



1675

DECRETO EXENTO Nº

250/

ANGOL,

14 MAR. 2018

VISTOS:

- a) D.F.L. N° 1-3063 de junio de 1980 del Ministerio del Interior;
- b) Resolución N° 1600 del 30.10.2008 de la Contraloría General de la República, que dicta normas sobre exención del trámite de Toma de Razón;
- c) D.F.L.N° 1 de 10.09.96 que refunde, coordina y sistematiza la Ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación y de las leyes que la complementan y modifican;
- d) El llamado a concurso público para proveer el cargo de Director de la Escuela "Villa Huequén", en el que resultara ganador el Sr. Miguel Garcés Aburto ;
- e) El Convenio de Desempeño de fecha 20.12.2016, entre la Municipalidad de Angol y el Director de la Escuela "Villa Huequén";
- f) Las facultades que me confiere la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N° 18.695 del 31 de Marzo de 1988 y sus modificaciones.

DECRETO:

- 1) APRUÉBESE el Convenio de Desempeño Directivo suscrito entre la Municipalidad de Angol y Don Miguel Garcés Aburto, Director de la Escuela "Villa Huequén", según lo señalado en el artículo 33 del DFL N°01 de 1997 del Ministerio de Educación, norma introducida al Estatuto Docente por la Ley 20.501.
- 2) Póngase en conocimiento de la Dirección de Educación Municipal para los fines del caso.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE.



MARIO BARRAGÁN SALGADO
SECRETARIO MUNICIPAL

JENN / MBS / JDS / PUP / fm
1

DISTRIBUCION: Secretaría Municipal / Secretaría DEM / Escuela E-36 / Sr. Miguel Garcés / Consolidado E-36 / Registro de Personal.-



JOSÉ ENRIQUE NEIRA NEIRA
ALCALDE DE ANGOL

El Angol que todos queremos



CONVENIO DE DESEMPEÑO DIRECTIVO

(Artículo 33, Ley Nº 19.070)

En Angol, a 22 de Diciembre de 2016, entre la Municipalidad de Angol, representada por su Alcalde, Don **José Enrique Neira Neira**, R.U.N. Nº 06.535.099-8 y don **Miguel Garcés Aburto**, R.U.N. 06.954.607-2, director de la Escuela “Villa Huequén”, se acuerda el siguiente Convenio de Desempeño Directivo:

- Este convenio tendrá una duración de 05 años a contar del 20.12.2016 según lo señalado en el artículo 33 de la Ley 19.070 (modificación incorporada por la Ley 20.501), este convenio será de carácter público y en él se incluyen las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar por el director anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento, de acuerdo al siguiente detalle:

Objetivos	Indicadores	Fórmula de Cálculo	Meta Anual Estratégica	Medios de Verificación	Supuestos o Condiciones Externas
1. Mejorar los resultados de aprendizaje en las evaluaciones de rendimiento	Puntaje Lenguaje SIMCE 4º básico		Situación Actual : 257 Año 1 : Mantener Año 2 : 260 Año 3 : 265 Año 4 : 270 Año 5 : 275	Resultados SIMCE anual publicado por Mineduc	No Aplica
	Puntaje Matemática SIMCE 4º básico		Situación Actual : 253 Año 1 : Mantener Año 2 : 260 Año 3 : 265 Año 4 : 270 Año 5 : 275		
	Puntaje Lenguaje SIMCE 8º básico		Situación Actual : 225 Año 1 : Mantener Año 2 : 230 Año 3 : 235 Año 4 : 240 Año 5 : 245		
	Puntaje Matemática SIMCE 8º básico		Situación Actual : 228 Año 1 : Mantener Año 2 : 230 Año 3 : 235 Año 4 : 240 Año 5 : 245		



Objetivos	Indicadores	Fórmula de Cálculo	Meta Anual Estratégica	Medios de Verificación	Supuestos o Condiciones Externas
2. Mejorar los resultados de aprendizaje de acuerdo a la institucionalidad vigente	SNED - Recibe Asignación de Excelencia		Situación Actual : 60%	Resultados anual SNED MINEDUC	Será atenuante de esta meta paralizaciones de profesores de más de un mes en un año Escolar, siempre que esta paralización impida la oportuna postulación
			Año 1 : Mantener		
			Año 2 : Mantener		
			Año 3 : Mantener		
			Año 4 : 100% de Excelencia		
	Clasificación SEP del Colegio	Establecimiento adscrito Ley SEP (Autónomo, Emergente o en Recuperación)	Año 5 : 100% de Excelencia		
			Situación Actual : Emergente		
			Año 1 : Mantener		
			Año 2 : Mantener		
			Año 3 : Autónomo		
3. Mejorar el porcentaje de asistencia y matrícula del Liceo	Matrícula	N° de Alumnos Matriculados	Año 4 : Autónomo	Resultado Anual Clasificación Ley SEP	No Aplica
			Año 5 : Autónomo		
			Situación Actual : 313		
			Año 1 : Mantener		
			Año 2 : 320		
	Asistencia promedio de los estudiantes	Porcentaje promedio de asistencia de estudiantes cada año	Año 3 : 330		
			Año 4 : 340		
			Año 5 : 350		
			Situación Actual : 90.24%		
			Año 1 : Mantener		
4. Mejorar la gestión administrativa y de recursos del establecimiento.	Porcentaje de ejecución recursos SEP	Recursos SEP ejecutados / Recursos SEP asignados ese año * 100	Año 2 : Mantener	Medios de Verificación	Será atenuante de esta meta situaciones de fuerza mayor que impidan la normal matrícula en el Establecimiento (Emergencias climáticas, terremotos, otros)
			Año 3 : 91%		
			Año 4 : 92%		
			Año 5 : 93%		
			Situación Actual : 00		
	Procesos sumariales con responsabilidad del Establecimiento	Sumatoria de procesos sumariales (Interno/Externo)	Año 1 : Mantener		
			Año 2 : Mantener		
			Año 3 : Mantener		
			Año 4 : Mantener		
			Año 5 : Mantener		



Objetivos	Indicadores	Fórmula de Cálculo	Meta Anual Estratégica	Medios de Verificación	Supuestos o Condiciones Externas
5. Mejorar la gestión pedagógica del establecimiento	Docente con desempeño básico e insatisfactorio	Nº de docentes con evaluaciones de desempeño insatisfactorio + Básico	Situación Actual : 02 Año 1 : Mantener Año 2 : 01 Año 3 : 01 Año 4 : 00 Año 5 : 00	CPEIP-Fuente Interna	No Aplica
	Perfeccionamiento y Capacitación Docente	% de docentes capacitados por programas del establecimiento educacional	Situación Actual : 100% Año 1 : 100% Año 2 : 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5 : 100%	Certificaciones / Fuente Interna	Será atenuante de esta meta paralizaciones de profesores de más de un mes en un año Escolar.
	Docentes destacados con Asignación	Nº de docentes del establecimiento que cuenta con AVDI y/o AEP	Situación Actual : 12 Año 1 : Mantener Año 2 : Mantener Año 3 : 14 Año 4 : 15 Año 5 : 16	CPEIP	No Aplica
	Porcentaje de docentes con planificación de clases semestral	Nº de docentes que planifica clases / Nº total de docentes del establecimiento * 100	Situación Actual : 100% Año 1 : 100% Año 2 : 100% Año 3 : 100% Año 4 : 100% Año 5 : 100%	Fuente Interna	No aplica
6. Incentivar la participación de la comunidad escolar en el establecimiento educacional.	Cantidad de actividades extraprogramáticas y de formación complementaria desarrollada con la comunidad educativa.	Nº de actividades extraprogramáticas y de formación complementaria desarrollada con la comunidad educativa.	Situación Actual : 17 Año 1 : Mantener Año 2 : 20 Año 3 : 25 Año 4 : 30 Año 5 : 35	Fuente Interna	Será atenuante de esta meta paralizaciones de profesores de más de un mes en un año Escolar.
	Reuniones de Apoderados	Nº de reuniones con padres y apoderados cada año	Situación Actual : 09 Año 1 : Mantener Año 2 : Mantener Año 3 : Mantener Año 4 : Mantener Año 5 : Mantener	Fuente Interna	Será atenuante de esta meta paralizaciones de profesores de más de un mes en un año Escolar.
	% Asistencia a reuniones de padres y apoderados	% de padres y apoderados que asisten a reuniones pertenecientes al establecimiento	Situación Actual : 80 Año 1 : Mantener Año 2 : 82% Año 3 : 84% Año 4 : 86% Año 5 : 88%	Fuente Interna	Será atenuante de esta meta situaciones de fuerza mayor que impidan la normal matrícula en el Liceo (Emergencias climáticas, terremotos, otros)
7. Mantener un clima de respeto y buena convivencia escolar en el establecimiento	Convivencia Escolar: Bullying (Maltrato Escolar)	Nº de casos de violencia escolar denunciados cada año	Situación Actual : 00 Año 1 : Mantener Año 2 : Mantener Año 3 : Mantener Año 4 : Mantener Año 5 : Mantener	Fuente Interna	No aplica



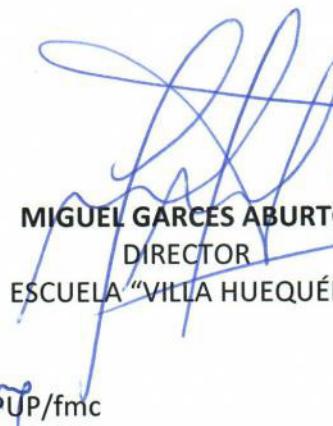
2. El Director de la Escuela “Villa Huequén” deberá informar al sostenedor, al Director de Educación Municipal y a la Comunidad Escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño, con sus respectivos medios de verificación.
3. En caso de que en un año escolar, el cumplimiento de las metas propuestas sea menor a un 50%, será causal para que el Sostenedor solicite la renuncia anticipada del director.
4. En caso de que en dos años escolares, seguidos o no, el cumplimiento de las metas propuestas sea menor a un 70%, será causal para que el Sostenedor solicite la renuncia anticipada del director.
5. En caso de que en un año escolar el cumplimiento de las metas propuestas sea menor a un 85%, será causal para que el Alcalde de la Comuna de Angol disponga la instrucción de una Investigación Sumaria a fin de determinar si existen responsabilidades administrativas del Director o de otros integrantes del Plantel Educacional en el bajo porcentaje obtenido.
6. Correspondrá al Director de Educación Municipal, a través de sus Respetivos Departamentos, determinar el grado de cumplimiento de los objetivos acordados. Para determinar el grado de cumplimiento de las metas, cada **Meta Anual Estratégica** tendrá el valor de un punto (18 en total).
7. Sin perjuicio de lo anterior, el sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sea insuficiente.



8. Será responsabilidad del Director de la Escuela “Villa Huequén”, en el ámbito administrativo el organizar, supervisar y evaluar el trabajo de los docentes y del personal regido por la ley Nº 19.464. En el ejercicio de estas facultades podrá proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubieren resultado mal evaluados según lo establecido en el artículo 70 de la Ley 19.070.- Para proponer el término de la relación laboral de hasta el 5% de los docentes mal evaluados, el director deberá ajustarse a la siguiente regulación :
 - a. Proponer el término, solo una vez por cada año Escolar.
 - b. Para la remoción deberá mediar un informe fundado del Director, señalando las causas que motivan la medida.
 - c. El Informe se deberá presentar a lo menos con sesenta días de anticipación de que se haga efectivo la remoción, preferentemente antes del inicio de un año escolar.
9. El Director podrá designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Inspector General, Sub director y Jefe Técnico del establecimiento de acuerdo a lo establecido en el artículo 34 C de la ley 19.070; de acuerdo a la siguiente regulación :
 - a. Esta facultad la podrá ejercer el Director a lo más una vez por cargo en cada año Escolar.
 - b. Para la remoción deberá mediar un informe fundado del Director, señalando las causas que motivan la medida.
 - c. El Informe se deberá presentar a lo menos con sesenta días de anticipación de que se haga efectivo la remoción, preferentemente antes del inicio de un año escolar.
 - d. Para la designación se deberá presentar el Currículum con la documentación de respaldo del Profesional que ejercerá el cargo, señalando las condiciones personales, profesionales y académicas que fundamentan su nombramiento.



10. Las partes podrán proponer modificaciones al presente Convenio las que deberán ser aprobadas de mutuo acuerdo e informadas a la Comunidad Educativa.
11. Para constancia se firma el presente convenio en tres ejemplares, quedando uno de ellos en poder del Director de la Escuela "Villa Huequén".


MIGUEL GARCÉS ABURTO
DIRECTOR
ESCUELA "VILLA HUEQUÉN"


JOSÉ ENRIQUE NEIRA NEIRA
ALCALDE DE ANGOL

JENN/JGS/PUP/fmc