



ORIENTACIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL

PLAN LOCAL DE FORMACIÓN

PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE: construyendo saber pedagógico en comunidad

CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN
E INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS - CPEIP
MINISTERIO DE EDUCACIÓN



Orientaciones para la construcción del Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente:

construyendo saber pedagógico en comunidad

MINEDUC, 2025

CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN
E INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS - CPEIP
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Desarrollo de contenidos:

- Álvaro Ignacio Pozo Tapia
- Irina Macarena Bustamante Centellas
- Jaime Mario Veas Sanchez
- Maricel Alejandra Silva Del Solar

ÁREA DE ACOMPAÑAMIENTO LOCAL PARA
EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

“En el presente documento se utilizan de manera inclusiva términos como “el director”, “el sostenedor”, “los supervisores”, “el docente”, “los apoderados”, “los estudiantes” y sus respectivos plurales para aludir a hombres y mujeres. Esta opción obedece a que no existe acuerdo universal respecto de cómo aludir conjuntamente a ambos sexos en idioma español, salvo usando “o/a”, “los/las” y otras similares, y este tipo de fórmulas supone una saturación gráfica que puede dificultar la comprensión de la lectura.”

Contenido

Presentación	4
Planes Locales de Formación: una estrategia institucional para el desarrollo profesional docente	6
¿Qué sentido tiene para las comunidades educativas?	6
¿Qué lo caracteriza y qué compromisos implica?	7
El Plan Local de Formación como motor de indagación pedagógica	8
La Ruta del Desarrollo Profesional: construcción colectiva del Plan Local de Formación	9
Etapa 1: Diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional	9
Etapa 2: Definición de objetivos de desarrollo profesional	9
Etapa 3: Planificación de acciones de desarrollo profesional	10
Etapa 4: Implementación y evaluación del Plan Local de Formación	10
El Plan Local de Formación y el Portafolio Docente: el Marco para la Buena Enseñanza como eje articulador para fortalecer la docencia	12
El Portafolio como insumo clave para el diagnóstico local	13
El Plan Local de Formación como respuesta pedagógica y situada	14
Estrategias para impulsar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica.	16
Modelos de Acompañamiento para el Desarrollo Profesional Docente	16
La voz estudiantil: un aporte clave para el desarrollo profesional docente	21
Anexo N°1: Conceptos Claves del Desarrollo Profesional Docente	23
Anexo N°2: Propuesta de formato para elaborar el Plan Local de Formación para el DPD27	27
Anexo N°3: Formulario para el Plan Local de Formación – Plataforma PME	28
Referencias Bibliográficas	39

Presentación

El **Sistema de Desarrollo Profesional Docente**, creado por la Ley N° 20.903 del 2016 y recientemente fortalecido por la Ley N°21.625, constituye una política pública estructural y estratégica, orientada a **reconocer, valorar y acompañar la trayectoria profesional de docentes y educadores** en el sistema educativo chileno. Este sistema impulsa el desarrollo progresivo de competencias pedagógicas avanzadas, promueve condiciones institucionales para el aprendizaje profesional continuo y posiciona la labor docente como el pilar fundamental de la mejora y la transformación educativa.

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 21.625 se consolida un enfoque colaborativo, situado y formativo del desarrollo profesional, estrechamente vinculado con la práctica pedagógica cotidiana y el aprendizaje entre pares. Uno de los avances más significativos de esta nueva etapa es el **reconocimiento del tiempo docente como un recurso pedagógico esencial**. La normativa establece tiempos dentro de la jornada laboral para la preparación de los instrumentos de evaluación docente, así como para la participación en procesos de inducción y mentoría.

Este nuevo enfoque implica un **cambio cultural profundo en la gestión del tiempo educativo**, que plantea a los equipos directivos el desafío de reorganizar el trabajo institucional para que el desarrollo profesional sea una dimensión constitutiva y cotidiana del quehacer educativo en cada establecimiento.

En este contexto, los **Planes Locales de Formación para el Desarrollo Profesional Docente**, en adelante “Planes Locales de Formación” se configuran no solo como una herramienta técnica, sino como una **apuesta estratégica por fortalecer la profesión docente**. Representa una invitación a construir comunidades de aprendizaje profesional y a consolidar una cultura de la colaboración y la mejora continua. Estos planes permiten articular las necesidades formativas identificadas a partir de los instrumentos de evaluación docente, o de procesos de participación docente con acciones formativas pertinentes; vincular los desafíos institucionales de la unidad educativa con las prácticas pedagógicas cotidianas; y fortalecer el liderazgo pedagógico mediante estrategias de acompañamiento y aprendizaje entre pares.

En este nuevo marco normativo, los resultados de los instrumentos de evaluación se convierten en insumos valiosos para el diseño de los Planes Locales de Formación, integrados al Plan de Mejoramiento Educativo (PME) de cada establecimiento. Así, los planes locales de formación se convierten en **respuestas formativas contextualizadas, pertinentes y estratégicas**, que reconocen las trayectorias y necesidades de los equipos docentes, con especial atención en quienes inician su ejercicio profesional y en quienes se encuentran en los primeros tramos del desarrollo profesional.

El presente documento entrega orientaciones para la construcción participativa de los Planes Locales de Formación. Busca ser una **herramienta práctica, válida y técnicamente fundamentada, que contribuya a instalar el desarrollo profesional como una dimensión estructural del trabajo educativo**. Su enfoque está centrado en el fortalecimiento de capacidades, el diálogo profesional y la convicción de que la mejora educativa se logra con docentes valorados, formados y protagonistas de los cambios.

Para apoyar estos procesos de acompañamiento local para el desarrollo profesional, el Ministerio de Educación, a través del CPEIP, dispone de una oferta diversificada de acciones formativas orientadas a promover el trabajo colaborativo y el aprendizaje entre pares. Entre ellas se encuentran:

- **Cursos, programas y actividades de formación** desarrolladas o certificadas por el CPEIP.
- **Procesos de Inducción y Mentoría**, dirigidos a acompañar los primeros años del ejercicio profesional.
- **Proyectos de Participación Activa (PPA)**, desarrollados por profesionales de la educación integrantes de la Red Maestros de Maestros (RMM).
- **Proyectos colectivos ADECO**, liderados por equipos directivos al interior de las comunidades educativas.
- **Acciones formativas y de acompañamiento entre pares** impulsados por los **Comités Locales de Desarrollo Profesional Docente**, en cada Departamento Provincial de Educación.

Estas iniciativas expresan una política pública comprometida con la construcción de comunidades profesionales que aprenden y se fortalecen colectivamente, reconociendo el saber pedagógico que emerge de la práctica, la reflexión compartida y el compromiso conjunto con la mejora educativa.

Planes Locales de Formación: una estrategia institucional para el desarrollo profesional docente

Los Planes Locales de Formación constituyen una **herramienta estratégica del Sistema de Desarrollo Profesional Docente**, al reflejar el compromiso de cada comunidad educativa con el aprendizaje profesional situado y continuo. Representan una oportunidad para fortalecer las capacidades pedagógicas del equipo docente, consolidar una cultura profesional basada en la colaboración y la reflexión crítica, y construir trayectorias formativas articuladas con los desafíos del aula y los objetivos institucionales.

Estos planes son elaborados por cada comunidad educativa en el marco de su **Plan de Mejoramiento Educativo (PME)**, a partir de un diagnóstico participativo de necesidades formativas, en coherencia con los estándares del **Marco para la Buena Enseñanza (MBE)** y alineado con el **Proyecto Educativo Institucional (PEI)**. Su diseño es liderado por el equipo directivo y técnico-pedagógico, en consulta con el Consejo de Profesores, y puede ser enriquecido con la participación de docentes en tramos Avanzado, Experto I y II, Mentores y Maestros de Maestros. Esta participación contribuye a poner en valor las capacidades instaladas al interior de las comunidades educativas y a potenciar el aprendizaje profesional desde la experiencia pedagógica compartida.

El Plan Local de Formación no solo orienta las acciones formativas, sino que también impulsa el desarrollo de una cultura de colaboración profesional y el apoyo entre pares. Mediante estrategias como la mentoría, las comunidades profesionales de aprendizaje, la co-docencia o la observación colaborativa, se promueve el saber pedagógico situado, se fortalecen los vínculos profesionales y se crean entornos de desarrollo que favorecen tanto el bienestar docente como el mejoramiento de los aprendizajes de las y los estudiantes.

¿Qué sentido tiene para las comunidades educativas?

El Plan Local de Formación orienta sus acciones a **fortalecer las capacidades pedagógicas, promover el trabajo colaborativo y potenciar el liderazgo educativo**. Estos propósitos buscan impactar directamente en la calidad de la enseñanza, consolidando comunidades profesionales que aprenden y mejoran juntas.

De este modo, el Plan Local de Formación:

- **Impulsa el desarrollo profesional de docentes y educadores**, fortaleciendo sus capacidades pedagógicas y didácticas, con el propósito de favorecer su avance en la carrera profesional y contribuir a una enseñanza de calidad.
- **Promueve una cultura de colaboración al interior de las comunidades educativas**, generando entornos profesionalizantes, de confianza y bienestar, que favorezcan el aprendizaje colectivo y el compromiso compartido con la mejora continua.
- **Potencia el liderazgo pedagógico de equipos directivos y docentes**, mediante acciones formativas y de acompañamiento situadas, que fortalezcan la gestión pedagógica y el trabajo colaborativo como motores de la transformación educativa.

¿Qué lo caracteriza y qué compromisos implica?

Todos los establecimientos que reciben Subvención Escolar Preferencial (SEP) deben elaborar anualmente un Plan Local de Formación, como una herramienta estratégica integrada al Plan de Mejoramiento.

En este sentido, el Plan Local de Formación es:

- **Diseñado por el director** en conjunto con el equipo de gestión y en consulta al Consejo de Profesores.
- **Aprobado por el sostenedor**, pudiéndose implementar con cargo a los recursos SEP, en la medida que el sostenedor disponga de ellos.
- **Publicado en la página web del establecimiento**, junto con el porcentaje de progresión profesional de los docentes evaluados en los últimos cuatro años.
- **Parte de la rendición de cuentas** que los directivos realizan sobre el desempeño institucional y sus planes de mejoramiento.

Por su parte, a la **Agencia de la Calidad de la Educación** le corresponde evaluar la implementación de estos procesos de formación local; y a la **Superintendencia de Educación** fiscalizar la existencia del Plan y su implementación efectiva.

El Plan Local de Formación como motor de indagación pedagógica

El Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente no es solo una herramienta de planificación institucional, es también un **dispositivo pedagógico que habilita espacios para la creación, la indagación profesional y la producción de conocimiento desde la práctica**. Desde esta perspectiva, puede orientarse a promover una cultura docente investigativa que reconozca a los y las docentes como profesionales reflexivos, capaces de problematizar su práctica, generar evidencia y construir saber pedagógico situado.

Tal como lo plantea el CPEIP (2018), **la indagación pedagógica es una dimensión clave del desarrollo profesional**, en tanto permite articular la experiencia docente con referentes teóricos y evidencia, habilitando procesos de transformación sustentados en la mejora continua. En esta línea, el Plan Local de Formación puede integrar acciones orientadas a la experimentación didáctica, la sistematización de experiencias, la investigación-acción y otras formas de exploración profesional, bajo cinco líneas de acción clave:

- 1. Fomentar prácticas de investigación-acción colaborativa**, que permitan a los equipos docentes identificar problemáticas de aula o del nivel, diseñar estrategias de intervención y evaluar su impacto en los aprendizajes.
- 2. Incorporar metodologías indagativas como parte de las comunidades profesionales de aprendizaje**, mediante el uso de evidencias (portafolios, evaluaciones, grabaciones de clases, entrevistas, etc.) para analizar la práctica desde un enfoque reflexivo y colectivo (Marcelo y Vaillant, 2009).
- 3. Vincular los resultados del Portafolio docente con preguntas de investigación local**, permitiendo que los aprendizajes y desafíos identificados en el proceso evaluativo se transformen en proyectos de mejora liderados por los mismos docentes.
- 4. Establecer redes pedagógicas locales** que promuevan el intercambio de experiencias de innovación, pilotaje de nuevas estrategias de enseñanza y sistematización de buenas prácticas.
- 5. Reconocer y valorar la producción de conocimiento pedagógico** mediante la publicación, exposición o socialización de experiencias significativas en jornadas internas, boletines institucionales o espacios digitales promovidos por el sostenedor.

La Ruta del Desarrollo Profesional: construcción colectiva del Plan Local de Formación

Etapa 1: Diagnóstico de necesidades de desarrollo profesional

El Plan Local de Formación se construye a partir de diagnósticos locales que reflejan las necesidades reales de desarrollo profesional del equipo docente. Esta base permite asegurar la pertinencia, focalización y coherencia de las acciones a desarrollar.

De este modo, se espera que el diagnóstico sea construido considerando:

- Resultados de aprendizaje en estudiantes (SIMCE, DIA y otras evaluaciones externas e internas).
- Resultados de los instrumentos de evaluación docente (Portafolio de competencias pedagógicas y Evaluación de Conocimientos Específicos y Pedagógicos – ECEP) y la progresión profesional de los docentes evaluados en los últimos cuatro años.
- Opinión de docentes sobre sus necesidades de desarrollo profesional y personal.
- Capacidades docentes existentes en el establecimiento o a nivel territorial: docentes en tramos Avanzado, Experto I y II, Maestros de Maestros, Mentores, y otras capacidades profesionales específicas que sean pertinente.

Etapa 2: Definición de objetivos de desarrollo profesional

La definición de objetivos de desarrollo profesional constituye un paso clave en la construcción del Plan Local de Formación. Estos objetivos orientan el rumbo del aprendizaje colectivo e individual de las y los docentes, y permiten dar coherencia a las acciones formativas con las prioridades pedagógicas de la comunidad educativa. Su formulación debe surgir del diálogo profesional, apoyada en diagnósticos pertinentes y en la reflexión sobre la práctica, de modo que respondan a necesidades reales del ejercicio docente en contexto.

De este modo, se espera que la **definición de objetivos** considere:

- Pertinencia con el diagnóstico de desarrollo profesional.
- Coherencia con el Marco para la Buena Enseñanza y con las metas educativas de la institución establecidas en el Proyecto Educativo Institucional.
- Apoyo específico a docentes principiantes, a docentes en tramo acceso, inicial y temprano, y a quienes rindan instrumentos de evaluación en el año lectivo.

Etapa 3: Planificación de acciones de desarrollo profesional

El Plan debe incluir **estrategias diversas** tales como: como mentorías, acompañamiento entre pares, estudio de clases, comunidades de aprendizaje, talleres, tutorías, entre otras acciones de desarrollo profesional. Es fundamental que estas iniciativas se desarrollen de manera colectiva y colaborativa, superando enfoques exclusivamente individuales. Su implementación requiere de una planificación rigurosa, así como una adecuada rendición y reporte de los recursos SEP utilizados.

De este modo, se espera que la planificación de acciones considere:

- Acciones pertinentes a los objetivos de desarrollo profesional definidos.
- Acciones factibles de realizar.
- Actividades organizadas preferentemente en tiempo lectivo y no lectivo (dentro de la jornada laboral).
- Conformación de redes de aprendizaje profesional en el establecimiento o en red.
- Apoyos y colaboración con universidades y otras instituciones formadoras.

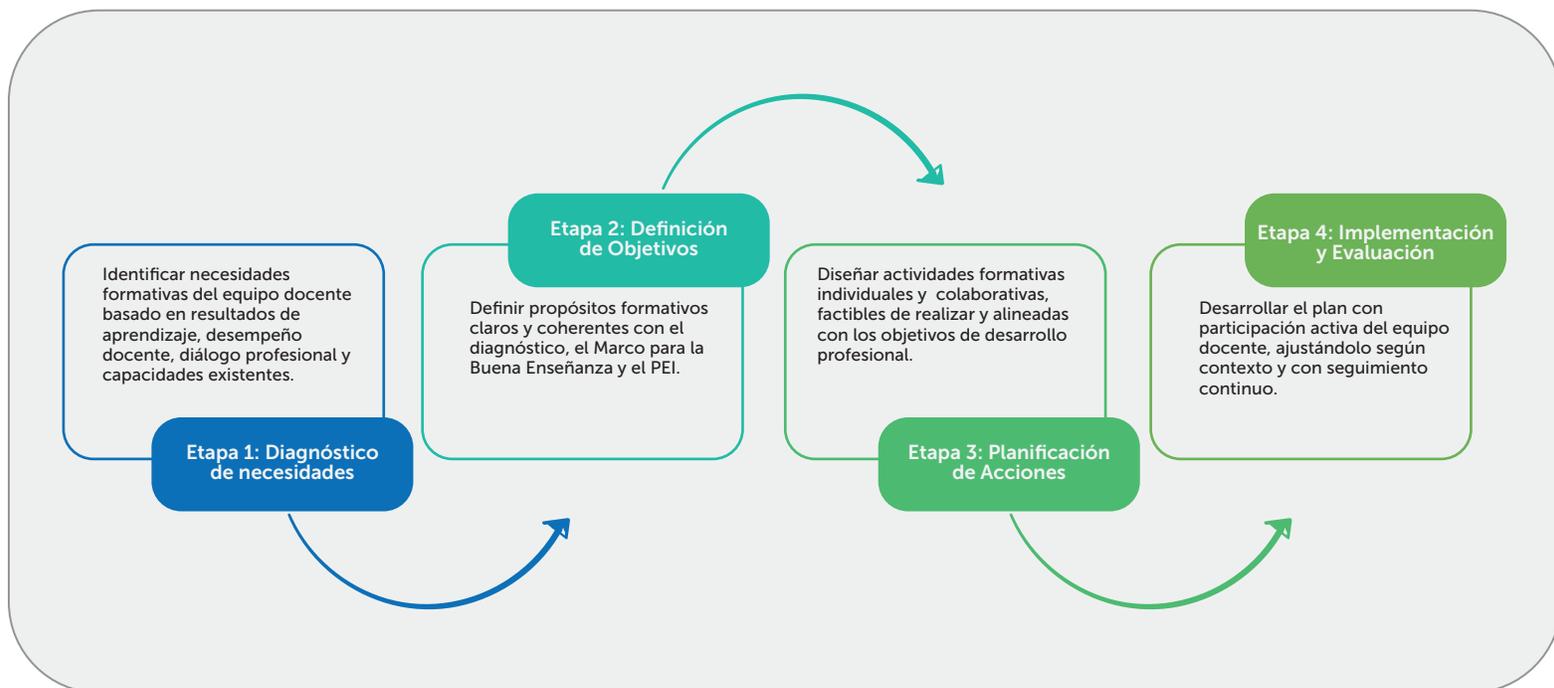
Etapa 4: Implementación y evaluación del Plan Local de Formación

Tanto la elaboración como la implementación y evaluación del Plan Local de Formación deben contar con la participación activa del equipo docente, preferentemente a través de instancias colegiadas como el Consejo de Profesores. Asimismo, el plan debe ser lo suficientemente flexible para adaptarse al contexto particular de cada comunidad educativa y responder oportunamente a eventuales contingencias. De este modo, se fortalece una cultura de corresponsabilidad y construcción conjunta del desarrollo profesional docente, basada en la colaboración, el diálogo y el compromiso compartido con la mejora educativa.

De este modo, se espera que la **implementación y evaluación** del plan considere:

- Implementación de acuerdo con lo definido y con posibilidad de ajustar cuando se requiera.
- Evaluación durante todo el proceso de las acciones implementadas, revisando su pertinencia y posible continuidad.

Etapas para la construcción colectiva del Plan Local de Formación



Fuente: **CPEIP**

En el [Anexo N° 2](#) se presenta una propuesta de formato para elaborar el Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente, con el fin de apoyar a los establecimientos educativos en la construcción y difusión de esta herramienta estratégica para el fortalecimiento de la profesión docente. Esta propuesta puede ser adaptada según contexto.

Adicionalmente, en el [Anexo N° 3](#) se presenta un formulario para el Plan Local de Formación, el cual se alinea con los formularios de registros de la Plataforma PME disponibles en: <https://liderazgoeducativo.mineduc.cl/formularios-de-registro-offline-pme/>.

El Plan Local de Formación y el Portafolio Docente: el Marco para la Buena Enseñanza como eje articulador para fortalecer la docencia

El **Marco para la Buena Enseñanza (MBE)** constituye un referente profesional compartido que orienta la labor docente hacia el logro de aprendizajes de calidad y el desarrollo integral de todos y todas las estudiantes. Sus estándares de desempeño no prescriben una única forma de enseñar, sino que ofrecen criterios técnicos y éticos para ejercer una docencia contextualizada, reflexiva y comprometida con la equidad, el aprendizaje profundo y el bienestar educativo (Ministerio de Educación, 2021).

En este marco, el **Portafolio de Competencias Pedagógicas** se posiciona no solo como un instrumento evaluativo, sino como una herramienta formativa que permite observar, analizar y reflexionar en profundidad sobre la práctica pedagógica en tres dimensiones clave: la planificación de la enseñanza, su implementación en el aula y la participación en comunidades profesionales de aprendizaje (CPEIP, 2024). Este instrumento está construido sobre indicadores derivados de los estándares del MBE, lo que permite evaluar cómo principios del marco se traducen en prácticas concretas en el aula y en el trabajo institucional.

Por su parte, el **Plan Local de Formación** representa el espacio institucional donde esa reflexión profesional individual se transforma en una oportunidad de aprendizaje colectivo, articulada con el diagnóstico local de necesidades. Al estar alineado con los estándares del MBE, este plan permite traducir la información recogida a través del Portafolio en acciones formativas coherentes, pertinentes y situadas, orientadas a fortalecer capacidades docentes y contribuir a la mejora sostenida de las prácticas pedagógicas.

Esta articulación entre **Portafolio, Plan Local de Formación y Marco para la Buena Enseñanza** configura una ruta formativa común que permite conectar la evaluación con la formación continua, generando condiciones para que la mejora profesional sea un proceso sistemático, compartido y basado en evidencia. Es una estrategia que alinea el juicio profesional individual con la toma de decisiones institucionales, promoviendo trayectorias formativas que valoran el saber docente y consolidan una cultura de mejora continua.

El **uso formativo del MBE** a través del Portafolio y del Plan Local permite:

- Alinear la evaluación y la formación continua bajo un lenguaje profesional común.
- Fortalecer la toma de decisiones pedagógicas basadas en evidencia contextualizada.

- Desarrollar competencias profesionales pertinentes para abordar desafíos reales del aula.
- Consolidar una cultura institucional de mejora continua, donde la docencia se concibe como una práctica profesional que se aprende, se comparte y se transforma en comunidad.

En síntesis, esta articulación no solo da cumplimiento a una disposición normativa, sino que encarna una **convicción pedagógica profunda**: la mejora educativa comienza por el fortalecimiento de la profesión docente, cuando se reconocen sus saberes, se valoran sus aportes y se crean condiciones para que todos y todas puedan crecer, aprender y enseñar mejor, en comunidad.

El Portafolio como insumo clave para el diagnóstico local

El **Portafolio Docente**, construido sobre los estándares del MBE, constituye una valiosa fuente de información sobre la enseñanza en contexto real. A través del análisis de cómo las y los docentes planifican, implementan, reflexionan y colaboran en su práctica profesional, este instrumento permite levantar evidencia significativa sobre el estado del desarrollo profesional docente, y entrega insumos clave para el diagnóstico institucional del Plan Local de Formación.

El MBE propone una visión de la docencia como una práctica profesional situada, ética y transformadora, centrada en el aprendizaje de los estudiantes y en la justicia educativa. En este sentido, el Portafolio ofrece evidencias auténticas —basadas en prácticas reales— que permiten observar cómo se materializan los estándares del MBE en los distintos contextos educativo del país.

Al ser utilizado como base para el diagnóstico del Plan Local de Formación, el Portafolio ayuda a instalar **una mirada pedagógica profunda, informada y situada sobre las necesidades de desarrollo profesional**. Esto permite tomar decisiones formativas con fundamento técnico, alineadas con los desafíos del aula y las metas institucionales.

Esta evidencia se vuelve estratégica porque permite:

- 1. Identificar patrones de fortalezas y necesidades formativas:** El análisis de los resultados del Portafolio por tramo, nivel o asignatura permite identificar tendencias comunes en planificación, evaluación, estrategias didácticas o trabajo colaborativo, orientando el foco del desarrollo profesional.
- 2. Observar el grado de apropiación del MBE:** Como el Portafolio está alineado con los estándares del MBE, su análisis permite evaluar el nivel de comprensión e implementación del marco en la práctica docente, fortaleciendo la coherencia técnica del diagnóstico institucional.

3. **Tener una mirada situada y contextualizada:** Al estar construido desde la experiencia real del aula, el Portafolio refleja con fidelidad los desafíos y condiciones específicas de cada comunidad educativa, superando diagnósticos genéricos.
4. **Fundamentar técnicamente las decisiones formativas:** El uso de informes del Portafolio (disponibles en www.docentemas.cl) fortalece la legitimidad del proceso y permite conversaciones profesionales basadas en evidencia.
5. **Promover una cultura profesional de mejora continua:** Integrar el Portafolio como insumo formativo en el Plan Local consolida una visión de la evaluación al servicio del aprendizaje docente, y no como un fin en sí mismo.

El Plan Local de Formación como respuesta pedagógica y situada

Cuando se construye desde el análisis del Portafolio y se sustenta en los sentidos y propósitos del MBE, el **Plan Local de Formación** se transforma en una **respuesta pedagógica coherente, contextualizada y transformadora**. No se trata de una planificación aislada o meramente administrativa, sino de una estrategia institucional que articula la reflexión profesional con el aprendizaje colaborativo, orientando acciones formativas que impactan en la enseñanza y en los aprendizajes de los y las estudiantes.

El MBE plantea que la docencia requiere condiciones para aprender con otros, innovar y mejorar de forma constante. El Plan Local materializa esta visión, diseñando acciones formativas alineadas con los estándares profesionales y adaptadas al contexto escolar. Así, se promueven trayectorias de desarrollo profesional pertinentes y sostenibles, que permiten responder a desafíos reales desde la práctica misma.

Cada módulo del Portafolio encuentra en el Plan Local una oportunidad concreta para ser **profundizado, acompañado y resignificado en comunidad**. Esta integración fortalece el carácter formativo de la evaluación docente, al situarla en el centro del desarrollo institucional y transformarla en un **motor de aprendizaje profesional compartido, mejora continua y bienestar docente**.

Módulo 1: Planificación de la Enseñanza, Evaluación y Reflexión pedagógica

Este módulo solicita al docente evidenciar cómo diseña una unidad de enseñanza, toma decisiones curriculares y evalúa el aprendizaje de sus estudiantes.

Estrategias posibles del Plan Local:

- Planificación colaborativa por niveles o asignaturas.
- Revisión entre pares de unidades didácticas y evaluaciones.
- Talleres sobre bases curriculares, planificación diversificada y criterios de evaluación.

Impacto esperado:

Mayor coherencia pedagógica, mejor alineación curricular y fortalecimiento de la reflexión docente sobre su enseñanza.

Módulo 2: Implementación de la Enseñanza

Este módulo se basa en el análisis de la propia práctica a partir de un registro audiovisual de una clase, que da cuenta del ambiente de aprendizaje, la gestión del aula y el uso de las estrategias pedagógicas utilizadas.

Estrategias posibles del Plan Local:

- Observación de clases entre pares con pautas formativas.
- Estudio de clases o ciclos de co-docencia.
- Retroalimentación basada en evidencia (videos, registros, portafolios).

Impacto esperado:

Mejora de la práctica pedagógica real, mayor confianza profesional y aprendizaje situado.

Módulo 3: Trabajo Colaborativo y Desarrollo Profesional

Este módulo reconoce la participación del docente en comunidades profesionales, su apertura a la retroalimentación y su proyección de mejora continua.

Estrategias posibles del Plan Local:

- Creación o fortalecimiento de comunidades profesionales de aprendizaje.
- Mentorías a docentes en tramos iniciales.
- Integración de los objetivos del Portafolio en el diagnóstico y diseño del Plan Local.

Impacto esperado:

Consolidación de una cultura docente colegiada, liderazgo pedagógico compartido y apoyo efectivo a docentes en tramos iniciales o que enfrentan desafíos.

Estrategias para impulsar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica.

El **trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica** constituyen pilares fundamentales del desarrollo profesional docente, al promover una cultura institucional basada en la confianza, el aprendizaje compartido y la mejora continua (CPEIP, 2018). Avanzar hacia comunidades profesionales que aprenden juntas requiere transformar la cultura escolar, instalando prácticas que favorezcan el intercambio de saberes pedagógicos, la reflexión crítica y el compromiso colectivo con la enseñanza y el aprendizaje (Marcelo y Vaillant, 2009).

Estas prácticas no ocurren de manera espontánea: requieren ser intencionadas mediante estrategias concretas que fomenten el diálogo entre pares, el análisis conjunto de la práctica y la construcción de una visión compartida sobre lo que significa enseñar y aprender en contextos diversos. En este marco, la **retroalimentación pedagógica** se concibe no solo como una devolución técnica, sino como una experiencia formativa mutua, centrada en el respeto profesional, el acompañamiento y la mejora de la práctica (Ministerio de Educación, 2022).

Para que estas estrategias tengan un impacto sostenido en el tiempo, es fundamental que se integren de manera orgánica a la cultura y al quehacer institucional del establecimiento, contando con el respaldo y compromiso activo de los equipos de liderazgo pedagógico. Esto implica que las estrategias se concreten en objetivos y acciones de desarrollo profesional claramente definidos en el Plan Local de Formación.

Solo así este plan cumple su propósito de ser una respuesta pedagógica situada a las necesidades formativas diagnosticadas, impulsando iniciativas que reconocen el saber profesional docente, promueven el aprendizaje entre pares y consolidan una cultura institucional centrada en la mejora continua. Su implementación sistemática no solo fortalece la docencia como una práctica colaborativa, reflexiva y contextualizada, sino que también contribuye directamente a la calidad de la enseñanza y al logro de aprendizajes en todas y todos los estudiantes (CPEIP, 2018).

Modelos de Acompañamiento para el Desarrollo Profesional Docente

El CPEIP ha desarrollado una serie de modelos de acompañamiento para el Desarrollo Profesional Docente puestos a disposición de las comunidades educativas como apoyo para fortalecer sus procesos de formación local. Estos modelos fueron construidos con la colaboración de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE), a partir de

una revisión bibliográfica especializada y del análisis de experiencias reales de acompañamiento profesional identificadas en diversos territorios del país.

Con el objetivo de asegurar su pertinencia y aplicabilidad en contextos educativos concretos, estos modelos fueron sometidos a un proceso de validación técnica y territorial, incorporando aportes de actores clave que enriquecieron su diseño. De esta manera, se busca facilitar su implementación en los establecimientos educacionales, promoviendo formas contextualizadas, sostenibles y efectivas de acompañamiento entre pares y desarrollo profesional situado.

A continuación, se presenta una síntesis de los Modelos de Acompañamiento, con sus respectivos propósitos y posibles usos.

MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO	PROPÓSITO	POSIBLES USOS
<p>MODELO DE RELACIÓN UNO A UNO (TUTORÍA)</p>	<p>Ofrecer acompañamiento personalizado por parte de un mentor a un docente principiante o a un docente con alguna necesidad específica, mediante un proceso reflexivo y situado que favorece aprendizajes pedagógicos y disciplinares.</p>	<p>Apoyar en el proceso de inserción tanto al ejercicio docente como a la comunidad educativa, fortaleciendo competencias profesionales y generando comunidades de práctica en el establecimiento.</p>
<p>MODELO BASADO EN LA RELACIÓN ENTRE PARES</p>	<p>Fomentar la reflexión sobre la práctica docente entre colegas mediante una relación horizontal, promoviendo mejoras en la enseñanza mediante el trabajo colaborativo entre docentes.</p>	<p>Creación de círculos de reflexión, fomento de la co-docencia, institucionalización de instancias de observación entre docentes para fortalecer prácticas pedagógicas a partir de experiencias compartidas.</p>

MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO	PROPÓSITO	POSIBLES USOS
MODELO DE ACOMPAÑAMIENTO INTEGRADO AL TRABAJO	<p>Promover el aprendizaje situado mediante el acompañamiento en el contexto laboral, considerando diversos momentos de la trayectoria profesional, basándose en el trabajo colaborativo, el abordaje de desafíos específicos de la comunidad, la construcción de identidad profesional y el trabajo.</p>	<p>Generar planes de acompañamiento propios de la comunidad, que respondan a diversos momentos de la trayectoria profesional y necesidades, los cuales se diseñan y ejecutan de manera colaborativa.</p>
MODELO DE TRABAJO COLABORATIVO	<p>Impulsar la construcción de redes de indagación colaborativa e investigación-acción, favoreciendo el análisis crítico de la práctica y la generación de saberes pedagógicos contextualizados. Asimismo, fomenta la creación de asociaciones estratégicas tanto al interior como al exterior del establecimiento, con miras a la mejora continua de los procesos educativos.</p>	<p>Crear espacios de co-docencia, comunidades profesionales de aprendizaje, planificación conjunta de clases y retroalimentación colaborativa dentro del equipo docente.</p>
MODELO DE RED/NETWORK	<p>Superar el aislamiento profesional mediante redes de colaboración (presenciales o virtuales), promoviendo la construcción colectiva de saberes y el apoyo mutuo entre comunidades educativas.</p>	<p>Generar o participar en redes comunales, provinciales o temáticas, para compartir buenas prácticas entre comunidades, articular acciones con el entorno y, en caso de ser pertinente, incorporar plataformas virtuales.</p>

Para concretar el uso de estos modelos se proponen algunos ejemplos de estrategias colaborativas:

ACCIONES	PROPÓSITO	¿CÓMO SE IMPLEMENTA?	RESULTADO ESPERADO
PLANIFICACIÓN COMPARTIDA ENTRE DOCENTES	Alinear criterios pedagógicos y fortalecer la coherencia curricular a través del trabajo conjunto en la planificación de clases.	Organizar reuniones periódicas por niveles o asignaturas donde los docentes diseñen en conjunto secuencias didácticas, evaluaciones y estrategias de enseñanza.	Planificaciones coherentes, pertinentes y contextualizadas, con mayor alineación pedagógica entre docentes.
OBSERVACIÓN DE CLASES ENTRE PARES	Favorecer el aprendizaje entre docentes a partir del análisis de la práctica en contexto real.	Definir un foco de observación; organizar visitas entre docentes; acompañar con una pauta de observación y una sesión de retroalimentación reflexiva.	Mejora continua de la enseñanza y fortalecimiento del vínculo profesional entre docentes.
CÍRCULOS DE RETROALIMENTACIÓN	Generar espacios de análisis compartido de la práctica docente y toma de decisiones pedagógicas colaborativas.	Formar grupos de docentes que se reúnan regularmente para compartir evidencias de su trabajo (portafolios, planificaciones, evaluaciones) y brindar retroalimentación mutua.	Mayor reflexión pedagógica, sentido de comunidad profesional y prácticas docentes mejoradas.
PROFESIONAL COMUNIDADES PROFESIONALES DE APRENDIZAJE	Desarrollar aprendizajes colectivos sostenidos en torno a un desafío pedagógico común.	Definir un foco de mejora, establecer objetivos, planificar sesiones periódicas de trabajo colaborativo y evaluar avances de forma continua.	Fortalecimiento del trabajo en red y mejora continua en las prácticas de aula.
TALLERES PEDAGÓGICOS ENTRE PARES	Compartir saberes pedagógicos entre docentes a partir de experiencias y conocimientos propios.	Identificar docentes con experticia en ciertas áreas; organizar sesiones donde compartan metodologías, recursos o estrategias con sus colegas.	Apropiación de nuevas estrategias didácticas y valoración del saber docente interno.

ACCIONES	PROPÓSITO	¿CÓMO SE IMPLEMENTA?	RESULTADO ESPERADO
MENTORÍA Y ACOMPAÑAMIENTO ENTRE DOCENTES	Apoyar el desarrollo profesional a través del vínculo entre docentes con experiencia y docentes que se inician o enfrentan desafíos específicos.	Designar mentores con experiencia y formación para acompañar a colegas; establecer metas formativas, reuniones periódicas y espacios de retroalimentación.	Mejora en la inserción profesional, fortalecimiento de la práctica y creación de vínculos de confianza entre docentes.
ANÁLISIS COLABORATIVO DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE	Identificar avances y dificultades en los aprendizajes de los estudiantes mediante el análisis conjunto de evaluaciones.	Reunir a docentes por ciclo o asignatura para revisar trabajos de estudiantes, resultados de evaluaciones y elaborar estrategias de mejora.	Ajustes pedagógicos oportunos, coherencia en criterios evaluativos y mayor impacto en los aprendizajes.
REUNIONES PEDAGÓGICAS CON FOCO EN LA PRÁCTICA	Centrar el diálogo profesional en la mejora de la enseñanza a partir de casos reales o dilemas pedagógicos.	Diseñar reuniones con foco definido, seleccionar experiencias o dilemas reales, guiar el análisis con preguntas clave y construir acuerdos.	Mayor reflexión pedagógica, toma de decisiones compartida y mejora de la práctica docente.
CO-DOCENCIA O DOCENCIA COMPARTIDA	Enriquecer la práctica docente mediante la planificación, ejecución y evaluación conjunta de clases.	Formar duplas o equipos docentes que trabajen juntos en una clase o unidad, compartiendo roles, retroalimentándose y evaluando su impacto.	Fortalecimiento del aprendizaje entre pares, innovación pedagógica y diversificación metodológica.
BITÁCORAS O DIARIOS REFLEXIVOS COMPARTIDOS	Fomentar la reflexión pedagógica sistemática y el intercambio de experiencias entre docentes.	Cada docente redacta periódicamente reflexiones sobre su práctica; luego, se comparten y comentan en pequeños grupos o duplas de trabajo.	Conciencia pedagógica, aprendizaje colaborativo y construcción de saber profesional desde la experiencia.

La voz estudiantil: un aporte clave para el desarrollo profesional docente

Incorporar la opinión de estudiantes en el diseño e implementación del Plan Local de Formación no solo es un acto de participación democrática, sino una **estrategia pedagógica potente para enriquecer el desarrollo profesional** desde la experiencia directa de quienes viven día a día los procesos de enseñanza y aprendizaje. Su perspectiva aporta evidencia valiosa sobre la calidad de la interacción pedagógica, la pertinencia de las estrategias didácticas, la construcción del clima de aula y las oportunidades reales de aprendizaje, aspectos clave para orientar la mejora docente.

El desarrollo profesional se alimenta de la interacción con estudiantes, colegas y contextos, promoviendo una comprensión crítica de la práctica y su mejoramiento continuo (CPEIP, 2018). En este marco, la voz de las y los estudiantes se reconoce como una fuente legítima de conocimiento sobre el proceso educativo, y su inclusión en el análisis institucional permite fortalecer el carácter situado, pertinente y transformador de la formación docente.

Para ello, es necesario pasar de una lógica consultiva a una lógica contributiva, en la que la experiencia estudiantil no solo sea considerada como opinión, sino como un insumo sistemático que aporte a la construcción de trayectorias formativas pertinentes. Este enfoque se alinea con el Marco para la Buena Enseñanza (MBE, 2021), que promueve el compromiso docente con el desarrollo integral de los estudiantes, incluyendo su participación activa en la vida escolar.

Estrategias para incorporar la voz estudiantil al Plan Local de Formación

- **Aplicando instrumentos participativos**, como encuestas, entrevistas o grupos focales con estudiantes para recoger sus percepciones sobre prácticas de enseñanza, retroalimentación, evaluación y clima de aula.
- **Creando instancias de diálogo intergeneracional**, a través de mesas de conversación o jornadas compartidas entre docentes y vocerías estudiantiles, especialmente en establecimientos con centros de estudiantes o consejos escolares activos.
- **Analizando evidencias cualitativas provenientes de estudiantes**, como comentarios de evaluaciones, portafolios, bitácoras o registros de aula, en sesiones de reflexión docente.
- **Integrando representantes estudiantiles en espacios institucionales de reflexión pedagógica**, con acompañamiento adecuado, para co-construir diagnósticos, identificar nudos críticos y aportar propuestas de mejora.

Incorporar estas estrategias no diluye la responsabilidad profesional, sino que la amplía con una mirada más justa, contextualizada y transformadora. Al reconocer a las y los estudiantes como agentes de cambio en la comunidad educativa, el desarrollo profesional docente se vincula de forma directa con el derecho a aprender y con el fortalecimiento de prácticas pedagógicas más inclusivas, pertinentes y significativas.

**ANEXO N°1: CONCEPTOS CLAVES
DEL DESARROLLO PROFESIONAL
DOCENTE**

Acción de Desarrollo Profesional

Conjunto de experiencias de aprendizaje profesional —formales e informales, individuales o colectivas— orientadas a fortalecer las competencias profesionales de docentes y equipos directivos. Estas acciones surgen de un diagnóstico contextualizado de necesidades formativas y responden a objetivos pedagógicos definidos. Su propósito es mejorar la práctica docente, promover la reflexión crítica, y consolidar una cultura profesional basada en la colaboración, la indagación pedagógica y la mejora continua. Incluyen instancias como cursos, comunidades de aprendizaje, mentorías, co-docencia, observación entre pares, estudio de clases o investigación-acción, entre otras (CPEIP, 2018; Marcelo y Vaillant, 2009).

Acción formativa

Es toda instancia planificada de aprendizaje profesional —individual o colectiva— orientada a fortalecer las competencias pedagógicas y el ejercicio reflexivo de los y las docentes. Se fundamenta en un diagnóstico de necesidades formativas y responde a objetivos pedagógicos definidos. Su finalidad es generar aprendizajes profesionales significativos que impacten en la mejora de la enseñanza y en los aprendizajes de los estudiantes, promoviendo trayectorias formativas progresivas y una cultura institucional de desarrollo profesional continuo (CPEIP, 2018; Marcelo & Vaillant, 2009; Ministerio de Educación, 2022).

Acompañamiento entre Pares

Es una estrategia de desarrollo profesional situada que promueve la mejora continua de la práctica pedagógica mediante la colaboración entre docentes, a través de la observación, la retroalimentación y la reflexión compartida. Este enfoque se centra en el aprendizaje mutuo y en la construcción de un espacio de confianza para el crecimiento profesional. Contribuye a consolidar comunidades docentes que aprenden juntas y fortalecen su quehacer profesional (CPEIP, 2018; Marcelo & Vaillant, 2009; Ministerio de Educación, 2022).

Comunidad de Aprendizaje Profesional

Espacios sistemáticos de encuentro entre docentes, orientados a reflexionar colectivamente sobre la práctica pedagógica, analizar evidencias de aprendizajes y generar nuevos saberes que orienten la mejora continua. Sustentadas en la colaboración, el diálogo pedagógico y la confianza profesional, estas comunidades fortalecen la toma de decisiones compartidas, enriquecen la formación situada y consolidan trayectorias formativas pertinentes y contextualizadas. Constituyen una estrategia clave para promover una cultura docente reflexiva, colegiada y transformadora, que reconoce el aprendizaje entre pares como motor del desarrollo profesional (Marcelo y Vaillant, 2009; CPEIP, 2018).

Desarrollo Profesional Docente

Proceso continuo, situado y colaborativo que permite a docentes y directivos acceder a experiencias de aprendizaje significativo, orientadas a fortalecer su práctica profesional y a impactar positivamente en el aprendizaje de todos los estudiantes. Se sustenta en principios como la profesionalidad, la autonomía, la reflexión crítica, la colaboración y la pertinencia contextual, considerando trayectorias diversas y la progresión en el Sistema de Reconocimiento y Promoción de la Carrera Docente (CPEIP, 2018).

Formación Local para el Desarrollo Profesional Docente

Proceso formativo sistemático y situado que se desarrolla en cada establecimiento educacional, orientado a fortalecer la práctica pedagógica mediante la reflexión crítica de la enseñanza, en diálogo con las características del estudiantado y sus resultados de aprendizaje. Su propósito principal es promover el trabajo colaborativo, la retroalimentación pedagógica y el aprendizaje profesional entre docentes, como motores del desarrollo profesional y la mejora educativa, y se implementa a través de los Planes Locales de Formación, que son parte del PME/SEP del establecimiento. La formación local reconoce que los aprendizajes profesionales más significativos se generan en el propio contexto educativo, promoviendo trayectorias formativas pertinentes, progresivas y sostenibles, en el marco de una cultura institucional de mejora continua (Ley N° 20.903; CPEIP, 2018; Marcelo y Vaillant, 2009).

Necesidades Formativas

Brechas o desafíos que enfrentan las y los profesionales de la educación en su ejercicio profesional, identificadas al contrastar su práctica pedagógica actual con los estándares del desempeño docente y las metas educativas institucionales. Su diagnóstico se realiza de manera participativa, integrando la voz del profesorado y considerando el análisis de los resultados de aprendizaje y de los instrumentos de evaluación docente. Esto constituye el punto de partida para definir objetivos y acciones de desarrollo profesional pertinentes, contextualizadas y alineadas con los focos de mejora institucional.

Objetivo de Desarrollo Profesional

Metas formativas definidas y compartidas por la comunidad docente, y que orientan el aprendizaje profesional. Se definen a partir del diagnóstico institucional y son coherentes con los estándares de desempeño profesional (Marco para la Buena Enseñanza), el PME y el PEI. La definición de estos objetivos permite generar trayectorias de formación progresivas, pertinentes y articuladas con los desafíos reales de la práctica docente, favoreciendo el acompañamiento a docentes principiantes, la atención a quienes se encuentren en los tramos acceso, inicial y temprano, y la preparación de quienes enfrentan procesos evaluativos en el año lectivo (Vaillant, 2016; Marcelo y Vaillant, 2009).

Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional

Planificación del desarrollo profesional docente que cada comunidad educativa debe elaborar anualmente como parte de su Plan de Mejoramiento Educativo. Organiza, de manera planificada, participativa y contextualizada, las acciones de formación continua, acompañamiento pedagógico y trabajo colaborativo que responden a las necesidades reales del equipo docente. Su diseño se basa en un diagnóstico institucional que considera el Marco para la Buena Enseñanza, los resultados de la evaluación docente y los desafíos del Proyecto Educativo Institucional (PEI). Su propósito es fortalecer las competencias pedagógicas del profesorado, promover trayectorias formativas pertinentes y progresivas, y consolidar una cultura profesional de mejora continua, basada en la reflexión crítica, el aprendizaje entre pares y el compromiso colectivo con la calidad de la enseñanza (CPEIP, 2018; Marcelo y Vaillant, 2009).

Retroalimentación Pedagógica

Práctica profesional que consiste en entregar información específica, oportuna y constructiva sobre la enseñanza, con el fin de mejorarla. No se limita a una devolución técnica, sino que implica un diálogo pedagógico horizontal que favorece el aprendizaje entre pares, promueve la toma de conciencia sobre la práctica y contribuye al desarrollo de una cultura de mejora continua. Es un eje central del acompañamiento entre pares y de las comunidades profesionales de aprendizaje (Ministerio de Educación, 2022).

Trabajo Colaborativo

Proceso mediante el cual los equipos educativos comparten, analizan y transforman su práctica pedagógica en conjunto. Va más allá de la coordinación operativa: implica una construcción colectiva del saber pedagógico que promueve decisiones compartidas, aprendizajes profesionales mutuos y vínculos de confianza. Es una estrategia clave para avanzar desde una lógica individual a una cultura colegiada, corresponsable y orientada a los aprendizajes (Marcelo y Vaillant, 2009; CPEIP, 2018).

Trayectoria formativa

Camino de desarrollo profesional que transitan docentes y educadores desde su formación inicial hasta su consolidación en la profesión, incluyendo procesos de inducción, mentoría, evaluación, formación situada, especialización y liderazgo pedagógico. Estas trayectorias deben ser progresivas, flexibles y contextualizadas, considerando tanto las aspiraciones del docente como los desafíos institucionales y del sistema. Reconocer la trayectoria formativa permite planificar apoyos diferenciados y pertinentes, según tramo profesional, función o contexto de ejercicio (Vaillant, 2016; CPEIP, 2018).

Saber pedagógico

Conocimiento profesional que emerge de la reflexión crítica sobre la práctica docente, articulando saberes teóricos, disciplinares y experienciales en contextos educativos específicos. Se construye colectivamente, en diálogo con otros, y orienta las decisiones pedagógicas con sentido ético, contextual y transformador. El saber pedagógico se desarrolla en la práctica, mediante procesos reflexivos, colaborativos y situados, que permiten transformar la enseñanza desde la experiencia compartida (CPEIP, 2018; Marcelo y Vaillant, 2009).

**ANEXO N°2: PROPUESTA DE
FORMATO PARA ELABORAR EL
PLAN LOCAL DE FORMACIÓN
PARA EL DPD**

Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente

Identificación del Establecimiento	
Nombre del establecimiento	
RBD	
Nombre del Director/a	
Equipo técnico-pedagógico responsable del Desarrollo Profesional	

Etapa 1: Diagnóstico de Necesidades de Desarrollo Profesional
<i>Resumen del análisis realizado, incorporando al menos, los desafíos de aprendizajes en estudiantes, los resultados de los instrumentos de evaluación docente y la progresión profesional de docentes evaluados en los últimos cuatro años, las capacidades docentes existentes y la opinión de docentes sobre su desarrollo profesional.</i>

Etapa 2: Objetivos de Desarrollo Profesional
<i>Formulados a partir del diagnóstico y en coherencia con el Marco para la Buena Enseñanza y el Proyecto Educativo Institucional.</i>

Etapa 3: Planificación Acciones de Desarrollo Profesional				
Actividad	Fecha estimada	Responsables	Recursos necesarios	Objetivo asociado
<i>Ejemplo: Proyecto de investigación-acción en primer ciclo</i>	<i>Mayo - Julio</i>	<i>Jefe UTP y docentes de la Red Maestros de Maestros</i>	<i>Horas no lectivas, asesoría técnica pedagógica, salón con proyector, rúbricas y material impreso</i>	<i>Objetivo 1</i>

Etapa 4: Evaluación y monitoreo del Plan
<i>Definición de criterios, indicadores de seguimiento, frecuencia de revisión y responsables para evaluar la implementación del plan.</i>

**ANEXO N°3: FORMULARIO PARA
EL PLAN LOCAL DE FORMACIÓN
- PLATAFORMA PME**

Formulario para el Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional (PLFDP) – Plataforma PME

Este formulario para la elaboración del Plan Local de Formación se alinea con los formularios de registros de la Plataforma PME, en su fase estratégica y anual, que están disponible en: <https://liderazgoeducativo.mineduc.cl/formularios-de-registro-offline-pme/>

Para completarlo se requiere considerar los siguientes conceptos clave:

- a. **Objetivos Estratégicos:** expresan las aspiraciones de la comunidad educativa en función de su Proyecto Educativo Institucional (PEI) y de sus desafíos institucionales, y se relacionan con las dimensiones del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar (MCGE).
- b. **Metas Estratégicas:** expresan los resultados que se quieren alcanzar en el ciclo de mejora para cada uno de los Objetivos Estratégicos definidos, son formulados en términos de logros o resultados a alcanzar, y se expresan cuantitativamente.
- c. **Estrategias Anuales:** definen las líneas de acción correspondientes a los objetivos estratégicos establecidos para cada dimensión, permitiendo el cumplimiento de las metas establecidas en el plazo de un año.
- d. **Indicadores de Seguimiento:** elemento cuantificador de las estrategias y permiten establecer el nivel de contribución esperado de las acciones durante la Implementación. Se elaboran dos como mínimo por estrategia.
 - **Nombre del Indicador:** nombre con que se presenta el Indicador, por ejemplo: “Estudiantes que evidencian mejoras en su desempeño”, “Docentes que se capacitan en un tema específico”, entre otros.
 - **Descripción del Indicador:** explicitan aquellos elementos cuantificadores de la estrategia que permiten valorar, estimar o medir lo alcanzado (Porcentaje, tasa, número, etc.).
- e) **Acciones:** permiten, por una parte, materializar y contribuir a cumplir los objetivos de carácter anual, y por otra, que las comunidades se encaminen gradualmente al logro de los Objetivos y Metas Estratégicas planteadas para el ciclo.
 - **Nombre de la Acción:** síntesis que permite identificar la acción durante el proceso de implementación del Plan.
 - **Descripción de la Acción:** especificación de sus aspectos centrales, detalla en qué consiste, cómo se desarrollará y a quiénes está dirigida.
 - **Fecha Inicio:** fecha en que empezará la implementación de la acción.

- **Fecha Término:** fecha en que finalizará la implementación de la acción.
- **Programa:** programa y/o estrategia con que se origina o vincula la acción. Se podrán considerar programas, estrategias e iniciativas promovidas por el Mineduc e iniciativas del establecimiento o definidas por el sostenedor.
- **Responsable:** encargado(a) de asegurar que la acción se implemente de acuerdo con lo planificado.
- **Recursos para la Implementación de la Acción:** descripción de la fuerza de trabajo, de las cargas horarias y de los recursos pedagógicos y técnicos que se necesitan para ejecutar la acción.
- **TIC:** indicar si la acción a realizar necesitará del uso de TIC (Tecnologías para la Información y Comunicación), y en qué espacio físico del establecimiento se utilizarán estas tecnologías.
- **ATE:** indicar si la realización de esta acción contempla la contratación de una entidad de Asistencia Técnica Educativa (ATE).
- **Medios de Verificación:** productos, procesos o resultados que permiten medir y constatar los progresos de las acciones, estimando su contribución al logro de objetivos y su impacto en la mejora continua.
- **Montos Asociados:** indicar cuál o cuáles subvenciones se utilizarán para financiar la implementación de la acción, declarando, para cada una, una estimación de los costos.

FASE ESTRATÉGICA

Los **objetivos estratégicos** se elaboran por cada dimensión incluyendo el área de resultados (mínimo uno, máximo dos). Las **metas estratégicas** deben estar relacionadas al objetivo y se elabora una por cada objetivo diseñado. La construcción de objetivos y metas estratégicas se realizan al comienzo del Ciclo, pudiendo ser editados en el siguiente período anual.

Las **estrategias anuales** se vinculan con dicho objetivo estratégico. Solo se debe completar la estrategia del período que habilita la plataforma. No es necesario ingresar la información de los períodos anteriores.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA: Objetivos, metas y estrategias anuales				
Dimensión	Objetivo Estratégico	Meta Estratégica	Estrategias Anuales vinculada con el PLFDP	
Gestión Pedagógica	Registre el Objetivo Estratégico (800 caracteres) vinculado con el PLFDP	Registre la Meta Estratégica (800 caracteres) vinculado con el PLFDP	1º Período	
			2º Período	
			3º Período	
			4º Período	
Liderazgo	Registre el Objetivo Estratégico (800 caracteres) vinculado con el PLFDP	Registre la Meta Estratégica (800 caracteres) vinculado con el PLFDP	1º Período	
			2º Período	
			3º Período	
			4º Período	
Convivencia Escolar	Registre el Objetivo Estratégico (800 caracteres) vinculado con el PLFDP	Registre la Meta Estratégica (800 caracteres) vinculado con el PLFDP	1º Período	
			2º Período	
			3º Período	
			4º Período	
Gestión de Recursos	Registre el Objetivo Estratégico (800 caracteres) vinculado con el PLFDP	Registre la Meta Estratégica (800 caracteres) vinculado con el PLFDP	1º Período	
			2º Período	
			3º Período	
			4º Período	
Área de Resultados	Registre el Objetivo Estratégico (800 caracteres) vinculado con el PLFDP	Registre la Meta Estratégica (800 caracteres) vinculado con el PLFDP	1º Período	
			2º Período	
			3º Período	
			4º Período	

FASE ANUAL

Programación anual de acciones que contempla la elaboración de los indicadores de seguimiento (al menos dos por objetivo) y acciones (mínimo dos por objetivo).

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y ACCIONES

DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA				
Objetivo Estratégico vinculado con el PLFDP	Registre el Objetivo Estratégico (800 caracteres) vinculado con el PLFDP	Indicador 1	Nombre	Registre nombre
			Descripción	Registre descripción
		Indicador 2	Nombre	Registre nombre
			Descripción	Registre descripción
Acción 1	Nombre	(máximo 100 caracteres)		
	Descripción	(máximo 300 caracteres)		
Fechas	Inicio	Fecha en que empezará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA		
	Termino	Fecha en que finalizará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA		
Programa	Establecer el programa de referencia, independientemente de su procedencia (máximo 100 caracteres. Desplegará opciones en el caso de ser programa Mineduc)			
Responsable	(Máximo 100 caracteres)			
Recursos para la implementación de la Acción	Señale los recursos que requiere la acción para su ejecución (máximo 300 caracteres)			
TIC	Marque el uso de TIC, sí o no			
ATE	Marque el uso de ATE, sí o no			
Plan(es)	Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional			
Medios de Verificación	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)			
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)			
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)			
Montos Asociados	PIE	\$		
	SEP	\$		
	PEIB	\$		
	Reforzamiento Educativo	\$		
	Mantenimiento	\$		
	Internado	\$		
	FAEP	\$		
	Aporte Municipal	\$		
	Otro:	\$		
Total	\$			

Acción 2	Nombre	(máximo 100 caracteres)
	Descripción	(máximo 300 caracteres)
Fechas	Inicio	Fecha en que empezará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA
	Termino	Fecha en que finalizará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA
Programa	Establecer el programa de referencia, independientemente de su procedencia (máximo 100 caracteres. Desplegará opciones en el caso de ser programa Mineduc)	
Responsable	(Máximo 100 caracteres)	
Recursos para la implementación de la Acción	Señale los recursos que requiere la acción para su ejecución (máximo 300 caracteres)	
TIC	Marque el uso de TIC, sí o no	
ATE	Marque el uso de ATE, sí o no	
Plan(es)	Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional	
Medios de Verificación	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
Montos Asociados	PIE	\$
	SEP	\$
	PEIB	\$
	Reforzamiento Educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	Internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
Total	\$	

DIMENSIÓN LIDERAZGO

Objetivo Estratégico vinculado con el PLFDP	Registre el Objetivo Estratégico (800 caracteres) vinculado con el PLFDP	Indicador 1	Nombre	Registre nombre
			Descripción	Registre descripción
		Indicador 2	Nombre	Registre nombre
			Descripción	Registre descripción

Acción 1	Nombre	(máximo 100 caracteres)
	Descripción	(máximo 300 caracteres)
Fechas	Inicio	Fecha en que empezará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA
	Termino	Fecha en que finalizará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA
Programa	Establecer el programa de referencia, independientemente de su procedencia (máximo 100 caracteres. Desplegará opciones en el caso de ser programa Mineduc)	
Responsable	(Máximo 100 caracteres)	
Recursos para la implementación de la Acción	Señale los recursos que requiere la acción para su ejecución (máximo 300 caracteres)	
TIC	Marque el uso de TIC, sí o no	
ATE	Marque el uso de ATE, sí o no	
Plan(es)	Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional	
Medios de Verificación	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
Montos Asociados	PIE	\$
	SEP	\$
	PEIB	\$
	Reforzamiento Educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	Internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
Total	\$	

Acción 2	Nombre	(máximo 100 caracteres)
	Descripción	(máximo 300 caracteres)
Fechas	Inicio	Fecha en que empezará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA
	Termino	Fecha en que finalizará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA
Programa	Establecer el programa de referencia, independientemente de su procedencia (máximo 100 caracteres. Desplegará opciones en el caso de ser programa Mineduc)	
Responsable	(Máximo 100 caracteres)	
Recursos para la implementación de la Acción	Señale los recursos que requiere la acción para su ejecución (máximo 300 caracteres)	
TIC	Marque el uso de TIC, sí o no	
ATE	Marque el uso de ATE, sí o no	
Plan(es)	Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional	
Medios de Verificación	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
Montos Asociados	PIE	\$
	SEP	\$
	PEIB	\$
	Reforzamiento Educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	Internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
Total	\$	

DIMENSIÓN CONVIVENCIA

Objetivo Estratégico vinculado con el PLFDP	Registre el Objetivo Estratégico (800 caracteres) vinculado con el PLFDP	Indicador 1	Nombre	Registre nombre
			Descripción	Registre descripción
		Indicador 2	Nombre	Registre nombre
			Descripción	Registre descripción

Acción 1	Nombre	(máximo 100 caracteres)
	Descripción	(máximo 300 caracteres)
Fechas	Inicio	Fecha en que empezará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA
	Termino	Fecha en que finalizará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA
Programa	Establecer el programa de referencia, independientemente de su procedencia (máximo 100 caracteres. Desplegará opciones en el caso de ser programa Mineduc)	
Responsable	(Máximo 100 caracteres)	
Recursos para la implementación de la Acción	Señale los recursos que requiere la acción para su ejecución (máximo 300 caracteres)	
TIC	Marque el uso de TIC, sí o no	
ATE	Marque el uso de ATE, sí o no	
Plan(es)	Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional	
Medios de Verificación	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
Montos Asociados	PIE	\$
	SEP	\$
	PEIB	\$
	Reforzamiento Educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	Internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
Total	\$	

Acción 2	Nombre	(máximo 100 caracteres)
	Descripción	(máximo 300 caracteres)
Fechas	Inicio	Fecha en que empezará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA
	Termino	Fecha en que finalizará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA
Programa	Establecer el programa de referencia, independientemente de su procedencia (máximo 100 caracteres. Desplegará opciones en el caso de ser programa Mineduc)	
Responsable	(Máximo 100 caracteres)	
Recursos para la implementación de la Acción	Señale los recursos que requiere la acción para su ejecución (máximo 300 caracteres)	
TIC	Marque el uso de TIC, sí o no	
ATE	Marque el uso de ATE, sí o no	
Plan(es)	Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional	
Medios de Verificación	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
Montos Asociados	PIE	\$
	SEP	\$
	PEIB	\$
	Reforzamiento Educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	Internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
Total	\$	

DIMENSIÓN GESTIÓN DE RECURSOS

Objetivo Estratégico vinculado con el PLFDP	Registre el Objetivo Estratégico (800 caracteres) vinculado con el PLFDP	Indicador 1	Nombre	Registre nombre
			Descripción	Registre descripción
		Indicador 2	Nombre	Registre nombre
			Descripción	Registre descripción

Acción 1	Nombre	(máximo 100 caracteres)
	Descripción	(máximo 300 caracteres)
Fechas	Inicio	Fecha en que empezará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA
	Termino	Fecha en que finalizará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA
Programa	Establecer el programa de referencia, independientemente de su procedencia (máximo 100 caracteres. Desplegará opciones en el caso de ser programa Mineduc)	
Responsable	(Máximo 100 caracteres)	
Recursos para la implementación de la Acción	Señale los recursos que requiere la acción para su ejecución (máximo 300 caracteres)	
TIC	Marque el uso de TIC, sí o no	
ATE	Marque el uso de ATE, sí o no	
Plan(es)	Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional	
Medios de Verificación	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
Montos Asociados	PIE	\$
	SEP	\$
	PEIB	\$
	Reforzamiento Educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	Internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
Total	\$	

Acción 2	Nombre	(máximo 100 caracteres)
	Descripción	(máximo 300 caracteres)
Fechas	Inicio	Fecha en que empezará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA
	Termino	Fecha en que finalizará la implementación de la acción, en formato DD-MM-AAAA
Programa	Establecer el programa de referencia, independientemente de su procedencia (máximo 100 caracteres. Desplegará opciones en el caso de ser programa Mineduc)	
Responsable	(Máximo 100 caracteres)	
Recursos para la implementación de la Acción	Señale los recursos que requiere la acción para su ejecución (máximo 300 caracteres)	
TIC	Marque el uso de TIC, sí o no	
ATE	Marque el uso de ATE, sí o no	
Plan(es)	Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional	
Medios de Verificación	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
	Medio de Verificación (obligatorio, 100 caracteres)	
Montos Asociados	PIE	\$
	SEP	\$
	PEIB	\$
	Reforzamiento Educativo	\$
	Mantenimiento	\$
	Internado	\$
	FAEP	\$
	Aporte Municipal	\$
	Otro:	\$
Total	\$	

Referencias Bibliográficas

- CPEIP (2018). Modelo de formación para el desarrollo profesional docente y directivo. Ministerio de Educación de Chile.
- CPEIP (2024). Manual Portafolio Docente 7º básico a 4º medio. Ministerio de Educación.
- Marcelo, C., y Vaillant, D. (2009). Desarrollo profesional docente. ¿Cómo se aprende a enseñar? Madrid: Narcea.
- Ministerio de Educación (2021). Marco para la Buena Enseñanza. Santiago, Chile: Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas.
- Ministerio de Educación (2022). Evaluación formativa en el aula: orientaciones para docentes.
- Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente.

ORIENTACIONES PARA LA ELABORACIÓN DEL

**PLAN LOCAL DE
FORMACIÓN**
PARA EL DESARROLLO
PROFESIONAL DOCENTE:
construyendo saber pedagógico en
comunidad

CENTRO DE PERFECCIONAMIENTO, EXPERIMENTACIÓN
E INVESTIGACIONES PEDAGÓGICAS - CPEIP
MINISTERIO DE EDUCACIÓN