



PLAN INSTITUCIONAL

COLEGIO MANUEL BULNES DE LINARES

AÑO 2026

Plan de Fortalecimiento Profesional Docente





1. Introducción

El Plan de Desarrollo Profesional Docente (CL-DPD) constituye una herramienta fundamental para la mejora continua de la práctica educativa y el fortalecimiento de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes. Este plan está orientado al perfeccionamiento permanente de las competencias pedagógicas, didácticas y profesionales de los docentes, promoviendo una enseñanza cada vez más pertinente, inclusiva y centrada en el desarrollo integral de los estudiantes.

El presente Plan Local de Desarrollo Profesional Docente 2026 busca ofrecer a los educadores del establecimiento oportunidades sistemáticas de formación, actualización pedagógica y reflexión profesional, considerando las necesidades detectadas en el proceso educativo durante el año anterior. A través de instancias de capacitación, trabajo colaborativo, acompañamiento en el aula, retroalimentación pedagógica y análisis de evidencias de aprendizaje, el plan pretende fortalecer las prácticas docentes y promover una cultura institucional basada en la mejora continua.

En el contexto educativo actual, los docentes enfrentan nuevos desafíos asociados a la diversidad de los estudiantes, la inclusión educativa, el desarrollo de habilidades socioemocionales, el uso pedagógico de los recursos tecnológicos y la necesidad de implementar estrategias de enseñanza más activas y diversificadas. Por ello, el desarrollo profesional docente se transforma en un elemento clave para garantizar aprendizajes significativos, equitativos y de calidad para todos los estudiantes.

En Chile, el desarrollo profesional docente se encuentra respaldado por diversas normativas ministeriales que orientan y regulan este proceso. Entre las más relevantes se encuentra la Ley N° 20.903, que establece el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, y la Ley N° 21.130, que fortalece las condiciones laborales y de formación de los profesionales de la educación. Estas normativas destacan la formación continua como un derecho y, al mismo



tiempo, como una responsabilidad profesional orientada al mejoramiento permanente de la enseñanza.

A nivel regional, la Secretaría Regional Ministerial de Educación del Maule ha impulsado políticas y lineamientos orientados al fortalecimiento de la calidad educativa, promoviendo el trabajo colaborativo docente, el uso efectivo del tiempo no lectivo, el acompañamiento pedagógico y la toma de decisiones basadas en evidencias de aprendizaje. En este contexto, los planes locales de desarrollo profesional docente adquieren un rol fundamental para responder a las necesidades reales del aula y del establecimiento educativo.

En coherencia con estas orientaciones, el Plan Local de Desarrollo Profesional Docente del Colegio Manuel Bulnes de Linares se presenta como un instrumento estratégico que organiza y orienta las acciones de formación docente durante el año 2026. Este plan busca fortalecer el trabajo colaborativo entre docentes, la creación de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CAP), el uso pedagógico del tiempo no lectivo, el análisis sistemático de resultados académicos y el acompañamiento en aula como herramientas clave para el mejoramiento continuo.

De esta manera, el Plan de Desarrollo Profesional Docente se transforma en un elemento esencial para el fortalecimiento de la labor educativa del establecimiento, orientando los esfuerzos hacia una formación docente que impacte positivamente en el bienestar, la formación integral y el rendimiento académico de los estudiantes, contribuyendo así al logro de una educación de calidad y con sentido formativo.

2. Objetivo General

Fortalecer el desarrollo profesional docente del establecimiento durante el año 2026, mediante instancias sistemáticas de formación, trabajo colaborativo, acompañamiento pedagógico y reflexión profesional, con el propósito de mejorar las prácticas de enseñanza y promover aprendizajes significativos, inclusivos y de calidad para todos los estudiantes.



3. Objetivos Específicos

1. Fortalecer las competencias pedagógicas y didácticas de los docentes a través de instancias de capacitación y actualización profesional acordes a las necesidades del establecimiento.
2. Promover el trabajo colaborativo docente mediante la creación y funcionamiento de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CAP), orientadas a la reflexión pedagógica y la toma de decisiones basadas en evidencias.
3. Optimizar el uso pedagógico del tiempo no lectivo, destinándolo a la planificación, análisis de evaluaciones, reflexión docente y mejora de las prácticas de enseñanza.
4. Implementar procesos sistemáticos de acompañamiento en aula y retroalimentación pedagógica que permitan fortalecer la práctica docente y mejorar los aprendizajes de los estudiantes.
5. Analizar de manera periódica los resultados académicos y las evidencias de aprendizaje para implementar acciones de mejora oportunas y pertinentes.
6. Promover una cultura institucional de mejora continua, centrada en el desarrollo profesional docente y en el bienestar y formación integral de los estudiantes.



4. Plan de Acción

Dimensión: Gestión Pedagógica		Subdimensión: Gestión curricular		
Necesidad Provincial: Fortalecer la implementación de lineamientos pedagógicos que permitan una ejecución curricular efectiva en el aula, incorporando estrategias de evaluación continua en las etapas inicial, intermedia y final del proceso educativo, con el propósito de mejorar los aprendizajes de los estudiantes.				
Objetivo Anual: Afianzar los lineamientos pedagógicos comunes para la implementación curricular en el aula que incluya un sistema efectivo de seguimiento de los aprendizajes para la intervención oportuna y temprana de las necesidades de los estudiantes.				
Estrategia: Instalar un sistema de monitoreo de los aprendizajes basados en una evaluación diagnóstico, intermedia y final que permita establecer acciones de mejora oportuna.				
Acciones	Indicador	Producto/Resultado esperado	Plazo	Responsable
Evaluaciones de monitoreo Lenguaje y Matemática (DIA y SIMCE)	Al menos el 90% de los docentes aplican las evaluaciones DIA en fase (inicial – intermedia – final). Se realizan al menos 3 reuniones reflexivas en torno a los resultados. Se registran el 100% de acuerdos en actas de ciclo	Uso de la información y reportes de resultados para determinar las habilidades docentes necesarias de afianzar y las acciones de mejora para acompañar a los estudiantes.	Marzo - Diciembre	Unidad Técnica Pedagógica



	Talleres de apropiación curricular	En base a las observaciones de clases, se fortalecen las competencias más débiles de los docentes enfatizando los ejes curriculares.	Septiembre - Diciembre	
--	------------------------------------	--	------------------------	--

Dimensión: Liderazgo		Subdimensión: Planificación y Gestión de Resultados		
Necesidad Provincial: Fortalecer el liderazgo pedagógico de los equipos directivos para mejorar la calidad educativa motivando a los docentes a través del fomento de una cultura de colaboración de las comunidades escolares .				
Objetivo Anual: Desarrollar una gestión de liderazgo efectiva como equipo directivo, que asegure acompañamiento en el aula y fortalezca la preparación docente, para garantizar una mejora constante en la calidad educativa de una institución escolar. A continuación, propongo un enfoque integral que incluye el trabajo colaborativo, el desarrollo profesional docente y el acompañamiento en el aula, con el fin de generar un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes.				
Estrategia: Instalar un sistema de monitoreo de los aprendizajes basados en una evaluación diagnóstica, intermedia y final que permita establecer acciones de mejora oportuna.				
Acciones	Indicador	Producto/Resultado o esperado	Plazo	Responsable
1. Aplicar procesos de acompañamiento en aula sistemático retroalimentación efectiva. (Visitas en aula y caminatas pedagógicas.	Al menos el 90% de los docentes es acompañado en aula. Al menos el 90% de los docentes recibe una retroalimentación efectiva sobre sus prácticas docentes.	En base a las observaciones de clases, se fortalecen las competencias más débiles de los docentes enfatizando los ejes curriculares.	Mayo - Diciembre	Unidad Técnica Pedagógica
2. Crear comunidades de aprendizaje	Al menos el 80% de los docentes asisten a reuniones de subciclo.	Al compartir buenas prácticas, los docentes tendrán la oportunidad de		Unidad Técnica Pedagógica Coordinadora PIE



docente para compartir buenas prácticas por subciclos. CAP	Al menos el 70% de docente comparte buenas prácticas en aula y metodologías innovadoras incluyendo IA.	aprender unos de otros, aplicar nuevas estrategias pedagógicas, y adaptar métodos efectivos a sus contextos específicos. Esto puede conducir a una mejora continua en las prácticas de enseñanza, lo que repercute positivamente en los estudiantes.		
3. Promover el uso pedagógico de herramientas de inteligencia artificial como apoyo en la planificación de la enseñanza, la elaboración de guías de trabajo, material didáctico y evaluaciones.	Al menos el 90% de los docentes utiliza herramientas de inteligencia artificial como recurso pedagógico para planificar clases, elaborar guías de aprendizaje, material didáctico y evaluaciones.	Optimización de los tiempos destinados a la preparación del trabajo pedagógico, mejora en la calidad de la redacción de los recursos educativos y fortalecimiento del conocimiento y uso de herramientas tecnológicas por parte de los docentes.	Marzo a Diciembre	Docentes del establecimiento y Unidad Técnico Pedagógica.

Dimensión: Convivencia Escolar	Subdimensión: Formación – Convivencia Escolar
Necesidad Provincial: Desarrollar e implementar estrategias de contención emocional y apoyo psicológico para los profesionales de las distintas áreas del Colegio Manuel Bulnes, con el fin de fortalecer el manejo de crisis, la resolución de conflictos, la creación de espacios seguros que fomenten la confianza escolar y la convivencia educativa, y mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.	



<p>Objetivo Anual: Implementar de bienestar emocional y salud mental para los trabajadores, con el fin de promover su bienestar integral, reducir el estrés laboral, fortalecer su capacidad de afrontamiento ante situaciones de tensión y mejorar el clima laboral, contribuyendo así al desarrollo de un ambiente educativo más saludable y positivo para toda la comunidad educativa.</p>				
<p>Estrategia: Desarrollar instancias semestrales de autocuidado para prevenir factores de riesgo que atenten con la integridad física y psicológica de los miembros de la comunidad educativa.</p>				
Acciones	Indicador	Producto/Resultado esperado	Plazo	Responsable
Jornadas de Bienestar y Salud Mental de los docentes.	Se realizarán al menos 2 actividades de Número de actividades de autocuidado.	Organizar actividades y dinámicas que fortalezcan la cohesión del equipo docente, promoviendo relaciones basadas en el respeto y la colaboración. Fomentar una cultura de confianza en la que todos los miembros del colegio, incluidos estudiantes y docentes, se sientan escuchados y apoyados.	Mayo - Junio	Sostenedor Director

Dimensión: Gestión de Recursos	Subdimensión: Gestión del personal – Gestión de los resultados financieros
<p>Objetivo Anual: Establecer un plan de desarrollo de capacidades profesionales en el personal del establecimiento en función de atender las diversas necesidades de mejoramiento que presenta la institución.</p>	



Estrategia: Fortalecer las capacidades profesionales del personal docente y no docente en función de atender las necesidades que demanda el contexto actual.				
Acciones	Indicador	Producto/Resultado esperado	Plazo	Responsable
Capacitación docente	*Porcentaje de funcionarios capacitados.	Incrementar capacidades profesionales en temáticas acordes a los perfiles profesionales y necesidades contextuales.	Marzo - Diciembre	Director

5.Cronograma

Mes	Actividades
Marzo	Aplicación de evaluación diagnóstica (DIA). Organización del plan anual de acompañamiento en aula. Inicio del uso pedagógico de herramientas de inteligencia artificial. Planificación del uso del tiempo no lectivo docente. Primera reunión técnica de planificación pedagógica.
Abril	Primera reunión de Comunidades Profesionales de Aprendizaje (CAP). Análisis de resultados de evaluación diagnóstica. Planificación colaborativa por ciclos. Inicio del acompañamiento en aula (visitas pedagógicas). Elaboración de guías de aprendizaje y evaluaciones con apoyo de IA.
Mayo	Segunda reunión CAP. Primera jornada de bienestar y salud mental docente. Continuación del acompañamiento en aula y retroalimentación pedagógica. Revisión de planificaciones y estrategias de enseñanza. Trabajo colaborativo docente.
Junio	Reunión técnica de análisis de avances de aprendizaje. Segunda jornada de autocuidado docente. Reunión de reflexión pedagógica por subciclos. Ajustes en estrategias de enseñanza según resultados. Fortalecimiento del trabajo colaborativo.
Julio	Aplicación de evaluación intermedia (DIA). Análisis de resultados y acuerdos pedagógicos. Reunión CAP enfocada en mejora de prácticas docentes. Ajuste de planificaciones para el segundo semestre. Retroalimentación pedagógica a docentes.
Agosto	Continuación del acompañamiento en aula. Reunión técnica de seguimiento pedagógico. Uso del tiempo no lectivo para planificación colaborativa. Fortalecimiento del uso pedagógico de herramientas tecnológicas e IA.



Plan Local de Formación de Desarrollo Profesional Docente 2026
Colegio Manuel Bulnes de Linares

Mes	Actividades
Septiembre	Inicio de talleres de apropiación curricular. Reunión CAP para compartir buenas prácticas docentes. Análisis de resultados de aprendizaje por asignatura. Ajustes pedagógicos según necesidades detectadas.
Octubre	Seguimiento del acompañamiento en aula. Reunión técnica de evaluación de avances. Reflexión pedagógica institucional. Fortalecimiento de estrategias de enseñanza diversificadas.
Noviembre	Aplicación de evaluación final (DIA). Análisis de resultados finales. Reunión CAP de cierre pedagógico. Sistematización de buenas prácticas docentes. Evaluación del uso del tiempo no lectivo.
Diciembre	Evaluación del Plan de Desarrollo Profesional Docente 2026. Reunión de cierre institucional. Elaboración del informe final. Proyección de acciones para el año 2027. Sistematización de acuerdos pedagógicos.