



DECRETO EXENTO N° 002419 / 1165

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 Hermanos Carrera, RBD: 5220-5 suscrito por las Docentes Directivas:

Jessica Garrido Rodríguez
Ximena Paredes Baeza
Marcia Barra Delgado

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 URRA MORALES
SECRETARIO MUNICIPAL

ANOTESE Y COMUNIQUESE


JOSÉ ENRIQUE NEIRA NEIRA
ALCALDE DE LA COMUNA

JNN/AUM/HOP/PUP/BSI/SNC

DISTRIBUCION: Indicada/DEM/Consolidado D-20/Establecimiento Ed. /Secretaría Municipal.



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:	5220
Nombre establecimiento:	ESCUELA HERMANOS CARRERA
Región:	IX : Araucanía
DEPROV:	MALLECO
Comuna:	ANGOL
Dependencia:	Corporación Municipal

Equipo que suscribe el convenio

Rut	Nombre	Apellidos	Función primaria	Función secundaria
	JESSICA MARIELA	GARRIDO RODRÍGUEZ	Director	
	XIMENA ODETTE	PAREDES BAEZA	Jefe Unidad Técnico-Pedagógica	Otro
	MARCIA ORIETA	BARRA DELGADO	Planta Directiva	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 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)

El Convenio Trabajo Colaborativo para Optimizar el Tiempo No Lectivo en los Profesores del Colegio Hermanos Carrera de Angol, se vincula de forma coherente con uno de los tres sellos educativos, como lo es "Superación Académica", al gestionar que los profesores promuevan prácticas docentes que potencien a la vez el desarrollo profesional docente a través de: la colaboración, la reflexión pedagógica y la innovación. Estas prácticas mejoran la calidad de la enseñanza, fortaleciendo las herramientas cognitivas, afectivas y socioemocionales de los/as estudiantes, quienes se transforman en actores activos de sus aprendizajes. Al prevalecer el trabajo técnico colectivo en tiempos no lectivos, se crean espacios para diseñar experiencias de aprendizaje significativas en el tiempo, que impactarán positivamente en el desempeño académico de nuestros estudiantes.

Asimismo, el convenio guarda plena coherencia con uno de los objetivos estratégicos del PME, ya que se enfoca en fortalecer las competencias del equipo directivo y técnico pedagógico, al permitirles liderar procesos planificados y estructurados, de desarrollo profesional docente.

A través del diagnóstico participativo, la planificación, implementación y evaluación de actividades formativas en tiempo no lectivo, se asegura una gestión pedagógica intencionada, alineada a los estándares de desempeño y al Marco para la Buena Enseñanza, contribuyendo así a evidenciar logros de aprendizaje y favorecer la movilidad de los estudiantes mediante una de las áreas con un claro liderazgo pedagógico.

Por último, el proyecto responde directamente a la acción del Plan Local de Formación Docente al implementar estrategias concretas de trabajo colaborativo que permitan optimizar el uso del tiempo no lectivo. Esto fortalece el desarrollo profesional docente de manera continua y contextualizada, facilitando condiciones para una mejora sostenida en las prácticas pedagógicas y en los resultados de aprendizaje de la Comunidad Educativa

Fundamentación del Equipo Directivo (B)

Con la implementación de este convenio, uno de los avances más relevantes que esperamos lograr en nuestra práctica directiva es consolidar una estructura organizacional que favorezca la colaboración docente como eje del desarrollo profesional. Esto a través de la planificación y acompañamiento de instancias de formación en tiempo no lectivo, centradas en la mejora de las prácticas pedagógicas, promoviendo un trabajo colaborativo con sentido pedagógico. Estas instancias permitirán a los docentes reflexionar sobre su quehacer, compartir saberes,

resolver problemas e innovar en sus estrategias de enseñanza.

Esta mejora se vincula con la Dimensión 4.1 del Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (MBDLE), en su con la letra b) Desarrollando las Capacidades Profesionales, que establece que los equipos directivos deben promover una cultura de colaboración y aprendizaje mutuo entre los profesionales del establecimiento. Se deben generar condiciones y espacios sistemáticos y continuos para la reflexión y el trabajo técnico, con el fin de construir una comunidad de aprendizaje profesional en torno a la enseñanza y el aprendizaje (MBDLE, 2015, p. 23).

Asimismo, esta acción se orienta por el Estándar Indicativo de Desempeño (EID) 2.3, el cual plantea que el director instaura una cultura de altas expectativas y moviliza a la comunidad educativa hacia la mejora continua (EID, 2021). En este marco, el liderazgo directivo promueve el desarrollo profesional del equipo docente, identificando necesidades y generando oportunidades de aprendizaje pertinentes y sistemáticas, vinculadas con las prioridades del establecimiento y el mejoramiento de los aprendizajes.

Este convenio permitirá avanzar desde una gestión fragmentada del tiempo no lectivo hacia una visión compartida, centrada en la mejora continua de la enseñanza, optimizando el tiempo disponible y fortaleciendo el compromiso docente con su desarrollo profesional y el logro de aprendizajes en los estudiantes.

Fundamentación del Equipo Directivo (C)

Un avance significativo que se espera alcanzar con este convenio es la mejora en la práctica del trabajo colaborativo docente, orientado a optimizar el uso del tiempo no lectivo. A través de esta estrategia, se busca fortalecer espacios sistemáticos y organizados de reflexión pedagógica, donde los docentes puedan analizar sus prácticas, compartir experiencias, resolver desafíos y generar estrategias innovadoras y contextualizadas. Esto permitirá una planificación más articulada y coherente, mejorando la calidad de la enseñanza y promoviendo una cultura profesional centrada en la mejora continua.

La práctica que se espera fortalecer está directamente relacionada con el Estándar de Desempeño Docente del MBE, en el Dominio D: "Responsabilidades Profesionales", específicamente en el Estándar 11: "Aprendizaje profesional continuo", en el Foco Trabajo Colaborativo Descriptor 11.7. Este estándar enfatiza en el compromiso del docente con sus aprendizajes profesionales transformando sus prácticas mediante la reflexión sistemática, el trabajo colaborativo y la participación activa en diversas instancias de formación, con el objetivo de mejorar los aprendizajes de sus estudiantes.

Esta práctica resulta coherente con los resultados obtenidos en los informes de evaluación docente de nuestro establecimiento, los cuales evidencian que, si bien existe disposición al trabajo colaborativo, se requiere mayor sistematicidad, planificación y orientación pedagógica en el uso del tiempo no lectivo.

Los docentes han señalado como área de mejora la necesidad de contar con espacios efectivos para el intercambio profesional y el análisis de prácticas, lo cual valida la pertinencia de este convenio como respuesta concreta a esas necesidades detectadas. En este sentido, la implementación de esta iniciativa no solo responde a una línea de política educativa, sino también a un diagnóstico interno real y contextualizado, fortaleciendo el desarrollo profesional y el aprendizaje colectivo.

Fundamentación del Equipo Directivo (D)

Los resultados del Diagnóstico Integral de Aprendizajes (DIA) y del SIMCE 2024 evidencian una

necesidad urgente de fortalecer las habilidades lectoras y matemáticas en los estudiantes de 2° a 8° básico. En lectura, si bien un 78.63% logra localizar información, solo un 58.45% logra interpretarla y relacionarla y un 55.06% reflexiona sobre ella, lo que muestra una dificultad en desarrollar habilidades cognitivas de orden superior. En matemática, el 88.13% requiere apoyo en los distintos objetivos evaluados, y solo un 14.45% de los estudiantes de 4° y 6° año alcanza el nivel adecuado, lo que refleja importantes brechas en la comprensión, aplicación de contenidos clave y desarrollo de habilidades de la asignatura.

Frente a este panorama, se identifica como necesidad prioritaria fortalecer las prácticas pedagógicas que promuevan el desarrollo de habilidades de comprensión profunda, pensamiento crítico y resolución de problemas, tanto en lectura como en matemática. Esta necesidad no solo implica trabajar con los estudiantes, sino también transformar el modo en que los docentes planifican, evalúan y ajustan sus estrategias de enseñanza.

En este contexto, el proyecto "Trabajo colaborativo para optimizar el tiempo no lectivo" busca impactar directamente en esta necesidad, al permitir que los equipos docentes cuenten con tiempos protegidos y organizados para planificar de manera conjunta, analizar datos de aprendizaje, retroalimentarse entre pares y generar estrategias diversificadas y focalizadas. Así, se potencia una cultura de mejora continua y de uso pedagógico de la información, donde la colaboración entre docentes es clave para diseñar respuestas pertinentes y eficaces que apunten a superar las brechas identificadas.

Fundamentación del Equipo Directivo (E)

El convenio anteriormente trabajado, "Retroalimentación Pedagógica mediante el acompañamiento al aula" permitió avances significativos en la cultura profesional docente, destacando la instalación progresiva de prácticas de observación de aula y retroalimentación formativa. Se fortaleció el rol del equipo directivo y técnico como líderes pedagógicos, promoviendo espacios de diálogo en torno a la enseñanza efectiva.

Entre los principales aprendizajes, se identificó la necesidad de asegurar tiempos definidos y una organización adecuada para facilitar los procesos, para que la retroalimentación tenga un impacto real en la mejora de las prácticas docentes. Además, se valoró la importancia de la confianza profesional y del trabajo colaborativo como base para reflexionar en conjunto sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Como desafíos, persiste la necesidad de sistematizar los acompañamientos, diversificar los focos de observación y garantizar la continuidad del proceso, evitando que se diluya por sobrecargas u otras prioridades institucionales. También se requiere mayor articulación entre los tiempos técnicos y docentes para profundizar el trabajo pedagógico colaborativo.

En este contexto, el proyecto "Trabajo colaborativo para optimizar el tiempo no lectivo" se justifica plenamente, ya que permite organizar y proteger tiempos institucionales destinados al análisis pedagógico, planificación conjunta y retroalimentación entre pares. Así, se refuerzan los aprendizajes del convenio, y se contribuye directamente al fortalecimiento de las competencias del equipo técnico y docente, en coherencia con el objetivo estratégico del PME.

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

Existe vinculación coherente entre el Objetivo Estratégico del PME: "Fortalecer las competencias del equipo directivo y técnico, para asegurar la implementación de estrategias efectivas de enseñanza, que evidencien los logros de aprendizajes y la movilidad de los estudiantes", y el Objetivo del Plan Local de Formación Docente: "Potenciar las prácticas

pedagógicas de los docentes de la Escuela Hermanos Carrera, a través del fortalecimiento del trabajo colaborativo, optimizando la coenseñanza en el aula, promoviendo estrategias efectivas de aprendizaje donde todos los estudiantes aprendan según sus intereses, necesidades, ritmos y preferencias de aprendizaje.”

Ambos objetivos se aproximan a la necesidad de asegurar prácticas pedagógicas efectivas y contextualizadas que favorezcan el logro de aprendizajes. Mientras el PME se enfoca en el desarrollo de capacidades del equipo directivo y técnico para liderar y monitorear procesos pedagógicos de calidad, el Plan de Formación Docente busca instalar dichas prácticas en el aula mediante la coenseñanza y el trabajo colaborativo. Este trabajo colaborativo se constituye en un eje articulador entre ambos objetivos, ya que permite la construcción de comunidades profesionales de aprendizaje, fortalece la reflexión pedagógica compartida, y promueve una mejora continua basada en la evidencia y el acompañamiento mutuo. Así, la coherencia entre ambos objetivos favorece una cultura institucional orientada a mejorar continuamente las prácticas docentes y los resultados de aprendizaje de todos los estudiantes

El aporte de la implementación del convenio de trabajo colaborativo que optimiza el uso del tiempo no lectivo, permite fortalecer el liderazgo pedagógico y la articulación del equipo técnico-docente, lo que favorece estrategias efectivas y el seguimiento de los aprendizajes de todos los estudiantes.

Eje del plan de reactivación educativa

El proyecto “Trabajo colaborativo para optimizar el tiempo no lectivo” se orienta a fortalecer la práctica pedagógica mediante una organización estratégica del tiempo destinado al trabajo profesional docente, promoviendo espacios sistemáticos de planificación, análisis de resultados y reflexión conjunta sobre estrategias diversificadas. Esta propuesta permite avanzar en el eje del Plan de Reactivación Educativa, específicamente en el fortalecimiento de los aprendizajes, ya que apunta directamente a mejorar la calidad de la enseñanza y su impacto en los resultados de los estudiantes.

Al organizar el tiempo no lectivo para favorecer el trabajo colaborativo, se generan instancias que permiten revisar prácticas de aula, analizar evidencias de aprendizaje, retroalimentar estrategias y ajustar la planificación según los ritmos, necesidades e intereses de los estudiantes. Esta dinámica de mejora continua permite una atención más oportuna y pertinente a los rezagos de aprendizaje detectados, favoreciendo intervenciones pedagógicas más efectivas y contextualizadas, fortaleciendo así una comunidad de aprendizaje profesional.

Además, el proyecto fortalece la coenseñanza y el acompañamiento entre docentes, lo que potencia el uso compartido de estrategias diversificadas, el trabajo interdisciplinario y la toma de decisiones pedagógicas basadas en evidencia. Todo ello contribuye a una enseñanza más intencionada, equitativa y alineada con los objetivos del plan de reactivación.

En resumen, al optimizar el tiempo no lectivo y consolidar una comunidad de aprendizaje profesional, el proyecto promueve acciones concretas para mejorar los aprendizajes, reducir brechas y asegurar trayectorias educativas continuas y significativas para todos los estudiantes.

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 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.	
Meta: 4	Área: Resultados	Ponderación: 20%

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.

Declaración jurada equipo directivo

Yo Jéssica Mariela Garrido Rodríguez, Rut 11.966.265-6 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: Desde la segunda quincena de mayo hasta la primera semana de junio.

Planificación: Mes de junio

Implementación: Entre julio y noviembre.

Evaluación: Primera semana de diciembre.

6.- La carga/a puntual de los medios de verificación correspondientes a cada meta del proyecto, según las fechas establecidas en el proyecto.

Diagnóstico: M/V Reporte del taller de análisis sobre uso y gestión del tiempo no lectivo.

Realización de diagnóstico participativo de necesidades de desarrollo profesional. Informe descriptivo del diagnóstico participativo. Acta de conocimiento de la comunidad educativa y consejo escolar.

Planificación: M/V Informe con diseño y planificación de actividades de implementación, monitoreo y seguimiento. Carta Gantt o calendarización de actividades. Incorporación del proyecto ADECO como una acción en el PME. Acta del consejo municipal o director/a ejecutivo SLEP.

Implementación: M/V Desarrollo e implementación de las actividades planificadas realizadas.

Planilla con datos de docentes de aula que participan del proyecto.

Autoevaluación: M/V Instrumento de autoevaluación del equipo directivo.

Evaluación: Informe final de análisis de resultados de las actividades

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 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)	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, optimizando el tiempo y fortaleciendo el compromiso docente para el logro de los aprendizajes.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (C)	Especifican 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)	Describen detalladamente las necesidades detectadas en los alumnos y a su vez lo que deben fortalecer en los docentes a la base del análisis de resultados DIA y SIMCE.
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 fortalecidos y mejorados a través del presente 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 Verificación 1	Sin Observación
Medio Verificación 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)	<p>Estimado Equipo directivo:</p> <p>Revisado este componente de la fundamentación, me permito indicar que:</p> <p>1.- El Sello se encuentra claramente definido.</p> <p>2.- La vinculación con su Fase estratégica y su Fase Anual se encuentra claramente establecida.</p> <p>3.- La articulación con el Plan local de desarrollo profesional docente no se encuentra del todo clara, puesto que se revisó tanto la fase estratégica como la fase anual en cuanto a la articulación con el PLDPD y estas contienen más de una acción vinculada. Por lo anterior se ruega puntualizar cual de las</p>

	acciones del PLDPD se vincula con la implementación de este convenio.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (B)	A la luz de la lectura de este componte se proponen dos observaciones: 1.- Que se pueda definir cual es la practica del MBDLE asociada a este convenio o bien establecer si se deben considerar todas las practicas para poder considerar el avance. 2.- Que se declare cual es el avance o la mejora que desean obtener. 3.- Con respecto a al EID 2.3 definir cual es el proceso a mejorar o bien si se abordarán todos los procesos del estándar, cuales son los avances asociados. Sugiero revisar el el estándar 2.4 en su segundo proceso, el cual podría ser mas coherente con lo plantea el convenio.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (C)	Sin observaciones. La descripción es coherente con el estándar 11 y su descriptor. Además de lo anterior, se establece claramente cual es el avance o mejora a lograr.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (D)	Sin observaciones. Se identifica claramente el avance a mejora a lograr, a partir del análisis de datos, existiendo coherencia entre la necesidad de aprendizaje y el foco del uso del tiempo no lectivo.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (E)	Sin Observación
Sección Objetivo/s Estratégico del Plan de Mejoramiento Institucional (PME).	Además de lo presentado en este componente de la fundamentación, se sugiere articular con el objetivo estratégico de gestión pedagógica "Desarrollar estrategias de enseñanza efectiva, que promueva gradualmente la movilidad de los estudiantes desde el estándar inicial al elemental, hasta lograr el nivel adecuado, desde primero a octavo año básico." Ambos objetivos de absoluta coherencia con el espíritu del convenio.
Sección Eje del plan de reactivación educativa	Se establece plena coherencia entre lo declarado en los diferentes apartados de la fundamentación y el eje del Plan de Reactivación dispuesto para el sistema educativo.
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

Se ruega revisar las observaciones realizadas para dar mayor encuadre a evaluaciones futuras. Las observaciones son mínimas y se valora la coherencias presentada en las descripciones.

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 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 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. 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
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	30/05/2025
Sostenedor	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ANGOL
DEPROV	Fabiola Ivette Riquelme Quilodrán