



# Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente PLF

Liceo San José de Requínoa  
2026



## **I. ANÁLISIS DEL PEI VINCULACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE PLF**

### **1. Misión**

Nuestra misión, valorada y compartida por las familias de los estudiantes, es formar sinodalmente en la historia para la eternidad, guiados por profesionales que viven su vocación de educadores del corazón como “bien unida familia”. Buscamos en el currículo el resplandor de Cristo, para acompañar, animar y orientar a las nuevas generaciones, especialmente a los más necesitados de ayuda y cristiana educación, para que “ninguno se pierda” la certeza del Amor Misericordioso de Dios, y que de este modo todos logren reconocer y poner al servicio sus habilidades y talentos, como “buenos cristianos y honestos ciudadanos”.

### **2. Sellos Institucionales**

#### **Evangelización**

“Evangelizar educando, educar evangelizando”

Como escuela católica en pastoral, guiados por el Magisterio de la Iglesia, anunciamos y celebramos con alegría la buena noticia de Cristo, buscando en todo el currículo el resplandor de la fe, a través de la iluminación curricular, la preparación para la iniciación cristiana y la solidaridad, procurando la madurez espiritual que siempre promueve la dignidad de la vida e integra todos los procesos académicos y emocionales en la Espiritualidad Murialdina.

#### **Pedagogía del amor**

“Que ninguno se pierda”

Integrando fe y razón como “Amigos, hermanos y Padres” buscamos que todos se descubran misericordiosamente amados por Dios, estimulados a compartir lo mejor de sí mismos, como protagonistas de su propia formación. Consideramos el error como motor de aprendizaje, promovemos la innovación y el pensamiento crítico para discernir con esperanza las nuevas posibilidades de la literatura, ciencia, tecnología, la catequesis, deporte y el arte, “jugando, aprendiendo y orando”.

#### **Fraternidad**

“Familia bien unida”

Una casa de “puertas abiertas y en salida” que, custodiando su identidad y tradición, sinodalmente y en profunda sintonía con las familias, promueve y respeta la identidad y diversidad de todas las personas, fomentando una ecología integral para el cuidado de la “casa común”, fortaleciendo la solidaridad, trabajando en red en nuestro territorio como verdaderos constructores de paz y promotores del bien común. Agradecidos de las tradiciones de nuestra tierra valoramos la identidad de nuestro pueblo y nación.



## II. PERFILES INSTITUCIONALES

### 1. Perfil General del Personal (Docentes y Asistentes de la Educación)

En la familia Murialdina, todos sus miembros docentes y no docentes, conocen y promueven el PEI y demás reglamentos Institucionales, educando corazones en la historia para la eternidad, a través de la pedagogía del amor, para formar valientes cristianos y honestos ciudadanos, con una especial atención a los más necesitados de ayuda cristiana y educación. Por eso, esperamos que todos los trabajadores, vivan su fe como profesionales de su respectivo ámbito, desarrollen en tiempo y forma su servicio con excelencia, llevando una vida digna y decorosa, como miembros de la bien unida familia que somos, cuidando la integridad del servicio eclesial (ISE), y cumpliendo la legislación referida a los ambientes laborales educativos, así como el cuidado de la casa común. Se espera también que cada trabajador resguarde el sigilo de la información que maneja, cuidando el buen nombre de los estudiantes y compañeros, del Liceo y de toda la Obra Josefina de Requínoa.

Por eso, según la índole confesional de nuestra comunidad educativa, todos los trabajadores participan de buen grado de las propuestas que evidencian la esencia del PEI, como son: las celebraciones litúrgicas, actividades solidarias, culturales, deportivas y recreativas, así como de las ceremonias institucionales propias de la tradición del Liceo, en los tiempos y formas que determine la Dirección.

### 2. Perfil Docente

**Este perfil abarca a: educadores de párvulo, profesores de educación general básica y media, profesores de asignatura, coordinación pedagógica, encargados de convivencia de ciclo, coordinación de informática, coordinación PIE, orientadores, educadores diferenciales, coordinación de ACLE, coordinación medioambiente y coordinación del CRA.**

Profesional universitario del área de Educación, con título habilitante según los protocolos del Ministerio de Educación, que conoce y adhiere al PEI, como Amigo, Hermano y Padre, integrando Fe y Razón. Promueve los aprendizajes de los estudiantes con firmeza y dulzura, implementando la iluminación curricular y participando activamente de las propuestas que evidencian el PEI, dando testimonio y motivando con su ejemplo. Conoce y cumple sus tareas específicas en tiempo y forma. Está capacitado para relacionarse con los estudiantes y sus familias, colegas y directivos procurando el buen trato y la sana convivencia. Se dispone de buen grado al trabajo interdisciplinario y a la formación continua.

## III. DIAGNÓSTICO: NECESIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Tras el análisis institucional, se priorizan las siguientes **necesidades de formación** para nuestra comunidad educativa:

1. Formación e inducción en el Carisma Murialdino.
2. Fortalecimiento del liderazgo pedagógico y formativo del profesor jefe.
3. Atención a la diversidad de aprendizajes (foco en instrumentos de evaluación auténtica y diversificación de las estrategias didácticas).



4. Manejo de emociones y bienestar docente a partir de los resultados de encuesta de ACHS (Programa de Aprendizaje Socioemocional y Religión y talleres para docentes ).
5. Asistencia Técnica Educativa (ATE) para el apoyo y acompañamiento en la Evaluación Docente.
6. Capacitación en primeros auxilios y uso de Desfibriladores Externos Automáticos (DEA - Ley N° 21.156).
7. Talleres prácticos de iluminación curricular (intercambio de experiencias pedagógicas y de reflexión)
8. Estrategias para la resolución pacífica de conflictos escolares.
9. Trabajo colaborativo del equipo de aula (Programa de integración escolar PIE)
10. Mejora continua en la práctica pedagógica en el aula (Retroalimentación efectiva, elaboración de instrumentos de evaluación auténtica, diseño de estrategias de enseñanza diversificada)

#### IV . OBJETIVOS Y PROPÓSITOS FORMATIVOS

(Alineados con el Marco para la Buena Enseñanza)

Para dar respuesta a las necesidades diagnosticadas, se implementará el siguiente plan de capacitaciones y acciones de acompañamiento dirigidas a docentes y asistentes de la educación:

Necesidad Detectada	Acción / Propósito Formativo Coherente
Carisma Murialdino	<b>Jornadas de formación espiritual:</b> Instancias de reflexión y profundización en el Carisma y la identidad de la comunidad Murialdina.
Liderazgo del Profesor Jefe	<b>Acompañamiento en aula y talleres formativos:</b> Apoyo directo en aula a profesores jefes y talleres prácticos enfocados en la hora de taller de acompañamiento (visita el aula del equipo directivo, quien retroalimenta a partir de pautas consensuadas con los docentes y educadoras)
Atención a la Diversidad	<b>Talleres de atención a la diversidad:</b> Capacitación centrada en la diversificación de la enseñanza, diferencias de género, inclusión y afectividad, con el Apoyo de profesionales del Programa de Integración Escolar PIE , el Apoyo de Proyecto Redes Educativas para la Mejora de los Aprendizajes (REMA), iniciativa conjunta entre el Centro UC y las Redes Futuro Técnico impulsado por el Ministerio de Educación, a través de su Secretaría Ejecutiva Técnico Profesional, en alianza estratégica con Fundación Chile.
Manejo de Emociones	<b>Espacios de bienestar socioemocional:</b> Espacios de cuidado de la salud mental y contención laboral al compartir en comunidad momentos de esparcimiento.



Evaluación Docente	<b>Acompañamiento ATE:</b> Asesoría Técnica Educativa externa y especializada para guiar y apoyar a los docentes que rinden su evaluación.
Uso de DEA (Ley 21.156)	<b>Capacitación en Reanimación y DEA:</b> Certificación práctica en el uso de Desfibriladores Externos Automáticos para 25 funcionarios de la institución.
Iluminación Curricular	<b>Actualización e intercambio pedagógico:</b> Talleres prácticos orientados al diseño curricular basado en la fe, compartiendo experiencias exitosas internas.

### DOMINIO A: Preparación del Proceso de Enseñanza y Aprendizaje

*Este dominio se refiere al dominio de las disciplinas que se enseñan, el conocimiento de los estudiantes y la organización de los objetivos y estrategias de evaluación.*

- **Iluminación Curricular (Talleres prácticos e intercambio pedagógico):** Se asocia directamente con la planificación rigurosa de los contenidos. Permite a los docentes diseñar secuencias didácticas donde la fe, la ciencia y la cultura se integran de forma coherente con los objetivos de aprendizaje institucionales y ministeriales.
- **Atención a la Diversidad (Actualización de pautas DUA):** Conecta con la necesidad de conocer a los estudiantes, sus ritmos y estilos de aprendizaje. El diseño de estrategias diversificadas desde la planificación asegura que las aulas cumplan con el principio de inclusión desde el origen del diseño pedagógico.
- **Innovación Pedagógica (Reactivación de la lectura, resolución de problemas y Robótica):** Entrega herramientas metodológicas a los departamentos para que organicen los objetivos de aprendizaje bajo un enfoque del siglo XXI, promoviendo el pensamiento crítico y las habilidades digitales ( docentes lideran talleres JEC de investigación en 1º y 2º medio , talleres de robótica y proyectos de uso pedagógico de Inteligencia Artificial IA en establecimientos en red con Departamento provincial de educación DEPROV.

### DOMINIO B: Creación de un Ambiente Propicio para el Aprendizaje

*Este dominio involucra la generación de un clima de aula basado en la confianza, la aceptación, la equidad, el respeto mutuo y el establecimiento de altas expectativas.*

- **Estrategias para la Resolución Pacífica de Conflictos (Talleres de reglamentos y protocolos):** Impacta directamente en el clima de aula y del establecimiento. Al capacitar a los docentes las normativas vigentes (como la Ley Karin, la Ley N° 21.809 sobre Convivencia, Buen Trato y Bienestar de las Comunidades Educativas o reglamentos internos), se asegura un entorno seguro, de buen trato y con reglas claras.
- **Pedagogía del Amor y Bienestar Socioemocional (Charlas y programas de contención):** El MBE enfatiza que el aprendizaje requiere un entorno de seguridad emocional. El cuidado de la salud mental docente y la capacitación en contención para



crisis emocionales estructuran un ambiente donde el error es visto como motor de aprendizaje y donde prima la "Fraternidad".

- **Manejo de Dispositivos Móviles (Apropiación de la normativa):** Permite a los profesores establecer pautas de comportamiento y convivencia digital claras dentro de la sala de clases, consistentes con las políticas del liceo.

### **DOMINIO C: Enseñanza para el Aprendizaje de Todos los Estudiantes**

*Este dominio se centra en la ejecución de la clase: la estructuración de las actividades, la interacción pedagógica, la retroalimentación y la optimización del tiempo para el aprendizaje.*

- **Mejora Continua en el Aula (Elaboración de instrumentos de evaluación auténtica):** Se vincula con las estrategias de evaluación formativa auto y coevaluación y uso de rúbricas institucionales. Que el equipo técnico promueva talleres internos en evaluación auténtica permite a los docentes monitorear de manera real el progreso de los estudiantes y ajustar la enseñanza en los distintos cursos y niveles. Equipo técnico participa en talleres ministeriales de SUMO PRIMERO en SECREDUC.
- **Retroalimentación Efectiva y Observación entre Pares:** Es el núcleo del Dominio C. La observación e intercambio entre los departamentos de Lenguaje y Matemática fomenta que los profesores analicen sus interacciones en el aula, corrijan sus prácticas y compartan metodologías que hayan demostrado ser exitosas.
- **Trabajo Colaborativo (Equipo de aula - PIE):** Asegura que los profesores de asignatura y los educadores diferenciales co-enseñen de manera articulada durante la clase, maximizando los recursos didácticos para resguardar que todos los estudiantes tengan las condiciones adecuadas para aprender.

### **DOMINIO D: Responsabilidades Profesionales**

*Este dominio abarca la reflexión sistemática sobre la propia práctica, el trabajo en equipo con la comunidad educativa, la relación con las familias y el compromiso con el desarrollo profesional continuo.*

- **Inducción al Carisma Murialdino y Formación Espiritual:** Responde al compromiso del docente con el Proyecto Educativo Institucional (PEI). Entender y encarnar los sellos de Evangelización, Pedagogía del Amor y Fraternidad es parte de la responsabilidad ética y profesional en una escuela católica en pastoral.
- **Acompañamiento en la Evaluación Docente (Apoyo ATE externa):** El MBE exige que el profesor sea un profesional en constante autoevaluación y aprendizaje. El apoyo técnico para el portafolio y la evaluación docente fomenta la reflexión sistemática de la propia práctica.
- **Talleres para Entrevistas a Apoderados y Uso de Plataforma Alexia:** Fortalece la relación con las familias y el entorno, una de las responsabilidades clave del Dominio D (especialmente para los profesores jefes). Optimiza los canales de comunicación y profesionaliza el monitoreo y reporte del avance de los alumnos a sus tutores.



- **Primeros Auxilios y Uso de DEA (Ley N° 21.156):** Corresponde a la responsabilidad profesional de resguardar la integridad física y la seguridad de todos los miembros de la comunidad escolar dentro del espacio educativo.

## V. DETALLE DE ACCIONES FORMATIVAS Y DE CAPACITACIONES A DOCENTES Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN PARA EL PERÍODO.

**Inducción Inicial:** Jornada de inducción en febrero de 2026 dirigida a directivos, encargados de departamento, profesores jefes.

**Área Espiritual y Carismática:** Desarrollo de jornadas de formación espiritual y carismática para el personal durante el año.

**Acompañamiento en Jefaturas:** Apoyo directo en el aula a profesores jefes y talleres formativos aplicados a la hora de consejo de curso.

**Inclusión y Diversidad:** Talleres sobre atención a la diversidad, diferencias de género y afectividad; actualización de las pautas DUA (Diseño Universal para el Aprendizaje) y consolidación de la Iluminación Curricular.

**Bienestar y Pastoral Docente:** Charlas motivacionales y de bienestar socioemocional, junto con talleres del programa de aprendizaje socioemocional y de formación pastoral para docentes.

**Evaluación y Cobertura Normativa:** Acompañamiento a través de una Asistencia Técnica Educativa (ATE) para los docentes en proceso de evaluación. Asimismo, se realizarán jornadas informativas y de actualización sobre la Ley Karin, Decreto 67, Decreto 83 y la Ley de uso de dispositivos móviles.

**Seguridad Escolar:** Capacitación y certificación práctica en Reanimación y uso de Desfibriladores Externos Automáticos (DEA) para 25 funcionarios.

**Didáctica y Fe:** Actualización de la iluminación curricular mediante talleres prácticos basados en el intercambio de experiencias pedagógicas exitosas.

**Convivencia y Gestión Escolar:** Talleres de actualización de reglamentos y protocolos enfocados en la resolución pacífica de conflictos, promoción de hábitos de vida saludable y prevención de conductas de riesgo en estudiantes. Adicionalmente, se capacitará al personal en el uso de la plataforma Alexia, técnicas para entrevistas a apoderados, estrategias de monitoreo de estudiantes y procedimientos de derivación.

**Trabajo Colaborativo (PIE):** Capacitación en trabajo colaborativo dirigida al equipo de aula mediante una Asistencia Técnica Educativa (ATE) externa.

**Acompañamiento Pedagógico e Innovación:** Implementación de un sistema articulado de acompañamiento pedagógico desde NT1 a 4° año medio, innovando con estrategias de observación entre pares dentro de los departamentos de Lenguaje y Matemática.



**Desarrollo del Talento Estudiantil:** Capacitación docente en reactivación de la lectura, resolución de problemas, desarrollo de habilidades digitales y programas de innovación tecnológica (como Robótica) que potencian los talentos de los estudiantes.

Docentes de ciencias e inglés participan en talleres de uso pedagógico de la Inteligencia Artificial IA en DEPROV. Por otra parte, docentes de lenguaje, matemática y ciencias que imparten clases en 1° y 2° medio participan en el Proyecto Redes Educativas para la Mejora de los Aprendizajes (REMA), una iniciativa conjunta entre el Centro UC para la Transformación Educativa (CENTRE) y la Fundación Luksic, orientada a potenciar la calidad de los aprendizajes de estudiantes de liceos técnicos profesionales. Una de las herramientas clave utilizadas en este proyecto es el sistema CLASS (Sistema de acompañamiento en el Aula ), diseñado para analizar las interacciones en la sala de clases y mejorar así las prácticas de enseñanza de los profesionales.

Profesores de matemática participan en el Campeonato Escolar de Matemáticas (CMAT) en sede Rancagua UOH y en Santiago.

**V. MATRIZ DE ARTICULACIÓN: PLAN LOCAL DE FORMACIÓN (PLF) Y PLAN DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO (PME)**

Esta matriz vincula las metas estratégicas del PME con las estrategias específicas de formación del personal para garantizar la coherencia institucional.

Esta matriz vincula las metas estratégicas del PME con las estrategias específicas de formación del personal para garantizar la coherencia institucional.

- **Objetivo Estratégico (Liderazgo):** Instaurar una cultura de altas expectativas y movilización de la comunidad educativa hacia la mejora continua en los aprendizajes, con una mirada sistémica e innovadora.
- **Meta Estratégica General:** Institucionalización de la Identidad Pastoral y Compromiso con la Casa Común, a través de espacios de diálogo, participación y mejora continua.

<b>Meta Estratégica (PME)</b>	<b>Estrategias de Formación y Acción (PLF)</b>
<p><b>Desarrollo de Habilidades:</b></p> <p>Lograr que el 80% de los estudiantes fortalezcan las habilidades institucionales y del siglo XXI al finalizar el período.</p>	<p><b>Capacitación docente en aula:</b></p> <p>Formación en estrategias pedagógicas orientadas al desarrollo directo de las habilidades de los estudiantes.</p>
<p><b>Liderazgo y Alineamiento:</b></p> <p>Alcanzar un 80% de participación en las actividades del plan de gestión de convivencia escolar.</p> <p>Lograr que el 90% de los estudiantes se ubiquen en un estándar elemental o adecuado de aprendizaje en las mediciones DIA, SIMCE</p>	<p><b>Trabajo articulado por departamentos y ciclos:</b></p> <p>Instancias de acompañamiento y retroalimentación efectiva lideradas por el Consejo Directivo. El equipo, sinodalmente, orienta, retroalimenta, corrige y alinea a profesores y asistentes, sistematizando la información de la implementación curricular y</p>



<p>(ámbito académico e Indicadores de Desarrollo Personal y Social) y PAES.</p>	<p>el clima organizacional para favorecer los aprendizajes en los ámbitos académico, espiritual y socioemocional.</p>
<p><b>Apropiación Normativa e Identidad y sentido de pertenencia:</b></p> <p>El 100% de la comunidad escolar se apropiará de los reglamentos actualizados.</p>	<p><b>Difusión y Talleres:</b></p> <p>Instancias dirigidas a apoderados, estudiantes y personal a través de canales institucionales (sitio web, plataforma Alexia, asambleas de padres y reuniones de apoderados).</p> <p><b>Evidenciación del PEI:</b></p> <p>Talleres de formación diseñados para afianzar la identidad y la adhesión activa al Proyecto Educativo Institucional</p>
<p><b>Clima Escolar y Bienestar:</b></p> <p>Dar cumplimiento en un 80% a los requerimientos de contención y apoyo de los distintos estamentos de la comunidad educativa.</p>	<p><b>Manejo de crisis emocionales:</b> Capacitación en relaciones humanas y contención emocional frente a episodios críticos (duelos, enfermedades o conflictos graves).</p> <p><b>Acompañamiento especializado:</b> Talleres formativos para docentes en el ámbito de la convivencia escolar y socioemocional, liderados por el equipo de convivencia, el equipo psicosocial y mentoras.</p>

## VI. CONTRATOS COLECTIVOS

### SINDICATO EMPRESA FUNDACIÓN EDUCACIONAL LICEO SAN JOSÉ DE REQUÍNOA

#### Artículo 29º: Capacitación y Perfeccionamiento

- a) La Dirección de la Fundación, junto a su Equipo de Gestión y de acuerdo con las necesidades detectadas y los recursos de que se disponga para el efecto, determinará para cada año, un plan de acción para la capacitación y perfeccionamiento de sus trabajadores, que será informado al comienzo de cada año.
- b) La Fundación dispondrá de un fondo anual de \$5.000.000.- para capacitación SENCE y /o becas de estudio si alguien lo solicita.
- c) El plan será previamente acordado con el Comité Bipartito de Capacitación.
- d) La asistencia de los funcionarios a los cursos será autorizada, siempre cuando estos cumplan con las siguientes condiciones:



1. Estén inscritos en el SENCE o estén inscritos en otras instituciones certificadas por el Ministerio de Educación.
2. Estén autorizados por la Dirección.
3. Sean acordes a las necesidades de la Fundación, lo cual será definido por la Dirección o por quien ella designe.
4. Sean atingentes a las funciones para las que fue contratado cada trabajador en el establecimiento.
5. No entorpezcan el normal funcionamiento de la Fundación.
6. Los cursos también podrán tener el carácter de post-título, postgrado, o títulos profesionales.
7. El énfasis de los programas de capacitación será puesto en el perfeccionamiento de los trabajadores que hayan obtenido calificación de desempeño básico o competente.
  - e) Será deber del Comité bipartito, comunicar a los trabajadores (Docentes como Asistentes de la educación) el monto de que se dispone para capacitación, el plan de acción dispuesto y de hacer un llamado público a postular a dichas capacitaciones.
  - f) Carrera docente: La Fundación contratará una ATE y otorgará dos horas a la semana dentro del horario laboral a los trabajadores que se deberán evaluar según la nómina que envía el CPEIP.

### **Artículo 30°: Asignación de Perfeccionamiento**

Se otorgará por parte de la Fundación a los socios del sindicato, una Asignación de perfeccionamiento no retroactiva, el cual será visado previamente por el Consejo Directivo, que emitirá, previo al curso, el decreto de pertinencia del mismo, haciéndose efectivo con la presentación de los documentos crediticios de los cursos desarrollados desde la fecha en que entra en vigor este Convenio tendrá vigencia durante el periodo que dure este Convenio, siendo no retroactiva.

### **Artículo 31°: Este reconocimiento se entregará de la siguiente manera**

- a) Al término de un Magister de al menos 25 meses en una universidad del Consejo de Rectores en materia que tenga directa relación con lo requerido por el colegio y la función que desempeña en el establecimiento, se le reajustará el sueldo base en un 5%.
- b) Se pagará una asignación imponible y tributable, del 20% del sueldo base al término de un Postgrado o un Diplomado de al menos 10 meses impartido por una Universidad del Consejo de Rectores, por única vez.
- c) Se pagará una asignación imponible y tributable, equivalente al 10% del sueldo base, por curso de perfeccionamiento (en el caso de los docentes) y curso de capacitación (en caso de los asistentes de la educación) por única vez y que tenga relación con su desempeño laboral, que posea en forma acreditada una duración de 60 horas o más.



## **SINDICATO MURIALDINO**

### **Artículo 28°: Capacitación y Perfeccionamiento**

- a) La Dirección de la Fundación, junto a su Equipo de Gestión y de acuerdo con las necesidades detectadas y los recursos de que se disponga para el efecto, determinará para cada año, un plan de acción para la capacitación y perfeccionamiento de sus trabajadores, que será informado al comienzo de cada año.
  
- b) La Fundación dispondrá de un fondo anual de \$5.000.000.- para capacitación SENCE y /o becas de estudio si alguien lo solicita.
- c) El plan será previamente acordado con el Comité Bipartito de Capacitación.
  
- d) La asistencia de los funcionarios a los cursos será autorizada, siempre cuando estos cumplan con las siguientes condiciones:
  1. Estén inscritos en el SENCE o estén inscritos en otras instituciones certificadas por el Ministerio de Educación.
  2. Estén autorizados por la Dirección.
  3. Sean acordes a las necesidades de la Fundación, lo cual será definido por la Dirección o por quien ella designe.
  4. Sean atingentes a las funciones para las que fue contratado cada trabajador en el establecimiento.
  5. No entorpezcan el normal funcionamiento de la Fundación.
  6. Los cursos también podrán tener el carácter de post-título, postgrado, 0 títulos profesionales.
  7. El énfasis de los programas de capacitación será puesto en el perfeccionamiento de los trabajadores que hayan obtenido calificación de desempeño básico o competente.
  
- e) Será deber del Comité bipartito, comunicar a los trabajadores (Docentes como Asistentes de la educación) el monto de que se dispone para capacitación, el plan de acción dispuesto y de hacer un llamado público a postular a dichas capacitaciones.
  
- f) Carrera docente: La Fundación contratará una ATE y otorgará dos horas a la semana dentro del horario laboral a los trabajadores que se deberán evaluar según la nómina que envía el CPEIP.

### **Artículo 29°: Asignación de Perfeccionamiento**

Se otorgará por parte de la Fundación a los socios del sindicato, una Asignación de perfeccionamiento no retroactiva, el cual será visado previamente por el Consejo Directivo, que emitirá, previo al curso, el decreto de pertinencia del mismo, haciéndose efectivo con la presentación de los documentos crediticios de los cursos desarrollados



desde la fecha en que entra en vigor este Convenio tendrá vigencia durante el periodo que dure este Convenio, siendo no retroactiva.

**Artículo 30°: Este reconocimiento se entregará de la siguiente manera**

- a) Al término de un Magister de al menos 25 meses en una universidad del Consejo de Rectores en materia que tenga directa relación con lo requerido por el colegio y la función que desempeña en el establecimiento, se le reajustará el sueldo base en un 5%.
- b) Se pagará una asignación imponible y tributable, del 20% del sueldo base al término de un Postgrado o un Diplomado de al menos 10 meses impartido por una Universidad del Consejo de Rectores, por única vez. Se pagará una asignación imponible y tributable, equivalente al 10% del sueldo base, por curso de perfeccionamiento (en el caso de los docentes) y curso de capacitación (en caso de los asistentes de la educación) por única vez y que tenga relación con su desempeño laboral, que posea en forma acreditada una duración de 60 horas o más.