



002416

DECRETO EXENTO N° \_\_\_\_\_

/ 1168

Angol, 30 JUL 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 2º 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:

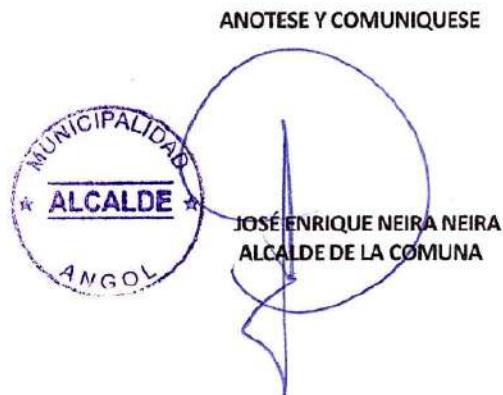
**DECRETO:**

1.- Apruébase la ejecución del Convenio de Desempeño Colectivo 2025 con el CPEIP en el Centro Integral de Adultos Antonio Acevedo Hernández, RBD: 19993-1 suscrito por las Docentes Directivas:

José Saravia Navarrete  
Barbara Plaza Sanhueza

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 Educativo, de los docentes interesados y Dirección de Educación Municipal.



**ANOTESE Y COMUNIQUESE**

JNN/AUM/HOP/PUP/BGI/SNC  
DISTRIBUCION: Indicada/DEM/Consolidado CEIA/Establecimiento Ed. /Secretaría Municipal.



Ministerio de  
Educación

CPEIP  
Ministerio de  
Educación

Gobierno de Chile

Gobierno de Chile

## Convenio Suscrito Asignación de Desempeño Colectivo PROCESO 2025

### Nombre del convenio

TRABAJO COLABORATIVO PARA OPTIMIZAR EL TIEMPO NO LECTIVO.

### Datos del establecimiento y del equipo suscriptor

RBD:	19993
Nombre establecimiento:	C.E.I.A. ANTONIO ACEVEDO HERNANDEZ
Región:	IX : Araucanía
DEPROV:	MALLECO
Comuna:	ANGOL
Dependencia:	Corporación Municipal

### Equipo que suscribe el convenio

Rut	Nombre	Apellidos	Función primaria	Función secundaria
	JOSÉ ALBERTO	SARAVIA NAVARRETE	Director	
	BÁRBARA MELISSA	PLAZA SANHUEZA	Jefe Unidad Técnico-Pedagógica	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 el en el marco del Plan de Reactivación Educativa. Es decir, el equipo directivo lidera una acción donde acompaña a los/as docentes de su escuela 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 Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Ley 20.903) establece un incremento del tiempo no lectivo para que los/as docentes durante su jornada de trabajo puedan realizar actividades curriculares fuera del aula, que potencien, entre otros propósitos, su desarrollo profesional a través del trabajo colaborativo.

El liderazgo centrado en el aprendizaje se presenta como un catalizador esencial al propiciar oportunidades para la colaboración docente. En este proceso, los/as docentes se comprometen en un aprendizaje caracterizado por su disposición a aprender de las experiencias de sus pares. Mediante la reflexión conjunta, la resolución colaborativa de problemas comunes y el diseño de innovaciones pedagógicas, se genera un efecto positivo en la práctica docente, con repercusiones directas en el proceso de aprendizaje de los estudiantes (Müller et al., 2023).

En esa misma línea, los EID (2021) aluden a que el director tiene la responsabilidad de instalar y promover una cultura de colaboración con la tarea educativa; mientras que el Marco de la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE, 2015) indica que, en los establecimientos efectivos, los equipos directivos:

Crean una cultura de colaboración y aprendizaje mutuo entre los profesionales del establecimiento, para lo cual generan condiciones necesarias e instancias sistemáticas, en tiempos no lectivos, de reflexión y trabajo técnico colectivo sobre la enseñanza y el aprendizaje de sus estudiantes. Promueven un clima de alta confianza y responsabilidad colectiva por los logros y dificultades del establecimiento, construyendo en ese sentido una comunidad de aprendizaje profesional. (p.23)

Para instalar la colaboración, el/la sostenedor/as y el equipo directivo impulsan el Plan Local de Formación para el desarrollo profesional de sus docentes en los que incorporan acciones estructuradas y regulares que promuevan la reflexión colectiva y el trabajo colaborativo entre pares para la innovación pedagógica y el logro de aprendizajes de calidad. Los EID (2021) también señalan que el/la sostenedor/a y el equipo directivo tienen la responsabilidad de elaborar un plan local que considere las necesidades de los/as docentes para, a partir de estas, gestionar y financiar acciones de desarrollo profesional que transformen las prácticas e interacciones pedagógicas para lograr que los/as estudiantes desarrollen las competencias y participen plenamente en sociedades cambiantes, diversas y complejas (Cortez, 2018).

La gestión y uso del tiempo no lectivo para actividades complementarias a la función docente de aula relativas al proceso de enseñanza-aprendizaje constituye un desafío para los equipos directivos debido a la sobre carga laboral y la falta de tiempo de los/as docentes para realizar todas las actividades asociadas a la enseñanza dentro de su jornada laboral; esta sobre carga afecta la motivación, compromiso y satisfacción laboral de los/as docentes (Centro UC Políticas Públicas; Elige Educar, 2016; Reyes & Imber, 1992). En consecuencia, se observa que una proporción importante del tiempo no lectivo se destina en labores que no están asociadas a los procesos de enseñanza-aprendizaje, por tanto, el tiempo no lectivo asociado al trabajo colaborativo se ve reducido.

En ese sentido, la gestión efectiva del tiempo no lectivo para la mejora escolar requiere que el equipo directivo establezca una relación explícita con alguno de los objetivos estratégicos del PME (por ejemplo, del Plan de Desarrollo Profesional Docente) para favorecer una visión

compartida de su uso que posibilite el desarrollo de capacidades docentes para el cumplimiento de propósitos estratégicos de la institución. Asimismo, es fundamental que el equipo directivo proponga una acción estructurada del uso de las horas no lectivas y una definición de sus formas de uso para instalar procesos de reflexión docente sobre la propia práctica (Ministerio de Educación, 2022).

De esta manera, el proyecto Trabajo colaborativo para optimizar el tiempo no lectivo es una oportunidad para que el equipo directivo pueda fortalecer sus prácticas de liderazgo y gestión del desarrollo profesional al asegurar una distribución adecuada del tiempo no lectivo para priorizar aquellas actividades que favorezcan el proceso educativo y buscar mecanismos para reducir el tiempo que deben dedicar a otras actividades; innovar respecto a cómo gestionar el tiempo no lectivo para hacer un uso efectivo que produzca un impacto positivo en las prácticas pedagógicas; generar y modelar espacios menos tradicionales para el trabajo colaborativo en los tiempos no lectivos, según las necesidades de desarrollo profesional de los docentes; facilitar los espacios y condiciones para las actividades no lectivas; estructurar, planificar y definir las actividades no lectivas de trabajo colaborativo con la participación de los/as docentes y evaluar el adecuado uso del tiempo no lectivo (Centro UC Políticas Públicas y Elige Educar, 2016; EID, 2021; Ministerio de Educación, 2022).

En ese contexto, el objetivo de este proyecto es “Liderar y gestionar la instalación de una acción sistemática de desarrollo profesional docente mediante trabajo colaborativo en tiempo no lectivo”. Este objetivo se encuentra vinculado con los distintos instrumentos referenciales de política pública –EID, MBDLE, MBE– que orientan las prácticas de liderazgo y gestión escolar de los directivos y el desarrollo profesional de los docentes, por tanto, constituyen el eje central del desarrollo de este proyecto.

Durante el desarrollo del proyecto, el equipo directivo, con el apoyo del sostenedor, deberá llevar a cabo un diagnóstico participativo (meta 1), el cual permita priorizar las necesidades de fortalecimiento docente para acompañar la práctica pedagógica, en concordancia con las expectativas de desempeño descritas en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE). Asimismo, este diagnóstico debe identificar el nivel actual de desarrollo de la gestión escolar en relación con un estándar indicativo de desempeño. A continuación, el equipo deberá planificar y diseñar actividades que contribuyan a mejorar las prácticas docentes y avanzar hacia un nivel de desarrollo satisfactorio o avanzado en uno o más de los estándares previamente definidos (meta 2). Luego, corresponde liderar la implementación de dichas actividades, acompañarlas y monitorearlas, en el marco de una modalidad de trabajo colaborativo seleccionada (meta 3). Finalmente, el equipo debe autoevaluar su desempeño y evaluar los resultados de la implementación, con el propósito de proyectar nuevas acciones que permitan continuar fortaleciendo el desarrollo profesional docente (meta 4).

Este proyecto no cuenta con una modalidad de trabajo predeterminada para implementar la acción de trabajo colaborativo, por lo tanto, el equipo directivo determina la modalidad más pertinente para abordar los desafíos de fortalecimiento docente y directivo. El equipo directivo podrá seleccionar una de las diversas opciones dispuestas por el CPEIP para desarrollar el trabajo colaborativo, como, por ejemplo, Comunidades de Aprendizaje Profesional, Estudio de Clases, Club de Video, Investigación Acción.

---

#### Notas:

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

- Guía para la implementación proyecto.
- Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela (Ministerio de Educación,

2019).

- Incremento del tiempo no lectivo: una oportunidad para potenciar el Desarrollo Profesional Docente en la escuela (Ministerio de Educación, 2019).
- Documentos sobre modalidades de Trabajo Colaborativo (para seleccionar una de las siguientes modalidades de trabajo):
  - Comunidades de Aprendizaje Profesional (Ministerio de Educación, 2019).
  - Estudio de Clases (Ministerio de Educación, 2019).
  - Club de Video (Ministerio de Educación, 2019).
  - Investigación Acción (Ministerio de Educación, 2019).
- 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)

Seleccionamos este convenio para desarrollar en el equipo directivo y técnico pedagógico la capacidad de generar instancias de uso eficaz y eficiente del tiempo no lectivo, que permitan la sistematización del proceso de reflexión pedagógica y trabajo técnico colectivo sobre la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, propiciando la articulación de los componentes de las herramientas de la gestión institucional para el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas, impactando significativamente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Generando al interior del establecimiento una cultura de altas expectativas y de colaboración y aprendizaje mutuo entre los profesionales del establecimiento.

### Fundamentación del Equipo Directivo (B)

Como equipo directivo, queremos avanzar en el desarrollo de herramientas y/o estrategias que nos permitan identificar las necesidades de fortalecimiento de las competencias de los docentes y asistentes de la educación y generar diversas modalidades de desarrollo profesional para abordarlas, motivando su aprendizaje y formación continua, propiciando el fortalecimiento del trabajo colaborativo para el desarrollo de una comunidad de aprendizaje profesional consolidado, incentivando a los docentes a revisar y analizar sistemáticamente sus prácticas y estrategias de enseñanza desde diferentes perspectivas, ayudándolos a probar e implementar nuevas estrategias para alcanzar mayores logros de aprendizajes en los estudiantes.

Esto sustentado en la Dimensión B: Desarrollando las Capacidades Profesionales del Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar, complementado por el ESTÁNDAR indicativo de desempeño 10.4, El sostenedor o el equipo directivo gestiona el desarrollo profesional y técnico del personal según las necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento, permitiendo de esta manera generar los espacios e instancias necesarias, y la utilización apropiada de los tiempos lectivos y no lectivos, que nos lleven a mejorar las prácticas institucionales, favoreciendo el logro de los objetivos de aprendizaje y desarrollo integral de nuestros estudiantes.

### Fundamentación del Equipo Directivo (C)

A través de la implementación de este convenio, esperamos avanzar en el fortalecimiento de la responsabilidad profesional de los docentes, promoviendo la reflexión individual y colaborativa, incentivando el uso apropiado de los tiempos no lectivos para gestionar y participar en instancias de desarrollo profesional que les permita mejorar prácticas para la detección de sus propias necesidades de capacitación y que impacte de manera significativa en el aprendizaje de los estudiantes.

Para esto seleccionamos el Dominio D: Responsabilidades profesionales: Estándar 11: Aprendizaje profesional continuo: Demuestra compromiso con su aprendizaje profesional continuo, transformando sus prácticas a través de la reflexión sistemática, la colaboración y la participación en diversas instancias de desarrollo profesional para la mejora del aprendizaje de los estudiantes.

Al revisar los resultados de Evaluación Docente de los últimos 2 años, vemos que se encuentran descendidos algunos aspectos incluidos en el módulo de Trabajo Colaborativo, más específicamente los que se refieren a la "Reflexión sobre las necesidades profesionales a partir de evidencia de aprendizaje", "Reflexión conjunta a través del diálogo", "Aprendizajes profesionales para la práctica pedagógica" y "Reflexión acerca de sus creencias pedagógicas".

### Fundamentación del Equipo Directivo (D)

En nuestro contexto educativo, Educación para Jóvenes y Adultos EPJA, la necesidad de aprendizaje que esperamos abordar en primer lugar, es la disminución de la Brecha Educativa existente en nuestros estudiantes, quienes por diversos motivos han visto interrumpida su trayectoria educativa, en algunos casos alcanzando hasta los 40 años de falta de escolaridad. Junto a esto, la población estudiantil, en un alto porcentaje, presenta necesidades educativas sumamente variadas, transitorias y permanentes. Este año se inicia el trabajo del programa de Integración escolar que atenderá solo a 21 estudiantes, pero que sin lugar a dudas ofrecerá la posibilidad de cubrir en parte esta necesidad detectada al interior del establecimiento. Esta Brecha educativa, se evidencia al iniciar el año a través de las evaluaciones de Diagnóstico de las diferentes asignaturas. Además, tenemos como objetivo educativo el fortalecimiento de la Comprensión lectora y el Razonamiento lógico matemático de nuestros estudiantes. El avance en estos aspectos, se monitorea a través de las evaluaciones de proceso que se realizan en las diferentes asignaturas.

### Fundamentación del Equipo Directivo (E)

No implementamos.

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

"Aplicar estrategias de trabajo articulado y colaborativo entre docentes, programa de integración y equipo directivo, que respondan a las necesidades educativas, características particulares y diversas de los estudiantes, en miras de superar las dificultades y favorecer el despliegue de sus potencialidades, que asegure la implementación curricular mediante la realización de tareas de programación, apoyo y seguimiento del proceso educativo."

Las acciones de este objetivo estratégico están diseñadas para ser ejecutadas en tiempo no lectivo, por lo que el aporte de la implementación del proyecto seleccionado será significativo, aportando directamente al fortalecimiento del trabajo planificado, y sin dudas permitiendo al equipo directivo desarrollar herramientas que le permitan liderar de manera eficiente y eficaz el desarrollo de las actividades, lo que impactará significativamente los aprendizajes de nuestros estudiantes.

### Eje del plan de reactivación educativa

Seleccionamos el EJE 2 del Plan de Reactivación Educativa: Fortalecimiento de aprendizajes: robustecer la acción pedagógica de las comunidades educativas para la aceleración de aprendizajes y la superación de brechas, poniendo al centro del sistema educativo el aprendizaje integral y significativo.

La implementación del proyecto, facilitará el proceso de reconocimiento de necesidades educativas de nuestros estudiantes por medio del fortalecimiento de la reflexión pedagógica individual y colaborativa. El uso apropiado de los tiempos No lectivos, brindará la oportunidad

de generar espacios e instancias para el trabajo de diagnóstico, monitoreo y evaluación de los procesos educativos, el intercambio de experiencias pedagógicas exitosas y significativas para el aprendizaje de los estudiantes, y para seguir fortaleciendo los procesos de preparación de la enseñanza. De igual manera, al utilizar los tiempos de manera eficiente, se promoverá la cultura de mejora continua de las prácticas docentes, a través de la consolidación de una comunidad de aprendizaje profesional. La mejora de las prácticas pedagógicas, permitirá ir disminuyendo la brecha educativa presente en nuestros estudiantes, y a la vez nos llevará a una mejora en las habilidades de Comprensión lectora y razonamiento lógico matemático de los estudiantes, favoreciendo el logro de objetivos de aprendizaje y presentando instancias de desarrollo integral.

### Objetivo Institucional del Proyecto

Liderar y gestionar la instalación de una acción sistemática de desarrollo profesional docente mediante un plan de trabajo colaborativo en tiempo no lectivo.

### Metas institucionales

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

Entre la segunda quincena de mayo y la primera semana de junio, el equipo directivo deberá realizar un diagnóstico participativo junto a los/as docentes del establecimiento, con el propósito de identificar necesidades de desarrollo profesional orientadas a fortalecer el desempeño docente en dimensiones clave para el aprendizaje de los/as estudiantes, mediante instancias de trabajo colaborativo en tiempos no lectivos. Además, el equipo directivo comunica sobre la suscripción e hitos de implementación del proyecto a la comunidad educativa y consejo escolar.

2. Realización de diagnóstico participativo de necesidades de desarrollo profesional.	1. Informe descriptivo del diagnóstico participativo. 2. Acta de conocimiento de la comunidad educativa y consejo escolar.
1. Realización del análisis sobre uso y gestión del tiempo no lectivo.	1. Reporte del taller de análisis sobre uso y gestión del tiempo no lectivo. 2. Planilla con la carga horaria de todos los docentes del establecimiento.

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

Durante junio, el equipo directivo diseña y planifica las actividades de trabajo colaborativo para optimizar el uso del tiempo no lectivo junto a las instancias de monitoreo de las actividades en base al diagnóstico realizado.

1. 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. Incorporación del proyecto ADECO como una acción en el PME.
---	--

		4. Acta del consejo municipal o director/a ejecutivo SLEP.
Meta: 3	Área: Gestión Pedagógica	Ponderación: 40%
Entre los meses de julio y noviembre, el equipo directivo implementa las actividades de trabajo colaborativo planificadas y realiza un monitoreo sistemático para determinar su nivel de avance, 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 realizadas.	1. Desarrollo e implementación de las actividades planificadas realizadas 2. Planilla con datos de docentes de aula que participan del proyecto.	
Durante la primera semana de diciembre, el equipo directivo evalúa los resultados de las actividades de trabajo colaborativo realizadas, autoevalúa su gestión, analiza 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 desarrollo profesional durante el próximo año escolar. Finalmente, el equipo directivo informa y presenta los resultados de la acción implementada a la comunidad educativa y al consejo escolar.		
1. Evaluación y análisis de los resultados de la implementación de las actividades realizadas.	1. Informe final de análisis de resultados de las actividades. 2. Instrumento de autoevaluación del equipo directivo.	
<h3>Declaración jurada equipo directivo</h3> <p>Yo José Saravia Navarrete, Rut 13.805.868-9 desempeñándome como director, junto con las integrantes del equipo directivo y de gestión suscritos en este proyecto ADECO, solemnemente afirmamos nuestro compromiso de cumplir con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1.- La distribución efectiva de tareas y acciones entre los/as integrantes del equipo directivo para asegurar la ejecución colectiva exitosa del proyecto.</li> <li>2.- 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.</li> <li>3.- La adherencia estricta a las instrucciones detalladas en las orientaciones técnicas publicadas para cada etapa del proceso anual del proyecto.</li> <li>4.- 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.</li> <li>5.- El cumplimiento puntual de las fechas acordadas para el cumplimiento de cada meta del proyecto (Diagnóstico, Planificación, Implementación y Evaluación).</li> <li>6.- 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).</li> <li>7.- La realización obligatoria, por parte de nuestro nivel sostenedor, del acompañamiento previamente comprometido para cada meta del proyecto, según las fechas oficiales exigidas y</li> </ul>		

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)	Se sugiere mencionar los sellos del PEI asociados así como los objetivos del Plan de desarrollo profesional docente para mejor comprensión de lo descrito por el equipo directivo.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (B)	Se visualiza 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.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (C)	Mencionan 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, inicialmente, se han propuesto mejorar.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (D)	Si bien en esta modalidad de enseñanza no se utiliza DIA, ni SIMCE mencionan evaluaciones internas que les han permitido detectar las necesidades de los estudiantes, para articular el trabajo y fortalecer las prácticas docentes y directivas en beneficio de los estudiantes.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (E)	Sin Observación
Sección Objetivo/s Estratégico del Plan de Mejoramiento Institucional (PME).	Describen textualmente los objetivos del PME y Plan de desarrollo profesional vinculados, los que deberían ser impactados con este convenio.
Sección Eje del plan de reactivación educativa	Indican 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 2	Sin Observación
Medio Verificacion 1	Sin Observación
Medio Verificacion 2	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 DEPROV

Elemento Convenio	Observación
Sección Introducción	Sin Observación
Sección Fundamentación general	Sin Observación
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (A)	Estimado Equipo directivo: Este componente de la fundamentación considera la evaluación en tres ámbitos y a la luz de la revisión se observa que no se encuentran presentes en el apartado. Se ruega dar respuesta a cada uno de ellos.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo	La dimensión del MBDLE es coherente con el

(B)	<p>convenio postulado, sin embargo esta dimensión contiene siete prácticas. Por lo anterior se ruega determinar cuál o cuáles de ellas serán foco de mejora.</p> <p>En relación con el el estándar seleccionado, ninguno de los procesos apunta a la optimización del tiempo no lectivo.</p> <p>Se sugiere revisar el estándar 2.2 en su segundo proceso del nivel de desarrollo satisfactorio el estándar 2.4 también en su segundo proceso.</p>
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (C)	<p>El estándar del MBE seleccionado contiene ocho descriptores.</p> <p>Por lo anterior se busca poder precisar si la mejora o el avance se establecerá en los ocho descriptores o bien tendrá un foco más acotado.</p>
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (D)	<p>No se evidencia la necesidad de aprendizaje. Si bien es cierto se declara el ámbito, se solicitar precisar si la necesidad de aprendizaje se relaciona con las habilidades o contenidos.</p> <p>Además se ruega poder declarar la fuente y los datos en los cuales se sustenta la necesidad, más allá de la creencia escolar.</p>
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (E)	Sin Observación
Sección Objetivo/s Estratégico del Plan de Mejoramiento Institucional (PME).	Sin observaciones a este componente de la fundamentación.
Sección Eje del plan de reactivación educativa	Sin observaciones a este componente de la fundamentación.
Sección Objetivo Institucional del Proyecto	Sin Observación
Sección Metas institucionales	Sin Observación
Meta 1	Sin Observación
Indicador 2	Sin Observación
Medio Verificacion 1	Sin Observación
Medio Verificacion 2	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

Las observaciones buscar intensionar un foco de actuación más acotado en el cual el EE logre dar cuenta de la mejora propuesta.

#### Resultado de la revisión del Convenio

Resultado de la revisión del Convenio	Con Observaciones
Fecha	26/06/2025
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 han incorporado los elementos solicitados que permiten precisar el ámbito de acción una vez implementado el 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 Fundamentación del Equipo Directivo	Sin Observación

(E)	
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 2	Sin Observación
Medio Verificacion 1	Sin Observación
Medio Verificacion 2	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>	
<b>Resultado de la revisión del Convenio</b>	
Resultado de la revisión del Convenio	Aprobado
Fecha	03/07/2025

Nombre DEPROV

Fabiola Ivette Riquelme Quilodrán

**Resultado de la revisión del Convenio**

Resultado de la revisión del Convenio

Suscrito

Fecha

30/05/2025

Sostenedor

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ANGOL

DEPROV

Fabiola Ivette Riquelme Quilodrán