

Sostenedores  
DEPROV

## Asignación de Desempeño Colectivo:



# Jornada de Capacitación

Relatoras:

Carmen Díaz O.

Isabel Margarita Valenzuela R.

NOVIEMBRE  
2010



CPEIP



más  
DIRECTIVOS  
Líderes para más y mejores aprendizajes

# Objetivos de la Jornada

- ➔ **Repasar** los principales aspectos técnicos del proceso de Asignación de Desempeño.
- ➔ **Identificar** los criterios técnicos involucrados en la etapa de Evaluación de los Convenios de Asignación.
- ➔ **Simular** la instancia de la Evaluación de Convenios.

# Programa de la Jornada:

HORARIO	CONTENIDO
9:00 – 9:45	<b>Primera Parte: Asignación de Desempeño Colectivo</b> <ul style="list-style-type: none"><li>· Sentido y Objetivos</li><li>· Etapas del Proceso</li></ul>
9:45 – 10:30	<b>Segunda Parte: Etapa de Evaluación de Convenios de Desempeño</b> <ul style="list-style-type: none"><li>· Aspectos Claves de la etapa de Evaluación: Reporte de Implementación</li><li>· Pasos para la Evaluación</li><li>· Criterios para la Evaluación</li></ul>
<b>Café</b>	
11:00 – 13:30	<b>Taller Práctico I</b> <ul style="list-style-type: none"><li>· Elaboración del Reporte de Implementación</li></ul>
<b>Almuerzo</b>	
14:30 – 16:30	<b>Taller Práctico II</b> <ul style="list-style-type: none"><li>· Evaluación de Convenios</li><li>· Toma de conocimiento DEPROV</li></ul>
<b>Cierre</b>	

NOVIEMBRE  
2010 **Primera Parte**

# Asignación de Desempeño Colectivo



Sentido y Objetivos  
Etapas del Proceso

# Objetivo de la Asignación de Desempeño

- Fortalecer el proceso de gestión interno de las instituciones escolares para mejorar los aprendizajes.
- Promover el compromiso y trabajo colectivo de los y las docentes directivos y técnicos-pedagógicos, a partir del cumplimiento de metas institucionales.
- Intencionar el compromiso de los Sostenedores con la gestión institucional, a través de la implementación del Convenio.

# Sentido de la Asignación de Desempeño Colectivo

*Reflexión Colectiva*



Equipo Directivo y  
Técnico-Pedagógico  
*establece*



*Convenio de Desempeño Colectivo*



*Objetivo Institucional y  
Metas Institucionales*

# Componentes de la Asignación de Desempeño



Objetivo Institucional

Se refiere a la declaración de lo que se desea transformar o mejorar en relación con la gestión escolar o con la calidad de aprendizajes.



Metas Institucionales

Son la expresión concreta, cualitativa y/o cuantitativa de lo que se realizará para avanzar o alcanzar el Objetivo Institucional.



Indicadores de Logro

Son la expresión de la información, que respalda la práctica de gestión señalada en la meta.



Medios de Verificación

Son los documentos o elementos materiales y comprobables que se desprenden de los indicadores.

# Etapas de la Asignación de Desempeño



Se generan las condiciones institucionales para la reflexión colectiva respecto del proceso de Asignación.

Se elabora y suscribe el Convenio de Desempeño, de acuerdo a la normativa legal vigente.

Se trabaja para dar cumplimiento a las metas institucionales, sistematizando la información por medio de la elaboración de la Carpeta de Evidencias.

Se verifica el nivel de logro de las metas institucionales y sobre la base de esa información, se emite un juicio respecto del nivel de cumplimiento del Convenio Colectivo.

# Post Evaluación de Convenios: Auditoría y Validación de Antecedentes

4

*Evaluación*



5

*Auditoría*



6

*Validación de  
Antecedentes*

La Evaluación del convenio indica el nivel de Desempeño alcanzado por el Equipo Directivo en la Asignación.

La Auditoría es la instancia externa que regula y legaliza la evaluación realizada por el Sostenedor. Puede ratificar o refutar el resultado de ella y tiene carácter resolutivo.

La Validación de Antecedentes Contractuales para pago es la instancia administrativa que permite certificar que los integrantes de los Equipos Directivos con nivel de desempeño Destacado o Competente son oficialmente sujetos de pago de la asignación.

# Auditoría a los Convenios de Desempeño Colectivo



## **Asegurar la correcta adjudicación de los incentivos económicos asociados a la Asignación de Desempeño.**

- La Auditoría involucra al Sostenedor en su tarea como evaluador de los convenios de desempeño.
- Se realiza a los Convenios que obtienen como resultado en la evaluación: Destacado o Competente.
- Emite un juicio respecto de la evaluación que realiza el Sostenedor al convenio, indicando similitud o diferencia.
- La Auditoría ratifica la evaluación del Sostenedor se mantiene el beneficio/ Refuta evaluación del Sostenedor se disminuye o se pierde el beneficio.

# Validación de Antecedentes Contractuales para Pago de Asignación

- **Validar y oficializar el pago del beneficio de la Asignación de Desempeño Colectivo.**
  - Se realiza post Auditoría y en base a la mantención del nivel de desempeño como Destacado o Competente.
  - Es responsabilidad del Sostenedor, tener respaldo de la situación contractual de cada uno de los integrantes de los Equipos Directivos.
  - El pago de la asignación se oficializa mediante documentación contractual vigente para el año de la suscripción del convenio.
  - La documentación contractual requerida se solicita en base al Estatuto Docente y Reglamento de Asignación.

NOVIEMBRE

# 2010 Segunda Parte

## Etapa de Evaluación de Convenios de Desempeño



Aspectos Claves de la Evaluación:  
Reporte de Implementación  
Pasos para la Evaluación  
Criterios para la Evaluación

# Aspectos Claves de la Evaluación: Reporte de Implementación

- La etapa de Evaluación es la instancia que permite determinar el **nivel de desempeño** del convenio implementado por el Equipo Directivo.
- El **Sostenedor** es el único responsable de llevar a cabo la evaluación del Convenio.
- La evaluación del convenio se debe realizar en base al **Reporte de Implementación** y la revisión de la **Carpeta de Evidencias**.
- El nivel de cumplimiento del Convenio se obtiene considerando el nivel de logro de las metas institucionales, que se debe determinar **con los medios de verificación reportados y presentados en la carpeta evidencias**.

# Pasos de la Evaluación de Convenios

## Elaboración del REPORTE DE IMPLEMENTACIÓN

El **Equipo Directivo elabora** de manera *colectiva* el Reporte de Implementación, señalando **lo ejecutado y fundamentando lo no ejecutado** durante la implementación del convenio.

## CARPETA DE EVIDENCIAS

El **Equipo Directivo organiza la Carpeta de evidencias**, es decir, sistematiza la información que dará cuenta del nivel de cumplimiento de su convenio.

## PRESENTACIÓN REPORTE Y EVIDENCIAS

El **Equipo Directivo deberá elaborar y presentar el Reporte de Implementación** junto a la Carpeta de Evidencias al Sostenedor para ser evaluado.

## EVALUACIÓN

El **Sostenedor revisa el Reporte de Implementación y los medios de verificación contenidos en la Carpeta de Evidencias** para determinar el nivel de cumplimiento del Convenio.

## Información del resultado de la evaluación

El **Sostenedor informa** el resultado de la Evaluación del Convenio **al Equipo Directivo y DEPROV.**

## Situaciones vistas...

- El Sostenedor evalúa el convenio sin existir Reporte de Implementación.
- El Sostenedor cuando revisa la Carpeta de evidencias y medios de verificación considera todo lo que se adjunta en ella, sin relacionar la información contenida en los medios con la información del Reporte de Implementación.
- El Sostenedor delega la evaluación del convenio en el propio Equipo Directivo.

- El Sostenedor una vez realizada la evaluación del convenio y revisada la carpeta de evidencias da por terminado el proceso, sin considerar la instancia de Auditoría. Es decir, se olvida de la carpeta de evidencias.
- El Sostenedor envía documentación contractual de años anteriores al de la vigencia del convenio y sin la validez legal correspondiente.

# Elaboración Reporte de Implementación: Tarea del Equipo Directivo

El **Reporte de Implementación** es un documento técnico preparado por el Equipo Directivo y Técnico-Pedagógico, que da cuenta del trabajo realizado en torno a las metas institucionales comprometidas. En este se describe lo ejecutado, lo no ejecutado con fundamentación y los resultados obtenidos.

Para elaborarlo se deberá ingresar a la Intranet del sitio de Asignación, aplicación Reporte de Implementación.

- Por cada meta institucional y por cada uno de los indicadores, declare lo ejecutado, no ejecutado y logrado.
- Por cada meta e indicador **reporte** que Medios de Verificación adjunta o no adjunta en la carpeta de Evidencias.
- Finalmente, para cada meta indique lo efectivamente logrado (declare en % el nivel de logro), explicando los factores que explican la diferencia entre lo logrado y lo comprometido.

### 3. Metas Institucionales

Meta: 1 Área: Liderazgo Ponderación: 35%

ESTABLECER, DURANTE TODO EL AÑO, INSTANCIAS DE APOYO TECNICO DE PARTE DEL EQUIPO DIRECTIVO Y ADEMAS PROFESIONALES DEL AREA PUBLICA Y PRIVADA, QUE PERMITAN ACTUALIZAR Y PERFECCIONAR A LOS PROFESORES EN ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE EN EL PRIMER CICLO MEDIO.

Línea Base

NO

Indicadores	Ejecutado	Medios de verificación		
		Se adjunta	No se adjunta	Nuevo
			X	
		ACTA DE REUNIÓN TECNICA QUE DE CUENTA DE LA ASISTENCIA DE LOS DOCENTES QUE RESPONDIERON LA ENCUESTA DE LAS NECESIDADES DE ACTUALIZACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE.		
REUNION TECNICA DE ANÁLISIS DE NECESIDADES DE APOYO Y ACTUALIZACIÓN DE LOS DOCENTES	SI, SE REALIZO LA REUNION TECNICA DE ANALISIS DE NECESIDADES DE APOYO Y ACTUALIZACION DE LOS DOCENTES	LISTA DE ASISTENCIA DE LOS DOCENTES QUE SE LES APLICO LA ENCUESTA.	X	
RELACIONADA CON LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE UTILIZADAS POR LOS ALUMNOS DEL PRIMER CICLO MEDIO, DURANTE EL PRIMER TRIMESTRE.	RELACIONADA CON LAS ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE UTILIZADAS POR LOS ALUMNOS DEL PRIMER CICLO MEDIO, DURANTE EL PRIMER TRIMESTRE.	DISEÑO DE LA ENCUESTA.	X	
		TABULACIÓN DE LA ENCUESTA	X	

Porcentaje de ejecución de la meta	Factores que explican la diferencia entre lo ejecutado y lo comprometido en la meta
100%	NO EXISTEN FACTORES.

# Reporte de Implementación: Ejemplo

Formulación de la Meta y Plazo				
Área Modelo de Calidad			Ponderación	%
Reporte de Implementación del Equipo Directivo a los Indicadores de la Meta				
Indicador	Planificado/ Comprometido	Ejecutado	Factores que explican la diferencia	Medios de Verificación que se adjuntan en la Carpeta de Evidencias
1				Sí /Se adjunta No/No se adjunta Nuevo
2				
3				
Determine el nivel de logro alcanzado por la meta (%)			Explique qué factores marcan la diferencia entre lo Logrado y lo Comprometido	

# Criterios para la Evaluación: Tarea Sostenedor

La **Evaluación del Convenio** debe ser una instancia que entregue información, que permita al Equipo Directivo y Técnico-Pedagógico, fortalecer su liderazgo en la unidad educativa.

Para llevar a cabo esta tarea, el evaluador (Sostenedor) deberá ingresar a la intranet del sitio de Asignación, aplicación Evaluación de la Implementación del convenio:

- Meta por Meta deberá revisar el Reporte de Implementación, vale decir analizar lo reportado en relación con los medios de verificación adjuntados a la Carpeta de Evidencias, observando el logro de lo comprometido.
- En cada Meta deberá establecer si ésta fue Lograda, Medianamente Lograda o no Lograda, según los criterios técnicos y legales vigentes.
- Para cada Meta deberá asignar el porcentaje de Logro alcanzado:  
100% - 90% (Logrado); 75% - 50% (Medianamente Logrado); 0% (No Logrado).
- El nivel de logro del Convenio lo obtendrá luego de haber analizado el nivel de logro de las metas institucionales.

## Situaciones vistas...

- El Equipo Directivo adjunta en la Carpeta de Evidencias, medios de verificación, que no han sido reportados en el Reporte de Implementación.
- El Equipo Directivo entrega la Carpeta de evidencias organizada según lo comprometido, sin verificar que corresponda a lo ejecutado y señalado como reportado.
- El Equipo Directivo presenta como medios de verificación material oficial escolar como libros de clases, actas de SINEDUC, certificados de notas, libretas de notas, entre otros.
- El Equipo Directivo realiza su reporte de implementación y también su evaluación.

# Criterios para Evaluar: Nivel de Logro de la Meta

Estado de Logro de la Meta	Criterios Evaluativos para Asignación de Desempeño	
	%	Asigne el % cuando:
Lograda	90%	<p><b>El producto, proceso o cambio comprometido se consiguió, mas no totalmente.</b></p> <p>La Carpeta de Evidencias presenta los medios de verificación suficientes que permiten respaldar el cumplimiento de la meta. Sin embargo, éstos no son correspondientes o están incompletos; o bien, la carpeta no contiene todos los medios de verificación comprometidos en la suscripción y/o informados en el Reporte de Implementación.</p>
	100%	<p><b>El producto, proceso o cambio comprometido se consiguió totalmente.</b></p> <p>La Carpeta de Evidencias presenta todos los medios de verificación comprometidos que permiten comprobar y respaldar el cumplimiento de la totalidad de la meta y, éstos a su vez, contienen los antecedentes necesarios de acuerdo a lo suscrito y/o informados en el Reporte de Implementación.</p>

<b>Medianamente Lograda</b>	50%	<p><b>El producto, proceso o cambio comprometido se consiguió mínimamente.</b></p> <p>La Carpeta de Evidencias presenta medios de verificación que permiten respaldar un avance mínimo en el cumplimiento de la meta; o bien, este avance no se encuentra correctamente respaldado con los medios comprometidos en la suscripción y/o informados en el Reporte de Implementación.</p>
	75%	<p><b>El producto, proceso o cambio comprometido se consiguió parcialmente.</b></p> <p>La Carpeta de Evidencias presenta medios de verificación que permiten respaldar un cumplimiento parcial de la meta. No obstante, este cumplimiento se encuentra respaldado por medios de verificación que dificultan o no permiten la comprobación de lo propuesto de acuerdo a lo suscrito y/o informados en el Reporte de Implementación.</p>

No Lograda

0%

**El producto, proceso o cambio comprometido no se consiguió.**

La Carpeta de evidencias presenta medios de verificación que no demuestran que hubo un avance respecto a lo comprometido (50% o más); o bien, no existen medios de verificación que comprueben o respalden el cumplimiento de la meta de acuerdo a la suscripción y/o informados en el Reporte de Implementación.

# Niveles de Logros Metas: Nivel Logro Convenio

El sistema Web calcula automáticamente el nivel de logro del Convenio, a través de la suma ponderada de los niveles de logro de cada una de las metas comprometidas.

Ponderación de los componentes	Metas	Ponderación	% de Logro determinado por la Evaluación del Sostenedor	Cálculo del Nivel de logro del Convenio
Metas Institucionales	Meta Institucional 1	60%	75%	(a) $[60\% * 75\%] + [40\% * 90\%] = 81\%$
	Meta Institucional 2	40%	90%	
Resultado Final del Convenio: Nivel Competente				$= [(a) * 50\%] + [(b) * 50\%]$ $= 78\%$

# Nivel de Logro Convenio: Nivel de Desempeño

El nivel de logro del Convenio, determina el nivel de Desempeño alcanzado por el Equipo Directivo y su correspondiente nivel de la Asignación.

Logro del Convenio	Nivel de Desempeño	Monto de Asignación
Igual o mayor al 90%	Destacado	20% de la RBMN anual
Entre 75 y 89,9%	Competente	10% de la RBMN anual
Entre 50 y 74.9%	Básico	No percibe asignación
Igual o menor a 49,9%	Insatisfactorio	

→ El sostenedor debe marcar la opción correspondiente:

Porcentaje de ejecución de la meta según establecimiento	Factores que explican la diferencia entre lo ejecutado y lo comprometido en la meta	
100%	Hay diferencias entre lo ejecutado y lo comprometido en la meta debido a los paros de los profesores, por lo que no hubo tiempo suficiente y nos dedicamos a reforzar y recuperar clases perdidas para dar cumplimiento con las 42 semanas de clases según Calendario Rgional.	
<b>Evaluación de la Meta</b>		
<b>Logrado</b>	<b>Parcialmente Logrado</b>	<b>No Logrado</b>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
<b>Resultado de Evaluación de la Meta</b>		<b>0%</b>

**GUARDAR**

# Evaluación de Convenios: Participación del DEPROV

- **Los Departamentos Provinciales de Educación, post instancia de Evaluación de los convenios, son informados por el Sostenedor de este resultado y deben:**
  - Observar el cumplimiento de parte del Sostenedor en los procedimientos formales implicados en la Asignación de Desempeño.
  - Verificar que el Sostenedor haya realizado la evaluación de acuerdo a los aspectos legales vigentes.

- Emitir juicio respecto del resultado de la evaluación de los convenios, juicio que considera dos posibilidades: ***Tomar Conocimiento*** o ***No Tomar Conocimiento***.
- Departamentos Provinciales de Educación, una vez dado su juicio finalizan la etapa de Evaluación a la Implementación del Convenio de Desempeño Colectivo.

RBD: 97

Nombre Establecimiento: INSTITUTO COMERCIAL DE IQUIQUE A 6

## Objetivo Institucional:

Mejorar los aprendizajes de los estudiantes mediante la implementación de un sistema de planificación de clases y evaluaciones, métodos y recursos pedagógicos.

Meta	Área	%	Evaluar
El equipo de gestión apoya durante el año escolar 2009, las prácticas pedagógicas de Formación General de 1 y 2 Medio a través de talleres y/o GPT de planificación, control de asistencia, cobertura curricular, procedimientos de evaluación, métodos y recursos de aprendizaje, etc., para mejorar el rendimiento de los estudiantes.	Gestión Curricular	25	100%
Durante el Año Escolar 2009 reducir la repitencia en los niveles 1º y 2º Medio de formación General y en el nivel de 3º Medio de Formación Diferenciada Técnico-Profesional, en dos puntos porcentuales en comparación al año 2008.	Resultado	25	75%
Potenciar, durante el año escolar 2009, el sistema de apoyo y atención de alumnos(as) en situación de vulnerabilidad y riesgo social, el rol del profesor jefe y socializar las Normas de Convivencia Escolar, para mejorar los aprendizajes.	Convivencia Escolar	25	100%
El equipo de Gestión estructura y socializa a la comunidad educativa durante el año escolar 2009, los aspectos más relevantes del Proyecto Educativo Institucional y del Plan Anual de Gestión, para potenciar el compromiso de profesores, alumnos(as), padres y apoderados en el logro del objetivo institucional.	Liderazgo	25	90%
<b>Nivel de Logro del Convenio</b>	Desempeño Destacado		
<b>%</b>	91.25		
<b>Clasificación</b>	20% RBMN		

Ratifico la evaluación realizada por el Sostenedor	No ratifico la evaluación realizada por el Sostenedor
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



# Resumen para recordar...

- **Sostenedor** es el único responsable de evaluar los Convenios de Desempeño Colectivo.
- **Reporte de Implementación y Carpeta de Evidencias** son requisitos indispensables para la evaluación del convenio; **sin ellos, NO SE PUEDE REALIZAR LA EVALUACIÓN.**
- **Equipo Directivo y Sostenedor** deben determinar el nivel del cumplimiento de metas y Convenio, **según los criterios técnicos vigentes.**
- La **Evaluación** debe realizarse en los **plazos establecidos**, sino la participación del Equipo Directivo en la Asignación de Desempeño Colectivo no podrá ser validada, quedando fuera del proceso.

- **DEPROV** deberá **tomar conocimiento** del resultado de la evaluación realizada por el **Sostenedor con el fin de validar este resultado.**
- **Sostenedor** deberá considerar, para los establecimientos evaluados como Destacados o Competentes, las instancias de **Auditoría** y posterior **Validación de antecedentes contractuales**, para el pago del beneficio.
- **Sostenedor es el responsable** de demostrar la **situación contractual de los integrantes del Equipo Directivo**, que son sujetos del beneficio de la **Asignación.**
- **Equipo Directivo y Sostenedor** deben **comprometerse con el proceso de Asignación de Desempeño Colectivo**, con el fin de **fortalecer la gestión institucional y mejorar los aprendizajes.**

# CIERRE DE LA JORNADA

