



COLEGIO DIFERENCIAL PAUL HARRIS

Corporación Municipal de Las Condes

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

ACTUALIZACIÓN 2026

Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) y Matriz Curricular de Progresiones

Continuidad, consolidación y proyección del desarrollo profesional

Año escolar 2026-2027



1. Presentación

El Plan de Desarrollo Profesional Docente 2026 del Colegio Diferencial Paul Harris da continuidad al proceso de mejora institucional iniciado en 2025, avanzando desde el diagnóstico de necesidades hacia la consolidación de prácticas profesionales colaborativas, situadas y vinculadas directamente con los desafíos pedagógicos del establecimiento.

Durante 2026 el foco se sitúa en transformar los tiempos protegidos de trabajo colaborativo en espacios de aprendizaje profesional con propósito, evidencia, acuerdos y seguimiento. Para ello, se fortalecen las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) y se incorpora la matriz curricular de progresiones como herramienta institucional para orientar la planificación, la evaluación, la articulación entre ciclos y la toma de decisiones pedagógicas.

La actualización se articula con el PME 2026 y con la necesidad institucional de asegurar una trayectoria pedagógica común, coherente y pertinente, especialmente en relación con los objetivos de aprendizaje adaptados, los criterios de logro, la evaluación formativa, la autonomía, la participación y la autodeterminación de los estudiantes.

2. Marco institucional y fundamento

El desarrollo profesional se entiende como un proceso continuo de aprendizaje que ocurre tanto en instancias de capacitación formal como en la reflexión sobre la propia práctica, el trabajo interdisciplinario, el análisis de evidencias, la observación entre pares, la co-docencia y la construcción de acuerdos pedagógicos compartidos.

En coherencia con la Ley N° 20.903 y con los instrumentos de gestión institucional, el Plan 2026 prioriza oportunidades de aprendizaje profesional vinculadas con problemas reales del aula y con las necesidades educativas de los estudiantes.

- Trabajo colaborativo con tiempos protegidos y propósito pedagógico explícito.
- Comunidades de Aprendizaje Profesional como espacio de análisis, reflexión y toma de decisiones.
- Matriz curricular de progresiones como referente común para planificar y evaluar.
- Articulación vertical entre cursos, ciclos Básico y Laboral y procesos de transición.
- Evaluación formativa y uso de evidencias para retroalimentar las prácticas.
- Metodologías inclusivas, SCAA/CAA y diversificación de la enseñanza.
- Co-docencia, observación entre pares y retroalimentación no sancionatoria.

3. Punto de partida 2025-2026

Eje	Avance alcanzado	Prioridad 2026
Seguridad y protocolos	RICE y procedimientos institucionales actualizados.	Consolidar apropiación, aplicación y retroalimentación.
Trabajo colaborativo	Existen tiempos protegidos y reuniones técnicas.	Convertir los espacios en coordinación interdisciplinaria efectiva mediante CAP.
Perfiles y egreso	La matriz de progresiones constituye una base de trabajo.	Validarla y articularla con perfiles por ciclo, egreso y transición.
Familias	Se realizan reuniones, talleres y acciones de vinculación.	Comprender barreras y factores facilitadores de participación e involucramiento.
Aprendizaje profesional	Se han desarrollado acciones formativas.	Avanzar hacia aprendizaje situado, co-docencia, observación entre pares y seguimiento.



3.1 Resultados de la Jornada de Reflexión Pedagógica 2026

La Jornada de Reflexión Pedagógica realizada el 19 de agosto de 2026 permitió revisar y profundizar el punto de partida del Plan de Desarrollo Profesional Docente, articulando el análisis institucional con los 3.1. Resultados de la Jornada de Reflexión Pedagógica 2026

La Jornada de Reflexión Pedagógica realizada el 19 de agosto de 2026 permitió revisar y profundizar el punto de partida del Plan de Desarrollo Profesional Docente, articulando el análisis institucional con los Momentos 2 y 3 de la Fase 2 de la propuesta del MINEDUC, referidos al reconocimiento de fortalezas y necesidades de desarrollo profesional y a la priorización de estas necesidades.

En este contexto, la Matriz de Progresiones, construida a partir del proceso de diagnóstico y trabajo institucional desarrollado durante 2025, se reconoce como uno de los principales productos de este proceso y como una herramienta estratégica para orientar el desarrollo profesional docente. La matriz permite organizar y visualizar los aprendizajes, competencias y niveles de desempeño funcional esperados, favoreciendo la construcción de criterios profesionales comunes respecto de lo que se espera que aprendan los estudiantes y de cómo estos aprendizajes progresan a lo largo de sus trayectorias educativas.

Por lo tanto, durante 2026 el desafío institucional es avanzar desde la construcción de la Matriz de Progresiones hacia su validación, apropiación y uso sistemático. Esto significa que la matriz no sea entendida solamente como un instrumento de organización curricular, sino que se convierta progresivamente en un referente común para orientar la planificación, la evaluación, la diversificación de la enseñanza y la toma de decisiones pedagógicas.

Su utilización permitirá orientar la reflexión de los equipos en torno a preguntas fundamentales: ¿qué esperamos que aprendan nuestros estudiantes?, ¿cómo progresan esos aprendizajes?, ¿qué evidencias permiten reconocer sus avances?, ¿qué estrategias favorecen su aprendizaje?, ¿cómo debemos diversificar la enseñanza? y ¿qué apoyos requieren para avanzar? Estas preguntas permitirán vincular de manera más directa la planificación y la evaluación con las necesidades reales de los estudiantes.

En este sentido, la apropiación de la matriz debe desarrollarse en los distintos espacios de trabajo profesional, especialmente en las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP), la planificación colaborativa, el análisis de evidencias, la evaluación formativa, la co-docencia y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas. De esta manera, el trabajo colaborativo podrá avanzar desde el intercambio de experiencias hacia un proceso más sistemático de análisis, toma de decisiones, aplicación, seguimiento y ajuste de las prácticas. Esta orientación es coherente con la necesidad identificada durante la jornada de fortalecer un aprendizaje profesional situado y vinculado con situaciones reales de aula.

De este modo, la Matriz de Progresiones se transforma en un puente entre el diagnóstico realizado en 2025 y las decisiones de desarrollo profesional de 2026. La información que permitió identificar y organizar las necesidades de aprendizaje de los estudiantes puede ahora utilizarse para orientar la enseñanza, analizar evidencias de progreso y reconocer las capacidades profesionales que el equipo necesita seguir fortaleciendo.

En consecuencia, una de las prioridades del Plan de Desarrollo Profesional Docente 2026 será transformar la Matriz de Progresiones en un dispositivo de aprendizaje profesional, que permita construir un lenguaje común, fortalecer criterios compartidos, orientar las decisiones pedagógicas y favorecer una mayor articulación de las trayectorias educativas entre cursos y ciclos.



La ruta institucional se proyecta, por tanto, de la siguiente manera:

Diagnóstico 2025 → Matriz de Progresiones → análisis de evidencias → decisiones pedagógicas → aplicación en aula → seguimiento y retroalimentación → ajuste y mejora.

El propósito final de este proceso es que el desarrollo profesional docente se traduzca en cambios concretos en las prácticas pedagógicas y genere mejores oportunidades de aprendizaje para los estudiantes, fortaleciendo su autonomía, participación, autodeterminación y funcionalidad, y favoreciendo una mayor coherencia y continuidad en sus trayectorias educativas.

4. Objetivo general

Fortalecer el desarrollo profesional de docentes y profesionales de apoyo mediante comunidades de aprendizaje, trabajo colaborativo, análisis de evidencias y uso sistemático de una matriz curricular de progresiones, promoviendo decisiones pedagógicas compartidas que aseguren continuidad, pertinencia y coherencia en las trayectorias educativas.

5. Objetivos específicos

- Consolidar las Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP) como espacio sistemático de reflexión, co-planificación, análisis de evidencias, acuerdos y seguimiento.
- Validar y utilizar progresivamente la matriz curricular de progresiones como referente común para planificar, diversificar, evaluar y articular aprendizajes.
- Construir criterios de logro e instrumentos de evaluación coherentes con los OA adaptados y los niveles de desempeño funcional.
- Fortalecer la articulación entre cursos y ciclos, particularmente en la transición de Enseñanza Básica a Formación Laboral.
- Promover prácticas de co-docencia, observación entre pares y retroalimentación estructurada con foco formativo y no sancionatorio.
- Vincular las necesidades detectadas en CAP con las acciones de capacitación interna y externa.
- Sistematizar evidencias de aprendizaje profesional y de impacto en la planificación, evaluación y prácticas de aula.
- Promover la apropiación y uso sistemático de la Matriz de Progresiones como herramienta de desarrollo profesional, utilizándola para analizar evidencias, orientar la planificación, diversificar la enseñanza, evaluar aprendizajes y tomar decisiones pedagógicas compartidas.
- Fortalecer la capacidad de los equipos profesionales para transformar la evidencia del aprendizaje de los estudiantes en decisiones pedagógicas, ajustes de enseñanza y acciones de seguimiento.

6. Comunidades de Aprendizaje Profesional (CAP)

Las CAP constituyen el principal espacio institucional de desarrollo profesional situado durante 2026. Su finalidad es que docentes, profesionales de apoyo y equipo técnico analicen conjuntamente las necesidades pedagógicas, revisen evidencias, compartan prácticas, tomen decisiones y realicen seguimiento de los acuerdos.



6.1 Organización

- Se programan 8 reuniones de Comunidades de Aprendizaje Profesional durante el año escolar.
- Cada reunión CAP se complementará con una instancia de trabajo colaborativo orientada a desarrollar, aplicar o revisar los acuerdos pedagógicos.
- Participan docentes, profesionales asistentes de la educación vinculados al proceso pedagógico, UTP/equipo técnico y otros integrantes según la temática.
- Las reuniones se desarrollarán en tiempos institucionales protegidos y quedarán respaldadas mediante actas, productos y evidencias.
- La calendarización específica se ajustará al calendario institucional y a las necesidades de los ciclos.

6.2 Estructura común de cada CAP

Situación / foco	Evidencia	Análisis profesional	Acuerdos	Seguimiento
Problema, necesidad o práctica a revisar.	Planificaciones, registros, evaluaciones, observaciones o producciones.	Interpretación conjunta y contraste de prácticas.	Decisiones, responsables y plazos.	Revisión del avance en la siguiente instancia.



7. Matriz curricular de progresiones como dispositivo de desarrollo profesional

La matriz curricular de progresiones no se concibe únicamente como un instrumento de ordenamiento curricular. Durante 2026 se utilizará como un dispositivo de desarrollo profesional porque permite construir un lenguaje común, visibilizar la continuidad de los aprendizajes y fundamentar decisiones pedagógicas compartidas.

Componente	Pregunta profesional	Uso en CAP	Producto esperado
Referente común	¿Qué aprendizajes y competencias son prioritarios por área y ciclo?	Revisión de OA adaptados y competencias funcionales.	Criterios comunes por nivel/ciclo.
Progresión	¿Cómo avanza el aprendizaje entre niveles?	Análisis de secuencias y niveles de desempeño.	Progresiones validadas y ajustadas.
Evidencia	¿Qué evidencia permite reconocer avance?	Revisión de indicadores, registros e instrumentos.	Indicadores observables y criterios de logro.
Decisión pedagógica	¿Qué enseñar, cómo diversificar y qué apoyo requiere?	Co-planificación y análisis de casos/evidencias.	Ajustes a planificación, apoyos y evaluación.

7.1 Ruta de articulación 2026-2027

MATRIZ DE PROGRESIONES → PERFIL POR CICLO → PERFIL DE EGRESO → TRANSICIÓN

La ruta busca responder a una pregunta común: ¿qué necesita conocer el equipo que recibe a un estudiante para asegurar continuidad en su trayectoria de aprendizaje y en los apoyos que requiere?

8. Plan anual de reuniones CAP y trabajo con matriz curricular

La siguiente secuencia organiza ocho reuniones CAP y sus respectivas instancias de trabajo colaborativo. Los meses son referenciales y podrán ajustarse al calendario institucional, manteniendo los propósitos y productos definidos.

Nº	Periodo	Foco CAP	Trabajo colaborativo asociado	Producto / evidencia	Responsables
1	Abril	Línea base 2026 y acuerdos de funcionamiento de CAP.	Revisión de planificación, cobertura y necesidades por ciclo.	Acta CAP, focos priorizados y acuerdos de trabajo.	UTP / docentes / equipo técnico
2	Mayo	Matriz curricular: referentes comunes y OA adaptados.	Revisión por áreas/ciclos de aprendizajes prioritarios.	Matriz revisada - versión de trabajo.	UTP / equipos de ciclo
3	Junio	Progresiones y niveles de desempeño funcional.	Contraste de progresiones con evidencias de estudiantes.	Ajustes de niveles, indicadores y evidencias.	Equipos de ciclo / profesionales de apoyo
4	Julio-Agosto	Criterios de logro y evaluación formativa.	Diseño o ajuste de instrumentos y criterios comunes.	Banco de criterios e instrumentos.	UTP / docentes
5	Agosto	Planificación interdisciplinaria y diversificación.	Co-planificación de experiencias alineadas con la matriz.	Planificaciones articuladas y recursos de apoyo.	Docentes / profesionales de apoyo
6	Septiembre	Articulación entre cursos y ciclos.	Revisión de continuidad Básica-Laboral y necesidades de transición.	Acuerdos de articulación y criterios de transición.	UTP / equipos Básico y Laboral



N°	Periodo	Foco CAP	Trabajo colaborativo asociado	Producto / evidencia	Responsables
7	Octubre	Buenas prácticas, co-docencia y observación entre pares.	Observación formativa con foco acordado y retroalimentación.	Pautas de observación, retroalimentación y compromisos.	Docentes / UTP
8	Noviembre-Diciembre	Evaluación del proceso y proyección 2027.	Revisión de indicadores, productos y aspectos pendientes.	Matriz validada/ajustada, informe CAP y prioridades 2027.	Dirección / UTP / comunidad profesional

9. Líneas de acción de desarrollo profesional 2026-2027

Línea	Acción	Propósito	Indicador	Medios de verificación	Periodo
CAP y trabajo colaborativo	8 reuniones CAP + instancias colaborativas asociadas.	Fortalecer reflexión, co-planificación y seguimiento interdisciplinario.	% de CAP realizadas con acuerdos y seguimiento.	Actas, listas, productos, acuerdos y seguimiento.	Abril-diciembre
Matriz curricular	Revisión, ajuste y validación participativa de la matriz.	Contar con un referente común de progresiones y desempeños.	% de áreas/ciclos con progresiones revisadas y validadas.	Matriz institucional, versiones de trabajo, actas.	Abril-diciembre
Criterios de logro	Construcción de criterios e instrumentos alineados a OA adaptados.	Unificar referentes de evaluación y evidencia de progreso.	% de áreas foco con criterios e instrumentos acordados.	Instrumentos, rúbricas/listas, planificaciones.	Mayo-noviembre
Evaluación formativa	Capacitación, aplicación y análisis de estrategias evaluativas.	Fortalecer retroalimentación y toma de decisiones en aula.	% de docentes que aplican estrategias abordadas.	Pautas, registros, evidencias de aula.	Durante el año
Co-docencia y pares	Experiencias de co-docencia, observación y retroalimentación.	Aprender desde la práctica y compartir estrategias efectivas.	N°/% de experiencias con foco, evidencia y retroalimentación.	Pautas, registros y compromisos de mejora.	Agosto-noviembre
Buenas prácticas	Socialización de experiencias pedagógicas transformadoras.	Visibilizar y transferir prácticas pertinentes.	N° de buenas prácticas documentadas y compartidas.	Fichas, presentaciones, evidencias.	Durante el año

10. Protocolo de registro y seguimiento de CAP

- Cada CAP debe iniciar con un foco o pregunta profesional claramente definida.
- La discusión debe sustentarse en evidencias disponibles y no solo en percepciones.
- Los acuerdos deben quedar registrados con responsables y fechas o hitos de seguimiento.
- En la reunión siguiente se revisará el estado de los acuerdos antes de abrir un nuevo foco.
- Los productos construidos se incorporarán al repositorio institucional correspondiente.
- Las conclusiones relevantes para planificación, evaluación o apoyos se comunicarán a los equipos involucrados.

10.1 Formato mínimo de acta CAP

Fecha / participantes	
Foco o pregunta profesional	
Evidencias revisadas	
Hallazgos / análisis	



Acuerdos pedagógicos	
Responsables	
Fecha o hito de seguimiento	
Producto generado	

11. Seguimiento e indicadores 2026-2027

Ámbito	Indicador	Criterio de logro 2026	Evidencia
CAP	Cumplimiento de reuniones planificadas.	Realización de las 8 reuniones CAP, con registro de acuerdos y seguimiento.	Actas, listas, cronograma y productos.
Trabajo colaborativo	Reuniones con planificación interdisciplinaria.	Evidencia sistemática de co-planificación y acuerdos por ciclo.	Planificaciones y actas.
Matriz curricular	Nivel de revisión y validación institucional.	Matriz revisada por áreas/ciclos y versión institucional actualizada.	Matriz, registros de validación.
Criterios de logro	Áreas/niveles con criterios e instrumentos comunes.	Incremento progresivo de criterios e instrumentos alineados a OA adaptados.	Instrumentos y evidencias de aplicación.
Evaluación formativa	Aplicación de estrategias formativas en aula.	Uso observable de estrategias trabajadas en formación/CAP.	Pautas, registros, producciones.
Aprendizaje entre pares	Experiencias con foco y retroalimentación.	Experiencias documentadas de co-docencia/observación formativa.	Pautas y retroalimentaciones.

12. Medios de verificación

- Cronograma anual de CAP y trabajo colaborativo.
- Actas de reuniones CAP con participantes, evidencias, acuerdos, responsables y seguimiento.
- Matriz curricular de progresiones y versiones de revisión/validación.
- Planificaciones interdisciplinarias y registros de cobertura curricular.
- Criterios de logro e instrumentos de evaluación alineados con OA adaptados.
- Registros de capacitaciones, asistencia y materiales utilizados.
- Pautas de observación entre pares, co-docencia y retroalimentación.
- Muestras de evidencias de aula y buenas prácticas pedagógicas documentadas.
- Informe de evaluación anual del Plan de Desarrollo Profesional Docente.

13. Responsables y roles

Responsable / actor	Rol principal en el plan
Dirección	Resguardar condiciones institucionales, tiempos y coherencia con PEI/PME; monitorear avance general.
UTP / Jefatura Técnica	Coordinar CAP, matriz curricular, criterios de logro, seguimiento pedagógico y sistematización de evidencias.
Docentes	Participar activamente en CAP, co-planificar, aplicar acuerdos, aportar evidencias y evaluar su impacto.



Profesionales de apoyo	Aportar mirada interdisciplinaria, estrategias de acceso/participación y análisis de apoyos requeridos.
Equipo de Gestión	Articular decisiones institucionales y utilizar evidencias del plan para orientar mejora continua.

14. Evaluación del plan y proyección

La evaluación del Plan 2026 se realizará mediante el análisis conjunto de los indicadores, productos y evidencias generadas durante el año. Más que contabilizar actividades, se buscará identificar si las instancias de desarrollo profesional produjeron cambios observables en la planificación, la evaluación, la articulación curricular, el trabajo interdisciplinario y las decisiones pedagógicas.

Al finalizar el año se elaborará una síntesis institucional con avances, brechas y prioridades de continuidad para 2027. La matriz curricular actualizada, los acuerdos construidos en CAP y las evidencias de implementación constituirán insumos centrales para dicha proyección.

Ruta de mejora 2026-2027

Necesidad → CAP → acuerdo profesional → aplicación → evidencia → retroalimentación → ajuste → mejora