



DECRETO EXENTO N° 002420 / 1159

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 Armando Bravo Bravo, RBD: 5216-7, suscrito por los Docentes Directivos:

Enrique Alberto Vilches Murgada
Karina Nataly Quiroz Oñate
Cecilia Aguilera Rossi
Elba Odette Aravena Moraga
Marisabel Alejandra Riosco Sanhueza
Rosa Cristina Corvalán Alarcón
Francisco Cañoles Contreras

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

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

ANOTESE Y COMUNIQUESE


ÁLVARO URRRA MORALES
SECRETARIO MUNICIPAL


JOSÉ ENRIQUE NEIRA NEIRA
ALCALDE DE LA COMUNA

JNN/AUM/HOP/PUP/BGI/SJC

DISTRIBUCION: Indicada/DEM/Consolidado A-4/Establecimiento Ed./Secretaría Municipal.



Ministerio de
Educación

Gobierno de Chile

CPEIP
Ministerio de
Educación

Gobierno de Chile

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:	5216
Nombre establecimiento:	LICEO COMERCIAL ARMANDO BRAVO BRAVO
Región:	IX : Araucanía
DEPROV:	MALLECO
Comuna:	ANGOL
Dependencia:	Corporación Municipal

Equipo que suscribe el convenio

Rut	Nombre	Apellidos	Función primaria	Función secundaria
	ENRIQUE ALBERTO	VILCHES MURGADAS	Director	
	FRANCISCO ELIACER	CAÑOLES CONTRERAS	Encargado Convivencia Escolar	docente
	MARISABEL ALEJANDRA	RIOSECO SANHUEZA	Orientador	Planta Directiva
	CECILIA LORENA	AGUILERA ROSSI	Inspector General	
	ELBA ODETTE	ARAVENA MORAGA	Jefe Unidad Técnico-Pedagógica	Otro
	KARINA NATALY	QUIROZ OÑATE	Coordinadora PIE	
	ROSA CRISTINA	CORVALÁN ALARCÓN	Técnico-Pedagógica	Planta Directiva

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)

En el contexto actual es necesidad reconocer que el bienestar socioemocional de las comunidades no es un complemento, sino una condición para que los procesos ocurran de forma efectiva y significativa.

La elección de este convenio implica fortalecer prácticas directivas y técnico pedagógicas complementando los convenios anteriormente suscritos de trabajo colaborativo, acompañamiento al aula y retroalimentación pedagógica; con la convicción que generarán nuevos espacios de capacitación y reflexión para potenciar el liderazgo pedagógico de los docentes, relevando el trabajo permanente entre pares, el buen trato, en un ambiente de confianza y bienestar socioemocional. Es por ello que se sustenta en el sello de nuestro PEI, "Formar personas considerando las diferencias individuales" donde el proceso debe desarrollarse procurando que todos los integrantes tengan la misma oportunidad. Por otro lado, el convenio se vincula además con los objetivos estratégicos de PME, relacionados principalmente con liderazgo que propone formación continua adecuadas al contexto escolar y convivencia escolar que genera estrategias diversas y participativas para toda la comunidad. A partir de los hallazgos obtenidos en el diagnóstico del PGCE, que evidenció la percepción de altos niveles de sobrecarga emocional y una necesidad transversal de habilitar espacios para la escucha activa y el reconocimiento profesional, consideramos que el trabajo colaborativo es una herramienta pedagógica y emocional que habilita nuevas formas de relación y de liderazgo compartido.

Con respecto al plan de desarrollo profesional docente, se analizaron los resultados educativos, (SIMCE/IDPS, evaluaciones internas, informes de la Evaluación Docente,) y se identificó uno de los desafíos clave del establecimiento para formación continua en áreas Autocuidado y resolución de conflictos, para fomentar un ambiente de convivencia pacífica y prevenir la violencia escolar.

Fundamentación del Equipo Directivo (B)

Con respecto a los avances que pretendemos alcanzar instalando esta práctica directiva, hemos consensuado que la dimensión B del MBDLE referido al Desarrollo de las Capacidades Profesionales y la dimensión D, que establece la Gestión de La Convivencia y la Participación de la Comunidad Escolar, son las que mejor se asocian a este convenio, permitiendo al equipo gestionar eficazmente los tiempos no lectivos para promover el trabajo colaborativo y capacitaciones asociadas a temáticas de autocuidado y resolución de conflictos.

Con lo anteriormente expuesto, apuntamos de igual forma a avanzar en esta primera etapa de implementación, a un nivel satisfactorio del ESTÁNDAR 2.4 del EID, que indica que el director promueve y modela el trabajo colaborativo y la generación de comunidades profesionales de aprendizaje entre el personal, que se caracteriza por relaciones de ayuda, confianza y apoyo mutuo, mediante instancias de aprendizaje y discusión entre pares para compartir desafíos pedagógicos, conocimientos y prácticas. Además, creemos que en la subdimensión Convivencia, los estándares 8.1, 8.3 y 8.6 responden cabalmente al objetivo de este convenio con el compromiso de crecer desde un nivel satisfactorio a un nivel avanzado.

Este proceso esperamos nos permita relevar la dimensión emocional del trabajo directivo, incorporando prácticas como reuniones con foco en el autocuidado, mediación colaborativa de conflictos, sistematización de buenas prácticas en convivencia y el diseño de estrategias de acompañamiento más empáticas, pertinentes y sostenibles.

En síntesis, con la implementación del convenio no solo esperamos beneficiar al conjunto de los equipos educativos, sino que creemos será una oportunidad concreta para avanzar hacia una cultura escolar más humana, colaborativa y emocionalmente sostenible, fortaleciendo la cohesión institucional y el compromiso con el proyecto educativo común.

Fundamentación del Equipo Directivo (C)

Desarrollar prácticas pedagógicas de carácter institucional más empáticas, organizadas y emocionalmente seguras, que promuevan la buena convivencia en el aula, gracias al fortalecimiento del autocuidado, la regulación emocional y el trabajo colaborativo docente. A través de la participación en las pausas activas y talleres de autocuidado, se espera que los docentes integren estrategias concretas de manejo del estrés y autorregulación emocional, lo que tendrá un impacto directo en su disposición para gestionar el aula desde una perspectiva más comprensiva, tolerante y organizada. Un docente que se siente cuidado, validado y acompañado es más capaz de cuidar, validar y acompañar a sus estudiantes. Asimismo, las jornadas de reflexión institucional permiten que el cuerpo docente analice colectivamente su rol en la promoción del buen trato, el respeto mutuo y la resolución pacífica de conflictos, lo cual fortalece la conciencia crítica sobre cómo sus acciones y actitudes impactan el clima de aula.

Este proceso también promueve un modelo de coherencia pedagógica, donde las relaciones entre adultos (equipo docente) se convierten en ejemplo y referencia directa para las interacciones entre estudiantes. De este modo, se avanza hacia una comunidad educativa que no solo enseña la buena convivencia, sino que la vive en su cotidianidad.

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)

Los datos disponibles evidencian una necesidad urgente de fortalecer el trabajo en equipo como competencia clave para mejorar la convivencia escolar y el desarrollo socioemocional de los estudiantes. El índice de desarrollo personal y social en convivencia escolar (73 puntos) se sitúa dos puntos por debajo de la media nacional y ha disminuido respecto a la medición

anterior del SIMCE, lo que revela una tendencia preocupante.

El Diagnóstico Integral de Aprendizaje (DIA) refleja brechas relevantes en la percepción estudiantil: 70,12 puntos en convivencia escolar general, 73,17 en desarrollo socioemocional personal, 72,00 en gestión institucional para el aprendizaje socioemocional, 68,33 en experiencia de convivencia en el establecimiento y 76,25 en percepción de convivencia dentro del curso. Esta última cifra, aunque más alta, contrasta con la percepción institucional, evidenciando una desconexión entre la convivencia vivida en el aula y la percibida a nivel escolar.

Ante este escenario, se propone implementar prácticas de trabajo colaborativo orientadas al cuidado socioemocional. Estas incluyen pausas activas, talleres de autocuidado para estudiantes y docentes, y el fomento de roles colaborativos en el aula. Además, la aplicación de jornadas institucionales de reflexión colectiva sobre la convivencia y el bienestar.

Estas estrategias buscan fortalecer el sentido de pertenencia, la cohesión grupal y el respeto mutuo, promoviendo una cultura institucional más saludable. Al instalar estas prácticas, se mejora el clima escolar, se equilibra lo académico con lo emocional y se potencia el desarrollo integral del estudiantado, respondiendo a las brechas detectadas y reforzando las fortalezas presentes a nivel de curso.

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

El Objetivo Estratégico del PME vinculado al Plan Local de Formación es:

"Fortalecer la Gestión pedagógica, a través del Plan de Desarrollo Profesional Docente, que considere capacitaciones adecuadas para el contexto escolar y las necesidades de los estudiantes, verificable a través del monitoreo de las prácticas pedagógicas por medio de las visitas al aula".

La implementación de este convenio es una nueva oportunidad de promover cambios positivos en las prácticas pedagógicas y el desarrollo de las estrategias de Nuestro Plan de Desarrollo Profesional Docente, que contempla acciones de Capacitaciones, diagnóstico, elaboración de instrumentos de observación de clases y retroalimentación y trabajo colaborativo, alineado coherentemente con las acciones del Plan de Mejoramiento Educativo de nuestro Liceo.

Eje del plan de reactivación educativa

Como equipo consideramos que este convenio contribuye claramente con el Eje de Reactivación Ministerial "Convivencia y Salud Mental", ya que nos permite instalar prácticas directivas y técnicas pedagógicas que promuevan la recuperación de aprendizajes y el pleno desarrollo de los estudiantes, el cual sólo es posible, con escuelas seguras, con climas positivos y con equipos que se encuentren emocionalmente disponibles para acompañar los procesos. En ese sentido, el convenio responde a esta prioridad mediante la creación de espacios sistemáticos donde los equipos reflexionan colaborativamente sobre su práctica y su experiencia emocional en el contexto escolar; fortalecen vínculos entre pares y con los equipos de gestión; comparten estrategias de afrontamiento, autocuidado, contención emocional y resolución de conflictos y recuperan el sentido de la labor docente, a través del reconocimiento, la escucha activa y el respeto mutuo.

Al promover el bienestar de los equipos educativos, se potencia su capacidad para sostener relaciones más empáticas, estables y afectivas con los estudiantes, impactando directamente en la mejora del clima escolar, la prevención de situaciones de riesgo psicosocial y el desarrollo de habilidades socioemocionales en toda la comunidad.

Además, el proyecto se articula con las orientaciones ministeriales que llaman a instalar culturas escolares colaborativas y protectoras, como base para una reactivación educativa

centrada no solo en los aprendizajes académicos, sino en la reconstrucción del tejido emocional y humano del sistema.

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 ENRIQUE VILCHES MURGADAS, Rut 8.513.078-1 desempeñándome como director, 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, 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)	La fundamentación del equipo directivo muestra coherencia y articulación con los diferentes instrumentos de gestión asociados al convenio ADECO seleccionado.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (B)	De acuerdo a lo descrito por el equipo directivo se observa con claridad las prácticas directivas que esperan fortalecer, además han determinado la dimensión del MBDLE, el estándar indicativo de desempeño que se han propuesto mejorar.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (C)	El equipo directivo ha descrito de manera específica las prácticas docentes que esperan lograr, articulando el estándar MBE seleccionado de manera coherente con la temática que pretenden abordar en el presente convenio.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (D)	Se puede observar una reflexión y descripción de las necesidades de desarrollo de habilidades socioemocionales de los/as estudiantes de acuerdo a los datos analizados (DIA y los IDPS) por el equipo por el equipo directivo, a través del presente convenio el establecimiento pretende fortalecer el aprendizaje socioemocional, el desarrollo integral de los alumnos/as así como el sentido de pertenencia y la mejora del clima escolar.
Sección Objetivo/s Estratégico del Plan de Mejoramiento Institucional (PME).	Si bien el objetivo es muy general, guarda relación con el objetivo del convenio, el objetivo PME y Plan de desarrollo profesional.
Sección Eje del plan de reactivación educativa	El eje seleccionando guarda directa relación con el convenio y el impacto de contribución al plan de reactivación educativa.
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 Verificación 1	Sin Observación
Medio Verificación 2	Sin Observación
Meta 4	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificación 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 DEPROV

Elemento Convenio	Observación
Sección Introducción	Sin Observación
Sección Fundamentación general	Sin Observación
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (A)	A partir de la revisión de este apartado se hace necesario la definición explícita e incorporación de: ¿Con que objetivos estratégicos o componente de su planificación anual se vincula este convenio? ¿Qué acciones del su PLDPD se ven vinculadas a este convenio? Si bien es cierto la fundamentación menciona elementos relacionados con los sellos, la planificación estratégica y anual y el PLDPD, no se declara, de manera explícita, como se realiza este vínculo.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (B)	Se solicita precisar la práctica de las dimensiones MBDLE que fueron mencionadas, ya que de acuerdo a eso se evalúa la coherencia con los estándares EID. A su vez, se solicita declarar cuál es el avance o la mejora que se espera alcanzar a partir de la implementación del convenio.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (C)	Si bien es cierto se declara en Estándar 5 del MBE, no queda claro si abordará todos los descriptores o tiene más bien un foco definido. Por lo anterior se ruega aclarar aquello.

	Nuevamente se requiere declarar cual es el avance o la mejora esperada a partir de la implementación de este convenio.
Sección Fundamentación del Equipo Directivo (D)	En este apartado se declara un análisis de datos con foco en el clima de convivencia como uno de los IDPS, sin embargo al promover su mejora esperada se cambia de indicador mirando al de participación y formación ciudadana. Por lo anterior se ruega dar mayor coherencia entre los datos analizados y los resultados esperados.
Sección Objetivo/s Estratégico del Plan de Mejoramiento Institucional (PME).	El Objetivo estratégico declarado si bien es cierto hace referencia al PLDPD no aborda el sentido del convenio. ¿Es posible articular con otra dimensión para visibilizar el bienestar socioemocional?
Sección Eje del plan de reactivación educativa	Se establece coherencia entre lo declarado en los apartados anteriores y el Eje del Plan de Reactivación "Convivencia y salud mental", sin embargo en el mismo párrafo se declara la "promoción de la recuperación de aprendizajes". Esto último no es coherente en el sentido que esa declaración alude a aprendizajes del curriculum que no fueron debidamente abordados.
Sección Objetivo Institucional del Proyecto	Sin Observación
Sección Metas institucionales	Sin Observación
Meta 1	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificación 1	Sin Observación
Medio Verificación 2	Sin Observación
Meta 2	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificación 1	Sin Observación
Medio Verificación 2	Sin Observación
Medio Verificación 3	Sin Observación
Medio Verificación 4	Sin Observación
Meta 3	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificación 1	Sin Observación
Medio Verificación 2	Sin Observación
Meta 4	Sin Observación
Indicador 1	Sin Observación
Medio Verificación 1	Sin Observación

Medio Verificación 2	Sin Observación
Sección Declaración jurada equipo directivo	Sin Observación
Recomendaciones Generales al Convenio	
Las observaciones buscan definir si es foco de acción es amplio o acotado	
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 han incorporado los elementos solicitados que permiten precisar el ámbito de acción una vez implementado el 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	27/06/2025
Nombre DEPROV	Fabiola Ivette Riquelme Quilodrán

Resultado de la revisión del Convenio	
Resultado de la revisión del Convenio	Suscrito
Fecha	27/06/2025
Sostenedor	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ANGOL
DEPROV	Fabiola Ivette Riquelme Quilodrán