



República de Chile
Provincia de Linares
Departamento de Educación
Abogado

**APRUEBA CONVENIO DE
DESEMPEÑO QUE INDICA**

DECRETO EXENTO N° _____/

Parral,

VISTOS Y CONSIDERANDO:

- a) El D.F.L. N° 1-3063 de 1980 del Ministerio del Interior que traspassa los Establecimientos Educacionales a la Administración Municipal.
- b) Las facultades que me confiere la ley N° 18.695, Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus posteriores modificaciones.
- c) La Ley N° 19.070 sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación, además de su Reglamento y modificaciones posteriores, especialmente las incorporadas por la Ley N° 20.501 de 2011 sobre calidad y equidad de la educación.
- d) Decreto Exento N° 2150 de fecha 11 de mayo de 2022, que aprueba las Bases y llama a Concurso Público Director/a Establecimiento educacional Liceo Federico Heise Marti.
- e) Decreto Afecto N° 2135 de 06 de octubre de 2022, que nombra como Directora del Liceo Federico Heise Marti a doña Lorena de Lourdes Sánchez Rojas.
- f) Convenio de Desempeño de Directores mediante mecanismo establecido en la ley N° 20.501, celebrado con fecha 17 de octubre de 2022 entre la I. Municipalidad de Parral y doña Lorena de Lourdes Sánchez Rojas.
- g) La Sentencia definitiva de fecha 10 de junio del 2021 dictada por el Tribunal Electoral Regional del Maule.
- h) Acta de Proclamación de fecha 16 de junio del 2021 del Tribunal Electoral Regional del Maule.
- i) Juramento prestado en Sesión de instalación del Honorable Concejo Comunal de Parral celebrada el 28 de junio del 2021.
- j) Declaración de Asunción de funciones efectuada por el Decreto Afecto N° 1.282 del 29 de junio del 2021.
- k) Ley N° 19.880 que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado, artículo 52 que prescribe que los actos administrativos no tendrán efecto retroactivo, salvo cuando produzcan consecuencias favorables para los interesados y no lesionen derechos de terceros.
- l) Decreto Exento Siaper N° 293 de fecha 24 de febrero de 2023, que nombra como Secretario Municipal Subrogante a don VICTOR VALVERDE ROMERO.

DECRETO:

- I. APRUÉBESE,** el CONVENIO DE DESEMPEÑO DE DIRECTORES ELEGIDOS MEDIANTE MECANISMO ESTABLECIDO EN LA LEY N° 20.501 ENTRE LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL Y DOÑA LORENA DE LOURDES SANCHEZ ROJAS, suscrito con fecha 17 de octubre de 2022, y cuyo tenor literal es el siguiente:

CONVENIO DE DESEMPEÑO

DIRECTORES ELEGIDOS MEDIANTE MECANISMO ESTABLECIDO EN LEY 20.501

ENTRE

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL

Y

DOÑA LORENA DE LOURDES SANCHEZ ROJAS

En Parral, Séptima Región del Maule, a 17 de octubre de 2022, entre la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL, ROL Único Tributario número sesenta y nueve millones ciento treinta mil setecientos guion K



(69.130.700-K), representada legalmente por su Alcaldesa doña **PAULA DEL CARMEN RETAMAL URRUTIA**, Cédula Nacional de Identidad número diez millones seiscientos cuatro mil doscientos guion cuatro(10.604.200-4), ambos domiciliados en calle Dieciocho N° 720 de esta ciudad y comuna de Parral, en adelante "el sostenedor" por una parte; y por la otra, doña **LORENA DE LOURDES SANHEZ ROJAS**, Cédula Nacional de Identidad número nueve millones setecientos cincuenta y nueve mil setecientos noventa y nueve guion cinco (9.759.799-5), domiciliada para estos efectos en calle Urrutia N° 375, en adelante "la directora", vienen en suscribir el siguiente convenio de desempeño:

CONSIDERANDO:

Que, la Ilustre Municipalidad de Parral, a través, del Departamento de Administración de Educación Municipal; debe velar por el oportuno y adecuado desarrollo de la educación en todos los niveles y modalidades del sistema educativo;

Que, en el marco de la Reforma Educacional y de una política de Estado de largo plazo, los Alcaldes y Municipios de Chile, junto al Ministerio de Educación, se encuentran empeñados en elevar la calidad, la cobertura y la equidad de la educación pública de nuestro país, por un lado, haciéndose cargo de las urgencias del ahora, y por otro, aportando a la construcción de una nueva institucionalidad para el desarrollo y gestión educacional;

Que, desde la publicación de la Ley 20.501, que modifica el Estatuto Docente, se estableció, entre otras materias, un nuevo mecanismo para proveer las vacantes de los cargos de director de establecimientos educacionales;

Que el Artículo 33 de la Ley 20.501, definió además, que dentro del plazo máximo de treinta días contado desde el nombramiento definitivo, los directores de establecimientos educacionales suscribirán con el respectivo sostenedor un convenio de desempeño; el cual será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar por el director anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.

Que mediante Decreto Afecto N° 2135 del 06 de octubre de 2022, se nombró en el cargo de directora del establecimiento Liceo Federico Heise Martí a la **señora Lorena de Lourdes Sánchez Rojas**.

LAS PARTES CONVIENEN LO SIGUIENTE:

PRIMERO: Objetivo del Convenio

Las partes, acuerdan celebrar el presente convenio de desempeño que tiene por finalidad mejorar la calidad y la equidad de la educación escolar fortaleciendo el rol de la directora del establecimiento **Liceo Federico Heise Martí** y el ejercicio de la profesión docente.

SEGUNDO: Funciones y Atribuciones del Director.

La función principal del Director del establecimiento educacional será dirigir y liderar el proyecto educativo institucional. Asimismo, será el responsable de velar por la participación de la comunidad escolar, convocándola en las oportunidades y con los propósitos previstos en la Ley. El Director complementariamente deberá gestionar administrativa y financieramente el establecimiento y cumplir las demás funciones, atribuciones y responsabilidades que le otorguen las leyes, incluidas aquéllas que les fueren delegadas en conformidad a la Ley N° 19.410.-

EL director del establecimiento educacional, para dar cumplimiento a las funciones que le asigna el Estatuto Docente, y para asegurar la calidad del trabajo educativo, contará en el ámbito pedagógico, con las siguientes atribuciones: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación; organizar y orientar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento, y adoptar las medidas necesarias para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos. Las atribuciones señaladas podrán ser delegadas dentro del equipo directivo del establecimiento.

El director, para cumplir con sus funciones contará además con las siguientes atribuciones:

1.- En el ámbito administrativo: Organizar, supervisar y evaluar el trabajo de los docentes y del personal regido por la Ley N° 19.464. En el ejercicio de estas facultades podrá proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubieren resultado mal evaluados según lo establecido en el artículo 70 de Estatuto Docente; proponer al sostenedor el personal a contrata y de reemplazo, tanto docente como regido por la ley N° 19.464; designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe

Técnico del establecimiento de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 C del Estatuto Docente; ser consultado en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento; proponer al sostenedor los incrementos de las asignaciones contempladas en el inciso primero del artículo 47 y las asignaciones especiales de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del mismo artículo del Estatuto Docente; y promover una adecuada convivencia en el establecimiento.

2.- En el ámbito financiero: asignar, administrar y controlar los recursos que eventualmente le fueren delegados en conformidad a la ley.

TERCERO: de la atribución especial Artículo 7° bis letra a) Estatuto Docente.

El director para hacer efectivas las atribuciones establecidas en Artículo 7° bis letra a) Estatuto Docente y número 1 del numeral segundo de este Convenio; deberá considerar las siguientes regulaciones:

1.- Podrá proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubieren resultado mal evaluados según lo establecido en el artículo 70 de Estatuto Docente. La propuesta deberá ser cursada mediante oficio conductor, adjuntando un informe fundado con variadas evidencias del desempeño del docente y considerando además que se hayan seguido los procesos previos establecidos en la Ley (planes de superación profesional, por ejemplo). El plazo para enviar la propuesta será el último día hábil del mes de septiembre anterior al año de la eventual desvinculación.

2.- Podrá proponer al sostenedor el personal a contrata y de reemplazo, tanto docente como regido por la ley N° 19.464.

Para el personal a contrata proyectado para el año académico siguiente, deberá enviar la propuesta al jefe del departamento de educación de administración municipal, hasta el último día hábil del mes de noviembre; adjuntando el currículum actualizado, certificado de antecedentes, consulta de inhabilidades para trabajar con menores de edad, fotocopia de cédula de identidad, copia firmada ante notario de la respectiva certificación de estudios (cuarto medio, técnicos o profesionales).

Para el personal de reemplazo, deberá adjuntar la misma documentación descrita en el párrafo anterior, la que deberá ser remitida en un plazo no superior a dos días transcurridos desde que el personal titular haya cesado en el cargo o haya presentado una licencia médica.

3.- Podrá designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 C del Estatuto Docente, comunicado mediante oficio conductor.

En el caso de nombramiento de jefes técnicos, se deberá acreditar perfeccionamiento en las áreas pertinentes a dicha función y encontrarse en el tramo profesional avanzado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 24 inciso 3° del Estatuto Docente. No obstante, sin perjuicio de lo anterior, podrá designarse excepcionalmente en cargos técnico pedagógicos, a profesionales que no cuenten con el tramo profesional avanzado, cuando no existan profesionales en dicha condición, caso en el cual no tendrán derecho a percibir la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica (inciso 6°, artículo 24, Estatuto Docente).

4.- Podrá ser consultado en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a su establecimiento mediante entrevista personal con el jefe DAEM.

5.- Podrán proponer al sostenedor los incrementos de las asignaciones contempladas en el inciso primero del artículo 47 y las asignaciones especiales de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del mismo artículo del Estatuto Docente; de acuerdo a los reglamentos que para estos efectos decreta la Ilustre Municipalidad de Parral.

CUARTO: de los Objetivos del convenio y peso porcentual.

El presente convenio se articula en 5 objetivos generales, basados en las dimensiones descritas en el Manual para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar; los cuales a su vez se asocian a metas cuyos contenidos están vinculados a los Estándares Indicativos de Desempeño; la misión y visión del establecimiento; los objetivos estratégicos del respectivo PME; resultados educativos; y los Otros Indicadores de Desarrollo Personal y Social. La siguiente tabla describe, el peso ponderado de cada meta y objetivo en relación al total del convenio.

Objetivos	Peso en el convenio	Valor meta cumplida (*) X Indicador	Peso ponderado (**)
-----------	---------------------	--	---------------------

I.-Área de Proceso: Gestión Pedagógica. Asegurar la continuidad de un sistema de acompañamiento y retroalimentación de las prácticas pedagógicas, orientado hacia el logro de los objetivos de aprendizaje y la mejora continua de los resultados	25%	1.-50% 2.-25% 3.-25%	1) 13% 2) 6% 3) 6%
II.- Gestión de Recursos Humanos. Elaborar un plan de trabajo para asegurar la disponibilidad de los recursos requeridos por el establecimiento para maximizar su uso en los procesos pedagógicos , y mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	25%	1.-50% 2.-50%	1) 13% 2) 12%
III.- Área de Proceso: Liderazgo Implementar procesos de, mejora escolar, en la planificación y prácticas del uso y análisis de datos y participación activa de la comunidad educativa en las actividades que se generen en el establecimiento	25%	1.- 15% 2.- 25% 3.-40% 4.-20%	1) 4 % 2) 6% 3) 10% 4) 5%
IV.- Área de Proceso: Convivencia escolar (desarrollo personal y social) Mejorar la convivencia escolar, mediante acciones y normas que promuevan entre los estudiantes y la comunidad educativa altas expectativas basadas, en el logro de un clima escolar positivo	25%	1.-35% 2.-45% 3.-20%	1) 9% 2) 11% 3) 5%
V.- Área de Resultados Incrementar progresivamente los resultados educativos vinculados a pruebas estandarizadas como SIMCE (o similar) de octavo básico y segundo medio, PAES cuartos medios HC y TP, y de eficiencia interna del establecimiento	25%	1.- 20% 2.- 40% 3.- 40%	1.- 5% 2.- 10% 3.- 10%

(*) Indica el número de la meta detalladas en el numeral quinto del convenio

(**) La fórmula de cálculo se especifica en el numeral séptimo de este convenio

QUINTO: De las metas anuales, indicadores, medios de verificación y ponderación.

OBJETIVO	METAS ANUALES X INDICADOR	Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	FORMULA DE CALCULO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PESO PONDERADO DE LA META RESPECTO TOTAL DEL CONVENIO
I.-	Área de Proceso: (Gestión Pedagógica) INDICADOR 1: Número de docentes que planifican, diseñan e implementan evaluaciones diversificadas y coherentes en las asignaturas de Lenguaje y Matemática.	Mantener el 85%	Aumentar en 5%.	Aumentar en un 5% con respecto al año anterior.	Alcanzar el 100%	Mantener el 100%	(N° de docentes que planifican / N° total de docentes establecidos)*100	1-Copia de evaluaciones diversificadas. 2- Copia de planilla, con cantidad de docentes que planifiquen y diseñen evaluaciones diversificadas por asignatura. (lenguaje y matemática)	13%
	INDICADOR 2: Números de acompañamiento al aula. Cantidad de retroalimentaciones a los docentes, según las fortalezas y debilidades de estos. (2 mínimas por año)	Año 1: Mantener el 85%	Año 2: Aumentar al 89%.	Año 3: Aumentar al 93%	Año 4: Aumentar al 97%.	Año 5: Alcanzar el 100%	(N° de docentes acompañados en el aula / N° total de docentes contratados) *100	1.Copia de criterios de evaluación aplicados al docente en el aula. 2- Copia de retroalimentación aplicada. 3-Copia hoja firmas docentes acompañados al aula	6%
	INDICADOR 3: Número de consejos y reuniones de coordinación y trabajo técnico pedagógico.	I semestre 3 reuniones coordinación II semestre 3 consejos técnico.	I semestre 4 reuniones coordinación. II semestre 4	Mantener 4 por semestre	Aumentar en 1 por semestre	Mantener 5 consejos y 5 reuniones coordinación por semestre.	(N° de reuniones de trabajo pedagógico ejecutadas / N° de reuniones planificadas) *10	1-Copia Acta de reuniones. 2-Copia registro del trabajo desarrollado. 3-Copia de Plan de trabajo que dé cuenta de las metas pedagógicas del establecimiento.	6%
II.-	Área de Proceso: Gestión de recursos: (Financieros, humanos y administrativos).	Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	FORMULA DE CALCULO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PESO PONDERADO DE LA META RESPECTO TOTAL DEL CONVENIO
	INDICADOR 1: Realiza un diagnóstico que dé cuenta de las necesidades, elaborar un plan de trabajo que asegure los recursos del establecimiento.	II Semestre. Diagnóstico realizado y plan de trabajo	Disponibilidad de los recursos en un 70%	Disponibilidad de los recursos en un 80%	Disponibilidad de los recursos en un 90%	Disponibilidad de los recursos en un 100%	Resultado diagnóstico. del	Copia de diagnóstico -Copia de Plan Trabajo.	13%

	INDICADOR 2: Realizar evaluación del proceso con respecto a la utilidad de los recursos y el aporte al logro de los aprendizajes.	Año 1: Logro de aprendizajes 65%	Año 2: Logro de aprendizajes 75%	Año 3: Logro de aprendizajes 85%	Año 4: Logro de aprendizajes 95%	Año 5: Mantener el logro de aprendizajes en un 95%	Registro de recursos existentes. Porcentaje de logro con respecto a los aprendizajes	-Copia del resultado de la evaluación	12%
III. -	Área de Proceso: Liderazgo. INDICADOR 1: Elaborar una Planilla de recolección de datos, que tenga el número de indicadores y objetivos establecidos en el PME y PEI INDICADOR 2: Número de reuniones de docentes con equipo de gestión para el análisis, uso de datos, y resultados de eficiencia interna para mejorar el PEI INDICADOR 3: Realizar un plan de acción que potencie las especialidades técnico profesionales, de acuerdo al PEI y la vinculación con la educación superior y la inserción profesional. INDICADOR 4: Promedio de participación de los padres, madres y apoderados en reuniones de cursos y asambleas generales.	Año 2023 60% de acciones e indicadores realizados y evaluados.	Año 2024 70% de acciones e indicadores realizados y evaluados.	Año 2025 80% de acciones e indicadores realizados y evaluados	Año 2026 90% de acciones e indicadores realizados y evaluados	Año 2027 Mantener porcentaje año anterior	N° de indicadores y/o acciones ejecutados / N° de indicadores de gestión) *100	-Copia de la planilla con indicadores, objetivos y resultados.	4 %
		80% de asistencia a reuniones de equipo de gestión y docentes.	82% de asistencia a reuniones de equipo de gestión y docentes.	90% de asistencia a reuniones de equipo de gestión y docentes.	95% de asistencia a reuniones de equipo de gestión y docentes.	100% de asistencia a reuniones de equipo de gestión y docentes..	N° de reuniones de análisis realizadas y planificadas /N° total de jornadas de análisis planificadas y realizadas) *100	-Copia de actas de reuniones. -Copia de la Planificación de las jornadas.	6.%
		80% del plan en ejecución.	85% del plan en ejecución.	90% del plan en ejecución.	95% del plan en ejecución.	100% del plan en ejecución	N° de acciones establecidas en el plan de acción /N° de acciones realizadas) *100	Copia del Plan de acción. (Objetivos, actividades, evaluación) -Copia de Planilla de los estudiantes que ingresan a la educación superior. -Copia de planilla de porcentajes de estudiantes que ingresan a la inserción laboral.	10%
		Año 2023 Llegar a un 66% de asistencia.	Año 2024 Llegar a un 70% de asistencia a reuniones y asambleas	Año 2025 Llegar a un 74% de asistencia a reuniones y asambleas.	Año 2026 Alcanzar el 78% de asistencia a reuniones y asambleas.	Año 2027 Alcanzar el 85% de asistencia a reuniones y asambleas.	Porcentaje de padres y apoderados en reuniones / N° de padres, madres y apoderados con inasistencia a reuniones y asambleas. *100	-Copia de lista de asistencia y firmas, a reunión de curso, y asambleas generales.	5%

IV.-	Área de Proceso: Convivencia Escolar (desarrollo personal y, social) INDICADOR 1: Promedio de estudiantes que participan en actividades destinadas a promover una sana convivencia, formación de valores, y el respeto entre los todos miembros que conforman el establecimiento educativo.	Año 2023 Mantener cantidad de estudiantes.	Año 2024 Aumentar a 13.	Año 2025 Aumentar a 15.	Año 2026 Aumentar a 17.	Año 2027 Cubrir el 100% de los estudiantes.	Promedio de estudiantes /Actividad realizada	-Copia de documento con actividades. -Copia de Planilla con asistencia de estudiantes a actividades	9%
	INDICADOR 2: Número de actividades que implique en los estudiantes apropiarse y lograr las metas propuestas en base a una cultura de altas expectativas.	Año 2023 Mantener	Año 2024 Realizar 3 actividades el I semestre y 3 II semestre	Año 2025 Realizar 4 actividades el I semestre y 4 II semestre	Año 2026 Mantener	Año 2027 Realizar 5 actividades el I semestre y 5 II semestre.	Número de actividades realizadas/ por número de programadas	Copia de plan de trabajo con actividades, objetivos y evaluación.	11%
	INDICADOR 3: Actualización del Reglamento Interno, según la normativa vigente, de acuerdo a las exigencias de la Superintendencia de Educación	Año 2023 Revisar y actualizar si corresponde	Año 2024 Revisar y actualizar si o no corresponde.	Año 2025 Revisar y actualizar si o no corresponde	Año 2026 Revisar y actualizar si o no corresponde	Año 2027 Revisar y mantener	Cantidad de veces en que actualiza o cambia algún artículo del reglamento de convivencia.	Copia de acta de jornadas de reflexión para la actualización de reglamento de convivencia lo que estime conveniente y las necesidades del establecimiento.	5%
	METAS ANUALES X INDICADOR	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025	FORMULA DE CALCULO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PESO PONDERADO DE LA META RESPECTO TOTAL DEL CONVENIO
V.-	Área Resultados: (Eficiencia Interna) INDICADOR 1: Aumentar o mantener el promedio de resultados de Evaluación SIMCE 8° básico y 2° medio, en Lenguaje, Matemática, Ciencias e Historia según corresponda	Subir 1 puntos.	Subir 5 puntos.	Subir 5 puntos.	Subir 5 puntos.	Alcanzar los 255 puntos.	-Copia de los resultados de puntajes simce en los dos últimos años.	Copia de los resultados del Demre	5%
	INDICADOR 2: Aumentar o mantener el porcentaje de estudiantes egresados de 4° medio con puntaje para acceder a la educación superior y el porcentaje de estudiantes Titulados del Área Técnico Profesional.	Mantener el 25% y el 80%	Subir al 30% y al 83%	Subir al 35% y al 89%	Subir al 40% y al 92%	Subir al 50% y al 95%.	Porcentaje de la diferencia entre total de los que acceden a educación superior /porcentaje de los que acceden. Porcentaje del total de titulados /la diferencia del total	Copia de los resultados puntajes por estudiantes. -Copia de los resultados de titulación de los Técnicos Profesionales	10%
	INDICADOR 3: Aumentar o mantener el número de estudiantes matriculados por nivel 7° año básico y 8° básico. Aumentar o mantener el número de estudiantes de 1° a 4° año medio.	Mantener los 700 estudiantes.	Mantener o subir la matrícula	Mantener o subir la matrícula	Mantener o subir la matrícula	Mantener o subir la matrícula	Número de matriculados por nivel por cada año.	Copia de los resultados planillas o actas de Sige o del Mineduc.	10%

SEXTO: De los supuestos básicos en que se basará el cumplimiento de cada meta.

METAS ANUALES	OBSERVACIONES
I.-Área de Proceso: (Gestión Pedagógica.) Asegurar la continuidad de un sistema de acompañamiento y retroalimentación de las prácticas pedagógicas, orientado hacia el logro de los objetivos de aprendizaje y la mejora continua de los resultados.	Causas o eventualidades externas como: ausencias de integrantes equipo de gestión. Licencias prolongadas de los docentes sin reemplazos. Situaciones emergentes externas que interrumpan las condiciones contextuales del establecimiento.
II.-Área de proceso: Recursos Humanos y pedagógicos. Elaborar un plan de trabajo para asegurar la disponibilidad de los recursos requeridos por el establecimiento para maximizar su uso en los procesos pedagógicos, y mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	Situaciones externas al establecimiento con respecto a adquisición de recursos humanos y materiales.
III.-Área de Proceso: Liderazgo Implementar procesos de, mejora escolar, en la planificación y prácticas del uso y análisis de datos y participación activa de la comunidad educativa en las actividades que se generen en el establecimiento	Causas o eventualidades externas como: ausencias de integrantes equipo de gestión. Licencias prolongadas de los docentes sin reemplazos. Situaciones emergentes externas que interrumpan las condiciones contextuales del establecimiento Situaciones o variables externas al establecimiento. Reuniones o asambleas que han debido suspenderse por razones de fuerza mayor debidamente acreditadas en más de tres ocasiones.
IV.-. Área de Proceso: Convivencia escolar Mejorar la convivencia escolar, mediante acciones y normas que promuevan entre los estudiantes y la comunidad educativa altas expectativas basadas, en el logro de un clima escolar positivo	Suspensión de las actividades por razones ajenas al establecimiento. Licencias prolongadas de profesionales encargados. Falta de interés de los estudiantes en participar.
V.- Área de Resultados. Incrementar progresivamente los resultados educativos vinculados a pruebas estandarizadas como SIMCE (o similar) de octavo básico y segundo medio, PAES cuartos medios HC y TP, y de eficiencia interna del establecimiento.	Eventuales condiciones externas que dificulten el rendimiento de la evaluación Que esté sujeta a modificaciones, lo cual dependerá de las directrices emanadas del MINEDUC. Falta de recursos para optimizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Exceso de alumnos por curso. No contar con la capacidad mínima instalada de estructura y recursos pedagógicos.

SÉPTIMO: Porcentaje mínimo para acreditar cumplimiento.

Para efectos de determinar el grado de cumplimiento mínimo del convenio, el director deberá acreditar al menos un 60% en la suma de la columna denominada “PESO PONDERADO DE LA META RESPECTO TOTAL DEL CONVENIO” consignada en el numeral Quinto.

La fórmula de cálculo para “PESO PONDERADO DE LA META RESPECTO TOTAL DEL CONVENIO es [(valor de la meta * peso del objetivo) / 100]

Cuando una meta se acredita como cumplida obtiene el valor porcentual especificado en la columna “VALOR META CUMPLIDA” de la tabla descrita en el numeral cuarto de este convenio; de lo contrario el valor es cero. No se consideran términos intermedios.

En la tarea de determinar el grado de cumplimiento, el Jefe de Administración Municipal, citará durante la tercera semana de octubre de cada año al director para una reunión de trabajo. De este encuentro quedará un acta firmada por las partes –o quien les represente- incluyendo los contenidos y conclusiones más relevantes.

OCTAVO: Rendición de cuentas y evaluación del convenio.

El Director del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal y a la comunidad escolar representada en el Consejo Escolar, en octubre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño.

La información deberá remitirse mediante oficio conductor, a cada uno de los estamentos mencionados en el párrafo anterior, a más tardar el último día hábil del mes de octubre.

Asimismo, en el informe que da cuenta del cumplimiento de los objetivos y metas, informará de las alteraciones que considera oportuno introducir en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El sostenedor tendrá un plazo no mayor a 20 días hábiles para aprobar el informe con o sin observaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponderá al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal, determinar finalmente el grado de cumplimiento de los objetivos acordados, una vez se haya realizado la reunión de trabajo a la que se hace mención en el numeral séptimo de este convenio.

NOVENO: Renuncia anticipada.

El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sea inferior al 60% considerando la sumatoria del peso ponderado total.

Para estos efectos, el director se entenderá por notificado de la decisión mediante carta certificada o correo electrónico enviada al domicilio en este convenio indicado o bien, al correo institucional del establecimiento.

Una vez notificado, el director deberá presentar su renuncia en un plazo no superior al último día hábil del mes de febrero.

DÉCIMO: Duración del convenio.

La duración del convenio será la establecida en el Decreto Afecto N° 2135 del 2022; salvo que se deba hacer efectiva la renuncia anticipada descrita en el numeral octavo de este convenio.

UNDECIMO: Personería.

La personería de doña **PAULA DEL CARMEN RETAMAL URRUTIA**, para comparecer en nombre y representación de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL**, consta en Sentencia definitiva de fecha 10 de junio del 2021 y en Acta de proclamación de fecha 16 de junio del 2021 ambas del Tribunal Electoral Regional del Maule, además del juramento prestado en sesión de instalación del Honorable Concejo Comunal de Parral celebrada el 28 de junio del 2021 y en la declaración de asunción de funciones efectuada por el Decreto Afecto N° 1.282 del 29 de junio del 2021."

"HAY FIRMA DE DOÑA PAULA DEL CARMEN RETAMAL URRUTIA, ALCALDESA, POR LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL Y DE DOÑA LORENA DE LOURDES SANCHEZ ROJAS, DIRECTORA LICEO FEDERICO HEISE MARTI".

- II. **ESTABLEZCASE**, que para todos los efectos legales, el texto del convenio de desempeño pasa a formar parte integrante del presente acto administrativo, el que se da por enteramente reproducido.

ANÓTESE, REFRÉNDESE, TÓMESE NOTA, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE EN EL PORTAL WEB MUNICIPAL Y ARCHÍVESE



VICTOR VALVERDE ROMERO
SECRETARIO MUNICIPAL (S)



PAULA RETAMAL URRUTIA
ALCALDESA

PRU/MHT/VVR/FCU/gmp

DISTRIBUCION:

(copia papel) 1. Oficina Partes I, Municipalidad de Parral. 2. Oficina de Personal DAEM. 3. Interesada.
(copia digital): 1. Archivo DAEM Parral (yenifer.urrutia@daemparral.cl)



República de Chile
Provincia de Linares
Ilustre Municipalidad de Parral
Departamento de Educación

CONVENIO DE DESEMPEÑO

DIRECTORES ELEGIDOS MEDIANTE MECANISMO ESTABLECIDO EN LEY 20.501

ENTRE

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL

Y

DOÑA LORENA DE LOURDES SANCHEZ ROJAS

En Parral, Séptima Región del Maule, a 17 de octubre de 2022, entre la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL**, ROL Único Tributario número sesenta y nueve millones ciento treinta mil setecientos guion K (69.130.700-K), representada legalmente por su Alcaldesa doña **PAULA DEL CARMEN RETAMAL URRUTIA**, Cédula Nacional de Identidad número diez millones seiscientos cuatro mil doscientos guion cuatro (10.604.200-4), ambos domiciliados en calle Dieciocho N° 720 de esta ciudad y comuna de Parral, en adelante "el sostenedor" por una parte; y por la otra, doña **LORENA DE LOURDES SANCHEZ ROJAS**, Cédula Nacional de Identidad número nueve millones setecientos cincuenta y nueve mil setecientos noventa y nueve guion cinco (9.759.799-5), domiciliada para estos efectos en calle Urrutia N° 375, en adelante "la directora", vienen en suscribir el siguiente convenio de desempeño:

CONSIDERANDO:

Que, la Ilustre Municipalidad de Parral, a través, del Departamento de Administración de Educación Municipal; debe velar por el oportuno y adecuado desarrollo de la educación en todos los niveles y modalidades del sistema educativo;

Que, en el marco de la Reforma Educacional y de una política de Estado de largo plazo, los Alcaldes y Municipios de Chile, junto al Ministerio de Educación, se encuentran empeñados en elevar la calidad, la cobertura y la equidad de la educación pública de nuestro país, por un lado, haciéndose cargo de las urgencias del ahora, y por otro, aportando a la construcción de una nueva institucionalidad para el desarrollo y gestión educacional;

Que, desde la publicación de la Ley 20.501, que modifica el Estatuto Docente, se estableció, entre otras materias, un nuevo mecanismo para proveer las vacantes de los cargos de director de establecimientos educacionales;

Que el Artículo 33 de la Ley 20.501, definió además, que dentro del plazo máximo de treinta días contado desde el nombramiento definitivo, los directores de establecimientos educacionales suscribirán con el respectivo sostenedor un convenio de desempeño; el cual será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar por el director anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.

Que mediante Decreto Afecto N° 2135 del 06 de octubre de 2022, se nombró en el cargo de directora del establecimiento Liceo Federico Heise Martí a la **señora Lorena de Lourdes Sánchez Rojas**.

LAS PARTES CONVIENEN LO SIGUIENTE:

PRIMERO: Objetivo del Convenio

Las partes, acuerdan celebrar el presente convenio de desempeño que tiene por finalidad mejorar la calidad y la equidad de la educación escolar fortaleciendo el rol de la directora del establecimiento **Liceo Federico Heise Martí** y el ejercicio de la profesión docente.

SEGUNDO: Funciones y Atribuciones del Director.

La función principal del Director del establecimiento educacional será dirigir y liderar el proyecto educativo institucional. Asimismo, será el responsable de velar por la participación de la comunidad escolar, convocándola en las oportunidades y con los propósitos previstos en la Ley. El Director complementariamente deberá gestionar administrativa y financieramente el establecimiento y cumplir las demás funciones, atribuciones y responsabilidades que le otorguen las leyes, incluidas aquellas que les fueren delegadas en conformidad a la Ley N° 19.410.-

EL director del establecimiento educacional, para dar cumplimiento a las funciones que le asigna el Estatuto Docente, y para asegurar la calidad del trabajo educativo, contará en el ámbito pedagógico, con las siguientes atribuciones: formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación; organizar y orientar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento, y adoptar las medidas necesarias para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos. Las atribuciones señaladas podrán ser delegadas dentro del equipo directivo del establecimiento.

El director, para cumplir con sus funciones contará además con las siguientes atribuciones:

1.- En el ámbito administrativo: Organizar, supervisar y evaluar el trabajo de los docentes y del personal regido por la Ley N° 19.464. En el ejercicio de estas facultades podrá proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubieren resultado mal evaluados según lo establecido en el artículo 70 de Estatuto Docente; proponer al sostenedor el personal a contrata y de reemplazo, tanto docente como regido por la ley N° 19.464; designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 C del Estatuto Docente; ser consultado en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento; proponer al sostenedor los incrementos de las asignaciones contempladas en el inciso primero del artículo 47 y las asignaciones especiales de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del mismo artículo del Estatuto Docente; y promover una adecuada convivencia en el establecimiento.

2.- En el ámbito financiero: asignar, administrar y controlar los recursos que eventualmente le fueren delegados en conformidad a la ley.

TERCERO: de la atribución especial Artículo 7° bis letra a) Estatuto Docente.

El director para hacer efectivas las atribuciones establecidas en Artículo 7° bis letra a) Estatuto Docente y número 1 del numeral segundo de este Convenio; deberá considerar las siguientes regulaciones:

1.- Podrá proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubieren resultado mal evaluados según lo establecido en el artículo 70 de Estatuto Docente. La propuesta deberá ser cursada mediante oficio conductor, adjuntando un informe fundado con variadas evidencias del desempeño del docente y considerando además que se hayan seguido los procesos previos establecidos en la Ley (planes de superación profesional, por ejemplo). El plazo para enviar la propuesta será el último día hábil del mes de septiembre anterior al año de la eventual desvinculación.

2.- Podrá proponer al sostenedor el personal a contrata y de reemplazo, tanto docente como regido por la ley N° 19.464.

Para el personal a contrata proyectado para el año académico siguiente, deberá enviar la propuesta al jefe del departamento de educación de administración municipal, hasta el último día hábil del mes de noviembre; adjuntando el currículum actualizado, certificado de antecedentes, consulta de inhabilidades para trabajar con menores de edad, fotocopia de cédula de identidad, copia firmada ante notario de la respectiva certificación de estudios (cuarto medio, técnicos o profesionales).

Para el personal de reemplazo, deberá adjuntar la misma documentación descrita en el párrafo anterior, la que deberá ser remitida en un plazo no superior a dos días transcurridos desde que el personal titular haya cesado en el cargo o haya presentado una licencia médica.

3.- Podrá designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 C del Estatuto Docente, comunicado mediante oficio conductor.

En el caso de nombramiento de jefes técnicos, se deberá acreditar perfeccionamiento en las áreas pertinentes a dicha función y encontrarse en el tramo profesional avanzado, de acuerdo a lo establecido en el artículo 24 inciso 3° del Estatuto Docente. No obstante, sin perjuicio de lo anterior, podrá designarse excepcionalmente en cargos técnico pedagógicos, a profesionales que no cuenten con el tramo profesional avanzado, cuando no existan profesionales en dicha condición, caso en el cual no tendrán derecho a percibir la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica (inciso 6°, artículo 24, Estatuto Docente).

4.- Podrá ser consultado en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a su establecimiento mediante entrevista personal con el jefe DAEM.

5.- Podrán proponer al sostenedor los incrementos de las asignaciones contempladas en el inciso primero del artículo 47 y las asignaciones especiales de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del mismo artículo del Estatuto Docente; de acuerdo a los reglamentos que para estos efectos decreta la Ilustre Municipalidad de Parral.

CUARTO: de los Objetivos del convenio y peso porcentual.

El presente convenio se articula en 5 objetivos generales, basados en las dimensiones descritas en el Manual para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar; los cuales a su vez se asocian a metas cuyos contenidos están vinculados a los Estándares Indicativos de Desempeño; la misión y visión del establecimiento; los objetivos estratégicos del respectivo PME; resultados educativos; y los Otros Indicadores de Desarrollo Personal y Social.

La siguiente tabla describe, el peso ponderado de cada meta y objetivo en relación al total del convenio.

Objetivos	Peso en el convenio	Valor meta cumplida (*) X Indicador	Peso ponderado (**)
I.-Área de Proceso: Gestión Pedagógica. Asegurar la continuidad de un sistema de acompañamiento y retroalimentación de las prácticas pedagógicas, orientado hacia el logro de los objetivos de aprendizaje y la mejora continua de los resultados	25%	1.-50% 2.-25% 3.-25%	1) 13% 2) 6% 3) 6%
II.- Gestión de Recursos Humanos. Elaborar un plan de trabajo para asegurar la disponibilidad de los recursos requeridos por el establecimiento para maximizar su uso en los procesos pedagógicos , y mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	25%	1.-50% 2.-50%	1) 13% 2) 12%
III.- Área de Proceso: Liderazgo Implementar procesos de, mejora escolar, en la planificación y prácticas del uso y análisis de datos y participación activa de la comunidad educativa en las actividades que se generen en el establecimiento	25%	1.- 15% 2.- 25% 3.-40% 4.-20%	1) 4 % 2) 6% 3) 10% 4) 5%
IV.- Área de Proceso: Convivencia escolar (desarrollo personal y social) Mejorar la convivencia escolar, mediante acciones y normas que promuevan entre los estudiantes y la comunidad educativa altas expectativas basadas, en el logro de un clima escolar positivo	25%	1.-35% 2.-45% 3.-20%	1) 9% 2) 11% 3) 5%
V.- Área de Resultados Incrementar progresivamente los resultados educativos vinculados a pruebas estandarizadas como SIMCE (o similar) de octavo básico y segundo medio, PAES cuartos medios HC y TP, y de eficiencia interna del establecimiento	25%	1.- 20% 2.- 40% 3.- 40%	1.- 5% 2.- 10% 3.- 10%

(*) Indica el número de la meta detalladas en el numeral quinto del convenio

(**) La fórmula de cálculo se especifica en el numeral séptimo de este convenio

QUINTO: De las metas anuales, indicadores, medios de verificación y ponderación.

OBJETIVO	METAS ANUALES X INDICADOR	Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	FORMULA DE CALCULO	MEIOS DE VERIFICACIÓN	PESO PONDERADO DE LA META RESPECTO TOTAL DEL CONVENIO
I.-	Área de Proceso: (Gestión Pedagógica)	Mantener el 85%	Aumentar en 5%.	Aumentar en un 5% con respecto al año anterior.	Alcanzar el 100%	Mantener el 100%	(N° de docentes que planifican / N° total de docentes establecimiento)*100	1-Copia de evaluaciones diversificadas. 2-Copia de planilla, con cantidad de docentes que planifiquen y diseñen evaluaciones diversificadas por asignatura. (lenguaje y matemática)	13%
	INDICADOR 1: Número de docentes que planifican, diseñan e implementan evaluaciones diversificadas y coherentes en las asignaturas de Lenguaje y Matemática.								
	INDICADOR 2: Número de acompañamiento al aula. Cantidad de retroalimentaciones a los docentes, según las fortalezas y debilidades de estos. (2 mínimas por año)	Año 1: Mantener el 85%	Año 2: Aumentar al 89%.	Año 3: Aumentar al 93%	Año 4: Aumentar al 97%.	Año 5: Alcanzar el 100%	(N° de docentes acompañados en el aula / N° total de docentes contratados) *100	1-Copia de criterios de evaluación aplicados al docente en el aula. 2- Copia de retroalimentación aplicada. 3-Copia hoja firmas docentes acompañados al aula	6%
II.-	INDICADOR 3: Número de consejos y reuniones de coordinación y trabajo técnico pedagógico.	I semestre 3 reuniones coordinación II semestre 3 consejos técnico.	I semestre 4 reuniones coordinación. II semestre 4	Mantener 4 por semestre	Aumentar en 1 por semestre	Mantener 5 consejos y 5 reuniones coordinación por semestre.	(N° de reuniones de trabajo pedagógico ejecutadas / N° de reuniones planificadas) *10	1-Copia Acta de reuniones. 2-Copia registro del trabajo desarrollado. 3-Copia de Plan de trabajo que dé cuenta de las metas del establecimiento.	6%
	Área de Proceso: Gestión de recursos: (Financieros, humanos y administrativos).								
	INDICADOR 1: Realiza un diagnóstico que dé cuenta de las necesidades, elaborar un plan de trabajo que asegure los recursos del establecimiento.	Año 2023 II Semestre. Diagnóstico realizado y plan de trabajo	Año 2024 Disponibilidad de los recursos en un 70%	Año 2025 Disponibilidad de los recursos en un 80%	Año 2026 Disponibilidad de los recursos en un 90%	Año 2027 Disponibilidad de los recursos en un 100%	Resultado diagnóstico. del	Copia de diagnóstico -Copia de Plan Trabajo.	13%

	INDICADOR 2: Realizar evaluación del proceso con respecto a la utilidad de los recursos y el aporte al logro de los aprendizajes.	Año 1: Logro de aprendizajes 65%	Año 2: Logro de aprendizajes 75%	Año 3: Logro de aprendizajes 85%	Año 4: Logro de aprendizajes 95%	Año 5:Mantener el Logro de aprendizajes en un 95%	Registro de recursos existentes. Porcentaje de logro con respecto a los aprendizajes	-Copia del resultado de la evaluación	12%
III.-	Área de Proceso: Liderazgo. INDICADOR 1: Elaborar una Planilla de recolección de datos, que tenga el número de indicadores y objetivos establecidos en el PME y PEI	Año 2023 60% de acciones e indicadores realizados y evaluados.	Año 2024 70%de acciones e indicadores realizados y evaluados.	Año 2025 80%de acciones e indicadores realizados y evaluados	Año 2026 90%de acciones e indicadores realizados y evaluados	Año 2027 Mantener porcentaje año anterior	N° de indicadores y acciones ejecutados y/o recopilados / N° de indicadores de gestión) *100	-Copia de la planilla con indicadores, objetivos y resultados.	4 %
	INDICADOR 2: Número de reuniones de docentes con equipo de gestión para el análisis, uso de datos, y resultados de eficiencia interna para mejorar el PEI	80% de asistencia a reuniones de equipo gestión y docentes.	85% de asistencia a reuniones de equipo gestión y docentes.	90% de asistencia a reuniones de equipo gestión y docentes.	95% de asistencia a reuniones de equipo gestión y docentes.	100%de asistencia a reuniones de equipo gestión y docentes..	N° de reuniones de análisis realizadas y planificadas /N° total de jornadas de análisis planificadas y realizadas) *100	-Copia de actas de reuniones. -Copia de la Planificación de las jornadas.	6.%
	INDICADOR 3: Realizar un plan de acción que potencie las especialidades técnico profesionales, de acuerdo al PEI y la vinculación con la educación superior y la inserción profesional.	80% del plan en ejecución.	85% del plan en ejecución.	90% del plan en ejecución.	95% del plan en ejecución.	100%del plan en ejecución	N° de acciones establecidas en el plan de acción /N° de acciones realizadas) *100	Copia del Plan de acción. (Objetivos, actividades, evaluación) -Copia de Planilla Porcentaje de los estudiantes que ingresan a la educación superior. -Copia de planilla de porcentajes de estudiantes que ingresan a la inserción laboral.	10%
	INDICADOR 4: Promedio de participación de los padres, madres y apoderados en reuniones de cursos y asambleas generales.	Año 2023 Llegar a un 66% de asistencia.	Año 2024 Llegar a un 70% de asistencia a reuniones y asambleas	Año 2025 Llegar a un 74% de asistencia a reuniones y asambleas.	Año 2026 Alcanzar el 78%de asistencia a reuniones y asambleas.	Año 2027 Alcanzar el 85%de asistencia a reuniones y asambleas.	Porcentaje de padres y apoderados en reuniones / N° de padres, madres y apoderados con inasistencia a reuniones y asambleas. realizadas) *100	-Copia de lista de asistencia y firmas, a reunión de curso, y asambleas generales.	5%

IV.-	Área de Proceso: Convivencia Escolar (desarrollo personal y, social)	Año 2023	Año 2024	Año 2025	Año 2026	Año 2027	Promedio de estudiantes /actividad realizada	-Copia de documento con actividades. -Copia de Planilla con asistencia de estudiantes a actividades	9%
	INDICADOR 1: Promedio de estudiantes que participan en actividades destinadas a promover una sana convivencia, formación de valores, y el respeto entre los todos miembros que conforman el establecimiento educativo.	Mantener cantidad de estudiantes.	Aumentar a 13.	Aumentar a 15.	Aumentar a 17.	Cubrir el 100% de los estudiantes.			
	INDICADOR 2: Número de actividades que implique en los estudiantes apropiarse y lograr las metas propuestas en base a una cultura de altas expectativas.	Año 2023 Mantener	Año 2024 Realizar 3 actividades el I semestre y 3 II semestre	Año 2025 Realizar 4 actividades el I semestre y 4 II semestre	Año 2026 Mantener	Año 2027 Realizar 5 actividades el I semestre y 5 II semestre	Número de actividades realizadas/ por número de programadas	Copia de plan de trabajo con actividades, objetivos y evaluación.	11%
	INDICADOR 3: Actualización del Reglamento Interno, según la normativa vigente, de acuerdo a las exigencias de la Superintendencia de Educación	Año 2023 Revisar y actualizar si corresponde	Año 2024 Revisar y actualizar si o no corresponde.	Año 2025 Revisar y actualizar si o no corresponde	Año 2026 Revisar y actualizar si o no corresponde	Año 2027 Revisar y mantener	Cantidad de veces en que actualiza o cambia algún artículo del reglamento de convivencia.	Copia de acta de jornadas de reflexión para la actualización de reglamento de convivencia lo que estime conveniente y las necesidades del establecimiento.	5%
OBJETIVO VO	METAS ANUALES X INDICADOR	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025	FORMULA DE CALCULO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PESO PONDERADO DE LA META RESPECTO TOTAL DEL CONVENIO
	Área Resultados: (Eficiencia Interna)								
	INDICADOR 1: Aumentar o mantener el promedio de resultados de Evaluación SIMCE 8° básico y 2° medio, en Lenguaje, Matemática, Ciencias e Historia según corresponda	Subir 1 puntos.	Subir 5 puntos.	Subir 5 puntos.	Subir 5 puntos.	Alcanzar los 255 puntos.	-Copia de los resultados de puntajes símcce en los dos últimos años.	Copia de los resultados del Demre	5%
V.-	INDICADOR 2: Aumentar o mantener el porcentaje de estudiantes egresados de 4° medio con puntaje para acceder a la educación superior y el porcentaje de estudiantes Titulados del Área Técnico Profesional.	Mantener el 25% y el 80%	Subir al 30% y al 83%	Subir al 35% y al 89%	Subir al 40% y al 92%	Subir al 50% y al 95%.	Porcentaje de la diferencia entre total de los que acceden a educación superior /porcentaje de los que acceden. Porcentaje del total de titulados /la diferencia del total	Copia de los resultados puntajes por estudiantes. -Copia de los resultados de titulación de los Técnicos Profesionales	10%
	INDICADOR 3: Aumentar o mantener el número de estudiantes matriculados por nivel 7° año básico y 8° año básico.	Mantener los 700 estudiantes.	Mantener o subir la matrícula	Mantener o subir la matrícula	Mantener o subir la matrícula	Mantener o subir la matrícula	Número de matriculados por nivel por cada año.	Copia de los resultados planillas o actas de Sige o del Mineduc.	10%
	Aumentar el número de estudiantes de 1° a 4° año medio.								

SEXTO: De los supuestos básicos en que se basará el cumplimiento de cada meta.

METAS ANUALES	OBSERVACIONES
I.-Área de Proceso: (Gestión Pedagógica.) Asegurar la continuidad de un sistema de acompañamiento y retroalimentación de las prácticas pedagógicas, orientado hacia el logro de los objetivos de aprendizaje y la mejora continua de los resultados.	Causas o eventualidades externas como: ausencias de integrantes equipo de gestión. Licencias prolongadas de los docentes sin reemplazos. Situaciones emergentes externas que interrumpan las condiciones contextuales del establecimiento.
II.-Área de proceso: Recursos Humanos y pedagógicos. Elaborar un plan de trabajo para asegurar la disponibilidad de los recursos requeridos por el establecimiento para maximizar su uso en los procesos pedagógicos, y mejorar los aprendizajes de los estudiantes.	Situaciones externas al establecimiento con respecto a adquisición de recursos humanos y materiales.
III.-Área de Proceso: Liderazgo Implementar procesos de, mejora escolar, en la planificación y prácticas del uso y análisis de datos y participación activa de la comunidad educativa en las actividades que se generen en el establecimiento	Causas o eventualidades externas como: ausencias de integrantes equipo de gestión. Licencias prolongadas de los docentes sin reemplazos. Situaciones emergentes externas que interrumpan las condiciones contextuales del establecimiento Situaciones o variables externas al establecimiento. Reuniones o asambleas que han debido suspenderse por razones de fuerza mayor debidamente acreditadas en más de tres ocasiones.
IV.-. Área de Proceso: Convivencia escolar Mejorar la convivencia escolar, mediante acciones y normas que promuevan entre los estudiantes y la comunidad educativa altas expectativas basadas, en el logro de un clima escolar positivo	Suspensión de las actividades por razones ajenas al establecimiento. Licencias prolongadas de profesionales encargados. Falta de interés de los estudiantes en participar.
V.- Área de Resultados. Incrementar progresivamente los resultados educativos vinculados a pruebas estandarizadas como SIMCE (o similar) de octavo básico y segundo medio, PAES cuartos medios HC y TP, y de eficiencia interna del establecimiento.	Eventuales condiciones externas que dificulten el rendimiento de la evaluación Que esté sujeta a modificaciones, lo cual dependerá de las directrices emanadas del MINEDUC. Falta de recursos para optimizar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Exceso de alumnos por curso. No contar con la capacidad mínima instalada de estructura y recursos pedagógicos.

SÉPTIMO: Porcentaje mínimo para acreditar cumplimiento.

Para efectos de determinar el grado de cumplimiento mínimo del convenio, el director deberá acreditar al menos un 60% en la suma de la columna denominada "PESO PONDERADO DE LA META RESPECTO TOTAL DEL CONVENIO" consignada en el numeral Quinto.

La fórmula de cálculo para "PESO PONDERADO DE LA META RESPECTO TOTAL DEL CONVENIO" es $[(\text{valor de la meta} * \text{peso del objetivo}) / 100]$

Cuando una meta se acredita como cumplida obtiene el valor porcentual especificado en la columna "VALOR META CUMPLIDA" de la tabla descrita en el numeral cuarto de este convenio; de lo contrario el valor es cero. No se consideran términos intermedios.

En la tarea de determinar el grado de cumplimiento, el Jefe de Administración Municipal, citará durante la tercera semana de octubre de cada año al director para una reunión de trabajo. De este encuentro quedará un acta firmada por las partes –o quien les represente– incluyendo los contenidos y conclusiones más relevantes.

OCTAVO: Rendición de cuentas y evaluación del convenio.

El Director del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal y a la comunidad escolar representada en el Consejo Escolar, en octubre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño.

La información deberá remitirse mediante oficio conductor, a cada uno de los estamentos mencionados en el párrafo anterior, a más tardar el último día hábil del mes de octubre.

Asimismo, en el informe que da cuenta del cumplimiento de los objetivos y metas, informará de las alteraciones que considera oportuno introducir en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El sostenedor tendrá un plazo no mayor a 20 días hábiles para aprobar el informe con o sin observaciones.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponderá al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal, determinar finalmente el grado de cumplimiento de los objetivos acordados, una vez se haya realizado la reunión de trabajo a la que se hace mención en el numeral séptimo de este convenio.

NOVENO: Renuncia anticipada.

El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sea inferior al 60% considerando la sumatoria del peso ponderado total.

Para estos efectos, el director se entenderá por notificado de la decisión mediante carta certificada o correo electrónico enviada al domicilio en este convenio indicado o bien, al correo institucional del establecimiento.

Una vez notificado, el director deberá presentar su renuncia en un plazo no superior al último día hábil del mes de febrero.

DÉCIMO: Duración del convenio.

La duración del convenio será la establecida en el Decreto Afecto N° 2135 del 2022; salvo que se deba hacer efectiva la renuncia anticipada descrita en el numeral octavo de este convenio.

UNDECIMO: Personería.

La personería de doña **PAULA DEL CARMEN RETAMAL URRUTIA**, para comparecer en nombre y representación de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL**, consta en Sentencia definitiva de fecha 10 de junio del 2021 y en Acta de proclamación de fecha 16 de junio del 2021 ambas del Tribunal Electoral Regional del Maule, además del juramento prestado en sesión de instalación del Honorable Concejo Comunal de Parral celebrada el 28 de junio del 2021 y en la declaración de asunción de funciones efectuada por el Decreto Afecto N° 1.282 del 29 de junio del 2021."


LORENA DE LOURDES SÁNCHEZ ROJAS.
DIRECTORA COLEGIO



PAULA DEL CARMEN RETAMAL URRUTIA
ALCALDESA