



**Programa
Liderazgo
Educativo**

2011

Orientaciones

para la Suscripción de Convenios



PRESENTACIÓN

El Ministerio de Educación, a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), invita a los equipos directivos y sostenedores a participar del proceso de Asignación de Desempeño Colectivo 2011.

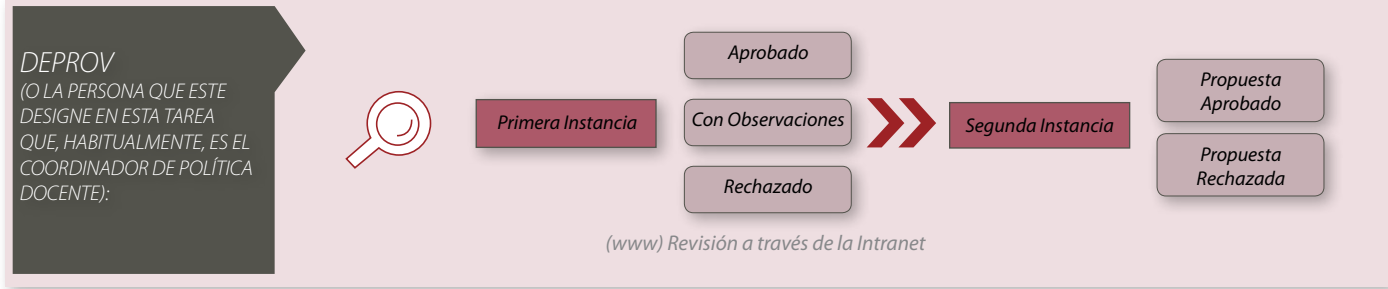
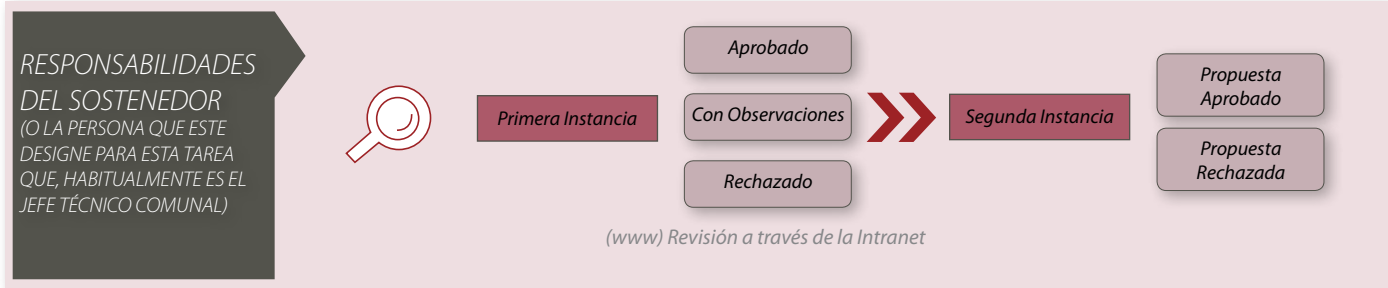
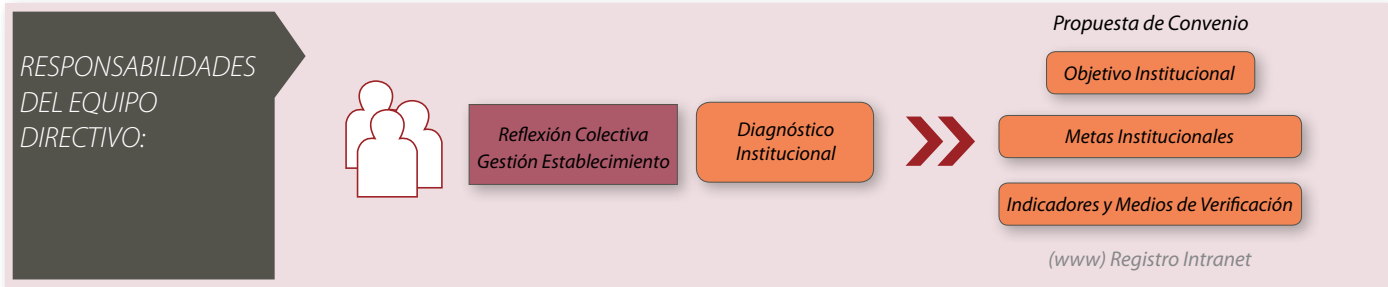
La Asignación de Desempeño Colectivo¹ es un incentivo que promueve el fortalecimiento de las capacidades de los equipos de gestión y el mejoramiento continuo de sus prácticas profesionales para el logro de mejores aprendizajes de los estudiantes.

Pueden postular a esta asignación, de carácter voluntario, todos los docentes directivos y técnico-pedagógicos de establecimientos municipales o particulares subvencionados del país con 250, o más alumnos, matriculados al mes de marzo de cada año. Para ello deberán suscribir metas de mejoramiento de la gestión escolar, en un Convenio de Desempeño Colectivo.

“A través de la Asignación de Desempeño Colectivo los equipos directivos pueden optar anualmente a la recepción de hasta un 20% de la Remuneración Básica Mínima Nacional para cada uno de sus integrantes”

Para mayor información, visite nuestro sitio: www.gestionyliderazgoeducativo.cl

1. Establecida en el artículo N° 18 de la Ley N° 19.933 y regulada por el Decreto de Educación N° 176 de 2004.





¿QUIÉNES PUEDEN POSTULAR A 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 contratados o designados (contrato de trabajo o decreto alcaldico) en calidad de titular para ejercer funciones docentes directivas, y/o 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”.

“Se entiende por docentes directivos al director, subdirector e Inspector General del establecimiento. Entre los docentes técnico-pedagógicos, se incluye al Orientador y Jefe de la Unidad Técnico-Pedagógica, así como también podrían considerarse otros profesionales que hayan sido contratados para desarrollar dicho tipo de funciones (como por ejemplo, Jefes de Producción en el caso de los Establecimientos de Enseñanza Media Técnico Profesional, Especialistas en Evaluación, Especialistas en Currículo, entre otros).”

2. Independiente de la modalidad de enseñanza.

¿CÓMO FORMULAR UNA PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO?

1. Los docentes directivos y técnico-pedagógicos deciden como equipo su participación en este proceso. Para ello es necesario que se interioricen de los objetivos, alcances e implicancias de su participación en esta asignación, tanto en términos de sus beneficios como de las responsabilidades que cada uno deberá asumir para cumplir con las metas comprometidas.

2. Es necesario que el equipo directivo, y técnico pedagógico, reflexione sobre las necesidades de implementación o áreas problemáticas que pueden ser abordadas desde la gestión directiva, a través del Convenio de Asignación de Desempeño Colectivo.

Para ello pueden basarse en procesos de diagnóstico que hayan realizado previamente, o bien, utilizar la Pauta Más Directivos del Ámbito Institucional disponible en el sitio web www.gestionyliderazgoeducativo.cl, en los documentos de la Evaluación del Desempeño Directivo.

Para ello pueden basarse en procesos de diagnóstico que hayan realizado previamente.

3. En base a los resultados del diagnóstico, el equipo directivo plantea un objetivo institucional a abordar a través del convenio. Los establecimientos podrán elegir uno de los 5 Objetivos Institucionales propuestos en el marco de la Ley SEP, o bien, elaborar uno distinto.

4. A partir del Objetivo Institucional, el equipo directivo elabora metas institucionales de procesos y resultados, establece indicadores de logro que den cuenta del cumplimiento de las metas propuestas y, para cada indicador, asocia un medio de verificación que permita comprobar la realización del mismo. (Consultar el Manual de Asignación de Desempeño Colectivo, actualización 2011 publicado en la plataforma www.gestionyliderazgoeducativo.cl).

¿CUÁNDO SE FORMALIZA LA POSTULACIÓN A LA ASIGNACIÓN DE DESEMPEÑO COLECTIVO?

La postulación de los equipos directivos a la Asignación de Desempeño Colectivo se formaliza cuando su propuesta de convenio de desempeño ha sido aprobada por el sostenedor y por el departamento provincial de su jurisdicción. Para ello, dentro de los plazos establecidos, el establecimiento debe incorporar, en su propuesta de convenio, las observaciones o recomendaciones que estas instancias les hicieran llegar a través de la Intranet en: www.gestionyliderazgoeducativo.cl.

Quedan excluidos de participar aquellos establecimientos particulares subvencionados cuyo director sea el sostenedor, como persona natural o como representante legal de la sociedad o socio mayoritario de este.

¿CÓMO PRESENTAR AL SOSTENEDOR LA PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO?

El portal www.gestionyliderazgoeducativo.cl es el conducto formal de presentación de la propuesta de convenio de desempeño. En él, se establece paso a paso el proceso de registro. Para presentar la propuesta, el director del establecimiento educacional, en representación de su equipo directivo, debe registrar en la Intranet del Sitio Asignación de Desempeño Colectivo todos los componentes de su convenio (Objetivo Institucional, metas institucionales, indicadores y medios de verificación).

Es posible obtener una sola clave de acceso a la Intranet por establecimiento educacional (RBD)

- Si su equipo directivo desea participar por primera vez en la Asignación de Desempeño, el Director debe solicitar una clave, a través de la opción “obtenga su clave”, disponible en el sitio web de Asignación de Desempeño Colectivo, a la que se accede desde nuestra página web www.gestionyliderazgoeducativo.cl
- Si su equipo directivo postuló a la asignación, en algún proceso anterior, puede utilizar el mismo nombre de usuario y clave que utilizó para dicho proceso.
- Si el establecimiento ha participado en procesos anteriores, pero hubo cambio de director, dicho actor debe hacer envío de sus datos y de los de la persona que ocupaba anteriormente el cargo a través de la sección Contacto del sitio web de Asignación de Desempeño Colectivo o del portal de gestión y liderazgo. Solo luego que se elimine la clave del director anterior podrá proceder a solicitar su clave a través de la opción “obtenga su clave”.

Sólo los convenios aprobados por el sostenedor y el departamento provincial podrán ser implementados y optar el beneficio de la Asignación de Desempeño Colectivo.

CONTENIDO DE UN CONVENIO DE DESEMPEÑO



“Los Convenios de la Asignación de Desempeño Colectivo son la expresión del compromiso que asumen los equipos directivos con su sostenedor para fortalecer la gestión escolar de sus centros educacionales”

Para satisfacer los lineamientos establecidos en el reglamento vigente y apuntar al logro de mejores aprendizajes, los convenios de desempeño requieren contener:

1.	OBJETIVO INSTITUCIONAL	Que de cuenta de un desafío y una estrategia que enmarque el proceso de mejoramiento que se desea implementar en el establecimiento, teniendo como foco central los aprendizajes y algún área de la gestión escolar.	Hay cinco objetivos institucionales pre-cargados en el sistema basados en los ámbitos de mejoramiento propuestos en el marco de la SEP. El establecimiento podrá elegir uno de ellos, o bien, formular su propio objetivo institucional.
2.	METAS INSTITUCIONALES	Que reflejen los desafíos particulares que los equipos directivos quieren alcanzar en las áreas de Liderazgo, Gestión Curricular, Recursos y Convivencia Escolar. Que reflejen el resultado de los procesos de gestión implementados.	El convenio debe contener entre 2 y 4 metas institucionales de carácter anual. Al menos una meta debe ser estar referida al área de Liderazgo o Gestión Curricular y otra a Resultados.
3.	INDICADORES	Que permitan monitorear y evaluar el nivel de logro de cada una de las metas comprometidas.	Deben ser indicadores de logro cualitativos o cuantitativos que den cuenta con precisión de los avances de la meta. Asocie a cada meta más de un indicador, de manera tal de dar cuenta del inicio, desarrollo y término del proceso descrito para cada meta.
4.	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	Que contengan la información que soporte los indicadores asociados a cada meta comprometida.	Deben ser elementos informativos concretos que puedan ser adjuntados a la Carpeta de Evidencias para dar continuidad a los términos referenciales entregados en el Manual de Asignación y en las capacitaciones del año 2010.

2 ORIENTACIONES PARA LOS SOSTENEDORES

¿CÓMO MOTIVAR A LOS EQUIPOS DIRECTIVOS PARA POSTULAR A LA ASIGNACIÓN DE DESEMPEÑO?

La postulación a la Asignación de Desempeño Colectivo es voluntaria. No obstante, el Sostenedor puede motivar la postulación de los equipos directivos a este incentivo, estableciendo las articulaciones pertinentes con otros procesos de mejoramiento o gestión, tales como:

- Planes de Mejoramiento de la SEP: Si el establecimiento cuenta con un plan de mejoramiento, el equipo de gestión puede seleccionar las metas más relevantes de su plan anual y comprometer en el convenio de desempeño colectivo, acciones que desde su práctica profesional contribuyan al logro de las metas institucionales establecidas en el Plan de Mejoramiento SEP.
- Evaluación de Desempeño de Directivos (Ley N° 19.979): En el caso de los establecimientos de dependencia municipal, pueden comprometer en el Convenio de Desempeño Colectivo para postular a esta asignación, las mismas Metas Institucionales contenidas en el “Compromiso de Gestión del Director” (más información en Manual Suscripción y Evaluación de Convenios de Desempeño Colectivo, (www.gestionyliderazgoeducativo.cl)).

¿CÓMO ESTABLECER LAS FORMAS DE ACOMPAÑAMIENTO Y CONTROL DE LAS METAS COMPROMETIDAS?

Tras la suscripción de los convenios de desempeño, los sostenedores deben establecer un sistema de acompañamiento y monitoreo en conjunto con el equipo directivo y técnico pedagógico, para obtener reportes del estado de avance de las acciones requeridas para el cumplimiento de las metas comprometidas.

¿CÓMO REVISAR UNA PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO?

De acuerdo a la normativa vigente, los sostenedores tienen la responsabilidad de evaluar los convenios formulados por los establecimientos a su cargo. Durante el período de suscripción, ellos pueden revisar, hasta en dos instancias, la propuesta de Convenio de Desempeño de los equipos directivos.

Durante la primera revisión, pueden aprobar, rechazar o realizar observaciones de forma y/o contenido a la propuesta presentada por el establecimiento. En la segunda revisión pueden aprobar la propuesta de convenio, o rechazarla si las observaciones realizadas con anterioridad no son resueltas de manera satisfactoria.

Durante el proceso de revisión, los sostenedores deberán cautelar que las metas formuladas en las propuestas de convenio sean relevantes y coherentes con el objetivo institucional elegido o creado por los equipos directivos. Asimismo, deberán revisar que los indicadores y medios de verificación sean pertinentes y efectivos para una futura determinación del nivel de cumplimiento de las metas.

El proceso de revisión de convenios debe ser realizado por el sostenedor, a través de la Intranet del Sitio de Asignación de Desempeño disponible en www.gestionyliderazgoeducativo.cl. Para ello los sostenedores pueden utilizar el mismo nombre de usuario o clave que les fue otorgado para los procesos anteriores.

Si es un sostenedor nuevo o participa por primera vez de este proceso, debe ingresar a la sección contacto de nuestra página web: www.gestionyliderazgoeducativo.cl.

Los indicadores y medios de verificación de los convenios de desempeño deben ser elementos que permitan realizar este seguimiento. Para ello, se requiere la formulación de más de un indicador por meta, de forma tal de dar cuenta de los hitos fundamentales de su cumplimiento (inicio, desarrollo y cierre).



¿QUÉ ROL CUMPLEN LOS DEPARTAMENTOS PROVINCIALES DE EDUCACIÓN DURANTE LA SUSCRIPCIÓN DE CONVENIOS DE DESEMPEÑO?

En la Asignación de Desempeño Colectivo, los departamentos provinciales de educación tienen la tarea de validar las propuestas de convenios de desempeño de los equipos directivos que hayan sido aceptadas por los sostenedores.

Estas entidades deben aprobar o rechazar los convenios que no cumplan con las consideraciones técnicas y legales establecidas en el reglamento vigente.

El convenio de desempeño colectivo queda suscrito, y es válido para optar a la asignación, sólo cuando ha sido aprobado por esta autoridad ministerial.

En particular deben cautelar:

- Que se cumplan los requisitos formales de postulación:
 - Matrícula del establecimiento superior o igual a 250 alumnos al 31 de marzo del año en curso.
 - Profesionales designados o contratados para ejercer funciones docentes directivas y técnico-pedagógicas en el sector particular subvencionado o municipal.
 - En el caso de establecimientos particulares subvencionados, equipos directivos con directores habilitados para suscribir convenios de desempeño (figura natural o jurídica distinta al sostenedor).
- Que la propuesta de convenio de desempeño se refiera a procesos de gestión de exclusiva responsabilidad del equipo directivo, esto es, que implique una modificación de la práctica profesional directiva o que instalen nuevas estrategias para abordar los desafíos institucionales.
- Que la propuesta apunte al mejoramiento educativo y al fortalecimiento del liderazgo directivo del equipo de gestión.
- Que el contenido del convenio pueda ser sujeto a evaluación, es decir, que contenga metas cuyo nivel de logro pueda ser medido a través del conjunto de indicadores y medios de verificación propuestos para el año escolar.

ETAPAS DE LA ASIGNACIÓN DE DESEMPEÑO COLECTIVO,
PLAZOS Y PRINCIPALES ACTORES

ETAPA	PLAZO	Actores Involucrados		
		Equipos Directivos	Sostenedor	DEPROV
SUSCRIPCIÓN DE CONVENIOS				
Presentación de propuestas convenios de desempeño colectivo	Hasta el 9 de mayo 2011			
Evaluación de los convenios de desempeño colectivo	10 al 25 de mayo 2011			
Validación de la evaluación realizada por el sostenedor.	26 al 30 de mayo 2011			
Implementación del Convenio y monitoreo	Junio – diciembre de 2011			
EVALUACIÓN DE CONVENIOS				
Elaboración del Reporte de Implementación.	Diciembre 2011			
Entrega Reporte de Implementación	Hasta el 5 de enero 2012			
Evaluación de la implementación del Convenio.	Hasta el 20 de enero 2012			
Validación de la Evaluación realizada por el sostenedor.	Hasta el 30 de enero 2012			
Validación de los antecedentes para pago	Desde abril 2012			
Auditorías Externas a la Evaluación de Convenios	Marzo – abril 2012			
Pago de la Asignación a los equipos Directivos	Marzo – diciembre 2012			

(i) Para antecedentes más específicos sobre las etapas del proceso de Asignación de Desempeño Colectivo se recomienda la lectura del Manual de Suscripción y Evaluación de Convenios (Actualización 2011), disponible en el Sitio www.gestionyliderazgoeducativo.cl

CONTACTO

Si Usted requiere información adicional sobre el proceso de suscripción de Convenios de Desempeño Colectivo o requiere ayuda específica, ingresar a la sección contacto de la página web www.gestionyliderazgoeducativo.cl



www.gestionyliderazgoeducativo.cl