

AREA DEL MODELO N° 3 **Gestión de competencias profesionales docentes**

Objetivo estratégico **Definir una política institucional de gestión de competencias profesionales docentes fundamentada en la participación activa y responsable de los profesionales de la educación**

Coordinadora **Nadyne Valladares**

Costo total estimado: \$ 3.795.000.-

Línea de Acción 1	Actividad	Indicador logro	Metas (cuantificador)	Plazos - Años			Responsable	Recursos	Costos
				1	2	3			
Establecimiento de perfiles y estándares de competencias profesionales	Elaboración de perfiles y estándares de competencias profesionales para los docentes	Perfiles y estándares de competencias profesionales de los docentes	100%		X		Docentes directivos, equipo de calidad	-Personal a cargo	100.000
	Elaboración de perfiles y estándares de competencias profesionales equipo directivo	Perfiles y estándares de competencias profesionales de equipo directivo	100%		X		Equipo directivo Docentes reunidos por ciclos. Equipo de calidad	-Personal a cargo	100.000
	Elaboración de perfiles y estándares de competencias de los profesionales de los asistentes de la educación	Perfiles y estándares de competencias profesionales de asistentes de la educación	100%		X			-Personal a cargo	100.000
	Implementación de protocolos de selección, contratación ,de inducción y de desvinculación de la planta docente	Protocolo de selección, contratación y desvinculación de la planta docente	Difusión de protocolo a todos los docentes		X	X		Fotocopia de documento	30.000
	Instituir	Pauta de control de los	Supervisiones anuales			X		Sala de reunión	30.000

	procedimientos de revisión periódica de los perfiles de competencia en todas las áreas	perfiles de competencia	al 100%							Total. 360.000
--	--	-------------------------	---------	--	--	--	--	--	--	----------------

Línea de Acción 2	Actividad	Indicador logro	Metas (cuantificador)	Plazos - Años			Responsable	Recursos	Costos
				1	2	3			
Implementar sistemas de evaluación al desempeño de los directivos, docente y administrativos	Confeccionar pautas de evaluación de directivos y docentes en función de los perfiles de competencia y/o estándares de desempeño definidos	Pauta de evaluación	Pautas de evaluación tipo para todos los estamentos		X		Docentes y directivos	Personal a cargo Insumo de oficina	100.000
	Aplicación pauta de evaluación	Instrumentos evaluativos de -autoevaluación -evaluación de pares y dirección	Evaluaciones al 100% de los directivos y docentes al año		X	X		-Humanos -materiales	50.000
	Organizar espacios de retroalimentación y conciliación de medidas remediales cuando corresponda	Reunión de retroalimentación y medidas remediales semestrales	Agendar dentro del mes posterior a la evaluación		X	X		Oficina	10.000

Línea de Acción 3	Actividad	Indicador logro	Metas (cuantificador)	Plazos - Años			Responsable	Recursos	Costos
				1	2	3			
Incorporación de sistemas de incentivos a los mejores docentes según cumplimiento de metas	Elaboración de política de incentivos docente	Protocolo política de incentivo docente	Socialización del protocolo de incentivo docente		X	X	- Sostenedor - dirección - administración	-personal a cargo -insumos de oficina -medios de difusión	10.000
	Establecimiento de programa de evaluación continua de cumplimiento de metas docentes	Pauta de evaluación de logros	Evaluación anual cumplimientos de logros		X	X		-copias de pautas evaluativas	30.000
	Realización jornada de socialización de la política de incentivos docente	Desarrollo de la jornada	Difusión política de incentivos docente			X		Sala de reunión	10.000
								Total. 210.000.-	

Línea de Acción 4	Actividad	Indicador logro	Metas (cuantificador)	Plazos - Años			Responsable	Recursos	Costos
				1	2	3			
Mejoramiento de la gestión pedagógica	Definición y socialización de perfiles docentes por competencia	Compendio de perfiles docentes por competencia	Difusión del compendio a todos los docentes		X	X		Personal a cargo Medios de difusión interna	30.000
	Jornadas de formación y de retroalimentación pedagógicas	Talleres y/o cursos de formación y capacitación docente	Talleres y/o cursos de reforzamiento en asignaturas claves como matemática, lenguaje, ciencias e inglés		X	X		Asesores externos	1.000.000
	Aplicación de sistema de evaluación del trabajo docente según cumplimiento de objetivos y metas	Instrumentos evaluativos	Aplicación de pautas evaluativas de: -observación del trabajo en aula -apreciaciones personales ,de pares y de superiores		X	X		-Personal a cargo -instrumentos tipo	30.000
	Formación de equipo de trabajo docente encargado de capacitación e innovación docente	Equipo de trabajo docente	Planificación anual de proyectos de capacitación interna		X	X		-Personal a cargo -ítem financiero para proyectos de capacitación y mejoramiento profesional	2.000.000 Total: 3.060.000

Línea de Acción 5	Actividad	Indicador logro	Metas (cuantificador)	Plazos - Años			Responsable	Recursos	Costos
				1	2	3			
Programa de inducción para los nuevos miembros a la comunidad educativa Responsable Pilar Torres	Protocolo de presentación y acompañamiento inicial	Presentación y tour por Cab de los nuevos miembros	Proceso con cada uno de los nuevos miembros	X	X	X	Constanza Guerrero	-Personal a cargo	5.000
	Jornada informativa sobre perfil institucional y de inducción laboral	Sesión informativa a los nuevos miembros	Sesión informativa individual o grupal durante la primera semana de incorporación	X	X	X	Constanza Guerrero Equipo directivo	-Personal a cargo	5.000
	Plan de tutoría inicial (funciones, actividades, plazos, etc)	Coordinación entre pares	Entrega de instructivo sobre trabajo docente administrativo	X	X	X	Jaime Ampuero Derena Jaramillo	-Fotocopiado instructivo	10.000
	Plan de evaluación de desempeño laboral trimestral	Elaborar y aplicar pauta de evaluación	Evaluación de desempeño a todos los nuevos docentes	X	X	X	Consejo de profesores	-Fotocopiado pauta	10.000
	Entrega de resultados de evaluación y retroalimentación sobre desempeño laboral de los inducidos	Entrevista de retroalimentación	Entrega personal de medidas remediales o desvinculantes finalizada la etapa de inducción	X	X	X	Equipo directivo Jefe de departamento	-Oficina	5.000 Total: 35.000.-

Línea de Acción 6	Actividad	Indicador logro	Metas (cuantificador)	Plazos - Años			Responsable	Recursos	Costos
				1	2	3			
Construcción de política interna de incentivos por desempeño laboral	Designar equipo creativo	Presentación del equipo creativo a todos los funcionarios	Presentación plan de trabajo del equipo creativo		X			-Sala común	5.000
	Establecer criterios de postulación y de selección de beneficiarios	Pauta con antecedentes ad-hoc y de metas de desempeño asignadas	Presentación a dirección de postulantes preseleccionados					-Sala de reunión	5.000
	Consensuar tipo de beneficio a asignar por desempeño laboral	Reunión de trabajo	Reunión de trabajo en julio. 2014		X	X	-sostenedor -dirección	-Sala de reunión	5.000
	Jornada de socialización de la política de incentivos con el sostenedor y con todo el personal del Cab	Reunión general	Socialización política por desempeño laboral con todos los estamentos nov 2014		X			Sala común	10.000
	Institución de la política interna de incentivos	Informe final	Difusión interna y personal del informe final		X	X		Fotocopias Impresos	30.000 Total: 55.000.

Línea de Acción 7	Actividad	Indicador logro	Metas (cuantificador)	Plazos - Años			Responsable	Recursos	Costos
				1	2	3			
Instalación de manual de recursos humanos	Constitución equipo de trabajo creativo	Presentación del equipo creativo a todos los funcionarios	Presentación plan de trabajo anual del equipo creativo		X			-Sala de reunión	5.000
	Revisión y clarificación de roles y funciones en todos los estamentos	Documento escrito	Informe pre-liminar octubre 2014		X			-Sala de reunión	5.000
	Revisión comunitaria de informe preliminar	Reunión de trabajo	Plenario conclusiones finales enero 2015			X		-Sala común	15.000
	Redacción final manual de rr.hh	Copia de archivo	Presentación informe final Julio del 2015			X		-Insumos de oficina Y computacionales -fotocopia de documento final	50.000 Total: 75.000.-