



002418

DECRETO EXENTO N° _____ / 1166

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 la escuela José Elías Bolívar, RBD:5227-2 suscrito por las Docentes Directivas:

Jorge Leonelli Cortés
Christian Henríquez Pincheira
Jesús Gálvez Montero
Karen Suazo Morales
Daniela Ojeda Lobos
Verónica Astete Navarrete

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.



ALVARO URRAMORALES
SECRETARIO MUNICIPAL



ANOTESE Y COMUNIQUESE

JOSÉ ENRIQUE NEIRA NEIRA
ALCALDE DE LA COMUNA

JNN/AUM/HOP/PUP/BGI/SAC

DISTRIBUCION: Indicada/DEM/Consolidado E-25/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:	5227
Nombre establecimiento:	ESCUELA JOSÉ ELÍAS BOLIVAR HERRERA
Región:	IX : Araucanía
DEPROV:	MALLECO
Comuna:	ANGOL
Dependencia:	Corporación Municipal

Equipo que suscribe el convenio

Rut	Nombre	Apellidos	Función primaria	Función secundaria
	JORGE OMAR	LEONELLI CORTÉS	Director	
	CHRISTIAN ALEJANDRO	HENRÍQUEZ PINCHEIRA	Planta Directiva	Otro
	VERÓNICA IRENE	ASTETE NAVARRETE	Planta Técnico-Pedagógica	Otro
	JESÚS ALEJANDRO	GÁLVEZ MONTERO	Planta Técnico-Pedagógica	Otro
	KAREN JASMÍN	SUAZO MORALES	Planta Directiva	Otro
	DANIELA PATRICIA	OJEDA LOBOS	Jefe Unidad Técnico-Pedagógica	Otro

Clasificación de convenio	Convenio Tipo
Estado	Suscrito
Etapas	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)

Hemos seleccionado el proyecto Trabajo colaborativo para fortalecer el bienestar socioemocional de los equipos educativos desde un enfoque contextual y sistémico, porque responde a necesidades detectadas en distintos niveles de la comunidad educativa. La propuesta se alinea con los sellos del PEI, ya que un equipo docente y asistente emocionalmente fortalecido está en mejores condiciones de acompañar y guiar a los y las estudiantes en experiencias significativas en el ámbito artístico-cultural y deportivo, promoviendo su desarrollo integral.

Este proyecto también guarda coherencia con los objetivos del PME, al aportar directamente al fortalecimiento de la convivencia escolar mediante el desarrollo de habilidades socioemocionales en los adultos responsables de guiar los procesos educativos. Así, se favorece un entorno seguro y respetuoso que impacta positivamente en el desarrollo personal, social, ético y afectivo del estudiantado.

Desde el PGCE, se vincula con la meta de promover una cultura de buen trato, alineándose con iniciativas como los Talleres Tratémonos Bien, al generar espacios de formación y diálogo que modelan relaciones respetuosas y colaborativas entre pares, lo cual repercute en la forma en que se relacionan con los estudiantes.

Finalmente, este proyecto responde a los objetivos del Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional Docente, al generar instancias de reflexión crítica, trabajo colaborativo y aprendizaje emocional que fortalecen las competencias profesionales de los equipos educativos, promoviendo una cultura organizacional más empática, resiliente y comprometida con la mejora continua.

Fundamentación del Equipo Directivo (B)

En coherencia con la dimensión "Desarrollando las Capacidades Profesionales" del Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (MBDLE), nuestro equipo directivo se compromete con el fortalecimiento de las habilidades, motivación y bienestar de todos los integrantes de la comunidad educativa. Esta dimensión implica reconocer que el desarrollo profesional no se

limita al ámbito técnico-pedagógico, sino que también abarca el fortalecimiento del clima organizacional y la salud socioemocional de los equipos.

Desde esta mirada, se implementarán dos líneas estratégicas que permiten materializar este enfoque:

1. Promover una cultura de buen trato:

A través de la ejecución del taller formativo “Tratémonos Bien”, se desarrollará una jornada por curso centrada en la promoción del buen trato y el bienestar socioemocional. Esta actividad utilizará recursos audiovisuales, presentaciones y dinámicas grupales para fomentar el respeto, la empatía y la resolución positiva de conflictos. Esta iniciativa responde al compromiso con una formación integral y al desarrollo de climas favorables para el aprendizaje.

2. Generar espacios sistemáticos de autocuidado:

Se desarrollarán al menos dos jornadas anuales de autocuidado dirigidas a docentes y asistentes de la educación. Estas instancias tendrán como objetivo fortalecer la cohesión del equipo, propiciar la reflexión colectiva sobre el bienestar laboral y reforzar los valores institucionales que promueven una sana convivencia. Estas acciones son clave para prevenir el desgaste emocional y aumentar la motivación intrínseca de los equipos.

El estándar indicativo de desempeño que está asociado a la práctica que queremos trabajar es el 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..

Fundamentación del Equipo Directivo (C)

A partir de la implementación del proyecto “Trabajo colaborativo para fortalecer el bienestar socioemocional de los equipos educativos”, se espera como mejora significativa que los y las docentes fortalezcan su capacidad para generar ambientes de aula más respetuosos, inclusivos y organizados, en coherencia con el estándar del Marco para la Buena Enseñanza “Ambiente Respetuoso y Organizado”. Este estándar enfatiza la importancia de establecer relaciones basadas en el respeto mutuo, la aceptación de la diversidad y una estructura que favorezca el aprendizaje.

El proyecto busca desarrollar habilidades socioemocionales en los equipos docentes, promoviendo la autorreflexión, el autocuidado y el trabajo colaborativo como ejes para una convivencia sana. Al mejorar el bienestar emocional del profesorado, se fortalece su disposición para enfrentar los desafíos del aula con mayor empatía, apertura y equilibrio, impactando directamente en la calidad del ambiente educativo.

Este avance permitirá a los docentes responder con mayor asertividad a situaciones de conflicto, establecer normas claras de convivencia, modelar el respeto por las diferencias y fomentar un clima que promueva la participación, la escucha activa y la seguridad emocional de todos los estudiantes. Además, reafirma el compromiso del establecimiento con la promoción de la buena convivencia escolar, al entender que esta comienza con el bienestar de quienes enseñan. Así, se construye una comunidad educativa más cohesionada, resiliente y centrada en el desarrollo integral de los estudiantes.

Fundamentación del Equipo Directivo (D)

La implementación del proyecto “Trabajo colaborativo para fortalecer el bienestar socioemocional de los equipos educativos” surge también como respuesta a una necesidad detectada en los y las estudiantes: el fortalecimiento de habilidades socioemocionales esenciales para una sana convivencia escolar. Esta necesidad fue identificada a partir de los resultados del Cuestionario Socioemocional del Diagnóstico Integral de Aprendizajes (DIA) y el cuestionario socioemocional SIMCE 2024, en particular del módulo de Aprendizaje Socioemocional Comunitario, que evidencia brechas importantes en habilidades como la conciencia de otros/as, la empatía, la colaboración, comunicación y el clima de convivencia

escolar.

Los resultados indican que Estan más descendidos las afirmaciones: “Cuando alguien me habla, le pongo mucha atención” (conciencia de otros/as) y “Si un(a) compañero(a) está enojado(a), pienso en qué se podría hacer para que se sienta mejor” (empatía). También “Digo mis opiniones, aunque sean diferentes a las de mis compañeros(as)” (colaboración y comunicación). Aquí se reflejan la existencia de dificultades en la escucha activa, el reconocimiento emocional del otro, la resolución pacífica de conflictos y la expresión respetuosa de ideas diversas.

Para abordar esta situación, se ha considerado que mejorar la práctica directiva y docente desde un enfoque colaborativo y emocionalmente consciente es clave. Si los equipos educativos logran fortalecer su propio bienestar socioemocional, estarán en mejores condiciones para modelar estas habilidades en sus interacciones diarias, promover climas de aula más respetuosos y generar experiencias de aprendizaje que fomenten la empatía, el diálogo y la cooperación.

El proyecto, por tanto, no solo busca mejorar el ambiente interno entre adultos, sino también impactar positivamente en el desarrollo emocional de los estudiantes, al generar contextos relacionales más coherentes, seguros y formativos para todos y todas.

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

Los objetivos de la planificación estratégica y anual de su Plan de mejoramiento Educativo PME.

Desarrollar prácticas de convivencia escolar, dirigidas a favorecer el desarrollo personal, social y el ámbito ético, moral afectivo y físico de los estudiantes, de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional.

Eje del plan de reactivación educativa

Eje clave del Plan de Reactivación Ministerial al que contribuye el proyecto seleccionado: Convivencia y salud mental.

La implementación del proyecto “Trabajo colaborativo para fortalecer el bienestar socioemocional de los equipos educativos” contribuye directamente al eje de Convivencia y salud mental del Plan de Reactivación Educativa, el cual busca que las comunidades educativas sean espacios seguros, protectores y promotores del bienestar socioemocional. Este proyecto permitirá avanzar en dicha línea, ya que está orientado a fortalecer el bienestar emocional de los docentes, directivos y asistentes de la educación mediante instancias de formación, reflexión profesional y trabajo colaborativo. Al mejorar el clima laboral y el manejo socioemocional de los equipos educativos, se favorece un ambiente escolar más empático, respetuoso y organizado, lo que incide directamente en la calidad de la convivencia y en la salud mental de toda la comunidad educativa.

Además, al estar centrado en el desarrollo de habilidades socioemocionales en los adultos que acompañan el proceso formativo, el proyecto también promueve relaciones pedagógicas más humanas y comprensivas, lo cual impacta positivamente en el desarrollo emocional de los y las estudiantes, contribuyendo así a una cultura escolar más saludable, inclusiva y acogedora.

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, Jorge Omar Leonelli Cortés, RUT 15.230.265-7, desempeñándome como Director/a del establecimiento educacional José Elías Bolívar Herrera, 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, asegurando así 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 correspondiente 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 descritas 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 logro de cada meta del proyecto (Diagnóstico, Planificación, Implementación y Evaluación).
6. La carga oportuna de los medios de verificación correspondientes a cada meta del proyecto, de acuerdo con las fechas establecidas (Diagnóstico, Planificación, Implementación, Autoevaluación y Evaluación).
7. La realización obligatoria del acompañamiento por parte del sostenedor, previamente comprometido para cada meta del proyecto, cumpliendo con 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)	El equipo describe 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 y el Estándar Indicativo de

	Desempeño asociado a la práctica que, como equipo directivo, se han propuesto mejorar inicialmente enfatizando en la reflexión colectiva, los valores institucionales, el modelamiento y el asegurar un ambiente de respeto y 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 la dimensión B del estándar 5 descrito (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 del convenio además mencionan los datos revisados y analizados asociados al DIA y SIMCE.
Sección Objetivo/s Estratégico del Plan de Mejoramiento Institucional (PME).	Se menciona el objetivo del PME falto especificar el aporte que tendrán el 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 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 Verificación 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)	<p>Estimado Equipo Directivo:</p> <p>Se ha revisado el componente de la fundamentación y me permito hacer las siguientes observaciones.</p> <p>1.- Si bien es cierto se declara el ámbito del Sello Institucional, no es explícito. Se ruega declarar explícitamente el sello completo, evitando interpretaciones.</p> <p>2.- El relación con el objetivo estratégico, se revisó su fase anual y se entiende la relación con Convivencia Escolar, más no de da cuenta del objetivo completo. Se solicita incorporar el objetivo estratégico como está en plataforma.</p> <p>3.- Finalmente, en el vínculo del proyecto con las acciones del PLDPD, no se declaran acciones explícitas que permitan evaluar la existencia o la fortaleza de este vínculo. Se ruega mejorar este apartado.</p>
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (B)	<p>En relación con este componente, se realizan las siguientes observaciones:</p> <p>1.- La dimensión del MBDLE es coherente con el espíritu del convenio, así mismo sucede con los dos enfoques descritos.</p> <p>2.- No esta definida la practica la cual buscan mejorar. Por lo anterior queda la duda si se trabajará una sola o todas.</p> <p>3.- El EID 8.1 es coherente con lo descrito, sin embargo no se establece si abordarán uno o todos los procesos para poder dar cuenta del avance o la mejora, tampoco declaran el nivel de desarrollo en el que se encuentran.</p> <p>4. A partir de la observación n°3, ruego declarar el avance o la mejora.</p>

Sección Fundamentación del Equipo Directivo (C)	Sin observaciones. Se establece claramente la mejora o avance a lograr. En referencia la MBE si sería importante establecer si se enfocarán en uno o mas descriptores del mismo estándar.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (D)	Sin observaciones. Se identifica claramente la necesidad de aprendizaje por parte de los estudiantes y es coherente con las mejoras a lograr en los componentes anteriormente leídos.
Sección Objetivo/s Estratégico del Plan de Mejoramiento Institucional (PME).	Son observaciones. Objetivo Estratégico revisado en la plataforma PME y es consistente con lo aquí declarado.
Sección Eje del plan de reactivación educativa	Sin observaciones. El Eje del Plan de Reactivación seleccionado es coherente con el espíritu del convenio postulado.
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 señaladas solo buscan acotar o definir el ámbito de avance o mejora del convenio para futuras evaluaciones relacionadas con las metas.	
Resultado de la revisión del Convenio	
Resultado de la revisión del Convenio	Con Observaciones

Fecha	09/06/2025
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 mantienen los comentarios de la primera revisión y que permiten avanzar hacia la suscripción del 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 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	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