no lectivas del docente que atenderá a la solicitud de acompañar cuya logística será abordada en Reuniones de departamento. A su vez el equipo técnico pedagógico retroalimentará al docente que sea acompañado, en espacios consignados como hora no lectiva, según lo indique el horario del docente.



- Capacitaciones por medio del juego: Se realizarán los días miércoles en la tercera semana de los meses de Marzo y Agosto en el espacio de Consejo de Profesores con una duración de una hora y media cronológica aproximadamente.

6. Carta Gantt.

Acción	Responsables	M A R	AB R	M A Y	JU N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V
Comunidades de aprendizaje	-Equipo de gestión -Representantes de docentes -Docentes	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Estudios de clase	-UTP(Jefa-Curriculista-Evaluador) -Representantes de docentes -Docentes		X	X			X	X	X	
Capacitaciones a través del juego	-UTP(Jefa-Curriculista-Evaluador) -Equipo Convivencia Escolar - Docentes		X	X		X	X			

7. Estrategia de Evaluación del Plan Local.

La evaluación del Plan Local es un proceso que tiene por objeto determinar en qué medida se han logrado los objetivos previamente establecidos como ámbitos de mejora continua, que supone un juicio de valor sobre la programación establecida, y que se emite al contrastar esa información con dichos objetivos.

Para llevar a cabo este importante proceso se tienen las siguientes instancias de evaluación y verificación de cumplimiento:

- Reuniones de análisis de resultados y evaluación del Plan Local: Jornadas que se desarrollarán al inicio y finalización de cada semestre por el equipo que lidera el diseño del Plan Local anual.
- Encuestas de percepción aplicadas tanto a docentes como a estudiantes:



En los meses de junio y diciembre a los docentes para analizar su percepción con respecto al desarrollo de las Comunidades de Aprendizaje.

En los meses de mayo y agosto, a los estudiantes y docentes, después de cada jornada de capacitación y aplicación de contención, para analizar la percepción de docentes y estudiantes con respecto a la mejora en la convivencia en el aula y entre docentes y estudiantes.

En los meses de junio y noviembre, a los estudiantes, para analizar su percepción en cuanto a la información que les proveen los/as docentes para retroalimentar sus contenidos y aprendizajes.

- Análisis de los resultados de las pautas de acompañamiento al docente en aula: Al finalizar cada semestre se levantará un informe estadístico en relación los docentes que mejoran la forma de retroalimentar el trabajo y aprendizaje de sus estudiantes durante el desarrollo de las clases.