



002417

DECRETO EXENTO N° _____ / 1167

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 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 Liceo Bicentenario Juanita Fernández Solar, RBD: 5219-1, suscrito por los Docentes Directivos:

Mónica Hornig Sandoval
Nancy Higuera Mesa
Ricardo Ulloa Pérez
Jesús Donoso Cifuentes
Margarita Fernández Escobar
Marcelo Riquelme Pino
José Salinas Baeza

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.



ÁLVARO URRRA MORALES
SECRETARIO MUNICIPAL

ANOTESE Y COMUNIQUESE



JOSÉ ENRIQUE NEIRA NEIRA
ALCALDE DE LA COMUNA

JNN/AUM/HOP/PUP/EGI/SNC

DISTRIBUCION: Indicada/DÉM/Consolidado C-2/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:		5219		
Nombre establecimiento:		LICEO BICENTENARIO POLITECNICO JUANITA FERNANDEZ		
Región:		IX : Araucanía		
DEPROV:		MALLECO		
Comuna:		ANGOL		
Dependencia:		Corporación Municipal		
Equipo que suscribe el convenio				
Rut	Nombre	Apellidos	Función primaria	Función secundaria
	MÓNICA BEATRIZ	HORNIG SANDOVAL	Director	
	NANCY DEL CARMEN	HIGUERAS MEZA	Orientador	Otro
	JOSÉ ERNESTO	SALINAS BAEZA	Planta Técnico-Pedagógica	Inspectoría General
	RICARDO ANDRÉS	ULLOA PÉREZ	Planta Técnico-Pedagógica	Jefe Formación Técnico Profesional
	JESÚS ANDRÉS	DONOSO CIFUENTES	Planta Técnico-Pedagógica	Encargado de Evaluación
	MARGARITA ALEJANDRA	FERNÁNDEZ ESCOBAR	Jefe Unidad Técnico-Pedagógica	Otro
	MARCELO EDUARDO	RIQUELME PINO	Inspector General	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)

La selección del proyecto “Trabajo colaborativo para favorecer el bienestar socioemocional de los equipos educativos” responde de forma coherente y fundamentada al contexto institucional del Liceo Bicentenario Politécnico Juanita Fernández Solar. Este establecimiento, con un 94% de vulnerabilidad y una alta diversidad sociocultural, ha identificado en sus planes estratégicos la necesidad de fortalecer el bienestar y la convivencia como condiciones para mejorar los aprendizajes. El PEI 2025–2027 establece entre sus sellos educativos, la enseñanza para la persona, promoviendo la formación valórica, la empatía y la convivencia respetuosa. En ese marco, el proyecto seleccionado permite desarrollar capacidades socioemocionales en el equipo docente y toda la comunidad, favoreciendo el rol formador de estos en un clima laboral saludable.

Este enfoque se vincula directamente con el Plan de Mejoramiento Educativo 2025 PME, que en su dimensión de Liderazgo incluye explícitamente esta acción (Acción 1) como estrategia priorizada, reconociendo que el trabajo colaborativo y el bienestar del equipo educativo son claves para sostener prácticas pedagógicas eficaces y un liderazgo positivo y también está la dimensión de convivencia escolar. A su vez, el Plan de Gestión de Convivencia Escolar 2025 enfatiza la necesidad de instalar una cultura de buen trato y contención emocional, incorporando acciones preventivas y formativas hacia los funcionarios. El proyecto dialoga directamente con estos objetivos, al instalar mecanismos de diagnóstico, formación y monitoreo del bienestar docente. Finalmente, esta propuesta contribuye al desarrollo profesional, al ofrecer una acción formativa sistemática alineada con el Marco para la Buena Enseñanza y el Plan Local de Formación Docente, fortaleciendo prácticas reflexivas y colaborativas que impactan directamente en la calidad educativa.

Fundamentación del Equipo Directivo (B)

Como equipo directivo esperamos avanzar en la instalación de prácticas sistemáticas de acompañamiento y liderazgo pedagógico basadas en la confianza, el respeto y el desarrollo profesional docente. Este proyecto nos permitirá consolidar una cultura de colaboración entre docentes y equipos de gestión, con espacios de reflexión conjunta, contención emocional y mejora continua, fortaleciendo no solo el bienestar de los equipos, sino también la efectividad de nuestras prácticas de liderazgo. El avance esperado se enmarca en la dimensión D del Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar denominada Gestionando La Convivencia Y La Participación De La Comunidad Escolar, que enfatiza la responsabilidad del equipo directivo en promover relaciones basadas en el buen trato, la participación democrática y el reconocimiento del otro como sujeto de derecho.

Este proyecto nos permitirá no solo contener emocionalmente a nuestros equipos, sino también generar condiciones más estables y humanas para el ejercicio docente, lo cual incide directamente en la calidad de la enseñanza. En este sentido, el Estándar Indicativo de Desempeño (EID) 8.1 será nuestra referencia inicial para la mejora: “El equipo directivo y los docentes promueven, modelan y aseguran un ambiente de amabilidad y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa”. La implementación del proyecto representa una oportunidad concreta para que esta práctica deje de depender del esfuerzo individual y pase a formar parte de una política interna clara y sostenida, promovida desde la gestión directiva. De este modo, avanzaremos hacia un liderazgo pedagógico más cercano, participativo y transformador.

Fundamentación del Equipo Directivo (C)

A partir de la implementación del proyecto “Trabajo colaborativo para favorecer el bienestar socioemocional de los equipos educativos”, esperamos lograr un avance significativo en la práctica docente vinculada al trabajo en equipo y a la construcción de un clima de aula positivo. Considerando el contexto de alta vulnerabilidad del Liceo Bicentenario Politécnico Juanita Fernández Solar y el impacto que tienen las condiciones emocionales del profesorado en la calidad de los aprendizajes, este proyecto permite instalar prácticas colaborativas sistemáticas que fortalezcan el bienestar de los docentes, lo que se traduce directamente en una mejora de sus interacciones pedagógicas y su rol formador. El trabajo conjunto, la contención y la reflexión compartida promueven una enseñanza más empática, participativa y centrada en el estudiante.

En cuanto al Marco para la Buena Enseñanza (MBE) el dominio B se vincula directamente con el proyecto, “Creación de un ambiente propicio para el aprendizaje” y el estándar de desempeño que se vincula directamente con esta mejora es el Estándar 5 (Ambiente respetuoso y organizado): Establece un ambiente de aula respetuoso, inclusivo y organizado, para favorecer el aprendizaje de sus estudiantes y su compromiso con la promoción de la buena convivencia.

Fundamentación del Equipo Directivo (D)

Una de las necesidades más relevantes que como equipo directivo esperamos abordar mediante la implementación del proyecto, es el déficit en la autorregulación emocional y la resolución pacífica de conflictos por parte de los/as estudiantes. Esta necesidad ha sido identificada como prioritaria en nuestra comunidad a partir de diversos instrumentos de diagnóstico aplicados durante el 2024 y principio del 2025, que reflejan un escenario desafiante en materia socioemocional y de convivencia.

En primer lugar, los resultados del cuestionario de convivencia del Diagnóstico Integral de Aprendizajes (DIA) revelaron una alta percepción de conflictos entre pares y baja confianza en la resolución pacífica de los mismos, especialmente en los niveles de 2° medio. Por su parte,

el cuestionario socioemocional del DIA mostró bajos niveles de indicadores como la empatía, el manejo de impulsos.

Asimismo, el cuestionario socioemocional del SIMCE 2024, particularmente en los ámbitos de clima de aula y sentido de pertenencia, evidenció un porcentaje significativo de estudiantes que no se sienten valorados ni escuchados por sus docentes, el subdimensión “Apoyo y buen trato de las y los docentes”, solo un 36,2% lo marca como alto. lo que puede incidir negativamente en su motivación y participación. De igual forma, el informe muestra un bajo porcentaje en la “Promoción de mecanismos constructivos de resolución de conflictos”

A estos antecedentes se suman los informes internos de evaluación del equipo de convivencia escolar, que durante el primer semestre de 2025 han registrado un aumento en las derivaciones por episodios de desregulación emocional, conflictos interpersonales y dificultades para acatar normas básicas de convivencia. Estos hallazgos justifican plenamente el foco del proyecto en fortalecer las habilidades socioemocionales del equipo docente, para que puedan modelar, contener y educar en ambientes emocionalmente seguros y formativos

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

- Fortalecer habilidades sociales y emocionales para la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje y las sanas relaciones interpersonales
- Este objetivo estratégico es de la dimensión de convivencia escolar y se articula con el plan de local de formación, a través del acompañamiento docente y la realización de talleres.
- Optimizar el uso de recursos humanos, educativos y económicos, según criterios de eficiencia y significatividad para la mejora pedagógica y de convivencia de la comunidad educativa.
- Este es parte de la dimensión de gestión de recursos y se relaciona directamente con la realización de capacitaciones, tanto internas como externas,

La implementación del proyecto “Trabajo colaborativo para favorecer el bienestar socioemocional de los equipos educativos” contribuye directamente al cumplimiento del objetivo estratégico de la dimensión de convivencia escolar del PME, al fortalecer las habilidades socioemocionales de los equipos educativos mediante talleres y acompañamiento, generando un clima propicio para el aprendizaje y las relaciones respetuosas. Asimismo, responde al objetivo de la dimensión de gestión de recursos, al utilizar de manera eficiente los recursos humanos y formativos disponibles, mediante acciones de capacitación internas y el uso de materiales del CPEIP, promoviendo mejoras sostenibles en la convivencia y la práctica pedagógica.

Eje del plan de reactivación educativa

El proyecto “Trabajo colaborativo para favorecer el bienestar socioemocional de los equipos educativos” contribuye directamente al eje Convivencia y Salud Mental del Plan de Reactivación Educativa del Ministerio de Educación. Este eje tiene como propósito central fortalecer los aspectos socioemocionales y de convivencia en las comunidades educativas, para que se conviertan en espacios seguros, protectores y promotores del bienestar de todos sus integrantes.

La implementación del proyecto permite abordar este eje mediante el desarrollo de una estrategia institucional centrada en el fortalecimiento emocional de los equipos educativos, lo cual es esencial para mejorar el clima escolar y, en consecuencia, impactar positivamente en el desarrollo socioemocional de los y las estudiantes. Al promover instancias de trabajo colaborativo, contención emocional y formación profesional con foco en habilidades socioemocionales, se generan condiciones propicias para la enseñanza y la sana convivencia. Esto no solo permite contener las tensiones propias del ejercicio docente en contextos de alta vulnerabilidad, como el de nuestro liceo, sino que también facilita la construcción de

ambientes escolares respetuosos, empáticos y participativos.

De esta forma, el proyecto contribuye al eje ministerial en su doble dimensión: favorece el bienestar emocional del personal educativo y fortalece las competencias emocionales y sociales de los estudiantes a través del modelamiento de prácticas docentes y directivas más humanas, reflexivas y cohesionadas.

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. 2. Instrumento de autoevaluación de la gestión del equipo directivo.
--	--

Declaración jurada equipo directivo

Yo MÓNICA BEATRIZ HORNIG SANDOVAL, Rut 10916726-6 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: 1.- La distribución efectiva de tareas y acciones entre los/as integrantes del equipo directivo para asegurar la ejecución colectiva exitosa del proyecto. 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. 3.- La adherencia estricta a las instrucciones detalladas en las orientaciones técnicas publicadas para cada etapa del proceso anual del proyecto. 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. 5.- El cumplimiento puntual de las fechas acordadas para el cumplimiento de cada meta del proyecto (Diagnóstico, Planificación, Implementación y Evaluación). 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). 7.- La realización obligatoria, por parte de nuestro nivel sostenedor,

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)	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 inicialmente enfatizando en el trabajo colaborativo, la confianza, la participación democrática y las relaciones basadas en el buen trato.
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, inicialmente, se han propuesto mejorar.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (D)	Se visualiza la habilidad socioemocional de los/as estudiantes que esperan abordar positivamente a través de la práctica directiva y docente a través de la implementación de este proyecto. Mencionan datos de resultados DIA y SIMCE vinculados al área socioemocional.
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 en fortalecimiento de habilidades socioemocionales en los equipos directivos, docentes y alumnos, a través de un clima respetuoso, de confianza y colaboración.
Sección Eje del plan de reactivación educativa	El equipo directivo indica el eje clave del plan de reactivación ministerial al cual contribuye la implementación del proyecto que están seleccionando. El convenio seleccionado les permitirá contribuir al fortalecimiento socioemocional del personal, así como de los alumnos a través del modelamiento de practicas docentes y directivas.
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 DEPROV

Elemento Convenio	Observación
Sección Introducción	Sin Observación
Sección Fundamentación general	Sin Observación
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (A)	<p>Estimado Equipo:</p> <p>Dada la lectura de este primer apartado de la fundamentación se hacen las siguientes observaciones:</p> <p>1.- El sello está visiblemente declarado y es coherente con el convenio postulado.</p> <p>2.- SE revisó la fase anual de su PME y si bien es cierto, el convenio se inserta como parte de la dimensión de liderazgo, no es coherente con la estrategia levantada para el año tampoco con el objetivo estratégico, distinta situación con la dimensión de convivencia escolar, donde se articula de manera total, por lo tanto ruega declararlo en su fundamentación.</p> <p>3.- Con respecto a las acciones de su PLDPD, si bien es cierto se menciona como</p>

	contribución, no se señala explícitamente si es o no una acción o en su defecto, con que acción se vincula. Se ruega aclarar.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (B)	<p>A la luz de la lectura de este componente de la fundamentación se presentan algunos comentarios de mejora.</p> <p>1.- Si bien es cierto esta declarada la dimensión del MBDLE, no se declara la practica asociada que estará sujeta a la mejora o el avance. en tal sentido se solicita declarar si este convenio abordará todas las prácticas o tendrá foco en una sola. Esto con el propósito de poder identificar claramente si se establece el avance o la mejora.</p> <p>2.- En la misma línea respecto del vinculo con el MBDLE, se mira el vínculo con los EID. Existe una declaración explícita respecto del estándar asociado, sin embargo no se define si se abordarán todos los procesos del estándar o uno sólo, así como tampoco de define cual es el estado inicial en cuanto a los niveles de desarrollo.</p> <p>Por lo anterior se ruega definir uno o mas procesos, el estado inicial y cuál será la mejora o avance a identificar.</p>
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (C)	<p>Considerando las declaraciones realizadas en este apartado, se levantan las siguientes observaciones:</p> <p>1.- Como este estándar declara focos en convivencia, inclusión y ambiente organizado, se solicita establecer el o los focos.</p> <p>2.- No se identifica el o los descriptores a abordar como elemento de avance o mejora, por lo tanto se solicita puntualizar a aquello con el propósito de establecer el nivel de logro.</p>
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (D)	<p>Este apartado busca visibilizar la necesidad de aprendizaje de los estudiantes para poder generar herramientas en docentes. De acuerdo con las declaraciones del equipo directivo esta necesidades radican en: falta de autorregulación, pocas herramientas para la resolución de conflictos entre pares, alta percepción de conflictos entre pares, baja confianza en la resolución pacifica de conflictos....sin embargo al final del párrafo se intenciona el "desarrollo de habilidades para modelar y contener", por lo tanto carece de coherencia.</p> <p>Por lo anterior se ruega afinar esta relación entre los datos analizados, la necesidad de aprendizaje de los estudiantes y lo que se</p>

	quiere lograr en docentes.
Sección Objetivo/s Estratégico del Plan de Mejoramiento Institucional (PME).	<p>Tal como se observó en la fundamentación "A" se considera que el objetivo declarado es coherentes y consistente con lo que se busca lograr.</p> <p>Sin embargo respecto de la declaración de un segundo objetivo estratégico, asociado a la dimensión de gestión de recursos asociada a la estrategia anual, no se considera coherente puesto que la estrategia aborda la priorización y la organización, no el desarrollo de herramientas, como es el espíritu de este convenio.</p>
Sección Eje del plan de reactivación educativa	Se ajusta a los propósitos del eje, por lo cual no hay observaciones que declarar.
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	
Las observaciones realizadas buscan objetivar la mirada en cuanto a futuras evaluaciones. Se valora la coherencia general de las descripciones a la luz del espíritu del convenio.	
Resultado de la revisión del Convenio	
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 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 Objetivo/s Estratégico del Plan de Mejoramiento Institucional (PME).	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 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 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	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