



Angol,

12 AGO 2025

**VISTOS:**

- a) Ley N°19.933, en su artículo 18 establece una asignación de desempeño para los profesionales de la educación que se encuentren asignados o contratados para ejercer funciones docentes directivas por el cumplimiento a las metas fijadas en el convenio de desempeño colectivo suscrito con el sostenedor.
- b) El inciso 2° del artículo 18 del citado cuerpo legal, modificado por la ley 20.158, que señala el porcentaje de un 10% a un 20% de la remuneración básica mínima nacional, en el caso que se hayan cumplido las metas.
- c) Resolución Exenta N°36 de 19.12.2024 de la Contraloría General de la República que dicta normas sobre exención del trámite de toma razón.
- d) Decreto de Educación N° 176 de 2004, promueve el fortalecimiento de las prácticas de liderazgo y gestión de los equipos directivos y técnico-pedagógicos para el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes de todos los estudiantes;
- e) Ley N° 20.501, ley de calidad y equidad;
- f) Ley N° 20.529 Sistema de aseguramiento de la Calidad y Equidad de la Educación y el Marco para la Buena Dirección;
- g) Las facultades que me confiere la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N° 18.695 de 1988 y sus modificaciones:

**DECRETO:**

1.- Apruébese la ejecución del Convenio de Desempeño Colectivo 2025 con el CPEIP en el Colegio Diego Dublé Urrutia, RBD: 5226-4, suscrito por los Docentes Directivos:

Mará José Navarrete Sanhueza  
María José Pérez Ponce  
Susana Guidotti Leonelli  
Luis Cea Roa  
Cristian Baeza Bustos

2.-Páguese a los Docentes Directivos la Asignación de Desempeño Colectivo según los porcentajes correspondientes, una vez verificado el cumplimiento de las metas y recibidos los recursos financieros de parte del MINEDUC.

3.-Póngase en conocimiento del Establecimiento Educacional, de los docentes interesados y Dirección de Educación Municipal.

ANOTESE Y COMUNIQUESE



ÁLVARO URRUTIA MORALES  
SECRETARIO MUNICIPAL



JOSÉ ENRIQUE NEIRA NEIRA  
ALCALDE DE LA COMUNA

JNN/AUM/HDP/PUP/RAI/SNC

**DISTRIBUCION:** Indicada/DEM/Consolidado E-18/Establecimiento Ed./Secretaría Municipal.



Convenio Suscrito  
Asignación de Desempeño Colectivo  
PROCESO 2025

Nombre del convenio				
TRABAJO COLABORATIVO PARA FAVORECER EL BIENESTAR SOCIOEMOCIONAL DE LOS EQUIPOS EDUCATIVOS.				
Datos del establecimiento y del equipo suscriptor				
RBD:		5226		
Nombre establecimiento:		ESCUELA DIEGO DUBLE URRUTIA		
Región:		IX : Araucanía		
DEPROV:		MALLECO		
Comuna:		ANGOL		
Dependencia:		Corporación Municipal		
Equipo que suscribe el convenio				
Rut	Nombre	Apellidos	Función primaria	Función secundaria
	MARÍA JOSÉ	NAVARRETE SANHUEZA	Director	
	MARÍA JOSÉ	PÉREZ PONCE	Planta Técnico-Pedagógica	Otro
	LUIS ALFREDO	CEA ROA	Planta Directiva	Otro
	SUSANA AZMADBET	GUIDOTTI LEONELLI	Jefe Unidad Técnico-Pedagógica	Otro
	CRISTIAN ALEJANDRO	BAEZA BUSTOS	Planta Directiva	Otro
Clasificación de convenio		Convenio Tipo		
Estado		Suscrito		
Etapa		Postulación y Suscripción		

CONTENIDO INICIAL CONVENIO
Introducción

La Ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, indica que una de las tareas prioritarias del equipo directivo en colaboración con el sostenedor es el desarrollo de las competencias y habilidades profesionales de sus docentes para el mejoramiento continuo del establecimiento educacional.

Conforme a lo anterior, el CPEIP del Ministerio de Educación promueve la participación de sostenedores y equipos directivos en el diseño e implementación de un proyecto colectivo (ADECO), donde se fortalecen prácticas de liderazgo y gestión del desarrollo profesional para acompañar a los/as docentes en el mejoramiento y consolidación de sus capacidades pedagógicas a fin de ofrecer mayores y mejores oportunidades de aprendizaje a todos/as los/as estudiantes y avanzar en la equidad educativa.

De esta manera, los equipos directivos contribuyen a la mejora del desempeño de los/as docentes de acuerdo con las necesidades profesionales detectadas, al alero del ciclo de mejora del establecimiento expresado en el PME y en coherencia con otros instrumentos de gestión institucional y territorial. Por lo tanto, los equipos directivos asumen un rol de liderazgo y gestión del desarrollo profesional de los/as docentes de sus establecimientos de acuerdo con referentes públicos que guían la gestión escolar del desarrollo profesional y educativo en aula –como los Estándares Indicativos de Desempeño (EID), el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE), y el Marco de la Buena Enseñanza (MBE)-.

Este año el CPEIP pone a disposición proyectos para el desarrollo profesional docente que promueven la retroalimentación pedagógica, el trabajo colaborativo, el bienestar socioemocional y la innovación de prácticas pedagógicas en el marco del Plan de Reactivación Educativa. Es decir, el equipo directivo lidera una acción donde acompaña a los/as docentes de su establecimiento e impulsa la colaboración para el fortalecimiento de aquellas prácticas docentes que permitan abordar el principal desafío de su comunidad educativa en torno a alguno de los ejes clave del plan: convivencia y salud mental, fortalecimiento de aprendizajes y revinculación y asistencia.

A través de la implementación de los proyectos ADECO, el equipo directivo y docente podrá optimizar los efectos del trabajo colaborativo generado en este contexto, utilizando la experiencia, reflexión y aprendizajes colectivos adquiridos en el desarrollo del módulo de trabajo colaborativo del Sistema Único de Evaluación Integral Docente. Esta articulación fomenta la coherencia sistémica, creando espacios concretos, efectivos y sistemáticos de colaboración. La ejecución de cada meta de los proyectos se vincula directamente con los indicadores de dicho módulo:

- Identificación y comprensión de la relevancia del problema, necesidad o interés de desarrollo profesional situado en los procesos de enseñanza y aprendizaje que se abordarán en este proyecto (Meta 1: diagnóstico).
- Análisis de datos y revisión de evidencias pedagógicas a través del diálogo profesional con los/as pares (integrantes del equipo directivo y docentes), que sustenten la reflexión conjunta para enriquecer la comprensión del problema o necesidad de desarrollo profesional identificado, con un enfoque en el aprendizaje de los/las estudiantes (Meta 1: diagnóstico).
- La identificación y comprensión de la relevancia del problema, necesidad o interés de desarrollo profesional situado en los procesos de enseñanza y aprendizajes que abordarán en este proyecto (meta 1: diagnóstico).
- El análisis de datos y revisión de evidencias pedagógicas mediante el diálogo profesional con sus pares (con los/as integrantes del equipo directivo y el resto de los/as docentes) que sustenten la reflexión conjunta para enriquecer la comprensión del problema o necesidad de desarrollo profesional identificada con foco en el aprendizaje de los/las estudiantes (meta 1: diagnóstico).
- El seguimiento a la implementación del proceso y la evaluación conjunta de los resultados que dan cuenta de los aprendizajes, avances y/o mejoras en la práctica docente y sus efectos



en el aprendizaje de los/las estudiantes (meta 3: implementación y monitoreo y meta 4: evaluación).

- La reflexión colectiva e individual dando cuenta del impacto del trabajo realizado en las creencias pedagógicas de cada docente que participó de esta iniciativa (meta 4: evaluación).

Se espera que el proyecto implementado por el equipo directivo, con el respaldo de su sostenedor y el acompañamiento oportuno de los niveles ministeriales provincial y central, fortalezca el proceso de mejoramiento continuo y potencie el desarrollo integral de todos/as los/as estudiantes. De este modo, avanzamos en conjunto hacia una educación que contribuya al bienestar colectivo, garantizando oportunidades de aprendizaje significativas para toda la comunidad educativa.

Fundamentación general

El estudio realizado en 2024 sobre la Contribución de la implementación de los proyectos colectivos ADECO en el mejoramiento de las prácticas de liderazgo y gestión educativa (CIAE, 2024) destaca, entre sus principales hallazgos, la incorporación de estrategias de desarrollo socioemocional y regulación conductual en el aula, las cuales han favorecido tanto el fortalecimiento del desarrollo socioemocional como la mejora del clima de aula “el efecto emocional es una fortaleza; la percepción de eficacia, satisfacción e involucramiento de los equipos directivos son aspectos destacados transversalmente en el estudio y que dan cuenta del potencial del programa” p. 102 (CIAE, 2024). Si bien estos avances reflejan la integración del bienestar socioemocional como un enfoque transversal en la implementación de los proyectos ADECO, su profundización sigue dependiendo, en gran medida, de la decisión de los equipos directivos para priorizar esta temática y sostenerla en el tiempo, permitiendo su consolidación.

Los equipos directivos que participaron en este estudio realizaron diversas recomendaciones para fortalecer la implementación del programa ADECO, planteando nuevos desafíos que pretendemos abordar de manera progresiva y comprometida. Entre estas recomendaciones, se enfatizó la necesidad de incorporar un proyecto tipo centrado exclusivamente en la convivencia escolar y el cuidado socioemocional de las comunidades educativas con el fin de dar sostenibilidad a los avances alcanzados hasta ahora. Así, esta propuesta responde a una demanda expresada por los equipos directivos involucrados en los proyectos ADECO, en consonancia con las solicitudes recibidas a nivel nacional. Esta necesidad se ha intensificado a raíz de las consecuencias derivadas de la pandemia y post pandemia, cuyos efectos perduran a largo plazo. El confinamiento provocó un deterioro en las relaciones interpersonales de niños, niñas y adolescentes, y también generó un desgaste significativo en los equipos educativos, quienes enfrentaron múltiples exigencias tanto cognitivas como emocionales, revelando la urgencia de abordar de manera integral y prioritaria el bienestar socioemocional en el ámbito educativo.

Dentro de los esfuerzos ministeriales para responder a esta urgencia se encuentra la actualización de la Política Nacional de Convivencia Educativa 2024-2030 (Ministerio de Educación, 2024), la cual cumple un rol fundamental al establecer un marco orientador sobre el aprendizaje socioemocional, el bienestar y la salud mental en contextos educativos. La PNCE incorpora y clarifica estos conceptos bajo el modelo Escuela Total, fundamentado en una ética del cuidado, que reconoce el impacto de las acciones individuales y colectivas en la salud mental y el bienestar integral de la comunidad educativa. Desde este principio, se releva la importancia de valores como la confianza, la corresponsabilidad y la colaboración.

En concordancia al marco orientador del PNCE, a los estándares docentes, el CPEIP y al eje clave de Convivencia y Salud Mental del Plan de Reactivación Educativa, el CPEIP ha puesto en

marcha recientemente el Plan de formación y acompañamiento en bienestar socioemocional, con el objetivo de impulsar el bienestar socioemocional de los equipos educativos, como condición esencial para el desarrollo institucional y educativo, a través de acciones de promoción, mentoría y apoyo focalizado.

Para ampliar el alcance de estos esfuerzos, el CPEIP integra el proyecto ADECO de trabajo colaborativo para favorecer el bienestar socioemocional de los equipos educativos como parte del plan, compartiendo un enfoque integral que permita avanzar desde lo reactivo hacia una perspectiva promocional y preventiva. Esto implica pasar de actividades aisladas a una estrategia articulada y liderada por la gestión de los equipos directivos. De esta manera, se busca transformar el abordaje punitivo de los conflictos en un enfoque formativo, reparador y con sentido pedagógico, promoviendo el tránsito desde acciones centradas en individuos hacia intervenciones grupales, comunitarias y colectivas (CPEIP, 2024). Siendo estas condiciones características indiscutibles que facilitan los proyectos ADECO.

Este proyecto representa una oportunidad para que los equipos directivos lideren una acción de desarrollo profesional docente que integre estrategias formativas, didácticas y colaborativas, con el objetivo de promover y fortalecer el bienestar socioemocional a través de comunidades de aprendizaje, en coherencia con el Plan de Gestión de la Convivencia Educativa (PGCE) del establecimiento educativo.

De este modo, se estima que, al implementar este proyecto, el equipo directivo fortalecerá habilidades socioemocionales clave como la autoconciencia, la autorregulación, la escucha activa y la empatía, entre otras. Esto les permitirá empoderarse en su rol de líderes, facilitadores y articuladores, generando espacios en los que los/as docentes puedan participar, tomar decisiones, reflexionar y compartir experiencias. De esta manera, se diseñarán acciones conjuntas que fomenten un sentido de pertenencia y contribuyan a la cohesión social de la comunidad educativa, fortaleciendo el bienestar de todos y todas.

En este contexto, el proyecto se implementa a través de dos grandes enfoques vinculados al desarrollo profesional docente: Salud Mental Ocupacional y Aprendizaje Socioemocional. La primera perspectiva, propone que la aparición de problemas de salud mental como el estrés laboral y el burnout no dependen solo de las capacidades o herramientas psicológicas de los/as trabajadores, sino también, y de manera gravitante, de la organización del trabajo. Para el caso de los/as profesionales de la educación, se orienta a la prevención de riesgos psicosociales mediante la implementación de estrategias de cuidado mutuo entre el profesorado y equipos directivos.

La segunda, conduce a la adquisición y desarrollo de habilidades socioemocionales (intrapersonales, interpersonales y comunitarias), a través de instancias formativas que favorezcan el autoconocimiento, la autoestima y la buena convivencia. Ambos se articulan y complementan a nivel comunitario para favorecer la comprensión conceptual y una aproximación experiencial de diversas temáticas asociadas al bienestar de los equipos educativos.

El objetivo de este proyecto, es "Fortalecer las habilidades socioemocionales de los equipos directivos para que puedan liderar y gestionar la instalación de una acción sistemática de desarrollo profesional docente que, mediante el trabajo colaborativo favorezca el bienestar de la comunidad educativa". Este objetivo se encuentra vinculado con los distintos instrumentos referenciales de política pública —EID, MBDLE, MBE— que orientan las prácticas de liderazgo y gestión educativa de los directivos y el desarrollo profesional de los/as docentes, por tanto, constituyen el eje central del desarrollo del proyecto.

Específicamente, en el Marco de la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE: 2015), en la dimensión Gestionando la convivencia y participación de la comunidad escolar, se indica que,

en los establecimientos efectivos, los equipos directivos: Promueven activamente una convivencia escolar y un clima basado en relaciones de confianza, para lo cual impulsan interacciones positivas que aseguren la aceptación de los/as otros/as; mientras que en los Estándares Indicativos de Desempeño (EID, 2021), la subdimensión Convivencia, describe las políticas, procedimientos y prácticas que debe implementar el equipo directivo junto a sus docentes para asegurar un ambiente adecuado, inclusivo y seguro, promoviendo el respeto y la diversidad entre los/as integrantes de la comunidad educativa.

- Estándar 8.1: El equipo directivo y los docentes promueven, modelan y aseguran un ambiente de amabilidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa.
- Estándar 8.3: El equipo directivo difunde y exige el cumplimiento del Reglamento de Convivencia, que explicita las normas para organizar la vida en común.
- Estándar 8.6: El equipo directivo y los docentes abordan decididamente las conductas que atentan contra la sana convivencia dentro del establecimiento.

En esta misma línea, el Marco para la Buena Enseñanza (MBE), establece en descriptores de los Estándar 5 y 6, que los/as docentes deben promocionar un ambiente para la buena convivencia y desarrollar en sus estudiantes competencias socioemocionales.

Durante la implementación de este proyecto el equipo directivo, con el apoyo del nivel sostenedor, tiene la responsabilidad de elaborar un diagnóstico (meta 1), que identifique y priorice las necesidades de fortalecimiento del bienestar socioemocional de su equipo de gestión y docente, según las expectativas de desempeño docente descritas en el MBE e identifique el nivel de desarrollo actual de la gestión escolar asociado a un estándar indicativo de desempeño; luego, deberá planificar y diseñar actividades o acciones de trabajo colaborativo que permitan mejorar las prácticas docentes y avanzar al desarrollo satisfactorio o avanzado de alguno/s de los estándares previamente definidos (meta 2); posteriormente, el equipo directivo deberá liderar la implementación, modelando, acompañando y monitoreando las actividades asociadas a favorecer el bienestar socioemocional en la modalidad de trabajo colaborativo definida (meta 3) y, finalmente, deberá evaluar los resultados de la implementación de las actividades y realizar proyecciones para seguir favoreciendo el desarrollo del bienestar socioemocional de sus docentes y de la comunidad educativa (meta 4).

Este proyecto considera la participación de una acción formativa del equipo directivo en modalidad auto instruccional de 30 horas cronológicas y proporciona diversos materiales y recursos generados por el CPEIP, tales como, la utilización de mazos de cartas que fortalecen el vínculo social entre integrantes de la comunidad educativa; actividades presentes en el Manual de Diagnóstico; una serie de 34 podcast que desafían las comprensiones respecto de habilidades socioemocionales, bienestar, salud mental y los riesgos psicosociales; entre otros. Todo este material se dispone para apoyar a los equipos directivos en la instalación de prácticas que propicien y favorezcan el bienestar socioemocional, los que serán organizados para ser utilizados en la implementación de cada meta del proyecto, siendo esenciales para desarrollar las diversas actividades que se explicarán en detalle en la guía de implementación de este proyecto. Además, se desarrollarán instancias de acompañamiento en modalidad webinar o seminarios TEAMS para orientar el avance del proyecto con todos los equipos directivos y docentes participantes promoviendo la conformación de una red de trabajo a nivel nacional.

---

Notas:



1. Deben considerar que al momento de postular a este proyecto y completar las secciones de la Fundamentación del Equipo Directivo se requiere que el equipo reflexione y analice el diagnóstico realizado para el Plan de Gestión de la Convivencia Educativa, así como los resultados de los cuestionarios de convivencia y habilidades socioemocionales del DIA, y del cuestionario socioemocional del SIMCE 2024.

2. Durante la etapa de implementación de este proyecto, se entregarán documentos prácticos y bibliográficos de lectura obligatoria:

- Guía para la implementación proyecto (estará disponible al inicio de la etapa de implementación).
- Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela (Ministerio de Educación, 2019).
- Documentos sobre modalidades de Trabajo Colaborativo: Comunidades de Aprendizaje Profesional (Ministerio de Educación, CPEIP, 2019).
- Manual para taller de Diagnóstico participativo para el bienestar de los equipos educativos (Ministerio de Educación, 2024).
- Estándares Indicativos de Desempeño (Ministerio de Educación, 2021).
- Estándares de la profesión docente Marco para la Buena Enseñanza (Ministerio de Educación, 2021).
- Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (Ministerio de Educación, 2015).

#### Fundamentación del Equipo Directivo (A)

En el establecimiento tenemos como misión ser un colegio abierto a la comunidad, que atienda las necesidades formativas, de participación crítica, deportiva, artística y medioambiental de los y las estudiantes; orientado a formar personas, mejores ciudadanos, respetuosos de sus tradiciones, de la diversidad cultural, responsables de su entorno, fomentando proyectos de vida que incorporen altas expectativas; uno de nuestros sello educativos que nos ayuda a cumplir con la misión y que nos ha motivado a seleccionar este convenio para fortalecer el bienestar socioemocional de los miembros de la comunidad educativa es la formación valórica.

Así mismo, el objetivo de la planificación estrategia que está relacionada con el proyecto que se ha seleccionado es Fortalecer la formación de la comunidad educativa entregándoles herramientas, valores y vivencias que les permitan cuidar su bienestar físico y emocional, en un ambiente de respeto mutuo hacia las personas y los principios de la institución.

Este proyecto está estrechamente relacionado con nuestra misión, visión, sellos educativos, objetivo estratégico del PME, acciones en el Plan de Desarrollo profesional docente y especialmente el Plan de gestión de la convivencia educativa, ya que como institución implementamos estrategias para fortalecer el bienestar socioemocional a través del trabajo colaborativo y utilizando las herramientas dadas por el MINEDUC en el eje del plan de reactivación convivencia y salud mental.

#### Fundamentación del Equipo Directivo (B)

En este convenio como equipo directivo esperamos promover una convivencia basada en el respeto mutuo y un clima basado en relaciones de confianza, para ello hemos seleccionado fortalecer la práctica directiva del MBDLE que dice "Modelan y promueven un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua." Esta práctica está asociada al estándar de Convivencia escolar, dimensión convivencia, estándar 8.1 que dice: "El equipo directivo y los docentes promueven, modelan y aseguran un ambiente de amabilidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa." En este estándar nos encontramos



en el nivel incipiente esperamos alcanzar el nivel satisfactorio o avanzado para así, asegurar un ambiente organizado y seguro entre todos los miembros de la comunidad educativa.

#### Fundamentación del Equipo Directivo (C)

Sabemos muy bien que el ambiente que genera un docente en el aula, es un elemento fundamental en el proceso educativo, para que los estudiantes puedan desarrollar sus competencias personales y sociales y así desenvolverse de manera óptima sintiéndose cómodo, seguro, respetado, valorado y respetado. En este convenio esperamos que se fortalezca un descriptor del dominio B del MBE el estándar N° 6 Desarrollo personal y social, foco: Apoyo al desarrollo socioemocional, descriptor 6.2 "Promueve que sus estudiantes practiquen habilidades sociales tales como la escucha, la empatía y la asertividad, en sus interacciones con pares y adultos." Con este descriptor esperamos mejorar la interacción entre los estudiantes y el buen trato entre los actores de la comunidad escolar.

#### Fundamentación del Equipo Directivo (D)

Se analizaron los resultados de los IDPS año 2024 donde se observa cómo los estudiantes del establecimiento perciben el ambiente de respeto, organización y seguridad de su colegio. Según los resultados obtenidos indican que:  
El indicador de Convivencia escolar es evaluado con un puntaje de 80 donde las dimensiones:  
Clima de respeto 74 puntos  
Ambiente organizado 89 puntos  
Ambiente seguro 78 puntos.  
Para ello, esperamos impactar positivamente entre los estudiantes con los talleres, actividades y metodologías para que se sientan seguros y protegidos dentro de su colegio, ya que las subdimensiones de estos indicadores dicen que:  
El 49.2% de los estudiantes indica que no hay cohesión social entre estudiantes y el 22.6% muy poco apoyo y buen trato de los y las docentes.  
El 34,4% de los estudiantes indican que no conocen o muy poco identifican los mecanismos de prevención y acción entre la violencia. Y el 79% indica que presenta testimonio de violencia personal.  
Se espera abordar con los estudiantes estas dimensiones de clima de respeto y ambiente seguro para que así nuestros niños y niñas sientan que su colegio es acogedor, seguro y con un ambiente óptimo para el aprendizaje.

#### Objetivo/s Estratégico del Plan de Mejoramiento Institucional (PME).

Fortalecer la formación de la comunidad educativa entregándoles herramientas, valores y vivencias que les permitan cuidar su bienestar físico y emocional, en un ambiente de respeto mutuo hacia las personas y los principios de la institución. Y Propiciar que todas y todos los actores educativos participen de un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa al alero del PEI.  
El acompañamiento docente, la autoperfeccionamiento, el trabajo colaborativo y las jornadas de autocuidado son algunas de las acciones del PDPD que se esperan realizar para dar cumplimiento a los objetivos del PME y al eje del plan de reactivación educativa.

#### Eje del plan de reactivación educativa

Eje del plan de reactivación educativa.

- Convivencia y salud mental.

Este proyecto busca promover la formación y el cuidado de la salud mental de los miembros de la comunidad escolar, fortaleciendo las capacidades y promoviendo el bienestar integral de los docentes, asistentes y equipo directivos.



## Objetivo Institucional del Proyecto

Fortalecer las habilidades socioemocionales de los equipos directivos para que puedan liderar y gestionar la instalación de una acción sistemática de desarrollo profesional docente que, mediante el trabajo colaborativo favorezca el bienestar de la comunidad educativa.

## Metas institucionales

Meta: 1	Área: Liderazgo	Ponderación: 20%
---------	-----------------	------------------

Entre la segunda quincena de mayo y la primera semana de junio, el equipo directivo debe levantar un diagnóstico participativo con los/as docentes de su establecimiento en el que se identifiquen necesidades de desarrollo profesional para abordar el bienestar socioemocional, a través del trabajo colaborativo. Además, el equipo directivo comunica sobre la Implementación del proyecto a la comunidad educativa y consejo escolar.

1. Realización del diagnóstico participativo de necesidades de desarrollo profesional para abordar el bienestar socioemocional.	1. Informe descriptivo del diagnóstico participativo. 2. Acta de conocimiento de la comunidad educativa o consejo escolar.
---	---

Meta: 2	Área: Liderazgo	Ponderación: 20%
---------	-----------------	------------------

Durante junio, el equipo directivo diseña y planifica las actividades de trabajo colaborativo para favorecer el bienestar socioemocional junto a las instancias de monitoreo, en base al diagnóstico realizado.

1. Realización del diseño y planificación de las actividades.	1. Informe con diseño y planificación de actividades de implementación, monitoreo y seguimiento. 2. Carta Gantt o calendarización de actividades. 3. Imagen de incorporación del proyecto ADECO como una acción en el PME. 4. Acta del consejo municipal o director/a ejecutivo SLEP.
---	--

Meta: 3	Área: Liderazgo	Ponderación: 40%
---------	-----------------	------------------

Entre los meses de julio y noviembre, el equipo directivo implementa las actividades planificadas para favorecer el bienestar socioemocional. Asimismo, el equipo directivo realiza monitoreo y seguimiento sistemático de las actividades para determinar su nivel de ejecución, recoger información para identificar problemas de gestión, observar coherencia de las actividades para lograr las metas, y tomar decisiones para mejorar la ejecución y lograr lo planificado.

1. Desarrollo de implementación y monitoreo de las actividades planificadas.	1. Informe descriptivo de las actividades realizadas. 2. Planilla con datos de docentes de aula que participan del proyecto.
--	---



Meta: 4	Área: Resultados	Ponderación: 20%
---------	------------------	------------------

Durante la primera semana de diciembre, el equipo directivo autoevalúa su desempeño y evalúa los resultados de las actividades implementadas; analiza su gestión y el mejoramiento de sus prácticas directivas, el avance en el fortalecimiento profesional de sus docentes y la contribución en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes. Asimismo, realiza proyecciones para continuar potenciando el bienestar socioemocional mediante instancias de desarrollo profesional durante el próximo año escolar. Finalmente, el equipo directivo informa y presenta los resultados de la acción implementada al consejo escolar y a la comunidad educativa.

- |  |  |
|--|--|
| 1. Evaluación y análisis de los resultados de las actividades implementadas. | 1. Informe final de análisis de resultados de las actividades implementadas.<br>2. Instrumento de autoevaluación de la gestión del equipo directivo. |
|--|--|

### Declaración jurada equipo directivo

Yo María José Navarrete Sanhueza, Rut 15.869.191-4 desempeñándome como director/a, junto con los/las integrantes del equipo directivo y de gestión suscritos en este proyecto ADECO, solemnemente afirmamos nuestro compromiso de cumplir con:

- La distribución efectiva de tareas y acciones entre los/as integrantes del equipo directivo para asegurar la ejecución colectiva exitosa del proyecto.
- El cumplimiento puntual de las fechas de inicio y conclusión establecidas en los plazos oficiales publicados en la página principal del sitio web, correspondientes a cada etapa del proceso anual del proyecto.
- La adherencia estricta a las instrucciones detalladas en las orientaciones técnicas publicadas para cada etapa del proceso anual del proyecto.
- La aplicación rigurosa de las indicaciones detalladas en la guía de apoyo para la implementación del proyecto libre o tipo de la cual se construye la rúbrica de evaluación del proyecto.
- El cumplimiento puntual de las fechas acordadas para el cumplimiento de cada meta del proyecto (Diagnóstico, Planificación, Implementación y Evaluación).
- La carga/a puntual de los medios de verificación correspondientes a cada meta del proyecto, según las fechas establecidas en el proyecto. (Diagnóstico, Planificación, Implementación, Autoevaluación y Evaluación).
- La realización obligatoria, por parte de nuestro nivel sostenedor, del acompañamiento previamente comprometido para cada meta del proyecto, según las fechas oficiales exigidas y publicadas.

Como equipo directivo reconocemos plenamente las consecuencias derivadas del incumplimiento de lo aquí declarado, asumiendo VOLUNTARIAMENTE la responsabilidad inherente a nuestras acciones. Mediante este texto aceptamos y firmamos esta declaración en señal de compromiso y cumplimiento.

OBSERVACIONES PRIMERA REVISIÓN SOSTENEDOR	
Elemento Convenio	Observación
Sección Introducción	Sin Observación
Sección Fundamentación general	Sin Observación
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (A)	De acuerdo a lo describiendo por el equipo directivo se observa claramente la coherencia



	del proyecto seleccionado con los sellos educativos de su PEI, PME, PGCE, y su Plan Local de formación para el Desarrollo Profesional Docente.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (B)	Describen claramente el avance que esperan lograr en su práctica directiva a partir de la implementación de este proyecto, indican con claridad la dimensión del (MBDLE) corresponde, especifican un Estándar Indicativo de Desempeño asociado a la práctica que, como equipo directivo, se han propuesto mejorar inicialmente enfatizando en el trabajo a través de un ambiente organizado y seguro entre todos los miembros de la comunidad.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (C)	Describen claramente la mejora en la práctica de los/as docentes que esperan alcanzar a partir de la implementación de este proyecto. Además, articulan de manera coherente el estándar de desempeño docente (MBE) asociado a la práctica docente que requieren fortalecer.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (D)	El equipo menciona los datos y resultados asociados a los IDPS de los/as estudiantes que esperan mejorar e impactar positivamente a través de la práctica directiva y docente que trabajarán en este convenio.
Sección Objetivo/s Estratégico del Plan de Mejoramiento Institucional (PME).	Si bien describen el objetivo del PME, respecto del Plan de desarrollo profesional mencionan acciones que realizan, las que se vinculan en alguna medida, falta en alguna medida especificar el aporte del convenio con el objetivo del PME.
Sección Eje del plan de reactivación educativa	Indican claramente el eje clave del plan de reactivación ministerial al cual contribuye la implementación del proyecto que están seleccionando.
Sección Objetivo Institucional del Proyecto	Sin Observación
Sección Metas institucionales	Sin Observación
Meta 1	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificacion 1	Sin Observación
Medio Verificacion 2	Sin Observación
Meta 2	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificacion 1	Sin Observación
Medio Verificacion 2	Sin Observación

Medio Verificacion 3	Sin Observación
Medio Verificacion 4	Sin Observación
Meta 3	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificacion 1	Sin Observación
Medio Verificacion 2	Sin Observación
Meta 4	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificacion 1	Sin Observación
Medio Verificacion 2	Sin Observación
Sección Declaración jurada equipo directivo	Sin Observación
Recomendaciones Generales al Convenio	
Resultado de la revisión del Convenio	
Resultado de la revisión del Convenio	Aprobado
Fecha	30/05/2025
Nombre Sostenedor	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ANGOL
OBSERVACIONES PRIMERA REVISIÓN DE PROV	
Elemento Convenio	Observación
Sección Introducción	Sin Observación
Sección Fundamentación general	Sin Observación
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (A)	Estimado Equipo Directivo: A la luz de la lectura de este componente de la fundamentación, me permito hacer dos observaciones. 1.- Si bien es cierto se declara el vinculo con el sello educativo, no se establece claridad respecto de si es uno o más sellos. Se revisó este apartado en la fase estratégica. 2.- Con respecto a la acción del PLDPD que se vincula, se solicita declarar la o las acciones.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (B)	En este apartado se identifica claramente cual es la practica del MBDLE a mejorar. En relación el EID asociado, si bien es cierto, es coherente con la mejora a lograr, no establece si abordará uno o todos los procesos a intencionar. Se ruega entonces aclarar este punto.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (C)	Son observaciones. Componente claramente vinculado con el estándar, el foco y el descriptor. Se entiende que a partir de esto, ese será el



	avance a lograr.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (D)	A partir del análisis de datos presentados en el lo primero párrafos, no existe una declaración explícita de la necesidad de aprendizaje que buscan mejorar en los estudiantes. Se ruega entonces describir cual es la necesidad de aprendizaje a abordar e impactar positivamente.
Sección Objetivo/s Estratégico del Plan de Mejoramiento Institucional (PME).	Los objetivos estratégicos fueron declarados textualmente como indican las orientaciones, sin embargo falta especificar el aporte de la implementación del proyecto al desarrollo y cumplimiento de los objetivos ingresados.
Sección Eje del plan de reactivación educativa	Sin observaciones a este componente de la fundamentación. El eje del Plan reactivación Educativa declarado es coherente con el espíritu del convenio seleccionado.
Sección Objetivo Institucional del Proyecto	Sin Observación
Sección Metas institucionales	Sin Observación
Meta 1	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificacion 1	Sin Observación
Medio Verificacion 2	Sin Observación
Meta 2	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificacion 1	Sin Observación
Medio Verificacion 2	Sin Observación
Medio Verificacion 3	Sin Observación
Medio Verificacion 4	Sin Observación
Meta 3	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificacion 1	Sin Observación
Medio Verificacion 2	Sin Observación
Meta 4	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificacion 1	Sin Observación
Medio Verificacion 2	Sin Observación
Sección Declaración jurada equipo directivo	Sin Observación
<b>Recomendaciones Generales al Convenio</b>	
En general existe coherencia entre los distintos componentes de la fundamentación. Las observaciones apuntan a puntualizar elementos de mejora para objetivas las evaluaciones futuras.	
<b>Resultado de la revisión del Convenio</b>	

Resultado de la revisión del Convenio	Con Observaciones
Fecha	05/06/2025
Nombre DEPROV	Fabiola Ivette Riquelme Quilodrán

**OBSERVACIONES SEGUNDA REVISIÓN DEPROV**

Elemento Convenio	Observación
Sección Introducción	Sin Observación
Sección Fundamentación general	Sin Observación
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (A)	Sin observaciones a este componente de la fundamentación. Se han incorporado los elementos solicitados que permiten precisar el ámbito de acción una vez implementado el convenio.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (B)	Sin observaciones a este componente de la fundamentación. Se han incorporado los elementos solicitados que permiten precisar el ámbito de acción una vez implementado el convenio.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (C)	Sin observaciones a este componente de la fundamentación. Se mantienen los comentarios de la primera revisión y que permiten avanzar hacia la suscripción del convenio.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (D)	Sin observaciones a este componente de la fundamentación. Se han incorporado los elementos solicitados que permiten precisar el ámbito de acción una vez implementado el convenio.
Sección Objetivo/s Estratégico del Plan de Mejoramiento Institucional (PME).	Sin observaciones a este componente de la fundamentación. Se mantienen los comentarios de la primera revisión y que permiten avanzar hacia la suscripción del convenio.
Sección Eje del plan de reactivación educativa	Sin observaciones a este componente de la fundamentación. Se mantienen los comentarios de la primera revisión y que permiten avanzar hacia la suscripción del convenio.
Sección Objetivo Institucional del Proyecto	Sin Observación
Sección Metas institucionales	Sin Observación
Meta 1	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificación 1	Sin Observación
Medio Verificación 2	Sin Observación



Meta 2	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificacion 1	Sin Observación
Medio Verificacion 2	Sin Observación
Medio Verificacion 3	Sin Observación
Medio Verificacion 4	Sin Observación
Meta 3	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificacion 1	Sin Observación
Medio Verificacion 2	Sin Observación
Meta 4	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificacion 1	Sin Observación
Medio Verificacion 2	Sin Observación
Sección Declaración jurada equipo directivo	Sin Observación
Recomendaciones Generales al Convenio	
Resultado de la revisión del Convenio	
Resultado de la revisión del Convenio	Aprobado
Fecha	01/07/2025
Nombre DEPROV	Fabiola Ivette Riquelme Quilodrán

Resultado de la revisión del Convenio	
Resultado de la revisión del Convenio	Suscrito
Fecha	01/07/2025
Sostenedor	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ANGOL
DEPROV	Fabiola Ivette Riquelme Quilodrán