



PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Instituto Politécnico Ireneo Badilla Fuentes





Establecimiento	Instituto Politécnico Ireneo Badilla Fuentes
Plan	Plan Local de desarrollo profesional docente
Visión	<i>"Ser un referente en la transformación educativa mediante ambiente de desarrollo docente que integre la formación continua, la innovación pedagógica, la evaluación formativa y la colaboración profesional. Aspiramos a construir una cultura donde cada docente:</i> • <i>Sea protagonista de su crecimiento profesional, con acceso a oportunidades de formación pertinentes y alineadas a las etapas de su carrera.</i> • <i>Experimente con prácticas innovadoras en ambientes de confianza, respaldado por recursos tecnológicos y comunidades de aprendizaje.</i> • <i>Reciba evaluación y retroalimentación significativa, que impulse su mejora continua con herramientas diferenciadas y procesos participativos.</i> • <i>Colabore activamente en redes profesionales, compartiendo conocimientos y co-construyendo soluciones educativas contextualizadas.</i> <i>Todo ello, sustentado en datos estratégicos y un liderazgo distribuido, para impactar positivamente en los aprendizajes de todos los estudiantes."</i> Elementos clave: 1. Sinergia entre componentes: Conecta formación, innovación, evaluación y colaboración como pilares interdependientes. 2. Enfoque en el docente: Centrado en sus necesidades profesionales (desde novatos hasta expertos). 3. Cultura institucional: Destaca valores como confianza, corresponsabilidad y mejora continua. 4. Propósito: Vincular el desarrollo docente con el aprendizaje estudiantil. <i>"Docentes que aprenden, colaboran e innovan para transformar la educación".</i>

Objetivo estratégico	Fortalecer la formación continua de los docentes
Objetivos	Actualización pedagógica: Capacitar a los docentes en metodologías innovadoras y enfoques educativos contemporáneos (ej. aprendizaje basado en proyectos, gamificación). Desarrollo tecnológico: Fortalecer competencias digitales para la integración efectiva de TIC en el aula. Mejora evaluativa: Implementar formación en herramientas de evaluación formativa y retroalimentación efectiva. Liderazgo educativo: Promover habilidades de gestión curricular y mentoría entre pares.
Metas	Lograr que el 85% de los docentes principiantes participen del programa de inducción
Estrategias	Diseñar programa de inducción específico para docentes que se incorporan al establecimiento



Profesionales involucrados	Docentes: Beneficiarios directos de la formación. Equipo directivo: Gestores y supervisores del proceso.
Recursos financieros	
Evaluación y seguimiento	Informes semestrales de avance, % de docentes capacitados anualmente. Nivel de satisfacción post-capacitación (encuestas). Implementación observable de nuevas metodologías en aula (observación estructurada).
Otros	Retroalimentación cíclica con docentes para rediseñar contenidos.

Objetivo estratégico	Promover prácticas pedagógicas innovadoras
Objetivos	Implementación de metodologías activas: Fomentar el uso de estrategias como <i>aprendizaje basado en proyectos (ABP)</i> , <i>flipped classroom</i> y <i>design thinking</i> en el aula. Integración de tecnologías educativas: Capacitar a docentes en el uso de herramientas digitales (ej. realidad aumentada, inteligencia artificial, etc) para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. Cultura de experimentación: Crear espacios de pilotaje para probar y evaluar nuevas prácticas pedagógicas (ej. aulas-laboratorio). Trabajo colaborativo: Establecer comunidades de aprendizaje docente para compartir buenas prácticas y lecciones aprendidas.
Metas	Implementar al menos una estrategia innovadora en el 90% de las aulas al término del presente año
Estrategias	Proveer guías y asistencia para facilitar la implementación de las practicas
Profesionales involucrados	Docentes innovadores: Líderes en la aplicación y difusión de nuevas metodologías. Utp, curriculista y evaluador: Encargados de alinear las prácticas con el currículo. Estudiantes: Participantes activos en la retroalimentación de las nuevas prácticas.
Recursos financieros	
Evaluación y seguimiento	Portafolio digital de prácticas innovadoras (documentación y socialización). Observación de aulas con rúbricas de innovación pedagógica. Focus groups con estudiantes y docentes para evaluación cualitativa.
Otros	Iteración basada en datos: Rediseño de prácticas con bajo impacto. Escalamiento de prácticas exitosas a través de guías o réplicas institucionales.

Objetivo estratégico	Mejorar la evaluación y el monitoreo del desempeño docente, considerando las etapas de desarrollo profesional
Objetivos	Implementación un sistema de evaluación integral Diseñar instrumentos diferenciados por etapa profesional (inicial, consolidación, experto). Fortalecer la retroalimentación formativa Establecer protocolos de <i>feedback</i> constructivo y planes de mejora individualizados. Alinear la evaluación con el desarrollo profesional Definir rutas de crecimiento basadas en resultados (ej. mentorías para docentes noveles, liderazgo para expertos). Buscar la forma de Integrar la evaluación con programas de certificación o incentivos profesionales.
Metas	Implementar un sistema de evaluación formativa diferenciado para docentes principiantes y experimentados en el 100% de las asignaturas y módulos
Estrategias	Crear indicadores específicos para evaluar el progreso de los docentes Ofrecer retroalimentación constructiva y personalizada
Profesionales involucrados	Docentes: Evaluados según su etapa profesional (nivel inicial, intermedio o avanzado). Equipo directivo: Responsable de la toma de decisiones basadas en resultados. UTP. Coordinador TP, evaluador, Curriculista: Líderes en la aplicación de instrumentos y retroalimentación. Mentores/Pares evaluadores: Docentes encargados de acompañamiento (jefes de especialidad y departamento).
Recursos financieros	
Evaluación y seguimiento	Informes periódicos de avance por cohorte profesional. Análisis de datos agregados (ej. tendencias por área o experiencia). - Satisfacción docente con el sistema de evaluación (encuestas). - Correlación entre evaluación y progresión en la carrera docente.
Otros	Actualización semestral de instrumentos según feedback docente.

Objetivo estratégico	Promover una cultura de colaboración con foco en los docentes que se evalúan
Objetivos	Fomentar el trabajo en equipo entre docentes Crear comunidades de aprendizaje profesional (PLCs) para compartir buenas prácticas, Implementar sesiones de retroalimentación entre pares basadas en observaciones de aula. Desarrollar un sistema de evaluación participativo Involucrar a los docentes en el diseño y mejora de los instrumentos de evaluación, Establecer comités mixtos (docentes + directivos) para revisar procesos evaluativos. Promover mentorías y acompañamiento Asignar mentores a docentes noveles o con áreas de mejora identificadas, Generar espacios de reflexión colectiva Organizar talleres post-evaluación para analizar resultados y diseñar planes de acción, Implementar círculos de estudio sobre evaluación docente y desarrollo profesional.



Metas	Integrar al 90% de los docentes que se evalúan en la comunidad de aprendizaje colaborativo
Estrategias	Fomentar el espacio de trabajo con la comunidad de aprendizaje para compartir experiencias y desafíos Incentivar el trabajo colaborativo entre docentes del área FG y FD.
Profesionales involucrados	Docentes evaluados: Actores principales y beneficiarios del proceso. Docentes miembros de la CCAA: Encargados del acompañamiento a colegas. Coordinador TP y HC Facilitadores de los espacios colaborativos. Equipo directivo: Implementación de espacios y recursos.
Recursos financieros	
Evaluación y seguimiento	• Nivel de satisfacción con los procesos evaluativos (encuestas anónimas). • Bitácoras de reuniones colaborativas. • Encuestas de clima organizacional post-implementación. • Análisis comparativo de resultados evaluativos por cohortes.
Otros	• Ajustes semestrales basados en feedback docente. • Sistematización de buenas prácticas colaborativas.

Carta Gantt - Plan Local de Desarrollo Profesional Docente

Actividad	Mar	Abr	may	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Diagnóstico inicial	x									
- Encuestas de necesidades formativas.	x	x								
- Análisis de brechas por etapa profesional.		x								
2. Programa de inducción docente										
- Capacitación en metodologías innovadoras.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
- Mentorías para docentes noveles y reemplazos.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
3. Formación en TIC y evaluación										
- Talleres de herramientas digitales.					x					
- Diseño de instrumentos evaluativos.						x				
4. Implementación de prácticas innovadoras										
- Pilotaje de estrategias CAP ABP/flipped Classroom/etc.						x	x	x		
- Acompañamiento de aulas con rúbricas.					x	x	x	x	x	
5. Comunidades de aprendizaje										
- Sesiones de retroalimentación entre pares.					x	x	x	x	x	
6. Evaluación formativa diferenciada										
- Feedback personalizado por etapa profesional					x	x	x	x	x	
7. Evaluación final y ajustes										
- Encuestas de satisfacción.										x
- Informe de resultados y plan 2025.										x

Explicación de la progresión lógica:

- Abril:** Diagnóstico para alinear las acciones con necesidades reales.
- Marzo-Noviembre:** Inducción y formación inicial (base para docentes nuevos).
- Julio-Agosto:** Profundización en TIC y evaluación (herramientas clave para innovación).
- Julio-Noviembre:** Implementación en aula y observación (aplicación práctica).
- Julio-Noviembre:** Trabajo colaborativo (Cap) y evaluación formativa (mejora continua).
- Diciembre:** Evaluación integral y ajustes para el próximo año.
- Nota:** Esta planificación asegura coherencia con los **4 objetivos estratégicos** del plan (formación, innovación, evaluación y colaboración), integrando evaluación continua.



Juan Pablo Fernández Negrete
Curriculista

Juan Carlos Fuster Espejo
Evaluador

Katherine Yáñez Gaete
Coordinadora PIE

Rodrigo Balladares
Encargado de convivencia

Elvira Lepe
Orientadora

Ximena Tapia Tapia
Jefa UTP

CLAUDIA ANDREA GONZÁLEZ HERNÁNDEZ
Nombre, firma y timbre Director(a)