



COLEGIO SAN FRANCISCO JAVIER
COQUIMBO

**PLAN LOCAL DE FORMACIÓN DOCENTE
2023-2026**

I. FUNDAMENTACIÓN

La Ley N° 20.903 establece un sistema de desarrollo profesional docente. Las instituciones educativas que reciben subvenciones del gobierno deben diseñar e implementar programas locales de formación para el desarrollo profesional de docentes.

El Plan Local de Formación para el desarrollo profesional (en adelante, Plan Local) es el instrumento por medio del cual la escuela se organiza y define acciones para el mejoramiento continuo de sus docentes, promoviendo el trabajo colaborativo entre estos y la retroalimentación de sus prácticas pedagógicas. Comprende procesos en los cuales los docentes, en equipo e individualmente: preparan el trabajo en el aula, reflexionan sobre sus prácticas de enseñanza-aprendizaje, y se evalúan y retroalimentan para mejorar esas prácticas.

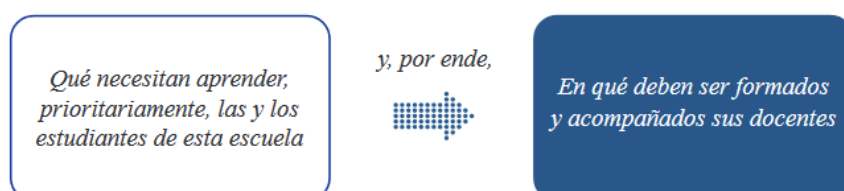
Las acciones consignadas en el Plan Local se despliegan en la escuela, movilizando recursos de ésta, con el fin de fortalecer aprendizajes de las y los estudiantes priorizados por la comunidad educativa.

¿Por qué el énfasis en lo “local”?

Lo “local” se refiere al espacio inmediato en donde las personas se desenvuelven, realizan sus actividades cotidianas y resuelven problemas que surgen en ellas.

En el caso de los docentes, este espacio se circunscribe a la escuela y, por tanto, al hablar de “formación local” se hace referencia a las actividades formativas diseñadas para profesoras y profesores, llevadas a cabo en el establecimiento, de acuerdo con definiciones establecidas en el Plan.

El Plan Local, entonces, se sitúa en el espacio en que profesoras y profesores, a diario, interactúan con estudiantes y despliegan conocimientos y habilidades con el propósito que aprendan. Desde aquí se instala: ¹



De acuerdo a esta premisa, y considerando las características de los estudiantes de nuestro COLEGIO SAN FRANCISCO JAVIER DE COQUIMBO, es que nuestro Plan Local de Formación Docente (en adelante, PLFD) está orientado a la práctica permanente de procedimientos asociados a la actualización de saberes pertinentes a la realidad de cada curso.

¹ Orientaciones Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente, MINEDUC



El esquema que se presenta al inicio de esta página representa los énfasis del PLFD. De acuerdo con ello, nuestro COLEGIO SAN FRANCISCO JAVIER DE COQUIMBO ha orientado acciones incluidas en sus Proyectos de Mejoramiento Educativo. Estas acciones pueden concentrarse en el siguiente cuadro resumen, que da cuenta de las acciones desde el año 2017 al 2022:

AÑO	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	OBJETIVO	ESTRATEGIA
2017	Gestión Pedagógica	*Gestión Curricular *Enseñanza y aprendizaje en el aula *Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Diseñar e implementar un sistema de monitoreo, evaluación y fortalecimiento sistemático de las prácticas pedagógicas en el establecimiento	Diseñar e implementar nuevas estrategias en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, fomentando la adquisición de nuevos recursos didácticos y tecnológicos y la capacitación del Personal de Aula.
2017	Liderazgo	* Liderazgo del sostenedor * Planificación y gestión de resultados	Procurar un cuerpo docente con un perfil curricular actualizado, con las competencias conductuales y funcionales para desarrollar un proceso de enseñanza	Mejorar el Proyecto de Integración Escolar mediante el alza de resultados en un 75% de los resultados académicos de los estudiantes con NEE

			aprendizaje eficiente y orientado al logro de los objetivos institucionales descritos en el PEI	
2018	Gestión Pedagógica	*Gestión Curricular *Enseñanza y aprendizaje en el aula *Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Diseñar e implementar un sistema de monitoreo, evaluación y fortalecimiento sistemático de las practicas pedagógicas en el establecimiento.	Medir el avance en los aprendizajes durante el primer y segundo semestre de los alumnos mediante la concreción del curriculum para mejorar los procesos educativos de ellos.
2018	Liderazgo	* Liderazgo del sostenedor * Planificación y gestión de resultados	Procurar un cuerpo docente con un perfil curricular actualizado, con las competencias conductuales y funcionales para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje eficiente y orientado al logro de los objetivos institucionales descritos en el PEI	Potenciar las competencias de los diversos estamentos dentro del establecimiento orientado a la coordinación entre directivos, profesores, y seguridad para la comunidad educativa.
2019	Gestión Pedagógica	*Gestión Curricular	Acordar lineamientos técnicos pedagógicos para la implementación de las bases curriculares y los planes y programas utilizando como recurso el apoyo al	Instaurar el consejo de enseñanza en el establecimiento para así definir estándares de eficiencia interna, identificar herramientas y metodologías que permitan

			docente mediante la observación de clases.	sistematizar practicas
2019	Gestión Pedagógica	*Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Identificar tempranamente a los estudiantes que presenten riesgo académico derivados o no de una NEE.	Sistematizar una ficha de estudiantes que reúna toda la información del proceso de clasificación temprana.
2019	Convivencia Escolar	* Formación *Convivencia escolar * Participación y vida democrática	El establecimiento genera una planificación anual por medio del equipo de convivencia que intenciona tanto la recolección de información para adherencia al PEI como el monitoreo de las conductas pro sociales de los estudiantes, estableciendo competencias y formación a los docentes para la intervención ante conflictos de convivencia.	Instaurar rituales y hábitos pro sociales como estrategia de prevención de conflictos de convivencia
2020	Gestión Pedagógica	*Gestión Curricular *Enseñanza y aprendizaje en el aula *Apoyo al desarrollo de los estudiantes	Desarrollar habilidades y actitudes en función de los niveles de concreción del curriculum que permita la adquisición de conocimiento utilitario para	Gestión pedagógica y de formación integral activar políticas, procedimientos y practicas con el objeto de asegurar la concreción curricular, implementando nuevas y llamativas

			lograr mejorar los resultados de los estudiantes de la comunidad educativa San Francisco Javier	estrategias educativas diversificadas a través de: desarrollar estrategias de enseñanza por trabajo colaborativo. Evaluación educativa que responda a las distintas habilidades de los estudiantes. monitorear resultados de los estudiantes. seguimiento y evaluación de la gestión docente
2020	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> * Liderazgo del sostenedor * Liderazgo del director * Planificación y gestión de resultados 	Estandarizar metodologías, programas de educación, instancias de capacitación específicas, por medio de una política de capacitación institucional con enfoque sistemático para la generación de prácticas pedagógicas en el marco de las exigencias estándar de la carrera docente.	Participación en capacitaciones. Monitoreo de resultados. Actualización de resultados. Gestión eficiente de la información.
2020	Gestión de Recursos	*Gestión del personal	Desarrollar políticas y procedimientos del	Crear actividades con materiales que resulten llamativos

		<p>* Gestión de los resultados financieros</p> <p>* Gestión de los recursos educativos</p>	<p>establecimiento que aseguren la organización del grupo humano idóneo actualizando de manera eficiente los recursos humanos y materiales promoviendo el aprendizaje integral de todos los estudiantes</p>	<p>para los estudiantes. Potenciar las capacidades y aptitudes del grupo humano en cuanto a la gestión de recursos. Los materiales potencian y fortalecen los aprendizajes de los alumnos. Capacitar al personal en nuevas metodologías y estrategias tecnológicas.</p>
2021	Gestión Pedagógica	<p>*Gestión Curricular</p> <p>*Enseñanza y aprendizaje en el aula</p> <p>*Apoyo al desarrollo de los estudiantes</p>	<p>Potenciar el uso de estrategias basadas en la información recopilada en cada curso (académica-socioemocional) para mejorar el bienestar transversal necesario para el seguimiento y logro de los aprendizajes.</p>	<p>Implementar nuevas y llamativas estrategias educativas diversificadas para toda la población estudiantil considerando los resultados académicos y socioemocionales.</p>
2021	Liderazgo	<p>*Liderazgo del sostenedor</p> <p>*Liderazgo del director</p> <p>* Planificación y gestión de resultados</p>	<p>Fomentar el desarrollo del plan de perfeccionamiento docente para el mejoramiento progresivo de las habilidades involucradas en la lectura de la información y toma de decisiones emanadas por cada</p>	<p>Participación en capacitaciones. Monitoreo de resultados. Actualización de resultados. Gestión eficiente de la información</p>

			curso a fin de generar respuestas de alta pertinencia.	
2021	Convivencia Escolar	<ul style="list-style-type: none"> * Formación *Convivencia escolar * Participación y vida democrática 	<p>Promover conductas de buen trato, autocuidado y preventivas para mejorar el estado de bienestar de los alumnos, familias y funcionarios del establecimiento para establecer un estándar mínimo de convivencia escolar que favorezca desempeños académicos positivos en los estudiantes</p>	<p>Fomentar el cumplimiento de responsabilidades y deberes parentales acordes al perfil del apoderado declarado en el PEI. Promover el uso canales de comunicación entre todos los estamentos del establecimiento. Elaborar capacitaciones a apoderados con base en parentalidad positiva, derechos del niño, buen trato, autocuidado, prevención socioemocional y su impacto en el éxito académico. Fortalecer lo lazos de cooperación entre la unidad de convivencia y la labor de los docentes y asistentes de la educación</p>
2021	Gestión de Recursos	<ul style="list-style-type: none"> *Gestión del personal *Gestión de los recursos educativos 	<p>Fomentar el cumplimiento de los procedimientos institucionales asociados a la adquisición de recursos materiales y/o</p>	<p>Fortalecer las capacidades y aptitudes del grupo humano en cuanto a la gestión de recursos. Incentivar la búsqueda de estudiantes con</p>

			<p>actualización de los saberes de los funcionarios para favorecer el clima de trabajo y el buen funcionamiento institucional en pos del aprendizaje integral de los estudiantes</p>	<p>dificultades en el uso de dispositivos o uso de internet para proveer de insumos que favorezcan su conexión a la rutina escolar. Capacitar al personal en nuevas metodologías y estrategias tecnológicas.</p>
2022	Gestión Pedagógica	<p>*Gestión Curricular</p> <p>*Enseñanza y aprendizaje en el aula</p> <p>*Apoyo al desarrollo de los estudiantes</p>	<p>Potenciar el uso de estrategias basadas en la información recopilada en cada curso (académica-socioemocional) para mejorar el seguimiento y logro de los aprendizajes en los alumnos de educación parvularia, primer y segundo ciclo básico del colegio San Francisco Javier.</p>	<p>Sistema de corrección de herramientas pedagógicas (planificación, evaluación) que incluyan metodologías declaradas en el reglamento de evaluación</p>
2022	Gestión Pedagógica	<p>*Gestión Curricular</p> <p>*Enseñanza y aprendizaje en el aula</p> <p>*Apoyo al desarrollo de los estudiantes</p>	<p>Potenciar el uso de estrategias basadas en la información recopilada en cada curso (académica-socioemocional) para mejorar el seguimiento y logro de los aprendizajes en los alumnos de educación parvularia, primer y segundo ciclo básico del colegio</p>	<p>Acompañamiento a docentes de educación parvularia y enseñanza básica con énfasis en el trabajo inclusivo y socio emocional mediante la selección y uso de estrategias inclusivas de enseñanza.</p>

			San Francisco Javier	
2022	Liderazgo	*Liderazgo del sostenedor * Liderazgo del director	Fomentar el desarrollo del plan de perfeccionamiento docente para el mejoramiento progresivo de las habilidades necesarias para la docencia inclusiva basados en los datos disponibles de los acompañamientos al aula y de la toma de decisiones a partir de estos a fin de generar resultados coherentes entre las evaluaciones internas y ministeriales de los estudiantes de educación parvularia, educación básica primer y segundo ciclo.	Sugerir instancias de capacitación y/o perfeccionamiento considerando los resultados de los procesos ya vivenciados.
2022	Liderazgo	* Liderazgo del director * Planificación y gestión de resultados	Fomentar el desarrollo del plan de perfeccionamiento docente para el mejoramiento progresivo de las habilidades necesarias para la docencia inclusiva basados en los	Cumplimiento de la calendarización de instancias de apoyo docente (coordinaciones y observaciones de clases) que incluya la correspondiente retroalimentación con énfasis en la orientación a la

			datos disponibles de los acompañamientos al aula y de la toma de decisiones a partir de estos a fin de generar resultados coherentes entre las evaluaciones internas y ministeriales de los estudiantes de educación parvularia, educación básica primer y segundo ciclo.	mejora continua.
2022	Convivencia Escolar	* Formación * Convivencia escolar * Participación y vida democrática	Promover conductas de buen trato, autocuidado y preventivas para mejorar el estado de bienestar integral de los alumnos de educación parvularia y básica, sus familias y los funcionarios del establecimiento para establecer un estándar permanente de convivencia escolar que favorezca desempeño positivo, tanto académico como socioemocional, en los estudiantes del colegio San Francisco Javier.	Incorporar lineamientos del área convivencia junto al cuerpo docente en rutinas diarias escolares desde pre kínder a sexto año básico para fortalecer la identidad institucional y la concreción del PEI

Como se puede observar, en los resultados previos a este PLFD, siempre se integró a los docentes en todas las acciones de los PME 2017 al 2022, poniendo énfasis en la participación de análisis de resultados para hacer una gestión eficiente de ellos en la toma de decisiones que promovieran el aprendizaje en los estudiantes junto con el perfeccionamiento de sus competencias docentes. Las acciones diseñadas y trabajadas en los PME 2017 al 2022 obedecen a lo que plantea la ley 20903, Párrafo III, artículo 11 y 12, donde se indica:

"Artículo 11.- 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.

Con el objeto de lograr lo dispuesto en el inciso anterior los establecimientos educacionales podrán contar con el apoyo de los docentes de su dependencia que pertenezcan a los tramos profesionales experto I y experto II u otros docentes de esos mismos tramos de desempeño profesional, si así lo determinan voluntariamente, pudiendo para estos mismos fines generar redes de apoyo con otros establecimientos educacionales y, o equipos docentes.

Esta formación considerará la función que desempeñe el profesional respectivo y sus necesidades de desarrollo profesional, como aquellas otras necesidades asociadas al proyecto educativo institucional, al plan de mejoramiento educativo del respectivo establecimiento educacional, a su contexto cultural y al territorio donde este se emplaza."

"Artículo 12.- Los sostenedores de establecimientos educacionales regidos por el decreto con fuerza de ley N°2, de 1998, del Ministerio de Educación, como los administradores de los establecimientos regidos por el decreto ley N°3.166, de 1980, podrán colaborar con la formación para el desarrollo profesional de los docentes que se desempeñen en sus respectivos establecimientos, estimulando el trabajo colaborativo entre aquellos." ²

Para efecto de clarificar este punto relacionado al acceso a capacitaciones gratuitas, la ley 20903, Párrafo III, artículo 12 ter, indica:

"Artículo 12 ter.- El Ministerio de Educación, a través de su Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, en adelante indistintamente "el Centro", colaborará en el desarrollo de los profesionales de la educación ejecutando programas, cursos o actividades de formación de carácter gratuito, de manera directa o mediante la colaboración de universidades acreditadas o instituciones certificadas por el Centro, como también otorgando becas para éstos.

² Ley 20903 CREA EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y MODIFICA OTRAS NORMAS
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1087343>

El Centro deberá realizar, de manera directa o mediante la colaboración de universidades acreditadas o instituciones sin fines de lucro certificadas por este de acuerdo al artículo 12 quáter, programas, cursos y actividades específicas para los siguientes grupos de profesionales de la educación:

- 1. Docentes que se estén desempeñando dentro de los primeros cuatro años de ejercicio profesional, a quienes se ofrecerá acompañamiento pedagógico a través de talleres, cursos o tutorías, sin perjuicio de la inducción a que se refiere el artículo 18 G.*
- 2. Docentes que no han logrado avanzar, a lo menos, al tramo profesional temprano en su primer proceso de reconocimiento profesional, a quienes se ofrecerá apoyo para su desarrollo profesional.*

Asimismo, el Centro ejecutará acciones de formación continua para los docentes, conforme a las necesidades de estos formuladas por las comunidades educativas a través de sus directores o sostenedores, y ofrecerá orientaciones y apoyo al trabajo de aprendizaje profesional colaborativo que se desarrolle en los establecimientos educacionales."

Los programas, cursos o actividades de formación indicados en el inciso anterior, no comprenden aquellos programas conducentes a una formación de postgrado.

El diseño e implementación de estos programas, cursos o actividades deberá considerar tanto las necesidades de los equipos docentes de los establecimientos educacionales, como aquellos requerimientos que proporcione el Sistema de Desarrollo Profesional Docente establecido en el Título III y los resultados del sistema de evaluación establecido en el artículo 70. Además, deberá favorecer la progresión en los tramos del sistema, propendiendo a que los docentes alcancen al menos el tramo profesional avanzado, reconociendo con ello el carácter formativo de las evaluaciones del sistema de reconocimiento del desarrollo profesional.

ACCIONES PME 2023 - 2024

Al analizar el resultado de las acciones, se determina que es necesario seguir reforzando y monitoreando los avances progresivos de los docentes de nuestro COLEGIO SAN FRANCISCO JAVIER DE COQUIMBO ya que comenzarán a hacer ingreso al proceso de Evaluación Docente, tal como lo indica la normativa vigente. Es por eso que para el nuevo ciclo de PME 2023 y 2024 se han generado las siguientes acciones para promover la mejora continua en el cuerpo docente del COLEGIO SAN FRANCISCO JAVIER DE COQUIMBO:

AÑO	DIMENSIÓN	SUBDIMENSIÓN	OBJETIVO	ESTRATEGIA
2023	Gestión Pedagógica	*Gestión Curricular *Enseñanza y aprendizaje en el aula	Emplear prácticas de gestión institucional basada en los estándares indicativos de desempeño de gestión pedagógica	Utilizar al menos dos instancias de reunión mensual del cuerpo docente y directivo y asistentes de la educación

			para movilizar las categorías de débil a incipiente y de incipiente a satisfactorio durante este periodo de 4 años Sistematizando procedimientos y prácticas de los docentes del establecimiento.	
2024	Gestión Pedagógica	<p>*Gestión Curricular</p> <p>*Enseñanza y aprendizaje en el aula</p> <p>*Apoyo al desarrollo de los estudiantes</p>	Emplear prácticas de gestión institucional basada en los estándares indicativos de desempeño de gestión pedagógica para movilizar las categorías de débil a incipiente y de incipiente a satisfactorio durante este periodo de 4 años Sistematizando procedimientos y prácticas de los docentes del establecimiento.	El 100% de las evaluaciones sumativas considera el análisis de resultados en coordinación con UTP
2024	Convivencia Escolar	<p>* Formación</p> <p>*Convivencia escolar</p> <p>*Participación y vida democrática</p>	Emplear prácticas de gestión institucional basada en los estándares indicativos de desempeño de formación y convivencia para movilizar las categorías de débil a incipiente y de incipiente a satisfactorio durante este periodo de 4 años Sistematizando	Proceso de acompañamiento del 100% del cuerpo docente incluye indicadores de liderazgo docente, centrado en el MBE, dominio B

			procedimientos y prácticas del equipo directivo y docentes.	
2024	Gestión de Recursos	* Gestión del personal *Gestión de los resultados financieros *Gestión de los recursos educativos	Emplear prácticas de gestión institucional basada en los estándares indicativos de desempeño de gestión de recursos para movilizar las categorías de débil a incipiente y de incipiente a satisfactorio durante este periodo de 4 años Sistematizando procedimientos y prácticas del equipo directivo y/o sostenedor	El 100% de recursos son monitoreados en su pertinencia y uso con relación al logro de aprendizajes de los estudiantes

Al revisar las acciones de los PME 2023-2024, se puede verificar la coherencia con la premisa planteada en el documento ORIENTACIONES PARA EL DISEÑO PLAN LOCAL DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE ya que se incrementan aquellas acciones orientadas a las necesidades de los estudiantes y a las oportunidades de mejora presentadas por los integrantes del cuerpo docente, a fin de optimizar sus tiempos no lectivos para la generación de espacios cooperativos, colaborativos y de retroalimentación, tanto con jefaturas como con pares.

Este proceso es de alta relevancia ya que se cumple lo que plantea la ley 20903, Párrafo III, Artículo 13 en lo relacionado a docentes que resultan prioritarios para acceder a capacitaciones

“Los criterios de prioridad para seleccionar a estos postulantes deberán considerar, especialmente, las siguientes circunstancias:

1. Trabajar en un establecimiento con alta concentración de alumnos prioritarios, de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del artículo 50, o que tenga una alta concentración de alumnos con necesidades educativas especiales, o en establecimientos educacionales rurales uni, bi o tri docentes, así como aquellos multigrado o en situación de aislamiento o con alta concentración de estudiantes de ascendencia indígena o multicultural, de acuerdo a lo que defina el reglamento.

2. Estar contratado en un establecimiento educacional que se encuentre bajo el promedio nacional del sistema de evaluación regulado en los párrafos 2° y 3° del Título II de la ley N°20.529.

3. El grado de relación entre la función que ejerce el profesional en el establecimiento y los contenidos del programa al cual postula.”

Cabe destacar que el fin de esta precisión legal busca explicitar, sin lugar a dudas, las responsabilidades personales y colectivas relacionadas al PLFD que se desarrollan como prácticas permanentes en nuestro COLEGIO SAN FRANCISCO JAVIER DE COQUIMBO. Es así que en la ley 20903, TÍTULO II DEL PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO PROFESIONAL LOCAL, Artículo 18 A, indica:

“Artículo 18 A.- 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.

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.”

II. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Asegurar el desarrollo educativo de las y los estudiantes mediante el desarrollo profesional de los docentes, procurando que este sea pertinente y de carácter situado.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.- Fortalecer capacidades de los docentes, para que puedan optimizar su desempeño profesional y obtener mejores resultados en la evaluación que les permite avanzar de tramos en la carrera docente.
- 2.- 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 considerando el contexto del grupo curso)

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente se inspira en los siguientes principios:

- a) **Profesionalidad docente:** el sistema promoverá la formación y desarrollo de profesionales que cumplen una misión decisiva en la educación integral de sus estudiantes.
- b) **Autonomía profesional:** el sistema propiciará la autonomía del profesional de la educación para organizar las actividades pedagógicas de acuerdo a las características de sus estudiantes y la articulación de un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad, conforme a las normativas curriculares, al respectivo proyecto educativo institucional, a las orientaciones legales del sistema educacional y a los programas específicos de mejoramiento e innovación.
- c) **Responsabilidad y ética profesional:** el sistema promoverá el compromiso personal y social, así como la responsabilidad frente a la formación y aprendizaje de todos los estudiantes, y cautelaré el cultivo de valores y conductas éticas propios de un profesional de la educación.
- d) **Desarrollo continuo:** el sistema promoverá la formación profesional continua de los docentes, de manera individual y colectiva, la actualización de los conocimientos de las disciplinas que enseñan y de los métodos de enseñanza, de acuerdo al contexto escolar en que se desempeñan.
- e) **Innovación, investigación y reflexión pedagógica:** el sistema fomentará la creatividad y la capacidad de innovación e investigación vinculadas a la práctica pedagógica, contribuyendo a la construcción de un saber pedagógico compartido.

- f) **Colaboración:** se promoverá el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación, tendiente a constituir comunidades de aprendizaje, guiadas por directivos que ejercen un liderazgo pedagógico y facilitan el diálogo, la reflexión colectiva y la creación de ambientes de trabajo que contribuyen a mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- g) **Equidad:** el sistema propenderá a que los profesionales de la educación de desempeño destacado ejerzan en establecimientos con alta proporción de alumnos vulnerables, de modo de ofrecer mejores oportunidades educativas a dichos estudiantes.
- h) **Participación:** el sistema velará por la participación de los profesionales de la educación en las distintas instancias de la comunidad educativa y su comunicación con los distintos actores que la integran, en un clima de confianza y respeto de los derechos de todas las personas.
- i) **Compromiso con la comunidad:** el sistema promoverá el compromiso del profesional de la educación con su comunidad escolar, generando así un ambiente que propenda a la formación, el aprendizaje y desarrollo integral de todos los estudiantes.
- j) **Apoyo a la labor docente:** el Estado velará por el cumplimiento de los fines y misión de la función docente, implementando acciones de apoyo pedagógico y formativo pertinente al desarrollo profesional de los profesionales de la educación.

III. _ESTRATEGIAS DEL PLAN LOCAL DE FORMACIÓN DOCENTE

Al revisar las acciones realizadas en nuestro PLFD insertas en los PME DE 2017 A 2024, inclusive, podemos reconocer que se pueden clasificar en las Modalidades de Desarrollo Profesional Docente correspondientes a nuestro PLFD. Estas modalidades son dos y se desarrollan de la siguiente manera en nuestro establecimiento:

MODALIDAD	DESCRIPCIÓN	ESTRATEGIAS
Trabajo colaborativo entre docentes	Forma de organizar la mejora continua de las capacidades docentes, sustentada en el diálogo profesional e intercambio de ideas y conocimientos entre un grupo de docentes, orientada a mejorar prácticas pedagógicas y, consecuentemente, mejorar aprendizajes. Una modalidad de trabajo colaborativo característica son las comunidades de aprendizaje profesional.	Acompañamiento al aula Uso de plataforma AULAEDUCA Uso de plataforma COLEGIUM Uso de plataforma APPODERADO Resultados DIA Análisis de resultados cada cierre de trimestre Red inter establecimiento con Colegio Monteverdi para fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica ³
Retroalimentación	Forma de organizar la mejora	Coordinaciones de UTP con

³ Artículo 18 D, ley 20903

de la práctica docente	continua de las capacidades docentes, sustentada en el dialogo e intercambio entre un profesor, observado en su desempeño y, por ejemplo, un miembro del equipo directivo o técnico-pedagógico de la escuela, que, ejerciendo liderazgo pedagógico, “devuelve” información sobre lo observado para mejorar prácticas que a su vez mejoren aprendizajes.	parejas de docentes en horarios definidos para promover el intercambio de ideas y la reflexión docente Trabajo en núcleos de cada docente con el equipo de aula correspondiente Retroalimentación de Encargado de Convivencia para potenciar el desarrollo socioemocional
------------------------	---	---

Junto con ello, desde el año 2023 se promoverá la inscripción para el ingreso al SISTEMA ÚNICO DE EVALUACIÓN DOCENTE pues este sería el último año donde la evaluación no contaría con la fase de CLASE GRABADA, lo que puede resultar una oportunidad para los profesores de nuestro establecimiento.

La inscripción de los docentes para el ingreso al SISTEMA ÚNICO DE EVALUACIÓN DOCENTE se ha realizado de la siguiente manera:

- En el año 2022, se inscribe 1 docente de un total de 9 docentes aptos para evaluarse, lo que corresponde a un 11,1% de docentes del establecimiento.
- En el año 2023, se inscriben 6 docentes de un total de 9 docentes aptos para evaluarse, lo que corresponde a un 66,6% de docentes del establecimiento.
- En el año 2024, se inscriben 3 docentes de un total de 9 docentes aptos para evaluarse, lo que corresponde a un 33,3% del total de docentes del establecimiento.

IV. GESTIÓN DE RESULTADOS

a) Año 2022

Durante el proceso de Evaluación docente 2022 donde sólo una docente ingresó al SISTEMA ÚNICO DE EVALUACIÓN DOCENTE, los resultados obtenidos la ubicaron en el tramo **TEMPR**. De acuerdo a este resultado, la docente fue retroalimentada y motivada a seguirse capacitando para procesos de evaluación futuros que permitan su avance junto a la adquisición de beneficios asociados a este

b) Año 2023

Durante el proceso de Evaluación docente 2023 6 docentes ingresaron al SISTEMA ÚNICO DE EVALUACIÓN DOCENTE. De acuerdo a lo estipulado por la ley, se socializarán los resultados con los apoderados de la comunidad educativa de acuerdo a indicaciones entregadas por CPEIP.

Es importante precisar, tal como se indica ley 20903, Artículo 19 Ñ:

Artículo 19 Ñ.- Deberán rendir los instrumentos del Sistema Nacional de Reconocimiento del Desarrollo Profesional Docente los profesionales de la educación que se encuentren en los tramos profesionales inicial y temprano del desarrollo profesional docente.

Con todo, aquellos que se encuentren en los tramos profesional avanzado y experto I y II podrán rendir dichos instrumentos.

Para efectos de lo señalado en los incisos primero y segundo, los profesionales de la educación que obtengan en una oportunidad categoría de logro A, o en dos oportunidades consecutivas categoría de logro B, en el instrumento portafolio, no estarán obligados a rendir este instrumento, en el siguiente proceso de reconocimiento. Asimismo, si el último resultado obtenido por el profesional en el instrumento de evaluación de conocimientos específicos y pedagógicos fue de nivel de logro A o B, no estarán obligados a rendir este instrumento en los procesos de reconocimiento siguientes.

Aquellos profesionales de la educación que hayan accedido al tramo avanzado, obteniendo un logro de A en ambos instrumentos de evaluación, podrán acceder al tramo experto I en el plazo de dos años.

En ningún caso, un docente podrá acceder a un nuevo tramo por el solo transcurso del tiempo, debiendo rendir, al menos, uno de los instrumentos de evaluación.

Los profesionales de la educación podrán acceder desde el tramo profesional inicial a los tramos profesional temprano o avanzado, siempre que obtengan los resultados requeridos de acuerdo al inciso anterior. En caso que sus resultados no les permitan avanzar del tramo profesional inicial, a lo menos al tramo temprano, deberán rendir nuevamente los instrumentos en el plazo de dos años.

En caso de obtención de resultados negativos, se aplicará lo descrito en la ley 20903, Artículo 19 S:

Artículo 19 S.- El profesional de la educación que, perteneciendo al tramo inicial del desarrollo profesional docente, obtenga resultados de logro profesional que no le permitan avanzar del tramo en dos procesos consecutivos de reconocimiento profesional, deberá ser desvinculado, y no podrá ser contratado en el mismo ni en otro establecimiento educacional donde se desempeñen profesionales de la educación que se rijan por lo dispuesto en este Título.

Asimismo, aquel docente que perteneciendo al tramo profesional temprano obtenga resultados de logro profesional que no le permitan acceder al tramo avanzado en dos procesos consecutivos de reconocimiento profesional, deberá ser desvinculado y perderá, para todos los efectos legales, su reconocimiento de tramo en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y su antigüedad.

Sin perjuicio de lo señalado en el inciso anterior, transcurrido el plazo de dos años contado desde la fecha de desvinculación, dicho profesional podrá ser contratado nuevamente, debiendo ingresar al tramo inicial del Sistema de Desarrollo

Profesional Docente, y rendir los instrumentos de dicho Sistema dentro de los cuatro años siguientes a su contratación.

En caso que aquél no obtenga resultados que le permitan acceder al tramo avanzado, deberá ser desvinculado y no podrá ser contratado en el mismo ni en otro establecimiento educacional en que se desempeñen profesionales de la educación que se rijan por lo dispuesto en este Título.

Junto con la socialización de resultados a los miembros de la Comunidad Educativa, la Dirección del establecimiento comunicará a los docentes que hayan obtenido baja calificación en el SISTEMA ÚNICO DE EVALUACIÓN DOCENTE que deben capacitarse para superar las debilidades en miras del aprendizaje de los estudiantes del COLEGIO SAN FRANCISCO JAVIER DE COQUIMBO junto con fortalecer sus debilidades en pos del próximo proceso de evaluación correspondiente, tal como se indica en la ley 21625, Artículo 12 ter, letra b) numeral 2 del inciso cuarto:

"2. Docentes que se encuentren en los tramos inicial o temprano y que no han logrado avanzar en su proceso de reconocimiento profesional. A ellos se ofrecerá apoyo para su desarrollo profesional y para mejorar su desempeño, velando para que alcancen al menos el tramo profesional avanzado."

Por otra parte, en el artículo 19 F se especifica:

a) Agréganse los siguientes incisos segundo, tercero, cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser inciso sexto y así sucesivamente:

"Los profesionales de la educación que hayan accedido a los tramos señalados en el inciso anterior deberán propender a la mejora continua para el desarrollo profesional, a través del acceso a formación pertinente a sus funciones. Para ello deberán participar en los programas, cursos y acciones de acompañamiento entre pares desarrollados o certificados por el Centro, y aprobar a lo menos uno de ellos a lo largo de un ciclo de profundización didáctico disciplinar y/o pedagógico, cuya duración es de cuatro años.

Aquellos profesionales de la educación que se encuentren en los tramos avanzado, experto I y experto II que no den cumplimiento a la obligación establecida en el inciso anterior no podrán percibir el componente fijo de la asignación de tramo, establecido en el literal c) del artículo 49, una vez cumplido el plazo de cuatro años desde que accedieron al tramo y hasta que aprueben alguna de las acciones indicadas, y percibirán en su lugar el componente fijo de la asignación del tramo inmediatamente anterior a aquel que tienen, únicamente si existe un componente fijo asociado a dicho tramo inferior. Sin embargo, si al cumplimiento del plazo se encuentran desarrollando acciones formativas, el derecho a percibir este componente de la asignación se extenderá hasta su finalización, y permanecerá este derecho durante todo el ciclo de profundización, si son aprobadas.

También percibirán el componente fijo de la asignación de tramo correspondiente al tramo que pertenecen, si dentro del respectivo ciclo de profundización cumplen alguna de las siguientes condiciones:

- i. Haber rendido y aprobado alguno de los instrumentos señalados en el artículo 19 K, a su elección.*
- ii. Haber participado por medio de un Programa de Participación Activa en una actividad de la Red de Maestros.*
- iii. Haber sido mentor de uno o más docentes principiantes en el marco de los procesos de inducción y mentoría reconocidos por el Centro.*

Será responsabilidad del Centro monitorear el cumplimiento de este proceso."

OBLIGACIONES DE LOS DOCENTES PERTENECIENTES A LA DOTACIÓN DEL COLEGIO SAN FRANCISCO JAVIER DE COQUIMBO

De acuerdo a esto, es que la Dirección del COLEGIO SAN FRANCISCO JAVIER DE COQUIMBO supervisará que la normativa se cumpla poniendo énfasis en la búsqueda, por parte de cada docente, **de capacitaciones que se ajusten a las necesidades de perfeccionamiento reflejadas en los aprendizajes de los estudiantes complementados con su evaluación.**

PROCEDIMIENTO PARA SELECCIÓN DE CURSO DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES DEL COLEGIO SAN FRANCISCO JAVIER DE COQUIMBO

Este procedimiento se enmarca en los siguientes documentos:

ESTÁNDARES	<p>LIDERAZGO-PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN DE RESULTADOS ESTÁNDAR 3.3 El director y el equipo directivo sistematizan continuamente los datos relevantes de la gestión escolar y los utilizan para tomar decisiones</p> <p>GESTIÓN PEDAGÓGICA-GESTIÓN CURRICULAR ESTÁNDAR 4.4 El equipo directivo y el técnico-pedagógico acompañan a los docentes mediante la observación y retroalimentación de clases.</p> <p>GESTIÓN PEDAGÓGICA- ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE EN EL AULA ESTÁNDAR 5.1 Los docentes centran sus clases en los Objetivos de Aprendizaje estipulados en las Bases Curriculares, con un manejo riguroso de las habilidades, contenidos y actitudes a desarrollar. ESTÁNDAR 5.2 Los docentes usan estrategias efectivas de enseñanza-aprendizaje para el logro de los Objetivos de Aprendizaje. ESTÁNDAR 5.3 Los docentes establecen vínculos pedagógicos positivos con todos sus estudiantes y generan motivación por la asignatura. ESTÁNDAR 5.4 Los docentes monitorean el aprendizaje de sus estudiantes y les entregan retroalimentación constante durante las clases. ESTÁNDAR 5.5 Los docentes se aseguran de que todos sus estudiantes trabajen en clases y promueven el estudio independiente y la responsabilidad. ESTÁNDAR 5.6 Los docentes hacen uso efectivo del tiempo de clases para que este se destine al proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>
-------------------	--

	<p>GESTIÓN DE RECURSOS-GESTIÓN DE PERSONAL</p> <p>ESTÁNDAR 10.1 El sostenedor o el equipo directivo organiza y maneja de manera efectiva los aspectos administrativos del personal.</p> <p>ESTÁNDAR 10.2 El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente.</p> <p>ESTÁNDAR 10.3 El equipo directivo implementa un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal.</p> <p>ESTÁNDAR 10.4 El sostenedor o el equipo directivo gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento.</p> <p>ESTÁNDAR 10.5 El sostenedor y el equipo directivo promueven un clima laboral positivo</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">MBE</p>	<p>DOMINIO D</p> <p>ESTÁNDAR 10: ÉTICA PROFESIONAL Actúa éticamente, resguardando los derechos de todos sus estudiantes, su bienestar y el de la comunidad escolar, en consonancia con el proyecto educativo institucional, la legislación vigente y el marco regulatorio para la educación escolar.</p> <p>Foco: Ética profesional</p> <p>10.5 Participa de manera ética en los procesos evaluativos contemplados en la norma vigente para su desempeño profesional y en los procesos evaluativos del centro escolar.</p> <p>10.6 Cumple con las normas y responsabilidades profesionales establecidas en la institución educativa donde trabaja, para la realización de las tareas comprometidas.</p> <p>ESTANDAR 11: APRENDIZAJE PROFESIONAL CONTINUO Demuestra compromiso con su aprendizaje profesional continuo, transformando sus prácticas a través de la reflexión sistemática, la colaboración y la participación en diversas instancias de desarrollo profesional para la mejora del aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>Foco: Práctica reflexiva</p> <p>11.2 Indaga y reflexiona, de manera individual y colectiva, sobre su práctica, para revisar sus creencias, generar nuevos conocimientos, transformar su ejercicio profesional y mejorar las oportunidades de aprendizaje que ofrece a sus estudiantes.</p> <p>11.3 Autoevalúa su desempeño teniendo como referencia los estándares de desempeño profesional descritos en el Marco para la Buena Enseñanza, los resultados de la observación y retroalimentación de clases, las evaluaciones externas, su experiencia de aula, las opiniones de sus estudiantes, así como sus propias metas y valores profesionales.</p> <p>Foco: Actualización y profundización de los saberes profesionales</p> <p>11.4 Actualiza y profundiza sus conocimientos disciplinares y didácticos, del currículum vigente, y del uso de las herramientas digitales, para apoyar el aprendizaje y desarrollo integral de sus estudiantes.</p> <p>11.5 Adhiere y se compromete con el cumplimiento de los planes de desarrollo profesional individuales y/o colectivos establecidos en la institución donde trabaja.</p> <p>11.6 Muestra disposición a innovar en sus prácticas pedagógicas, para enfrentar problemáticas o desafíos que requieren recurrir a nuevas comprensiones y prácticas.</p> <p>Foco: Trabajo Colaborativo</p> <p>11.7 Promueve y participa en instancias que permiten ampliar el aprendizaje profesional individual y colectivo, a través de la colaboración con pares, tanto de su disciplina como de otras áreas; la participación en redes presenciales o virtuales; y el apoyo a docentes en formación y principiantes.</p> <p>11.8 Colabora con sus pares y otros profesionales para diversificar las estrategias de enseñanza y evaluación, y para articular saberes entre disciplinas, de manera de responder adecuadamente a las necesidades educativas de sus estudiantes.</p> <p>ESTANDAR 12: COMPROMISO CON EL MEJORAMIENTO CONTINUO DE LA COMUNIDAD ESCOLAR Demuestra compromiso con la comunidad escolar, mediante la participación en iniciativas de desarrollo y mejoramiento continuo del centro educativo, asumiendo una responsabilidad compartida con estudiantes, docentes, directivos, familias y apoderados por el logro de las metas institucionales.</p> <p>Foco: Compromiso con la mejora continua de la institución educativa</p>

	<p>2.1 Establece relaciones profesionales saludables y gratificantes con todos los integrantes de la institución educativa, basadas en la confianza, la discreción respecto a situaciones personales y familiares, y la prevención y la resolución de conflictos.</p> <p>12.2 Adhiere al proyecto educativo del centro educativo y participa en las distintas instancias que promueve la dirección para la elaboración de los diversos instrumentos de planificación y acciones de mejora continua, en aras de un desarrollo sostenible (ej. Proyecto Educativo Institucional, Plan de Mejoramiento Educativo, Plan de Formación Ciudadana, entre otros).</p> <p>12.3 Analiza con sus pares las evidencias que entregan las evaluaciones externas, para desarrollar una visión más completa del aprendizaje que logran sus estudiantes e identificar oportunidades de mejora.</p> <p>12.4 Participa en las distintas actividades definidas en el Plan de Mejoramiento Educativo para el logro de las metas institucionales que están directamente relacionadas con sus responsabilidades profesionales.</p>
--	---

1. La selección de los cursos de capacitación será en base al cruce de los siguientes datos:
 - a) Resultados de evaluaciones internas de los estudiantes
 - b) Resultados de evaluaciones externas de los estudiantes
 - c) Resultados de acompañamiento en el aula
 - d) Resultados del Sistema de Evaluación Docente
 - e) Horas de contrato: $\frac{1}{3}$ del 50% del período lectivo mensual multiplicado por 4 meses para sacar las horas del mes correspondientes a capacitación. Este resultado debe multiplicarse por la cantidad de meses faltantes para llegar al 30 de diciembre. Por ejemplo: un profesor de 35 horas de contrato, dispone de 11 horas con 10 minutos de período no lectivo semanal. El 50% de este período correspondería a 5 horas con 35 minutos, por lo tanto, el tiempo disponible semanal para capacitarse sería de 2 horas con 18 minutos. Al mes serían 7 horas con 13 minutos y hacia fin de año sería un total de 28 horas que debe acreditar capacitación en la oferta lectiva del CPEIP
2. Se realizará un análisis por parte del equipo directivo de estos datos para definir el curso que se apegue a la información analizada. Los resultados del análisis serán condensados en un INFORME a presentar en la reunión de retroalimentación
3. Estos datos serán presentados a cada docente junto con los cursos propuestos para su capacitación, propiciando la reflexión sobre sus prácticas orientadas al logro de aprendizajes por parte de los estudiantes.
4. El no cumplimiento de esta obligación de capacitarse será sancionado como un incumplimiento grave a las normas del contrato de trabajo
5. El funcionario está obligado a realizar las capacitaciones en su horario de trabajo.
6. En el caso que el trabajador goce de licencia médica, dicho tiempo no será contabilizado para el cálculo de horas totales destinadas a capacitación
7. Para cálculo de horas totales se aplicará la regla del redondeo al número entero inferior
8. Si bien el estatuto docente no contempla capacitaciones de los asistentes de la educación, es obligación de ellos el capacitarse siguiendo los lineamientos declarados en el plan local de formación docentes de nuestro establecimiento
9. Para la realización de esto, cada docente debe consultar en portal del CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN E INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS DEL MINISTERIO DE

EDUCACIÓN (CPEIP) para revisar la oferta disponible. En caso de encontrar el curso a realizar debe:

- a) Ingresar y postular al curso seleccionado
- b) Hacer llegar el comprobante de postulación a DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO
- c) Revisar el estado de la postulación y enviar comprobante de matrícula en el curso, vía correo electrónico, a DIRECCIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

10. MONITOREO: al realizarse la inscripción en el curso correspondiente, se da inicio a la etapa de monitoreo.

a) Esta etapa se caracteriza por la generación de una carpeta donde se van guardando los productos propios de esta etapa correspondiente a cada docente, además

b) Incluye un espacio dentro de las coordinaciones semanales con UTP para que el docente comparta con su colega su reflexión sobre las temáticas tratadas, a fin de promover el intercambio y enriquecimiento de ideas, a la vez que fomenta la reflexión sobre sus prácticas pedagógicas, otorgando significatividad al contenido que se contextualiza en su propio curso, todo en el marco del TRABAJO COLABORATIVO.

c) Este punto debe reflejarse en el ACTA DE COORDINACIÓN correspondiente.

11. Junto con las coordinaciones, el docente debe reflejar en sus PLANIFICACIONES MENSUALES Y EN LA PRÁCTICA DOCENTE el impacto de su aprendizaje, innovando y contextualizando su quehacer profesional. Esto se verificará en el PROCESO DE ACOMPAÑAMIENTO AL AULA, quedando registrado en el ACTA DE RETROALIMENTACIÓN correspondiente.

12. Si el docente no demostrara la utilización de los saberes obtenidos en su proceso de capacitación, se le llamará a reunión para expresar la preocupación sobre su actuar, entregándole una amonestación ya que, aparte de afectar su propio desarrollo profesional, perjudica directamente el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Esta amonestación será enviada a la Inspección del trabajo ya que afecta directamente, sus obligaciones laborales.

13. TRABAJO COLABORATIVO: El docente deberá presentar, ante sus colegas, sus principales aprendizajes obtenidos en su proceso de capacitación, analizando el impacto que han tenido en el aprendizaje de sus estudiantes y de cómo estas prácticas pueden desarrollarse en los demás cursos del establecimiento, visualizando su proceso de perfeccionamiento como una oportunidad real de desarrollo profesional, esto se realizará al término de cada trimestre, según corresponda.

- a) Esta exposición se registrará con LISTA DE ASISTENCIA, especificando el tema y el nombre del docente expositor especificando que esta actividad corresponde a TRABAJO COLABORATIVO,
- b) Durante esta jornada, cada docente asistente se comprometerá a implementar la práctica expuesta en la jornada. Para ello, cada docente solicitará a UTP una observación de clases para que verifiquen la implementación de la estrategia.
- c) Luego de esta visita, se realizará una retroalimentación y se procederá a realizar una nueva visita, esta vez fijada por el observador de clases asignado.

14. TIEMPO LECTIVO: Mientras dure el proceso de capacitación/actualización de saberes profesionales, 1/3 del tiempo lectivo será destinado para el trabajo en el proceso de capacitación. El resto del tiempo lectivo será utilizado en las labores regulares propias de su cargo.

- Aquellos docentes que se encuentren en los tramos AVANZADO, EXPERTO I y EXPERTO II tienen un plazo de cuatro años para realizar las acciones de mejora continua, dentro del ciclo de profundización, comienza a contarse desde la resolución que asigna al profesional dentro del tramo AVANZADO, EXPERTO I o EXPERTO II.
- **El plazo de cuatro años para realizar las acciones de mejora continua, dentro del ciclo de profundización, comienza a contarse desde la resolución que asigna al profesional dentro del tramo AVANZADO, EXPERTO I o EXPERTO II.**
- En caso de no realizar su ciclo de profundización, aquellos profesionales de la educación que se encuentren en los tramos AVANZADO, EXPERTO I o EXPERTO II **pierden el componente fijo de la asignación de tramo, pero no su tramo en sí.** Para recuperar la asignación, deberá cumplir con alguna de las cuatro opciones del Ciclo de Profundización.

De no realizarse las acciones propias del Ciclo de Profundización, se procederá de acuerdo a las especificaciones entregadas por el marco legal vigente considerando, además, lo indicado por el Marco para la Buena Enseñanza, los Estándares Indicativos de Desempeño, lo cual se manifiesta en la siguiente tabla resumen:

DOCUMENTO	SECCIÓN	INDICADORES
Estándares indicativos	Liderazgo > Liderazgo del director	ESTÁNDAR 2.3 El director instaure una cultura de altas expectativas y moviliza a la comunidad educativa hacia la mejora continua.
Estándares indicativos	Gestión de recursos > Gestión del personal	ESTÁNDAR 10.2 El sostenedor o el equipo directivo implementa estrategias efectivas para contar con personal idóneo y competente. ESTÁNDAR 10.3 El equipo directivo implementa un sistema de evaluación y retroalimentación del desempeño del personal. ESTÁNDAR 10.4 El sostenedor o el equipo directivo gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento
MBE	Dominio D > Estándar 10 ETICA PROFESIONAL > Foco: Ética profesional	10.6 Cumple con las normas y responsabilidades profesionales establecidas en la institución educativa donde trabaja, para la realización de las tareas comprometidas.
MBE	Dominio D > Estándar 10 ETICA PROFESIONAL > Foco: Marco regulatorio	10.7 Comprende y actúa en consistencia con el proyecto educativo institucional, marcos legales y las políticas que regulan la profesión docente en Chile.
MBE	Dominio D > Estándar 11 APRENDIZAJE PROFESIONAL CONTINUO > Foco: Práctica	11.2 Indaga y reflexiona, de manera individual y colectiva, sobre su práctica, para revisar sus creencias, generar nuevos conocimientos,

	reflexiva	transformar su ejercicio profesional y mejorar las oportunidades de aprendizaje que ofrece a sus estudiantes.
MBE	Dominio D > Estándar 11 APRENDIZAJE PROFESIONAL CONTINUO > Foco: Actualización y profundización de los saberes profesionales	11.5 Adhiere y se compromete con el cumplimiento de los planes de desarrollo profesional individuales y/o colectivos establecidos en la institución donde trabaja.
MBE	Dominio D > Estándar 11 APRENDIZAJE PROFESIONAL CONTINUO > Foco: Trabajo Colaborativo	11.7 Promueve y participa en instancias que permiten ampliar el aprendizaje profesional individual y colectivo, a través de la colaboración con pares, tanto de su disciplina como de otras áreas; la participación en redes presenciales o virtuales; y el apoyo a docentes en formación y principiantes. 11.8 Colabora con sus pares y otros profesionales para diversificar las estrategias de enseñanza y evaluación, y para articular saberes entre disciplinas, de manera de responder adecuadamente a las necesidades educativas de sus estudiantes.

Se entenderá por "docente principiante" aquel profesional de la educación que, contando con un título profesional de profesor(a) o educador(a), no haya ejercido la función docente de conformidad al artículo 6° de la presente ley o la haya desempeñado por un lapso inferior a un año o a dos años en caso que haya sido contratado durante el primer año escolar al que se incorporó al establecimiento educacional. Asimismo, para efectos de lo dispuesto en este título, el docente deberá estar contratado para desarrollar funciones de aquellas señaladas en el artículo 6° de esta ley, y no encontrarse inhabilitado para ejercer como docente de acuerdo al artículo 4°.

El proceso de inducción deberá iniciarse dentro del año escolar en que el profesor ingrese a prestar sus servicios profesionales, tendrá una duración de diez meses y requerirá una dedicación semanal exclusiva de un mínimo de cuatro y un máximo de seis horas. Durante este período el docente principiante será acompañado y apoyado por un docente denominado "mentor".

El equipo directivo del establecimiento educacional, en conjunto con el mentor, efectuarán recomendaciones respecto del desempeño del docente principiante durante el proceso de inducción, las que serán consideradas en las acciones de apoyo formativo que éste debe recibir, de conformidad con el numeral 1. del inciso cuarto del artículo 12 ter.⁴

⁴ Ley 20903

NOMBRE	CARGO	RUT	FIRMA

TABLA DE HORAS LECTIVAS Y NO LECTIVAS PARA CÁLCULO DE HORAS DE CAPACITACIÓN

HORAS E CONTRATO (CRONOLOGICAS)	HORAS LECTIVAS (CRONOLOG ICAS)	HORAS NO LECTIVAS CRONOL OGICAS)	50% TIEMPO NO LECTIVO CRONOLOG ICO)	1/3 DISPONIBLE PARA CAPACITACIO N	TOTA L HOR AS MES	HOR AS QUE DEB E ACR EDIT AR PERI ODO SEPT IEMB RE - DICI EMB RE(15 SEM ANA S)
44	28,30	12,30	6,15	2,05	8,2	31
43	27,45	12,19	6,10	2,03	8,13	30
42	27,00	12,08	6,04	2,01	8,05	30
41	26,15	11,57	5,79	1,93	7,71	29
40	26,15	11,10	5,55	1,85	7,40	28
39	25,30	10,50	5,25	1,75	7,00	26
38	24,45	10,40	5,20	1,73	6,93	26
37	24,00	10,29	5,15	1,72	6,86	26
36	23,15	10,18	5,09	1,70	6,79	25
35	22,30	10,70	5,35	1,78	7,13	27
34	21,45	9,56	4,78	1,59	6,37	24
33	21,45	9,00	4,50	1,50	6,00	23
32	21,00	8,49	4,25	1,42	5,66	21
31	20,15	8,38	4,19	1,40	5,59	21

30	19,30	8,27	4,14	1,38	5,51	21
29	18,45	8,16	4,08	1,36	5,44	20
28	18,00	8,50	4,25	1,42	5,67	21
27	17,15	7,55	3,78	1,26	5,03	19
26	16,30	7,44	3,72	1,24	4,96	19
25	16,30	6,48	3,24	1,08	4,32	16
24	15,45	6,37	3,19	1,06	4,25	16
23	15,00	6,26	3,13	1,04	4,17	16
22	14,15	6,15	3,08	1,03	4,10	15
21	13,30	6,40	3,20	1,07	4,27	16
20	12,45	5,53	2,77	0,92	3,69	14
19	12,00	5,42	2,71	0,90	3,61	14
18	12,00	4,46	2,23	0,74	2,97	11
17	11,15	4,35	2,18	0,73	2,90	11
16	10,30	4,25	2,13	0,71	2,83	11
15	9,45	4,14	2,07	0,69	2,76	10
14	9,00	4,30	2,15	0,72	2,87	11
13	8,15	3,52	1,76	0,59	2,35	9
12	7,30	3,41	1,71	0,57	2,27	9
11	7,30	2,45	1,23	0,41	1,63	6
10	6,45	2,34	1,17	0,39	1,56	6
9	6,00	2,23	1,12	0,37	1,49	6
8	5,15	2,12	1,06	0,35	1,41	5
7	4,30	2,10	1,05	0,35	1,40	5
6	3,45	1,50	0,75	0,25	1,00	4
5	3,00	1,40	0,70	0,23	0,93	4

