

QUILLOTA, 12 de Abril de 2023**EXENTO Nº: 2554 /**

La Alcaldía decretó hoy lo que sigue:

D.A. NUM: 3.314 / VISTOS

- 1.- Lo señalado en el artículo 33 de la ley 19.070 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación y de las leyes que la complementan y modifican y que señala que dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los directores de establecimiento educacionales suscribirán con el respectivo sostenedor o con el representante legal de la respectiva Corporación Municipal un convenio de desempeño. Este convenio 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. Asimismo, el convenio de desempeño deberá regular la forma de ejercer las atribuciones que la letra a) del artículo 7° bis de esta ley entrega a los directores. Los convenios tendrán una duración de 5 años contados desde el nombramiento del director del establecimiento educacional;
- 2.- Lo señalado en el artículo 34 del estatuto de los profesionales de la educación que establece que el Director del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio. Corresponderá al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos acordados. El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación 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 sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que establezca;
- 3.- Decreto Alcaldicio Nº 3085 Exento Nº 2393 de 03 de abril de 2023 en el que se designa a **Sebastián Osmar Bazán Jofré, RUT 17.994.226-7** como Director Reemplazante del Liceo Agrícola de Quillota desde el 6 de marzo de 2023 hasta el 29 de febrero de 2024;
- 4.- Suscripción convenio de desempeño Director del Colegio Valle de Quillota, firmado en señal de conformidad y aceptación por el Director (R) Sebastián Bazán Jofré y por el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal de Quillota.
- 5.- Convenio de desempeño debidamente suscrito por el Director (R) Sebastián Bazán Jofré y por Jefe Daem Luis Salinas Díaz;
- 6.- La Resolución Nº 6 de 29 de marzo de 2019, de Contraloría General de la República, que fija normas de exención del trámite de Toma de Razón, y en virtud de las facultades que me confiere la Ley Nº 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus posteriores modificaciones;

DECRETO

PRIMERO: **APRUÉBASE** la siguiente suscripción del convenio de desempeño Directivo del Director (R) del Liceo Agrícola de Quillota, **Sebastián Osmar Bazán Jofré, RUT 17.994.226-7:**

SUSCRIPCIÓN CONVENIO DESEMPEÑO
DIRECTOR SEBASTIÁN BAZÁN JOFRÉ

En Quillota a 01 de marzo 2023, comparece don Luis Salinas Díaz, en su calidad de sostenedor de los establecimientos educacionales del DAEM REDQ, ambos domiciliados en Esmeralda N°625, comuna de Quillota, y Sebastián Bazán Jofré, profesor de Historia y Geografía, Director Reemplazante del Liceo Agrícola Víctor Olgún Morales, quienes han convenido suscribir el siguiente convenio de desempeño 2023 para acceder a la asignación de incentivo profesional establecida en el artículo 47 de la ley 19070:

1. El presente convenio cuenta con 5 dimensiones y cada una de ellas, cuenta con la siguiente ponderación y número de indicadores.

Dimensión	Ponderación	N° Indicadores	Puntaje total por dimensión
Gestión Pedagógica	25%	3	25
Liderazgo	35%	3	35
Gestión de Recursos	20%	3	20
Convivencia Escolar	10%	1	10
Resultados	10%	1	10
TOTAL	100%	11	100 Ptos

2. El puntaje máximo que puede tener un convenio desempeño es de 100 Puntos.

3. Cumplimiento anual del convenio:

Esta municipalidad espera un promedio anual de cumplimiento total de convenio de 75% por año de gestión. Un cumplimiento promedio anual de los distintos objetivos establecidos en el convenio de desempeño, superior al 50% e inferior a 75% facultará al alcalde para revisar y readecuar junto con el directivo las metas establecidas para el año siguiente de acuerdo a la información y datos contextuales de la comuna para cada año. Un cumplimiento promedio anual inferior al 50%, podrá ser causal para poner término a su relación laboral con este municipio.

El cumplimiento del convenio en un porcentaje de 75% o más, le hará beneficiario de una asignación de incentivo profesional mensual del 30 % de la remuneración básica mínima nacional de nivel de educación de enseñanza básica (RBMN) de carácter imponible y tributable, la que se pagará en conjunto con su remuneración mensual.

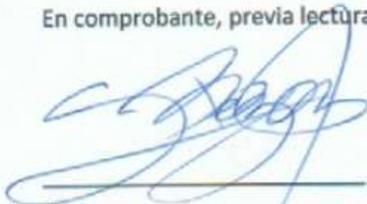
En el caso de un cumplimiento de 65% a 74% tendrá derecho al pago de una asignación de incentivo profesional de un 15% de la misma remuneración básica mínima nacional.

Esta asignación se concederá siempre y cuando el DAEM cuente con la disponibilidad presupuestaria anual.

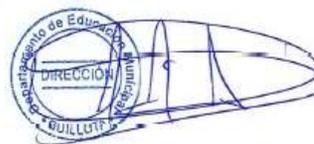
Como incentivo al cumplimiento de las metas establecidas y en reconocimiento a la función y responsabilidad ejercida por los Directores de establecimientos educacionales, se otorgará por el año 2023 de forma mensual, el 30% de la RBMN de nivel de enseñanza media o básica según corresponda hasta que la evaluación del convenio de desempeño año 1 sea realizada, de acuerdo a lo indicado en el **REGLAMENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LA ASIGNACION ESPECIAL DE INCENTIVO PROFESIONAL PARA DIRECTORES Y DOCENTES DEL ÁREA TÉCNICO PEDAGÓGICA COMUNAL QUE SE DESEMPEÑEN EN EL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE QUILLOTA.**

4. En el caso de que, por periodicidad del indicador, supuesto de cumplimiento o motivo de fuerza mayor, no se evalúen indicadores anuales, se ajustará el detalle de cálculo de indicadores a los efectivamente medidos.
5. El Director del Establecimiento Educacional deberá informar al Sostenedor y a la Comunidad Escolar, en Diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en el Convenio de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.
6. Los profesores y profesoras tendrán derecho a través del consejo de profesores/as **a ser consultados por el Director en la evaluación del desempeño de su función y la de todo el equipo directivo. Los Consejos de Profesores participarán en la elaboración de la cuenta pública del Director, y en la evaluación de su gestión, de la del equipo directivo y de todo el establecimiento.**
7. El sostenedor, deberá evaluar el convenio de desempeño del año anterior, entre el mes de enero y marzo del año 2024.
8. Una vez firmado el convenio se darán por conocidos y aceptados los términos del convenio, de las tablas adjuntas, planillas y del detalle de cálculo de indicadores suscritos, los cuales se entienden formar parte integrante del presente convenio.

En comprobante, previa lectura y ratificación, firman.



SEBASTIAN BAZÁN JOFRÉ
DIRECTOR LICEO AGRÍCOLA



LUIS SALINAS DÍAZ
JEFE DAEM SOSTENEDOR

REVISIÓN CONVENIO DESEMPEÑO AÑO 2023:
LICEO AGRÍCOLA QUILOTA

Área Proceso: Gestión Pedagógica										
Objetivo: Mejorar y priorizar las condiciones pedagógicas que impactan en los procesos educativos al interior del aula para beneficiar los aprendizajes de los estudiantes.										
Ponderación: 35%										
N°	Indicador	Formulas de Cálculo	Medios Verificación	Situación Actual	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Supuesto
1	Porcentaje de cumplimiento de las acciones del plan (Plan DPD) para mejorar y actualizar su práctica pedagógica según desafíos actualizados que presentan los estudiantes de su FEI. Primer año diseñar e implementar a partir de un levantamiento necesidad de perfeccionamiento con los docentes y datos (considera Foda autoevaluación docente, EF portfolio evaluación docente, EF con bajos niveles de logro resultado Síntesis y/o otras mediciones) y a partir del segundo año la ejecución del Perfeccionamiento Docente (PDPD) según levantamiento de la necesidad docente con datos que respalden...	% Docentes perfeccionados anualmente según levantamiento de la necesidad docente/N° Docentes perfeccionados*100/(Total de docentes del EE.	Unidad Técnica Pedagógica DAEM y Unidad de Análisis DAEM	50.0% de los docentes fueron perfeccionados según levantamiento de la necesidad docente.	Diseño y Revisión de Plan metodológico teniendo (asesor externo, mentoría entre colegas, caminos pedagógicos, capacitación, codocencia, etc.)	75% y más de los docentes reciben perfeccionamiento de acuerdo al levantamiento de la necesidad docente	80% y más de los docentes reciben perfeccionamiento de acuerdo al levantamiento de la necesidad docente.	85% y más de los docentes reciben perfeccionamiento de acuerdo al levantamiento de la necesidad docente.	90% y más de los docentes reciben perfeccionamiento de acuerdo al levantamiento de la necesidad docente.	En condiciones de enseñanza y aprendizajes presenciales o no presenciales acordados con el sostenedor.
2	Implementación nuevo plan proactivo liceo agrícola	% ejecución			Formulación e implementación 50%	75% implementación	80%	80%	80%	

Área Proceso: Gestión Recursos										
OBJETIVO: Gestionar en forma eficiente y eficaz los recursos humanos y otros que están a disposición para una implementación adecuada y oportuna de los procesos educativos en la escuela para beneficiar los aprendizajes de los estudiantes.										
Ponderación: 20%										
N°	Indicador	Formulas de Cálculo	Medios Verificación	Situación Actual	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Supuesto
3	Convenio DUOC UC	1 convenio	Copia convenio firmado	en proceso	cuarta con convenio implementación 50%	50%	implementación 60%	implementación 70%	implementación 100%	
4	Porcentaje de aumento de la asistencia escolar de los estudiantes del establecimiento, a través de un plan de apoyo efectivo del equipo psico-social para que los estudiantes tengan la oportunidad de aprender y mejorar sus resultados.	(N° Estudiantes que asisten mensualmente*100)/(Total de estudiantes matriculados en el mes).	Unidad de Análisis DAEM		No aplica más, pero si aplica ordenamiento prioritario según PMS que dirige el apoyo del equipo psico-social	32% y más de asistencia promedio anual	32% y más de asistencia promedio anual	34% y más de asistencia promedio anual	34% y más de asistencia promedio anual	Existencia de pandemia, situación de salud pública o de emergencia que requiera la asistencia de los y las estudiantes.
5	Porcentaje de personal retroalimentado semestralmente	% personal con retroalimentación de desempeño *100/total de personal.	Copia-actas entrevistas		70%	80%	80%	100%	100%	

Área Proceso: Liderazgo				Metas Estratégicas					Supuesto
N°	Indicador	Fórmula de Cálculo	Medios Verificación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
6	Porcentaje de ejecución de acciones del Plan de Mejoramiento Educativo (PME)	$(N^{\circ} \text{ acciones ejecutadas} / \text{cierre del año escolar}) \times 100 / \text{Total acciones planificadas para el año}$	Unidad Técnica Pedagógica DAEM y Unidad de Análisis DAEM	Iniciación PME diagnóstico y entregables participativos	Cumplir de manera avanzada (75% a 89%)	Cumplir de manera avanzada (75% a 89%)	Implementado 100%	Implementado 100%	Existencia de pandemia, situación de salud pública o de emergencia que impidan realización de las actividades previstas
7	Porcentaje de personal que retroalimenta positivamente al director en estándares relacionados con la gestión de personas	Porcentaje de docentes que evalúan formativamente en categorías general y siempre los estándares	Informe encuesta gestión de personas	Sensibilización e aplicación encuesta	70% personal	80%	85%	90%	Existencia de pandemia, situación de salud pública o de emergencia que impidan realización de las actividades previstas
8	Porcentaje satisfacción clima laboral	PROMEDIAR DE RESULTADOS que evalúan positivamente el clima laboral del establecimiento	Evaluación clima laboral acciones autocuidado						

Área Proceso: Convivencia Escolar				Metas Estratégicas					Supuesto
N°	Indicador	Fórmula de Cálculo	Medios Verificación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
9	Incremento del puntaje de cada indicador de los IDPS Enseñanza Media (Autoestima, Convivencia Escolar, Participación y Hábitos Vida Saludable) informado por la "Agencia Calidad"	$(\text{Puntaje año en ejecución} - \text{Último puntaje informado por la "Agencia Calidad"})$	Área Promoción Social DAEM y Unidad de Análisis DAEM	Autoestima = Establecer línea base Conv. Escolar = Participación Ciudadana = Hábitos V. Saludable =	Establecer línea base Conv. Escolar = Part. Ciudadana = Hábitos V. S =	Autoestima = Conv. Escolar = Part. Ciudadana = Hábitos V. S =	Autoestima = Conv. Escolar = Part. Ciudadana = Hábitos V. S =	Autoestima = Conv. Escolar = Part. Ciudadana = Hábitos V. S =	En condiciones de enseñanza y aprendizaje presenciales o no presenciales acordados con el sostenedor. En condiciones de enseñanza y aprendizaje presenciales o no presenciales acordados con el sostenedor. En condiciones de enseñanza y aprendizaje presenciales o no presenciales acordados con el sostenedor. En condiciones de enseñanza y aprendizaje presenciales o no presenciales acordados con el sostenedor.

Área Proceso: Resultados				Metas Estratégicas					Supuesto
N°	Indicador	Fórmula de Cálculo	Medios Verificación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	
10	Aumento puntaje del establecimiento en indicador "Distribución por Niveles de Aprendizaje Enseñanza Básica" según informe anual "Resultados Categoría Desempeño" de la Agencia Calidad de la Educación	$(\text{Puntaje año en ejecución} - \text{Puntaje año Anterior}) + 44 \text{ puntos y más}$	Unidad Técnica Pedagógica DAEM y Unidad de Análisis DAEM	Diseño y Revisión Indicador					En condiciones de enseñanza y aprendizaje presenciales o no presenciales acordados con el sostenedor.
11	Aumento puntaje del establecimiento en indicador "Distribución por Niveles de Aprendizaje Enseñanza Media" según informe anual "Resultados Categoría Desempeño" de la Agencia Calidad de la Educación	$(\text{Puntaje año en ejecución} - \text{Puntaje año Anterior}) + 44 \text{ puntos y más}$	Unidad Técnica Pedagógica DAEM y Unidad de Análisis DAEM	Diseño y Revisión Indicador					En condiciones de enseñanza y aprendizaje presenciales o no presenciales acordados con el sostenedor.
12	Aumento de pruebas PSU con puntaje entre los rangos 600 y más puntos	$(\text{Resultados de Pruebas con rango en tre los 800 y más puntos año en ejecución} - \text{Pruebas con rango entre los 600 y más puntos año Anterior}) + 5\%$	Unidad Técnica Pedagógica DAEM y Unidad de Análisis DAEM	Diseño y Revisión Indicador					En condiciones de enseñanza y aprendizaje presenciales o no presenciales acordados con el sostenedor.

SEGUNDO: **PROCEDA** el Departamento de Educación Municipal a realizar las gestiones pertinentes para el cumplimiento de esta resolución.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE.



Firmado Digitalmente por
DIONISIO MANZO BARBOZA
ARQUITECTO
SECRETARIO MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
MINISTRO DE FE



Firmado Digitalmente por
OSCAR CALDERÓN SÁNCHEZ
ALCALDE
MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA