



GOBIERNO DE CHILE
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Asignación de Desempeño Colectivo

Manual para la
Suscripción y Evaluación
de Convenios



DIVISIÓN EDUCACIÓN GENERAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Asignación de Desempeño Colectivo

Manual para la Suscripción y Evaluación de Convenios

© Ministerio de Educación, 2008

Todos los derechos reservados.

Permitida su reproducción total o parcial indicando la fuente.

DISEÑO

Estudio de Diseño Zet Art&Facts | www.zet.cl

María José Iglesias

Sonia Dinamarca

IMPRESIÓN

Alvimpress

División de Educación General

Ministerio de Educación

República de Chile

Avda. Libertador Bernardo O'Higgins 1371, piso 9, Santiago.

Contenidos

- 4 **Presentación**

- 6 **Primera Parte**
Aspectos Fundamentales de la Asignación de Desempeño
 - 1. La Asignación de Desempeño como incentivo para el mejoramiento educativo
 - 2. El Modelo de Calidad de la Gestión Escolar en los Convenios de Desempeño
 - 3. Articulación con otros Dispositivos de Gestión Escolar

- 12 **Segunda Parte**
Suscripción de Convenios
 - 1. Componentes de los Convenios de Desempeño
 - 2. Pasos para la Suscripción de Convenios
 - 3. Criterios de Revisión de Convenios

- 26 **Tercera Parte**
Evaluación y Auditoría de los Convenios
 - 1. Preparación para la Evaluación de Convenios
 - 2. Proceso de Evaluación y Montos de Asignación
 - 3. Validación de Antecedentes y Proceso de Pago
 - 4. Auditoría externa a los Convenios de Desempeño

- 34 **Cuarta Parte**
El Portal Gestión y Liderazgo Educativo en la Postulación de los Convenios de Desempeño Colectivo
 - 1. Presentación del Portal Gestión y Liderazgo Educativo
 - 2. Perfiles y Secciones de la Intranet de Asignación de Desempeño
 - 3. Ayuda en Línea

Presentación



Hoy en día las políticas educativas orientadas a elevar los niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes, reconocen la importancia del fortalecimiento del liderazgo directivo como factor fundamental. Por esto se crean mecanismos para que los responsables de la conducción de los establecimientos educacionales fortalezcan su gestión y así incorporen a sus prácticas directivas, herramientas que les permitan asegurar la efectividad de las acciones a implementar en sus unidades educativas.


Dentro de estos mecanismos se encuentra la Asignación de Desempeño Colectivo que es un incentivo monetario para reconocer a los equipos directivos que han avanzado en el mejoramiento de la gestión de sus establecimientos educacionales, de manera tal de contribuir a más y mejores aprendizajes.

Desde su primera aplicación en el año 2005, la Asignación de Desempeño ha ido adquiriendo relevancia al interior de las escuelas y liceos del país como dispositivo importante de reconocimiento de los esfuerzos directivos. Por esto, año a año, ha ido aumentando significativamente el número de establecimientos municipales y particulares subvencionados que han suscrito Convenios y obtenido la Asignación como reconocimiento a su buen desempeño.

Este Manual constituye una guía práctica que da cuenta del sentido y principales características de la Asignación de Desempeño Colectivo, pero fundamentalmente orienta los procedimientos de formulación y evaluación de convenios, siendo su finalidad entregar lineamientos técnicos, y sugerir procedimientos para propiciar un proceso de suscripción y evaluación de Convenios conducentes al fortalecimiento del trabajo colaborativo de los responsables de la gestión de los establecimientos educacionales.

Primera Parte

Aspectos
fundamentales de
la Asignación de
Desempeño



“ La Asignación de
Desempeño Colectivo
es un reconocimiento a
aquellos equipos directivos
y técnico-pedagógicos, que
a través del cumplimiento
de Metas Institucionales,
aportan al mejoramiento
de la gestión de su
escuela o liceo. ”

1 La Asignación de Desempeño como incentivo para el mejoramiento educativo

La Asignación de Desempeño: herramienta al servicio del fortalecimiento de los equipos directivos y técnico-pedagógicos de escuelas y liceos.

Fortalecimiento de los equipos directivos

La responsabilidad por el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes, recae en el conjunto de aquellos profesionales que asumen la tarea de liderar los establecimientos educacionales, y no en cada Docente Directivo y Técnico-Pedagógico, en forma individual. De acuerdo con lo anterior, la Asignación de Desempeño Colectivo se orienta a generar un **liderazgo colaborativo**, mediante el desarrollo de sistemas y mecanismos que aseguren el trabajo en equipo de los responsables por la conducción de las escuelas y liceos.

En función del carácter *colectivo* de los Convenios, la Asignación de Desempeño intenciona el fortalecimiento de los equipos directivos a través de la formulación de Metas Institucionales y la distribución de tareas y obligaciones entre sus integrantes, con la intención de vincular la obtención de la Asignación a la mutua responsabilidad por la realización de las actividades comprometidas. De este modo, los Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos son responsables por el logro de las Metas Institucionales establecidas en los Convenios y, consecuentemente, dependen unos de otros para efectos de obtener la Asignación correspondiente.

Una condición deseada para la suscripción de Convenios de Desempeño Colectivo es la existencia y funcionamiento en el establecimiento de un equipo directivo cuyos integrantes estén dispuestos a comprometerse en un proceso de mejoramiento institucional basado en la recíproca dependencia de unos a otros.

Cabe mencionar que aquellos establecimientos en que los directivos están contratados o designados (Contrato de Trabajo o Decreto Alcaldicio), desempeñándose sin que existan otros directivos con similares condiciones, podrán suscribir Convenios de Desempeño, siempre que el establecimiento cuente con una matrícula igual o superior a los 250 estudiantes al 31 de marzo del año en que se suscribe el Convenio respectivo.

Un proceso voluntario

A diferencia de otros dispositivos de gestión orientados al mejoramiento educativo, la Asignación de Desempeño Colectivo se caracteriza por su carácter eminentemente voluntario. En este sentido la normativa regula el proceso de Asignación, otorgando a los equipos directivos la decisión de postular o no a este reconocimiento monetario, por medio de la suscripción de un Convenio de Desempeño.

En la Asignación de Desempeño los equipos directivos eligen voluntariamente comprometerse con el mejoramiento de su escuela o liceo.

El carácter voluntario de este proceso busca generar un mayor compromiso de los Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos de las escuelas y liceos con el mejoramiento educativo de sus establecimientos. Si bien, los Convenios de Desempeño requieren la aprobación del Sostenedor, su generación e implementación implica necesariamente la voluntad y el compromiso de los equipos directivos con el mejoramiento de sus prácticas directivas, a objeto de generar una gestión de mayor calidad en sus establecimientos.

Como una manera de comprometer las acciones propuestas por el equipo directivo y promover el apoyo por parte de los distintos estamentos del establecimiento durante la ejecución del proyecto, es fundamental que tanto la suscripción del Convenio como su contenido específico sean conocidos por los diversos actores de la comunidad educativa.

No obstante, el carácter voluntario del Convenio una vez que éste ha sido suscrito, y con el fin de asegurar su efectiva realización y contribuir a su logro, es sumamente importante que el Sostenedor establezca con los directivos del establecimiento las formas de seguimiento y control de las actividades y metas comprometidas.

Son sujetos de asignación todos los docentes contratados o designados para realizar funciones directivas o técnico-pedagógicas.

Sujetos de la Asignación de Desempeño

Conforme a la ley que regula la Asignación de Desempeño Colectivo, pueden postular a este incentivo los profesionales de la educación que se encuentren designados o contratados para ejercer funciones docentes directivas y técnico-pedagógicas en los establecimientos de educación básica y media, particulares subvencionados y del sector municipal, administrados ya sea directamente por el Municipio o por Corporaciones Municipales, y que tengan más de 250 alumnos matriculados al mes de marzo de cada año*.

Tendrán derecho a la Asignación los Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos de los establecimientos educacionales que:

- suscriban un Convenio de Desempeño Colectivo con su Sostenedor conforme a las disposiciones vigentes;
- cumplan las metas establecidas en él, conforme a la evaluación del respectivo Sostenedor;
- se encuentren en servicio al momento del pago y,
- se hayan desempeñado en sus funciones, a lo menos, un mes durante el año calendario respectivo.

Los directivos que se incorporen a la dotación del establecimiento con posterioridad a la suscripción del Convenio de Desempeño Colectivo podrán suscribirlo hasta 30 días después del inicio de sus funciones en dicho establecimiento.

* Independiente de la modalidad de enseñanza.

Quedan excluidos de este beneficio, los directores de establecimientos particulares subvencionados que al mismo tiempo sean sostenedores del establecimiento, ya sea:

- una persona natural o,
- socio mayoritario y representante legal en el caso de una persona jurídica.

2 El Modelo de Calidad de la Gestión Escolar en los Convenios de Desempeño

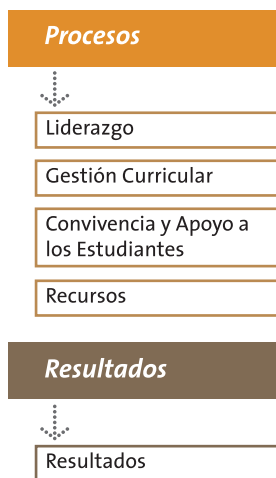
Para que los establecimientos puedan definir y evaluar su proceso de desarrollo institucional es fundamental que dirijan sus esfuerzos hacia un horizonte preciso y definido.

El **Modelo de Calidad de la Gestión Escolar** del Ministerio de Educación, constituye el marco de referencia fundamental para la gestión de los establecimientos educacionales del país, en tanto orienta los procesos institucionales relevantes para el mejoramiento de la gestión escolar.

A partir de la experiencia del MINEDUC y de la investigación aplicada, el modelo define las cinco áreas de la gestión escolar —sistémicamente relacionadas entre sí— claves para el mejoramiento educativo. Estas áreas, cuatro de procesos y una de resultados, pueden ser abordadas en forma diversa por cada establecimiento, desde sus propias características y posibilidades. De este modo, el proceso de Asignación pretende que todos los establecimientos educacionales, con independencia de su realidad escolar, definan el contenido específico de su convenio, en un marco conceptual y operacional común.

En el marco de la Asignación de Desempeño, los Convenios suscritos deben contener un mínimo de dos y un máximo de cuatro metas institucionales, de las cuales al menos una debe corresponder al *Área de Resultados* y otra a la de *Liderazgo* o *Gestión Curricular* del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar.

TIPOS DE METAS INSTITUCIONALES



3 Articulación de la Asignación con otros Dispositivos de Gestión Escolar

Para asegurar la efectividad de la Asignación del Desempeño Colectivo es necesario articular este proceso con otros dispositivos e iniciativas de planificación existentes en el establecimiento.

Tanto el **Plan Anual de Desarrollo de la Educación Municipal** (PADEM), que define la orientación general del sistema comunal de educación, como el **Proyecto Educativo Institucional** (PEI) del establecimiento, deben constituirse en el marco de referencia para la formulación de los Objetivos y Metas

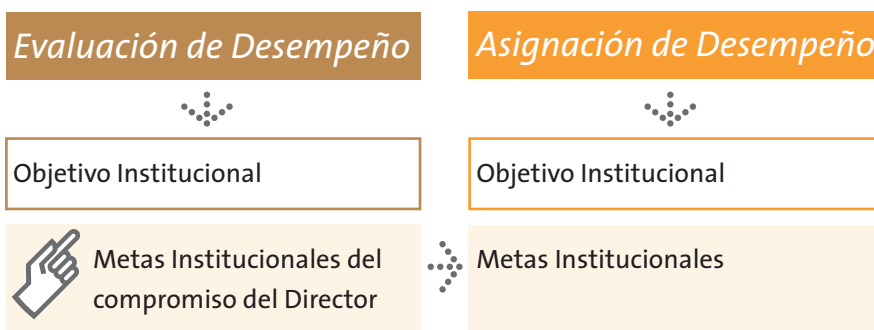
Institucionales de los Convenios de Desempeño, de modo que éstos se transformen en una real contribución a la realización de los propósitos, a los desafíos del propio establecimiento y al desarrollo de la educación a nivel local.

Por otro lado, es importante considerar la relevancia que pueden tener para la formulación de los Convenios de Desempeño Colectivo los procesos desarrollados por el establecimiento en relación con el fortalecimiento de la gestión institucional. La participación en el **Sistema de Subvención Escolar Preferencial**, en particular los contenidos del Plan de Mejoramiento del establecimiento, aportarán valiosa información a la hora de decidir la orientación de los Convenios de Desempeño.

También es necesario aprovechar la participación del establecimiento en experiencias de fortalecimiento y apoyo de prácticas pedagógicas de nivel comunal y/o ministerial. El contenido de dichos programas puede ser utilizado por los directivos como base para la formulación de los Objetivos y Metas Institucionales de los Convenios de Desempeño.

En el caso de los establecimientos de dependencia municipal adquiere especial relevancia la relación de la Asignación de Desempeño Colectivo con el proceso de **Evaluación de Desempeño de Docentes Directivos y Técnico-Pedagógicos**, ya que es posible postular a la Asignación con las Metas Institucionales del Compromiso de Gestión del Director del establecimiento educacional.

RELACIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO CON ASIGNACIÓN DE DESEMPEÑO





Segunda Parte



Suscripción
de Convenios



“ Mediante la suscripción de Convenios de Desempeño, los equipos directivos formalizan, ante el Sostenedor y la comunidad escolar, el mejoramiento de sus prácticas de gestión. ”

1 Componentes de los Convenios de Desempeño

Para postular a la Asignación de Desempeño Colectivo es necesario establecer Convenios que contengan los siguientes elementos:

- Un Objetivo Institucional que guíe los esfuerzos del equipo directivo en el mejoramiento de la gestión escolar.
- Metas Institucionales que den cuenta de procesos y resultados que se requieren para alcanzar el objetivo propuesto.
- Indicadores con sus correspondientes Medios de Verificación que permitan corroborar el nivel de logro de las metas suscritas.

A continuación algunas definiciones y ejemplos orientadores para guiar su formulación.

El Objetivo Institucional expresa la situación ideal que una institución escolar desea alcanzar, en el mediano o largo plazo, en relación con una problemática relevante existente en la institución, ya sea relacionada con el logro de los aprendizajes o con la gestión escolar en su conjunto.

Objetivo Institucional

El **Objetivo Institucional** constituye la declaración de la transformación y/o innovación que se necesita implementar dentro del establecimiento para avanzar en el mejoramiento de las diversas áreas de la vida escolar. Por ende, su importancia radica en la capacidad de proyectar las necesidades del establecimiento y determinar cuáles son los principales problemas que impiden o limitan el mejoramiento de los resultados de aprendizaje de sus estudiantes o las dimensiones de la gestión que favorecen u obstaculizan el progreso de los logros de aprendizajes.

Por otra parte, es fundamental que el Objetivo Institucional sea suficientemente amplio, de modo que pueda guiar la gestión del establecimiento por un período relativamente extenso de tiempo, abarcando los diversos ámbitos de la gestión institucional y movilizar a la totalidad de los actores institucionales, bajo el liderazgo de los docentes directivos del establecimiento*.

En la formulación del Objetivo Institucional se deben incluir dos componentes fundamentales:

Desafío: El Objetivo Institucional, debe dar cuenta del cambio que se espera lograr con la implementación del convenio, es decir, un *desafío*. Dicho desafío debe necesariamente hacer referencia a aquellos aspectos de la gestión escolar que necesitan ser fortalecidos o modificados dentro del establecimiento o directamente a aquellos ámbitos que impiden o limitan el mejoramiento de los resultados de aprendizajes de los estudiantes.

* Para el caso de los establecimientos educacionales que adscriban al régimen de Subvención Preferencial, el Objetivo Institucional debe formularse a partir del Propósito declarado en el respectivo Plan de Mejoramiento.

Estrategia: dentro del Objetivo Institucional se debe definir y declarar además la *estrategia* de trabajo, es decir, la manera concreta que permitirá avanzar en el logro del desafío planteado. Se requiere que los equipos directivos y técnico-pedagógicos cumplan un rol fundamental en las estrategias identificadas, y que por ende, participen activamente de los procesos que serán desarrollados para abordar las debilidades detectadas.

Ejemplos >

Elevar los logros de aprendizaje de los estudiantes del primer ciclo, mediante el monitoreo y acompañamiento de las prácticas pedagógicas de los docentes.

Disminuir la desigualdad de logros de aprendizajes entre los estudiantes del establecimiento, mediante el desarrollo de estrategias de formación en servicio pertinentes a la realidad del establecimiento educacional.

Mejorar las prácticas docentes de aula, mediante la incorporación de dispositivos de seguimiento y apoyo pedagógico y socio-afectivo a su labor.

Las Metas Institucionales se deben referir a procesos y resultados de exclusiva responsabilidad del equipo directivo y técnico-pedagógico.

Metas Institucionales

Una vez definido el Objetivo Institucional, los equipos directivos y técnico-pedagógicos deben formular **Metas Institucionales** coherentes con él.

Las Metas son la expresión cuantitativa y/o cualitativa de lo que los equipos pretenden realizar, en el plazo de un año, para avanzar en el logro del Objetivo Institucional planteado. Por ende, se requiere que las Metas se desprendan directamente del Objetivo Institucional y que, en su conjunto, den cuenta de un avance significativo en su cumplimiento.

Las Metas Institucionales deben corresponder a iniciativas encaminadas a establecer cambios y progresos en la gestión del establecimiento, para lo cual deben expresarse en términos de logros que puedan ser comprobados. Además, es necesario que estén referidas a las acciones y responsabilidades que dependen directamente de los docentes directivos y técnico-pedagógicos que suscriben el Convenio de Desempeño.

Es relevante considerar que, mientras el Objetivo Institucional es formulado para el mediano o largo plazo, entre dos y cuatro años, las Metas Institucionales tienen **carácter anual**. De acuerdo con esto, las metas definen avances en el corto plazo, mientras el Objetivo Institucional se refiere a un horizonte relativamente permanente y estable por un período significativo de tiempo.

Como se ha dicho, en el marco del proceso de Asignación de Desempeño Colectivo, se debe establecer un **mínimo de dos y un máximo de cuatro metas**, formuladas desde las áreas del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar. Conforme a la legislación vigente, los Convenios de Desempeño deben contener al menos una meta del área de Resultados y otra de las áreas de Liderazgo o Gestión Curricular.

Metas de Procesos

Cuando las Metas se refieren a las áreas de proceso del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar, pueden plantearse en referencia a la instalación de nuevas prácticas o al mejoramiento de las ya existentes.

Las Metas deben ser formuladas de modo tal que respondan a tres preguntas claves:

- **¿Qué se realizará?**, que define las iniciativas concretas que se desarrollarán para abordar el Objetivo planteado;
- **¿Cuándo se hará?**, que establece un período o plazo específico para la realización de las actividades comprometidas; y
- **¿A quiénes involucra?**, que permite precisar a qué actores institucionales es necesario comprometer o quiénes se verán beneficiados con la ejecución de las acciones planteadas.

Ejemplos >

Área Liderazgo; Dimensión Visión estratégica y planificación

“Durante el primer semestre, se desarrollará e implementará un programa para dar a conocer a los docentes, estudiantes y padres y apoderados el Proyecto Educativo Institucional y el Plan Anual de gestión del establecimiento.”

Área Gestión Curricular; Dimensión Acción docente en el aula

“Durante el segundo semestre, se implementará un sistema de monitoreo y acompañamiento de aula a los docentes de los subsectores de Lenguaje y Comunicación y Educación Matemática del primer ciclo.”

Área Convivencia escolar y apoyo a los estudiantes:

Dimensión Convivencia escolar

“Entre los meses de abril y noviembre, en las reuniones del Consejo Escolar, se revisará el Reglamento de convivencia, con los representantes de los diversos estamentos de la comunidad educativa.”

Metas de Resultados

Por otra parte, la formulación de la meta de Resultados puede hacerse directamente en referencia al logro alcanzado en el mejoramiento de los resultados de aprendizaje de los estudiantes del establecimiento (desafío), o bien, en relación con el desarrollo alcanzado por el conjunto de procesos intencionados mediante la estrategia seleccionada. Siendo primordial que se refieran a niveles y/o tendencias de logros que sean empíricamente verificables. Para ello, además de explicitar el cuándo y a quiénes involucrará o beneficiará, las Metas de Resultados deben responder a las preguntas:

- **¿Qué se va a lograr?**, que permite definir el ámbito específico en el que se desea mejorar; y
- **¿En qué cantidad?**, que define en términos cuantitativos una medida (número, porcentaje o razón) del logro que se espera obtener.

La formulación de las Metas de Resultados referidas a los logros de aprendizaje, deben hacer referencia a una línea base o estado inicial previamente conocido, que permitirá contrastar los resultados obtenidos con datos anteriores y, de este modo, verificar el cumplimiento de los logros comprometidos. Dicha línea de base o estado inicial, debe contener tres elementos: los resultados iniciales, el o los instrumentos que se considerarán para la medición y la fecha de su aplicación.

Ejemplos >

Área Resultados: Dimensión Logros Institucionales

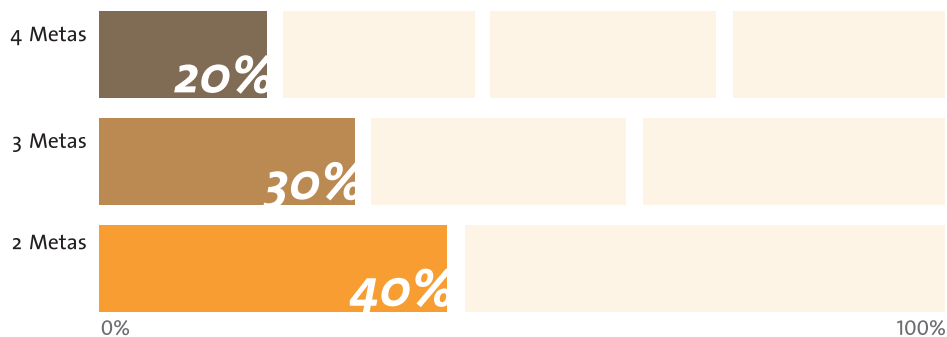
“Durante el año escolar, el 80% de los padres y apoderados de los estudiantes de enseñanza media del establecimiento asisten a entrevistas con los respectivos profesores jefes de sus hijos.”

Área Resultados: Dimensión Logros de Aprendizaje

“Al fin del año escolar, los estudiantes del establecimiento obtendrán en las pruebas comunales de Lenguaje y Comunicación y Educación Matemática un promedio de logro, al menos 5% mayor al obtenido en las mismas pruebas el año anterior.”

Ponderaciones

Por último, es importante tener presente que es posible que las Metas formuladas tengan diferente relevancia en relación con el cumplimiento del Objetivo formulado. A partir de esto, es necesario asignar a cada Meta una ponderación o importancia relativa, las que —conforme a la legislación que regula la Asignación de Desempeño Colectivo— no pueden ser inferiores a:



En el marco de la Asignación de Desempeño Colectivo, es necesario formular, para cada Meta Institucional establecida, Indicadores y sus respectivos Medios de Verificación.

Indicadores y Medios de verificación

Los **Indicadores** son el conjunto articulado de antecedentes que respaldan una práctica de gestión para un determinado nivel de mejora o avance comprometido. Su función es corroborar, sobre la base de pruebas objetivas, el nivel de cumplimiento de las metas comprometidas ya sea de procesos o resultados. En el marco de la Asignación de Desempeño, los indicadores requieren ser formulados en términos de cantidad o calidad; es decir, deben ser indicadores de logro.

Si bien los Indicadores constituyen unidades independientes de información, se requiere que para cada Meta de Proceso propuesta, se plantee un conjunto articulado de indicadores, que den cuenta de su cumplimiento. En ese contexto, es recomendable que los indicadores se formulen en relación con los procesos de inicio, desarrollo y cierre –o de planificación, implementación y evaluación– de las metas planteadas. Para ello, es importante que se formulen Indicadores de similar importancia o peso relativo.

En cambio, en el caso de las Metas de Resultados referidas al avance en el logro del objetivo, el indicador es la misma meta de resultados, ya que ésta por definición incorpora el valor esperado de logro.

Los **Medios de Verificación** corresponden a los elementos materiales y verificables que *contienen* los Indicadores, de modo que exclusivamente mediante su existencia y pertinencia es posible dar cuenta del cumplimiento de ellos. En este sentido, los Medios de Verificación constituyen una fuente fidedigna de información en relación con las acciones realizadas por el establecimiento y, de este modo, permiten verificar los cambios experimentados en los procesos y productos comprometidos en el Convenio de Desempeño.

Los Medios de Verificación pueden corresponder a diversas formas de registro de documentación, entre ellas:

- Planificaciones y cronogramas de actividades.
- Informes de acciones realizadas.
- Estados de avance de objetivos o tareas encomendados.
- Tablas y actas de reuniones o encuentros.
- Registros de asistencia y/o participación en actividades.
- Memorándum, cartas o circulares.
- Resultados de encuestas, cuestionarios y entrevistas.
- Resultados de la aplicación de instrumentos de evaluación de aprendizajes.
- Informes de gestión, informes de análisis, etc.

Ejemplos >**Para una meta del área de Gestión Curricular**

“Durante el primer semestre, se diseñará un sistema de acompañamiento y monitoreo en el aula a los docentes del establecimiento, con el objeto de supervisar las prácticas pedagógicas”.

INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<i>En el mes de abril se elabora una propuesta de sistema de acompañamiento y monitoreo de aula, sobre la base del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar y el Marco para la Buena Enseñanza.</i>	<ul style="list-style-type: none"> » <i>Documento que define la propuesta de sistema de acompañamiento de aula.</i>
<i>Durante las dos reuniones técnicas del mes de mayo se presenta la propuesta de sistema de acompañamiento de aula, estableciéndose un consenso con los docentes del establecimiento.</i>	<ul style="list-style-type: none"> » <i>Acta de las dos reuniones técnicas del mes de mayo que traten la propuesta de sistema de acompañamiento.</i> » <i>Registro de asistencia a reuniones técnicas del mes de mayo, con firmas de los docentes.</i> » <i>Registro de las observaciones y propuestas de los docentes al sistema de acompañamiento.</i>
<i>En el Consejo General de profesores del mes de junio se presenta y entrega a la totalidad de los docentes del establecimiento el documento que define el sistema de acompañamiento y monitoreo en el aula.</i>	<ul style="list-style-type: none"> » <i>Documento que define el sistema de acompañamiento y monitoreo de aula.</i> » <i>Acta del Consejo General de profesores del mes de junio, con referencia a la presentación del sistema de acompañamiento.</i>

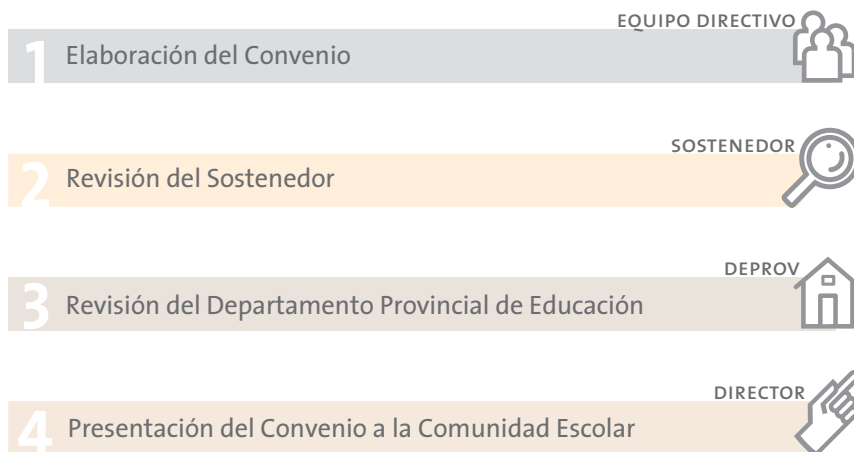
Ejemplos >**Para una meta de Resultados**

“A fines del año escolar, los alumnos del primer ciclo básico obtendrán en las pruebas comunales de Lenguaje y Comunicación y Educación Matemática, un nivel de logro, en promedio, al menos 15% superior al alcanzado en las mismas pruebas el año anterior”.

Indicadores	Medios de Verificación
En diciembre, los alumnos del primer ciclo básico obtienen en las pruebas comunales de Lenguaje y Comunicación y Educación Matemática un nivel de logro, en promedio, al menos 15% superior al logrado en las mismas pruebas del año anterior.	<ul style="list-style-type: none"> » Actas de resultados en las pruebas comunales para los subsectores de Lenguaje y Comunicación y Educación Matemática para los años 2006 y 2007. » Informe y análisis comparativo de resultados para ambos años.

2 Pasos para la Suscripción de Convenios

Con el objeto de orientar las acciones de cada una de los actores e instancias involucradas en los diversos procesos considerados en la Asignación de Desempeño Colectivo, se propone lo siguiente:



Elaboración del Convenio

Para iniciar el proceso de postulación a la Asignación de Desempeño, el equipo directivo requiere elaborar y acordar una propuesta de Convenio de Desempeño que contenga un Objetivo y Metas Institucionales acordes al Modelo de Calidad de la Gestión Escolar del Ministerio de Educación. En ellos se deben abordar las principales problemáticas institucionales que impiden o limitan la mejora de los resultados de aprendizaje de los estudiantes, teniendo en consideración las posibilidades de desarrollo y los recursos humanos y materiales presentes en el establecimiento.

Con este fin, es fundamental que los docentes directivos y técnico-pedagógicos realicen un proceso de revisión de los resultados de aprendizaje, históricos y actuales, internos y externos (resultados en las pruebas nacionales; SIMCE y PSU) obtenidos por los estudiantes del establecimiento.

Las escuelas y liceos que hayan realizado procesos de autoevaluación diagnóstica —del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Gestión Escolar, u otros— podrán utilizar dicha información y experiencia para reconocer las principales prácticas de gestión del establecimiento y, consecuentemente, formular Objetivos y Metas orientados a la instalación y mejoramiento de éstas, en las cuales los directivos y técnico-pedagógicos tengan un rol relevante.

Luego de formular un Objetivo y Metas Institucionales, es necesario establecer para ellos los Indicadores y respectivos Medios de Verificación que permitirán medir, monitorear y evaluar el nivel de logro del Convenio de Desempeño.

Revisión del Sostenedor

Cuando la propuesta de Convenio ha sido elaborada y acordada por todos los integrantes del equipo directivo y técnico-pedagógico, debe ser presentada al Sostenedor del establecimiento educacional para su revisión, siendo éste quién debe pronunciarse sobre la pertinencia y calidad de las metas comprometidas, así como respecto del cumplimiento de los requisitos, contemplados en la legislación vigente.

El Sostenedor cumple un rol fundamental en el proceso de formulación de los Convenios, tanto mediante la verificación de los requisitos y formalidades legales, como para asegurar la coherencia con las políticas comunales de educación.

Para ello el Sostenedor deberá establecer canales expeditos de comunicación con los directivos, que les permitan llegar a consensos respecto de los objetivos y metas que serán finalmente incorporados en el Convenio.

La tarea del Sostenedor requiere un compromiso activo con la implementación del Convenio, mediante la provisión de los recursos necesarios y el desarrollo de dispositivos de monitoreo y seguimiento de las actividades comprometidas.

Por otra parte, es primordial considerar que en una segunda instancia de revisión, el Sostenedor está facultado para rechazar aquellas propuestas de Convenios que no incorporen las observaciones realizadas o no corrijan los aspectos deficitarios detectados con anterioridad.

Revisión del Departamento Provincial de Educación

Además de la contribución del Sostenedor en la formulación de los Convenios de Desempeño Colectivo, participan en esta etapa los Departamentos Provinciales de Educación, asegurando el cumplimiento de los requisitos técnicos y formales exigidos por la legislación.

En el marco del proceso de Asignación de Desempeño Colectivo, los Departamentos Provinciales de Educación tienen la tarea de aprobar los Convenios de Desempeño que hayan sido aceptados por los sostenedores. Dichas autoridades pueden realizar observaciones y recomendaciones de forma y contenido a los convenios de los establecimientos educacionales de su jurisdicción.

Los Departamentos Provinciales de Educación están facultados para rechazar los convenios que no cumplan con las consideraciones técnicas y legales establecidas en el reglamento vigente.

Presentación del Convenio a la Comunidad Escolar

Cuando el Convenio de Desempeño ha sido revisado y sancionado por el Sostenedor y el respectivo Departamento Provincial de Educación, el Convenio queda oficialmente suscrito.

Posteriormente, el Director debe dar a conocer el contenido del Convenio suscrito a los docentes, estudiantes, padres y apoderados, y en general, a los diversos actores educativos del establecimiento. Es recomendable que esta presentación se realice en un acto formal del establecimiento, asegurándose la asistencia de los representantes de cada uno de los estamentos de la institución. De esta manera, el Convenio adquiere carácter público y los docentes directivos y técnico-pedagógicos que lo han suscrito se comprometen a su cumplimiento frente a los miembros de la comunidad escolar y lo constituyen en un foco fundamental de su gestión.

En relación con lo anterior, es aconsejable que el Director incorpore la información sobre las actividades desarrolladas y el grado de cumplimiento de las metas comprometidas en el Convenio de Desempeño Colectivo en la rendición de cuentas que debe realizar anualmente.

Si la exposición de los contenidos del Convenio se realiza ante el Consejo Escolar, es necesario que se levante el correspondiente certificado de la toma de conocimiento por parte de los representantes de los actores educativos.

En el caso de los establecimientos de dependencia municipal, el Sostenedor debe informar oficialmente al Concejo Municipal sobre los Convenios de Desempeño suscritos por los equipos directivos de los establecimientos educacionales, registrándose esta presentación en el correspondiente certificado de toma de conocimiento.

3 Criterios de Revisión de Convenios

Con el propósito de ayudar a los Sostenedores y autoridades de los Departamentos Provinciales de Educación a revisar, orientar y sancionar las propuestas de Convenios de Desempeño Colectivo, se exponen a continuación, en la forma de recomendaciones, algunos criterios de revisión.

En términos generales, la revisión de las propuestas de Convenios debe garantizar que éstos:

- Sean relevantes para el mejoramiento de la gestión del establecimiento, pero abordables con los recursos disponibles en él;
- Se refieran a procesos de exclusiva responsabilidad del equipo directivo y técnico-pedagógico, y en su conjunto apunten al mejoramiento educativo y a la consolidación de su liderazgo directivo;
- Sean coherentes con la realidad del establecimiento, el Plan Anual de Desarrollo Educacional del Municipio y el Proyecto Educativo Institucional, entre otros;
- Puedan ser evaluados, es decir, contengan metas cuyo nivel de logro pueda ser medido a través de un conjunto de indicadores y medios de verificación pertinentes.

En particular, las propuestas de Convenios deben cumplir con los siguientes requisitos legales y técnicos.

Criterios legales

En primer lugar, es importante verificar que las propuestas de convenios cumplan con todas las formalidades exigidas por la legislación.

Del establecimiento

- Escuelas y liceos municipales o particulares subvencionados que tengan una matrícula de al menos, 250 estudiantes al mes de marzo del año de suscripción del Convenio.
- En el caso de los establecimientos subvencionados, el Director debe ser una persona distinta al Sostenedor. Cuando el Sostenedor es una persona jurídica, el Director no puede ser su representante legal y socio mayoritario.

De las Metas

- La propuesta de Convenio debe contener un mínimo de dos y un máximo de cuatro Metas Institucionales, formuladas a partir de las áreas del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar del Ministerio de Educación.
- Al menos una de las metas debe corresponder al área de Resultados y otra a las de Liderazgo o Gestión Curricular.
- La formulación de las metas determina ponderaciones para cada una de ellas, coherentes con el número de metas planteadas, las que sumadas equivalen al 100% del Convenio.
- Los plazos comprometidos para cada una de las metas se circunscriben al año de vigencia del Convenio.

De los Indicadores y Medios de Verificación

- Para cada Meta Institucional se plantean Indicadores y sus correspondientes Medios de Verificación que permiten comprobar su cumplimiento.


Criterios técnicos

Además de los requisitos de carácter legal, los diversos componentes de los Convenios deben cumplir las siguientes especificaciones:


Objetivo Institucional	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Está orientado al mejoramiento de los logros de aprendizaje? <hr/> · ¿Considera explícitamente una estrategia de trabajo para superar la principal problemática del establecimiento en el logro de aprendizajes? <hr/> · ¿Es lo suficientemente amplio para dar cabida a metas que involucren a todos los integrantes del equipo directivo y Técnico-Pedagógico?
Metas Institucionales de Procesos	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Permiten predecir avances razonables en el Objetivo Institucional? <hr/> · ¿Dan cuenta de procesos que son de responsabilidad del equipo directivo y técnico-pedagógico? <hr/> · ¿Dan cuenta de procesos que se enmarcan en las dimensiones del área del Modelo de Calidad para la cual están estipuladas? <hr/> · ¿Estipulan explícitamente sus plazos de cumplimiento? <hr/> · ¿Se refieren a procesos cuyo desarrollo es razonablemente alcanzable durante el año escolar?
Metas Institucionales de Resultados	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Dan cuenta de avances cuantitativos (porcentaje o valores absolutos) en el logro del Objetivo Institucional? <hr/> · ¿Son alcanzables a través de las metas de procesos propuestas? <hr/> · Si dan cuenta de avances en resultados educativos, ¿existen mediciones sobre el estado inicial (línea base), contra la cual contrastar los avances logrados? <hr/> · ¿Estipulan explícitamente sus plazos de cumplimiento? <hr/> · ¿Se refieren a resultados cuya medición se puede realizar durante el año escolar?
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Consideran valores cualitativos (presencia-ausencia) o valores cuantitativos (en valor absoluto o porcentaje)? <hr/> · ¿En su conjunto dan cuenta del cumplimiento de la meta para la cual están planteados? <hr/> · ¿Se refieren a las etapas de inicio, desarrollo y cierre, dando cuenta del nivel de cumplimiento de la meta de procesos para la cual están planteados? <hr/> · ¿Permiten monitorear los avances y problemas que puedan presentarse para el cumplimiento de las metas? <hr/> · ¿Se refieren a proceso y productos esenciales para el establecimiento educacional?
Medios de Verificación	<ul style="list-style-type: none"> · ¿Permiten dar prueba objetiva y material del cumplimiento del indicador para el cual están planteados? <hr/> · ¿Incorporan en su redacción la cantidad que se espera encontrar de ellos? ¿Son físicamente factibles de ser incorporados al conjunto de medios de verificación? <hr/> · ¿Son posibles de obtener con los recursos del establecimiento?



Tercera Parte



Evaluación y Auditoría
de Convenios



“ Una adecuada preparación permitirá que el proceso de evaluación de los Convenios reconozca la realización de las acciones y el cumplimiento de las metas comprometidas por el establecimiento. ”



1 Preparación para la Evaluación de Convenios

La verificación del nivel de cumplimiento de las metas comprometidas en los Convenios de Desempeño Colectivo es una tarea que deben desarrollar los respectivos Sostenedores a partir de la información reportada por los propios establecimientos. Es fundamental considerar que la evaluación no se realiza mediante la aplicación de instrumentos externos a los establecimientos, sino sobre la base de la capacidad de éstos para demostrar, mediante la presentación de los medios de verificación correspondientes, la realización de las acciones y el cumplimiento de las metas comprometidas.

Con la finalidad de asegurar que el proceso de verificación efectuado por el Sostenedor se realice en conformidad con las acciones desarrolladas por el establecimiento, es imprescindible que sus directivos preparen adecuadamente la información que servirá de base para realizar la evaluación.

La preparación de la evaluación se ejecuta, fundamentalmente, mediante la recopilación y sistematización del conjunto de antecedentes que permiten al establecimiento dar cuenta de la realización de las acciones comprometidas en el Convenio suscrito. Para ello, los equipos directivos y técnico-pedagógicos deberán elaborar un Informe de Resultados y recopilar los Medios de Verificación.

Recolección de Medios de Verificación

Es necesario mantener un registro metódico y actualizado de los medios de verificación comprometidos por el establecimiento, lo que permitirá dar cuenta de la realización de las actividades determinadas en el Convenio suscrito y el nivel de cumplimiento de los indicadores.

Con el propósito de contribuir a la evaluación de los Convenios suscritos, los docentes directivos y técnico-pedagógicos deberán reunir los medios de verificación comprometidos y sistematizar su presentación en conformidad con los indicadores y las metas establecidas.

Se recomienda que los equipos directivos y técnicos-pedagógicos registren y conserven durante el año escolar la documentación asociada a los medios de verificación, asegurándose de que reúnen las condiciones que les permitan dar cuenta de la ejecución de las acciones suscritas.

Informe de Resultados

El Informe de Resultados es el documento técnico que da cuenta del trabajo desarrollado por el establecimiento, de las dificultades encontradas y los resultados obtenidos. Este Informe se basa en la información sistematizada y coherente con la recolección de medios de verificación.

Sobre la base de la información y medios de verificación reunidos, los docentes directivos y técnico-pedagógicos que hayan suscrito convenios deberán elaborar un Informe de carácter colectivo que dé cuenta de la implementación de éste y de los resultados alcanzados, en relación con cada una de las metas comprometidas.

El Informe debe incorporar los antecedentes formales que prueban la existencia legal del Convenio, tales como:

- Copia del Acta de suscripción del Convenio
- Certificado de la toma de conocimiento del Convenio por los representantes de la comunidad escolar
- Copia de la Evaluación del Sostenedor
- En el caso de los establecimientos municipales, debe contener además la copia de toma de conocimiento por parte del Concejo Municipal.

Por otra parte, el Informe de Resultados de Implementación debe dar cuenta del grado de desarrollo alcanzado por las metas institucionales. Para ello, debe reportar la relación existente entre lo establecido en el Convenio suscrito y lo efectivamente realizado por el establecimiento durante el período de implementación, dando razón de las diferencias detectadas, tal como lo muestra el siguiente ejemplo:

<i>Formulación de la Meta y Plazo</i>	<i>Durante el segundo semestre se implementará a nivel de aula el sistema de acompañamiento a los docentes de los subsectores de Lenguaje y Comunicación y Educación Matemática del primer ciclo básico, con el fin de monitorear las prácticas pedagógicas.</i>		
<i>Área Modelo de Calidad</i>	<i>Gestión Curricular</i>	<i>Ponderación</i>	<i>40%</i>

<i>Reporte del Equipo Directivo a los Indicadores de la Meta</i>				
<i>N°</i>	<i>Planificado</i>	<i>Ejecutado</i>	<i>Factores que explican la diferencia</i>	<i>Medios de Verificación que se adjuntan en la Carpeta de Evidencias</i>
<i>1</i>	<i>En reunión técnica del mes de julio, se presenta a los docentes del primer ciclo básico el cronograma de sesiones de acompañamiento de aula.</i>	<i>En la reunión técnica realizada el 30 de julio se presentó y entregó a los docentes del primer ciclo el cronograma de acompañamiento al aula.</i>		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Acta de reunión técnica que hace referencia a la entrega del cronograma.</i> - <i>Cronograma de acompañamiento</i> - <i>Registro de recepción de los docentes, con firmas.</i>
<i>2</i>	<i>Entre los meses de agosto y diciembre, el 100% de los docentes de los subsectores de Lenguaje y Comunicación y Educación Matemática del primer ciclo ha sido monitoreado en el aula por el equipo directivo y técnico-pedagógico.</i>	<i>Sólo se realizó monitoreo en el aula al 80% de los docentes involucrados.</i>	<i>No fue posible realizar monitoreo a dos profesores, debido a problemas de horario.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Cronograma de sesiones de monitoreo.</i> - <i>Registro de sesiones de monitoreo con firma de los docentes</i> - <i>Registro de entrevistas a los docentes.</i> - <i>Informe de síntesis del monitoreo realizado.</i>
<i>3</i>	<i>Al fin del año escolar, a lo menos el 85% de los docentes monitoreados expresan un alto grado de satisfacción con el sistema de acompañamiento en el aula.</i>	<i>No se cumplió.</i>	<i>No fue posible medir el grado de satisfacción de los docentes, debido a que no se elaboró la encuesta correspondiente.</i>	

2 Proceso de Evaluación y Montos de la Asignación

La evaluación de desempeño asocia el nivel de logro alcanzado por el establecimiento a una determinada asignación.

La evaluación de los Convenios de Desempeño Colectivo se realiza mediante la verificación por parte del Sostenedor del grado de desarrollo alcanzado en cada una de las metas comprometidas, a través de la medición de sus respectivos indicadores. Para ello, el Sostenedor deberá contrastar la información reportada por el establecimiento en su Informe de Resultados con los medios de verificación existentes.

Una vez que el Sostenedor haya establecido el nivel de logro de cada una de las metas, podrá determinar el grado de cumplimiento del Convenio, conforme al siguiente procedimiento:

Primero, determinar por separado el nivel de cumplimiento alcanzado en cada uno de los indicadores de las metas prefijadas, el que podrá ser de 0%, 50%, 75%, 90% o un 100%. Para ello debe:

- Establecer si el estado del indicador fue: No logrado, Medianamente Logrado o Logrado
- Para las dos últimas categorías (Medianamente Logrado y Logrado) determinar si el nivel de logro fue Bajo o Alto.
- Imputar el porcentaje correspondiente.

Segundo, para obtener el nivel de cumplimiento de cada meta calcular el promedio simple de los porcentajes imputados a los indicadores correspondientes.

Tercero, aplicar al nivel de cumplimiento de cada meta las ponderaciones establecidas en el respectivo Convenio.

Por último, establecer el Nivel de logro del Convenio a partir de la suma de las ponderaciones finales de las diversas metas.

Dependiendo del **Nivel de Logro** obtenido por el Convenio, se establece el monto a recibir por los docentes directivos y técnico-pedagógicos por concepto de la Asignación, como se muestra a continuación:

Logro del Convenio	Nivel de Desempeño	Monto de Asignación
 Igual o mayor al 90%	Destacado	20% de la RBMN
 Entre 75 y 89,9%	Competente	10% de la RBMN
 Entre 50 y 74,9%	Básico	No percibe asignación
 Igual o menor a 49,9%	Insatisfactorio	

RBMN: Remuneración Básica Mínima Nacional

3 Validación de Antecedentes y Proceso de Pago

Una vez que el Sostenedor haya realizado la evaluación de los Convenios de Desempeño de los establecimientos bajo su jurisdicción, deberá:

- Comunicar a los Directores de establecimientos los resultados de su evaluación, retroalimentando tanto sobre las fortalezas detectadas como sobre los aspectos de desempeño que deben ser mejorados.
- Comunicar formalmente, al Jefe del Departamento Provincial de Educación, los resultados de la evaluación .
- Solicitar formalmente al Jefe del Departamento Provincial de Educación el pago de los Convenios evaluados como competentes o destacados, adjuntando copia de los antecedentes requeridos:
 - Acta de evaluación del sostenedor.
 - Contratos de trabajo o decreto alcaldicio de nombramiento.
 - Copia de los convenios suscritos.
 - Certificados de antigüedad en el desempeño de la función de los docentes directivos y técnicos pedagógicos que suscriben el convenio.
 - Constancia o actas de toma de conocimiento de la comunidad escolar.

Por su parte el Jefe del Departamento Provincial, deberá:

- Verificar la validez formal del proceso de evaluación.
- Enviar al Nivel Central del Ministerio de Educación, los antecedentes necesarios para el pago de la asignación:
 - Acta de evaluación del sostenedor.
 - Contratos de trabajo o decreto alcaldicio de nombramiento.
 - Copia de los convenios suscritos.
 - Certificados de antigüedad en el desempeño de la función de los docentes directivos y técnicos pedagógicos que suscriben el convenio.
 - Constancia o actas de toma de conocimiento de la comunidad escolar.

4 Auditoría Externa a los Convenios de Desempeño

Con el objeto de asegurar la correcta adjudicación de los recursos asociados a los Convenios, el Ministerio de Educación podrá realizar una auditoría a aquellos Convenios que alcancen en el proceso de evaluación un nivel de logro que los haga merecedores de percibir la Asignación.


Por tanto, la auditoría debe entenderse como un elemento que da garantía al sistema educacional de la seriedad con que es asumido por los equipos directivos y técnico-pedagógicos y sus Sostenedores un Convenio de carácter voluntario.

La auditoría se realiza mediante la revisión de la evaluación del Sostenedor, por lo cual verifica el grado de cumplimiento de las diversas metas mediante la medición de los indicadores, sobre la base de los medios de verificación existentes. Con el propósito de recabar la información requerida, podrán ser auditados tanto los establecimientos que hayan suscrito Convenios de Desempeño Colectivo, como sus Sostenedores.

Para efectos del proceso de auditoría es responsabilidad de los directivos y sus respectivos Sostenedores registrar y conservar la totalidad de los antecedentes y los medios de verificación que permitirán dar cuenta de la realización de las acciones y el cumplimiento de las metas comprometidas en los Convenios. En este contexto, es importante tener presente que la auditoría puede ser llevada a cabo hasta cinco años después de la suscripción del Convenio.

Si los resultados del proceso de auditoría presentasen divergencias respecto de la evaluación realizada por el Sostenedor, el Ministerio de Educación procederá a la retención del pago de las siguientes cuotas correspondientes a la asignación, notificando al Sostenedor y al equipo directivo.

Así mismo, de comprobarse que la Asignación fue otorgada de manera fraudulenta, los involucrados quedarán sujetos a las acciones administrativas y penales correspondientes.



El Portal Gestión y
Liderazgo Educativo
en la Postulación
de los Convenios de
Desempeño Colectivo

Cuarta Parte



“ El registro de los
Convenios de Desempeño
Colectivo en el Portal
Gestión y Liderazgo
Educativo permite
asegurar una postulación
ágil y transparente de los
equipos directivos.”

1 Presentación del Portal Gestión y Liderazgo Educativo

El Portal Gestión y Liderazgo Educativo contiene información e instrumentos orientados a apoyar el trabajo de mejoramiento continuo de la gestión escolar y el fortalecimiento del liderazgo educativo de los establecimientos subvencionados del país.

En particular, el componente de Asignación de Desempeño Colectivo, contiene las orientaciones técnicas y herramientas de apoyo, que permiten a los equipos directivos y técnico-pedagógicos optar a este beneficio de tal manera de contar con:

- **Un canal de comunicación inmediato y seguro** entre quienes suscriben convenios, ya que a través de un área restringida (**Intranet**), equipos directivos, sostenedores y supervisores de educación, pueden acceder a información relevante del proceso, contenidos de los convenios y los resultados de su evaluación.
- **Información histórica** de los convenios suscritos y resultados de la evaluación.

Para acceder al área de Intranet de Asignación de Desempeño se debe realizar lo siguiente:

1. Ingresar al portal de Gestión y Liderazgo Educativo en la dirección URL ***<http://www.gestionyliderazgoeducativo.cl>***
2. Ingresar al Sitio Liderazgo en su componente Asignación de Desempeño Colectivo.

Ingreso al Sitio Liderazgo,
componente Asignación
de Desempeño Colectivo.

3. Obtener clave de acceso.

- solicitar de acuerdo a perfil
- completar formulario con información solicitada
- enviar formulario
- recepcionar datos de Usuario y Clave de acceso.

El sitio de Asignación de Desempeño Colectivo cuenta con dos grandes componentes: secciones informativas y área intranet.

En el primer componente los usuarios podrán acceder a información respecto al proceso de Asignación y sus etapas, además de tener acceso a documentos tales como Manuales, Ley, Reglamento, entre otros.

En el área de intranet, y de acuerdo al perfil de usuario, se pueden registrar convenios, revisar su formulación, preparar la evaluación y evaluar en línea los convenios, validar los antecedentes para pago de la asignación y verificar los resultados de la auditoría a la evaluación en aquellos casos que corresponda.

2 Perfiles y Secciones de la Intranet de Asignación de Desempeño

Al área de Intranet tienen acceso: Directores, Directivos y Técnico-Pedagógicos, Sostenedores y Departamentos Provinciales de Educación, cada uno de ellos constituye un perfil.

Esta intranet no sólo le permitirá acceder a información del período, sino que también contiene información histórica del establecimiento y su participación en la Asignación de Desempeño Colectivo.

Paso Actual	Estado
Datos Establecimiento	Completo
Paso 1 Orientación	En Proceso

Comentarios
No tiene.

PERFIL 1_Director de Establecimiento Educacional

En la Intranet de Asignación de Desempeño, el Director del establecimiento educacional es el responsable de:

- Registrar, en representación de su equipo directivo y técnico-pedagógico, el Convenio de Desempeño Colectivo que postula a la Asignación.
- Revisar los resultados de la Revisión de Convenio efectuados por el Sostenedor y el DEPROV, y en el caso de existir observaciones incorporar las modificaciones sugeridas.

- Reportar, en representación de su equipo directivo y técnico-pedagógico, los Resultados de Implementación del Convenio de Desempeño.
- Revisar los Resultados de Evaluación de Convenios

Para dar inicio al registro, el Director deberá completar la ficha de Antecedentes del Establecimiento y registrar los datos del Equipo Directivo y Técnico-Pedagógico que suscribirá el Convenio.

El Menú Principal del Perfil Director se compone de:

- Paso 1: Elaboración de Convenios
- Revisión Elaboración
- Paso 2: Reporte de Implementación
- Resultados Evaluación Convenios, Antecedentes y Auditorias

PERFIL 2_Sostenedor de Establecimiento Educativo

En la Intranet de Asignación de Desempeño el Sostenedor del establecimiento educativo es el responsable de:

- Revisar las propuestas de Convenios de Desempeño presentadas por equipos directivos y técnico-pedagógicos a su cargo.
- Realizar seguimiento a los resultados de revisión de Convenios de Desempeño efectuados por el Departamento Provincial de Educación.
- Evaluar el nivel de cumplimiento de los Convenios de Desempeño
- Realizar seguimiento a los resultados de Validación de Antecedentes para Pago y de Auditoría a los Convenios de Desempeño sujetos a asignación.

La intranet del Perfil Sostenedor tiene las siguientes opciones en el Menú Principal:


- Postulantes
- Paso 1: Revisión Convenios
- Resultados Revisión DEPROV
- Paso 2: Evaluación de Convenios
- Resultados Validación y Auditorias

PERFIL 3_Departamento Provincial de Educación

En la Intranet de Asignación de Desempeño los Departamentos Provinciales de Educación son responsables de:

- Revisar y aprobar las propuestas de Convenios de Desempeño presentadas por equipos directivos y técnico-pedagógicos de los establecimientos educacionales de su jurisdicción.
- Validar los Antecedentes para Pago de aquellos convenios cuyo nivel de cumplimiento fue evaluado por el Sostenedor como “competente” o “destacado”.
- El Menú Principal contiene:
 - Postulantes
 - Paso 1: Revisión Convenio
 - Resultados Evaluación Convenios
 - Paso 2: Validación Antecedentes
 - Resultados Auditoria

3 Ayuda en Línea

El portal posee un sistema de ayuda online para facilitar el uso de su Intranet y sus procedimientos. El botón de ayuda se encuentra en todas las páginas en la parte superior derecha y es reconocible por su signo de interrogación .

Este botón no sólo le entregará ayuda respecto al uso de la intranet, sino que además le proporcionará tips de ayuda para la formulación, revisión, sanción y evaluación del Convenio.

Otra ayuda permanente con la cual cuenta el sitio es la sección de Contacto, visible en las secciones informativas e intranet, que le permitirá en cualquier momento formular consultas que serán respondidas por la Mesa de Ayuda del Sitio Web.