

Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional



Fecha Elaboración	Fecha Revisión	Fecha Actualización
Marzo 2024	Febrero 2025	Mayo 2025*

1. Introducción.	3
2. Contexto del Plan Local para el Desarrollo Profesional de la EHG.	4
3. Vinculación entre el Proyecto Educativo Institucional y el Plan de Mejoramiento Educativo.	5
4. Objetivos.	7
5. METODOLOGÍA.	9
6. Planificación anual del plan local para el desarrollo Profesional de la EHG.	11
7. Evaluación y Seguimiento.	13
8. Glosario.	15
9. Marco Normativo y Legal.	17
10. Referencias.	18

1. INTRODUCCIÓN.

El Plan Local de Desarrollo Profesional Docente (Plan Local DPD) de la Escuela Hospitalaria de Galvarino (EHG) es una herramienta estratégica diseñada para fortalecer las competencias pedagógicas y profesionales de su equipo docente. Enmarcado dentro de los lineamientos establecidos por la Ley 20.903 y el Marco para la Buena Enseñanza, este plan se articula con el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) y el Proyecto Educativo Institucional (PEI), asegurando la coherencia entre las metas institucionales y las necesidades formativas de los docentes.

La EHG tiene la **misión** de otorgar educación y formación a personas en edad escolar que cursan una situación de enfermedad que favorezca su reinserción al sistema regular escolar o su formación educativa hospitalaria acorde a sus necesidades de salud, intereses y capacidades permitiéndoles interactuar eficazmente con su entorno. Este contexto único plantea desafíos particulares que

requieren de una formación docente innovadora, interdisciplinaria y profundamente contextualizada.

El presente documento detalla los objetivos estratégicos, las metodologías empleadas y las acciones específicas que se implementarán durante el año 2025, priorizando:

- El fortalecimiento del uso de tecnologías en la enseñanza.
- La promoción de metodologías activas como el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP).
- El desarrollo de competencias socioemocionales en los docentes.
- La optimización del trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica.

2. CONTEXTO DEL PLAN LOCAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LA EHG.

La EHG tiene como misión brindar una educación compensatoria, flexible y adaptada a niños, niñas y adolescentes que enfrentan interrupciones en su escolaridad debido a condiciones de salud. Ubicada en la comuna de Galvarino, esta institución se caracteriza por atender a estudiantes mediante diversas modalidades: aula hospitalaria, educación domiciliaria y sala-cama, asegurando el acceso a aprendizajes significativos durante su proceso de recuperación.

Existen desafíos específicos en este contexto:

Inclusión socioeducativa: la EHG atiende a una comunidad diversa, donde el 59% de la población es mapuche y 32% vive bajo la línea de pobreza. Esto exige un enfoque inclusivo que considere las particularidades culturales y socioeconómicas de sus estudiantes y familias.

Atención especializada: muchos de los estudiantes presentan condiciones de salud complejas, lo que requiere de metodologías pedagógicas innovadoras y personalizadas para garantizar el aprendizaje efectivo.

Interdisciplinariedad: la colaboración con personal de salud y familias es esencial para el bienestar integral de los estudiantes.

Innovación pedagógica: la implementación de herramientas tecnológicas y enfoques pedagógicos como el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) y la gamificación refuerzan la propuesta educativa de la EHG.

3. VINCULACIÓN ENTRE EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL Y EL PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO.

El Plan Local DPD de la Escuela Hospitalaria de Galvarino se encuentra profundamente articulado con los objetivos estratégicos del Plan de Mejoramiento Educativo (PME) y el Proyecto Educativo Institucional (PEI), garantizando la coherencia entre las prioridades institucionales y el desarrollo profesional docente.

3.1.Relación con el PME.

El Plan Local DPD está diseñado para fortalecer las competencias docentes en función de las metas estratégicas del PME 2024, específicamente:

A. Gestión pedagógica: las acciones formativas del Plan Local DPD, como el fortalecimiento del uso de TICs y las mentorías pedagógicas, responden al objetivo de mejorar las prácticas docentes mediante estrategias colaborativas e innovadoras.

B. Convivencia escolar: las capacitaciones en herramientas de educación inclusiva y retroalimentación pedagógica contribuyen al desarrollo de un entorno escolar armónico y equitativo, promoviendo la diversidad como eje central de la enseñanza.

C. Desarrollo profesional: el plan fomenta la mejora continua en la carrera docente, alineándose con el PME al priorizar la actualización metodológica y el trabajo en equipo.

3.2.Relación con el PEI.

El Plan Local DPD refuerza la misión, visión y sellos educativos del PEI al priorizar:

I. Educación inclusiva: promoviendo estrategias pedagógicas adaptativas que permitan a cada estudiante recibir atención personalizada, acorde a sus necesidades educativas y de salud.

II. Innovación: Fomentando el uso de metodologías activas, como el Aprendizaje Basado

en Proyectos (ABP) y la integración de tecnologías en el aula hospitalaria y en contextos domiciliarios.

3.3. Acciones específicas que vinculan el Plan Local DPD con el PME y el PEI.

- (a) Fortalecimiento del trabajo colaborativo docente: a través de reuniones técnicas y comunidades de aprendizaje profesional, fomentando la reflexión conjunta sobre las prácticas pedagógicas.
- (b) Capacitaciones en herramientas tecnológicas: orientadas a potenciar la enseñanza inclusiva y personalizada.
- (c) Mentoría pedagógica interdisciplinaria: enfocada en el diseño e implementación de estrategias innovadoras, alineadas con los objetivos del PME y el PEI.
- (d) Jornadas de reflexión y autoevaluación docente: que permiten identificar áreas de mejora y ajustar las prácticas según las necesidades detectadas.

4. OBJETIVOS.

4.1.Objetivos a largo plazo (4 años).

- I. Fortalecer las competencias pedagógicas y tecnológicas del equipo docente: lograr que el 100% de los docentes integren herramientas tecnológicas en sus prácticas educativas, asegurando que estas sean efectivas en el contexto hospitalario y domiciliario.
- II. Consolidar metodologías pedagógicas innovadoras e inclusivas: garantizar que el 80% de las prácticas pedagógicas incorporen metodologías como el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), gamificación y estrategias adaptadas a la diversidad cultural y social.
- III. Impulsar el trabajo colaborativo entre los docentes: establecer comunidades de aprendizaje profesional que promuevan la reflexión conjunta y la resolución de desafíos educativos específicos.
- IV. Optimizar la calidad de la retroalimentación pedagógica: implementar un sistema de

observación, mentoría y rondas instruccionales que fomente la mejora continua del desempeño docente.

- V. Promover el bienestar socioemocional de los docentes: fomentar un entorno educativo positivo mediante el desarrollo de competencias emocionales y herramientas de autocuidado para el equipo docente.

4.2.Objetivos a Corto Plazo (Anual).

- I. Capacitaciones en uso de herramientas tecnológicas: realizar al menos 2 capacitaciones semestrales en plataformas digitales y recursos educativos, asegurando que los docentes integren herramientas tecnológicas en sus prácticas pedagógicas.
- II. Trabajo colaborativo entre docentes: llevar a cabo 4 reuniones mensuales de trabajo colaborativo para analizar, diseñar y evaluar estrategias pedagógicas innovadoras y prácticas inclusivas.

III. Mentoría pedagógica interdisciplinaria: implementar un programa de mentoría estructurado, donde docentes experimentados guíen a sus pares en metodologías colaborativas, a lo largo de 6 sesiones durante el año.

IV. Jornadas de reflexión y autocuidado: organizar 2 jornadas semestrales de reflexión y autocuidado, con dinámicas de socialización y propuestas colaborativas para fortalecer el bienestar docente y emocional.

V. Implementación de rondas instruccionales: realizar 3 rondas instruccionales a lo largo del año para observar prácticas de aula y proporcionar retroalimentación estructurada que fomente el mejoramiento continuo.

5. METODOLOGÍA.

5.1.Diagnóstico Inicial.

El diagnóstico inicial se lleva a cabo a principios del año escolar mediante reuniones de trabajo colaborativo entre docentes y dirección, quienes analizan las necesidades detectadas a partir de la interacción diaria con los estudiantes y la revisión de documentos institucionales, como el PEI y reportes anuales. Durante estas reuniones se identifican las diversas necesidades y se realiza un proceso de análisis y depuración para priorizar.

Las reuniones estructuradas con el equipo docente y la dirección utilizan una pauta de análisis que incluye:

- Identificación de las barreras que enfrentan los estudiantes en su aprendizaje y bienestar.
- Evaluación de los recursos existentes (humanos, tecnológicos y financieros) y su capacidad para cubrir las necesidades educativas y sanitarias.
- Priorización de necesidades basadas en su impacto en la

calidad educativa y el bienestar estudiantil.

5.2.Necesidades Formativas Identificadas para priorizar en el año 2024 .

El diagnóstico inicial del Plan Local DPD de la EHG identifica las siguientes necesidades formativas en el cuerpo docente, basadas en los PEI y reuniones del diagnóstico para el año 2024:

- I. Fortalecimiento del uso de herramientas tecnológicas: los docentes requieren capacitación para implementar TICs de manera efectiva en las modalidades de enseñanza hospitalaria, domiciliaria y aula virtual, adaptando estas herramientas a las necesidades individuales de los estudiantes.
- II. Desarrollo de estrategias inclusivas: considerando el sello de educación inclusiva, se hace necesario formar a los docentes en metodologías que integren la diversidad cultural (particularmente la población mapuche) y las necesidades educativas especiales.

III. Capacitación en innovación pedagógica: es clave profundizar en el uso de metodologías como el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP), gamificación y actividades interdisciplinarias, para fomentar aprendizajes dinámicos y significativos.

IV. Fomento del trabajo colaborativo: se requiere fortalecer el trabajo en equipo a través de comunidades de aprendizaje profesional, promoviendo la reflexión conjunta sobre las prácticas pedagógicas y la resolución de desafíos educativos específicos.

V. Mejoramiento de la retroalimentación pedagógica: identificada como un área clave, se debe entrenar a los docentes en la observación de clases, rondas instruccionales y mentorías para asegurar una retroalimentación efectiva que permita mejorar las prácticas de aula.

VI. Desarrollo de competencias socioemocionales: dada la naturaleza hospitalaria de la escuela, se identifican necesidades en el manejo del estrés, acompañamiento emocional de los estudiantes y fortalecimiento de relaciones positivas en el entorno educativo.

6. PLANIFICACIÓN ANUAL DEL PLAN LOCAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LA EHG.

Dimensión	Objetivo	Acción y Descripción	Responsable	Recurso para Ejecución	Medio de Verificación	Fecha Inicio-Término
Gestión Pedagógica	Fortalecer los aprendizajes a través del uso de diversas TICs y de esta manera contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación mediante la informática educativa y el desarrollo de una cultura digital, complementando el trabajo con ayudas técnicas adaptadas a las NNE y NSE de cada estudiante.	ACCIÓN: “Capacitación docente en diseño de presentaciones digitales”. DESCRIPCIÓN: “ Realizar dos sesiones de capacitación semestrales para docentes sobre uso de TICs inclusivas para elaborar presentaciones digitales”.	Equipo de gestión	Computadores, software de diseño, facilitador TIC, tiempo protegido	- Lista de asistencia	01/04/2025 - 30/06/2025*
Gestión Pedagógica	Fortalecer los aprendizajes a través del uso de diversas TICs y de esta manera contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación mediante la informática educativa y el desarrollo de una cultura digital, complementando el trabajo con ayudas técnicas adaptadas a las NNE y NSE de cada estudiante.	ACCIÓN: “Revisión colaborativa de presentaciones TICs”. DESCRIPCIÓN: “ Docentes analizan y mejoran presentaciones digitales en sesiones técnicas bimensuales, utilizando rúbricas compartidas para evaluar el uso pedagógico de TICs”.	Jefe Técnico	Sala de reuniones, rúbricas, computador, presentaciones proyectadas.	- Rúbricas aplicadas - Actas de sesión	01/08/2025 - 14/11/2025
Gestión Pedagógica	Implementar estrategias de trabajo colaborativo e interdisciplinario que contribuyan en la mejora de las prácticas docentes, la reflexión y construcción de saberes de manera conjunta, impactando favorablemente en el aprendizaje de los/las estudiantes.	ACCIÓN: “Organización de observaciones cruzadas entre docentes”. DESCRIPCIÓN: “Planificar observaciones entre pares con pauta estructurada para promover la reflexión y mejora docente”.	Equipo de gestión.	Pauta, horarios protegidos, formulario digital.	- Materiales de apoyo - Rúbricas de reflexión	01/05/2025 - 029/08/2025
Gestión Pedagógica	Implementar estrategias de trabajo colaborativo e interdisciplinario que contribuyan en la mejora de las prácticas docentes, la reflexión y construcción de saberes de manera conjunta, impactando favorablemente en el aprendizaje de los/las estudiantes.	ACCIÓN: “Seguimiento de uso de TICs mediante portafolio docente”. DESCRIPCIÓN: “Cada docente debe presentar evidencia semestral del uso de TICs en su planificación, a través de un portafolio institucional que será evaluado por la UTP”.	Jefe Técnico	Carpeta digital, plataforma compartida, rúbrica institucional.	- Rúbricas - Portafolios revisados	01/04/2025 - 14/11/2025

Dimensión	Objetivo	Acción y Descripción	Responsable	Recurso para Ejecución	Medio de Verificación	Fecha Inicio-Término
Liderazgo	Reconocer el progreso y dificultades de la práctica pedagógica cotidiana, comprometiendo decisiones que aseguren que los estudiantes desarrollen el proceso de aprendizaje en un ambiente educativo seguro y acorde sus necesidades.	ACCIÓN: “Implementación de horario protegido para análisis pedagógico”. DESCRIPCIÓN: “Establecer en el calendario institucional una franja horaria semanal exclusiva para sesiones de consejo técnico, centradas en la revisión de prácticas pedagógicas, con registro de acuerdos y seguimiento de avances”.	Director/a.	Agenda institucional, sala de reuniones, materiales de apoyo, computador, hojas de acta.	- Documento de acuerdos pedagógicos - Registro de asistencia - Actas de consejo técnico	01/05/2025 - 14/11/2025
Liderazgo	Reconocer el progreso y dificultades de la práctica pedagógica cotidiana, comprometiendo decisiones que aseguren que los estudiantes desarrollen el proceso de aprendizaje en un ambiente educativo seguro y acorde sus necesidades.	ACCIÓN: “Difusión interna de acuerdos pedagógicos”. DESCRIPCIÓN: “Socializar mensualmente los acuerdos y estrategias definidas en los consejos técnicos, mediante boletines internos y correo institucional”.	Jefe Técnico.	Computador, plantilla de boletín, plataforma institucional.	- Registro de reuniones.	01/05/2025 - 14/11/2025
Liderazgo	Crear instancias semestrales de autoevaluación por parte del equipo directivo y pedagógico, estableciendo debilidades y fortalezas para el mejoramiento de sus tareas en beneficio de todos los estudiantes.	ACCIÓN: “Organización de jornadas de autocuidado institucional”. DESCRIPCIÓN: “Planificar y ejecutar dos jornadas semestrales de autocuidado para el equipo docente y directivo, con actividades reflexivas y lúdicas que fortalezcan el bienestar, la cohesión y la proyección pedagógica del equipo”.	Equipo de Gestión.	Sala equipada, materiales de apoyo emocional, dinámicas grupales, coffee break.	- Registro de participantes - Actas de jornada	02/05/2025 - 06/10/2025

7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

El Plan Local DPD de la EHG incluye un sistema de evaluación y seguimiento que garantiza la implementación efectiva de sus acciones, así como el cumplimiento de los objetivos planteados. Este sistema está alineado con los principios de mejora continua y basado en herramientas e indicadores claros para medir el impacto de las acciones formativas.

A. Propósito de la Evaluación.

La evaluación tiene como propósito principal identificar avances, ajustar estrategias y asegurar que las acciones implementadas contribuyan al fortalecimiento de las competencias docentes y a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Este proceso busca:

- Reflexionar sobre la pertinencia de las acciones formativas.
- Verificar la coherencia con los objetivos estratégicos del PME y PEI.
- Incorporar retroalimentación de los participantes para mejorar futuras planificaciones.

B. Metodología de Evaluación y Seguimiento

El seguimiento del Plan Local DPD se realizará a través de:

- Instrumentos de Monitoreo: se emplearán herramientas como listas de asistencia, encuestas de satisfacción, y actas de reuniones colaborativas para registrar la participación y los avances.
- Indicadores Clave de Desempeño (KPI): se medirán aspectos como:
 - Porcentaje de docentes capacitados en TICs y metodologías innovadoras.
 - Frecuencia y calidad de las reuniones colaborativas.
 - Impacto de la retroalimentación pedagógica en las prácticas docentes
- Observación de Aula / clase: se integrarán rondas instruccionales y mentorías entre pares para evaluar la aplicación de las estrategias formativas en el aula.

C. Proceso de Seguimiento

El seguimiento se organizará en tres etapas:

- Monitoreo Inicial: se evaluará el diseño y planificación de las actividades, asegurando su alineación con las metas del PME.
- Revisión Intermedia: a mitad del año escolar, se analizarán los avances mediante reuniones técnicas con el equipo directivo y docentes.
- Evaluación Final: al cierre del ciclo, se sistematizarán los resultados y se elaborará un informe final que destaque los logros alcanzados y las áreas de mejora.

D. Responsables del Proceso.

El equipo directivo, liderado por la Unidad Técnico Pedagógica (UTP), será el principal encargado de llevar a cabo el proceso de evaluación y seguimiento. Se fomentará la participación activa de los docentes para garantizar un enfoque colaborativo.

E. Medios de Verificación

Se generarán y conservarán documentos que evidencien el desarrollo del plan, tales como:

- Informes trimestrales de avance.
- Listas de asistencia a capacitaciones.
- Actas de reuniones técnicas y retroalimentaciones.

8. GLOSARIO.

A

Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP): metodología pedagógica que involucra a los estudiantes en la resolución de problemas reales a través de proyectos interdisciplinarios, desarrollando habilidades críticas y colaborativas.

B

Bases Curriculares Nacionales: marco normativo que especifica los aprendizajes esperados para cada nivel escolar, sirviendo como referencia para el diseño de acciones del Plan Local DPD.

C

Convivencia Escolar: ambiente educativo que promueve relaciones respetuosas, inclusivas y seguras entre todos los miembros de la comunidad escolar.

E

Evaluación Docente: sistema de medición que permite identificar fortalezas y áreas de mejora en los profesores, orientando las acciones de desarrollo profesional.

F

Formación Situada: estrategia de capacitación contextualizada en las necesidades específicas del establecimiento y los estudiantes, garantizando la pertinencia de los aprendizajes.

M

Marco para la Buena Enseñanza: referente normativo que establece estándares de calidad en el desempeño docente, detallando competencias clave para la planificación, ejecución y evaluación pedagógica.

Mentoría: relación profesional en la que un docente experimentado guía y apoya a sus pares, promoviendo el intercambio de prácticas pedagógicas efectivas.

Metodologías Innovadoras: enfoques pedagógicos que diversifican las estrategias de enseñanza, como el ABP, la gamificación y el uso de TICs.

P

Plan Local de Desarrollo Profesional Docente (Plan Local DPD): instrumento estratégico que organiza y define acciones de desarrollo profesional continuo, fortaleciendo la colaboración y la retroalimentación formativa.

R

Retroalimentación Formativa: proceso evaluativo en el que un docente recibe observaciones constructivas sobre su práctica, orientadas a la mejora de la enseñanza.

S

Subvención Escolar Preferencial (SEP): fondo destinado a apoyar a establecimientos con alta vulnerabilidad, financiando iniciativas como el Plan Local DPD.

T

TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación): herramientas digitales que potencian los procesos de enseñanza y aprendizaje, facilitando la creación de actividades interactivas.

Trabajo Colaborativo: modalidad de aprendizaje en la que docentes reflexionan juntos sobre sus prácticas pedagógicas, intercambiando ideas y diseñando estrategias de mejora.

U

Unidad Técnico Pedagógica (UTP): equipo encargado de liderar la planificación curricular,

evaluar procesos pedagógicos y coordinar el desarrollo profesional docente.

9. MARCO NORMATIVO Y LEGAL.

- Ley 20.903: crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, promoviendo la formación continua, situada y gratuita para todos los docentes del sistema subvencionado.
- Ley General de Educación (Ley 20.370): establece los principios de calidad, equidad e inclusión como pilares fundamentales del sistema educativo chileno.
- Decreto Exento N° 245/2016: norma que regula la implementación de los Planes Locales de Desarrollo Profesional Docente (Plan Local DPD) en coherencia con el PME y el PEI.
- Marco para la Buena Enseñanza (CPEIP, 2008): proporciona estándares de desempeño docente, definiendo competencias clave para la mejora continua de la enseñanza.
- Estándares Indicativos de Desempeño (Agencia de Calidad de la Educación, 2014): orientan a los establecimientos en el mejoramiento de la calidad educativa, priorizando la gestión pedagógica y el liderazgo escolar.
- Constitución Política de Chile: garantiza el derecho de todos los ciudadanos a acceder a una educación de calidad, estableciendo la base jurídica para las políticas educativas.
- Subvención Escolar Preferencial (SEP): fondo destinado a financiar proyectos y acciones formativas en establecimientos con alta vulnerabilidad educativa.
- Orientaciones PME 2019: lineamientos que vinculan los objetivos del PME con los propósitos del Plan Local DPD para fortalecer la enseñanza y los aprendizajes.
- Sistema de Reconocimiento del Desempeño Docente: instrumento que premia el desarrollo profesional y fomenta la mejora continua mediante incentivos asociados al desempeño.
- Política Nacional Docente de Formación Local: promueve la formación situada como estrategia principal para atender las necesidades específicas de cada comunidad educativa.

10.REFERENCIAS.

- Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). (2019). *Orientaciones para el diseño del Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente*. Ministerio de Educación de Chile.
- Ministerio de Educación de Chile. (2008). *Marco para la Buena Enseñanza*. Documento normativo que define los estándares de calidad para la práctica docente en Chile.
- Agencia de Calidad de la Educación. (2014). *Estándares Indicativos de Desempeño*. Ministerio de Educación de Chile.
- Ministerio de Educación de Chile. (2024). *Plan de Mejoramiento Educativo (PME) 2024*. Documento institucional de la Escuela Hospitalaria de Galvarino.
- Escuela Hospitalaria de Galvarino. (2024). *Proyecto Educativo Institucional (PEI) 2024*. Documento marco que define la visión, misión y sellos educativos del establecimiento.
- Ministerio de Educación de Chile. (2016). *Decreto Exento N° 245/2016*. Normativa que regula la implementación de los Planes Locales de Desarrollo Profesional Docente.
- Ministerio de Educación de Chile. (2009). Ley 20.903: Sistema de Desarrollo Profesional Docente. Congreso Nacional de Chile.
- Ministerio de Educación de Chile. (2009). *Ley General de Educación (Ley 20.370)*. Congreso Nacional de Chile.
- Constitución Política de Chile. (1980). *Reformas de Educación*. Base jurídica que establece el derecho a la educación.
- Ministerio de Educación de Chile. (2024). *Infografía Plan Local de Desarrollo Profesional Docente*. Documento de apoyo gráfico para la planificación local.