



Dirección de  
**Educación**  
Municipal  
Departamento Técnico - Pedagógico

*El Angol que todos queremos*

001033

DECRETO EXENTO N° \_\_\_\_\_

/ 692

Angol, 02 JUN 2021

**VISTOS:**

- a) Ley N°19.933, en su artículo 18 establece una asignación de desempeño para los profesionales de la educación que se encuentren asignados o contratados para ejercer funciones docentes directivas por el cumplimiento a las metas fijadas en el convenio de desempeño colectivo suscrito con el sostenedor.
- b) El inciso 2º del artículo 18 del citado cuerpo legal, modificado por la ley 20.158, que señala el porcentaje de un 10% a un 20% de la remuneración básica mínima nacional, en el caso que se hayan cumplido las metas.
- c) Resolución Exenta N° 07 de 2019 de la Contraloría General Republica que dicta normas sobre exención del trámite de toma razón.
- d) Decreto de Educación N° 176 de 2004, promueve el fortalecimiento de las prácticas de liderazgo y gestión de los equipos directivos y técnico-pedagógicos para el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes de todos los estudiantes;
- e) Ley N° 20.501, ley de calidad y equidad;
- f) Ley N° 20.529 Sistema de aseguramiento de la Calidad y Equidad de la Educación y el Marco para la Buena Dirección;
- g) Las facultades que me confiere la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades N° 18.695 de 1988 y sus modificaciones:

**DECRETO:**

1.- Apruébese la ejecución del Convenio de Desempeño Colectivo 2021 con el CPEIP en el Colegio Aragón, RBD: 5229-9, suscrito por las Docentes Directivas:

Carmen Álvarez Montañares  
Sandra Elizabeth Superreguy Torres  
Erika Carolina Pérez Lara  
Alicia Cecilia Viani Arriagada  
María Beatriz Medina Poblete

2.-Páguese a los Docentes Directivos la Asignación de Desempeño Colectivo según los porcentajes correspondientes, una vez verificado el cumplimiento de las metas y recibidos los recursos financieros de parte del MINEDUC.

3.-Póngase en conocimiento del Establecimiento Educativo, de los docentes interesados y Dirección de Educación Municipal.

MARISOL HERNÁNDEZ ASTETE  
SECRETARIO MUNICIPAL(s)  
ANGOL

**ANOTESE Y COMUNIQUESE**

I. MUNICIPALIDAD  
• ALCALDE •  
ANGOL  
JOSE ENRIQUE NEIRA NEIRA  
ALCALDE DE LA COMUNA

JNN/MHA/JEN/PUP/BGI/SNC  
Y. Aguirre  
DISTRIBUCION: Indicada/DEM/Consolidado F-8/Establecimiento Ed./Docentes/Secretaría Municipal.

**Convenio Suscrito  
Acta Final Revisión Deprov  
Asignación de Desempeño Colectivo 2021**

**Datos del Establecimiento Educativo y del Equipo Suscriptor:**

RBD: 5229  
 Nombre Establecimiento: ESCUELA BASICA ARAGON  
 Región: IX - Araucanía  
 DEPROV: MALLECO  
 Comuna: Angol  
 Dependencia: Municipal DAEM

Equipo que suscribe el convenio:

Rut	Nombre CARMEN TILBA	Apellidos ÁLVAREZ MONTANARES	Cargo Director(a)
	SANDRA ELIZABETH	SUSPERREGUY TOIRRES	Subdirector(a)
	ALICIA CECILIA	VIANI ARRIAGADA	Inspector(a) General
	ERIKA CAROLINA	PÉREZ LARA	Jefe(a) de UTP
	MARÍA BEATRIZ	MEDINA POBLETE	COORDINADORA PIE APOYO A UTP



**Convenio Tipo:**

**Convenio Tipo:**

Trabajo colaborativo para la innovación pedagógica con uso de TIC en el aula.

**Introducción:**

La Ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y los Objetivos Estratégicos del CPEIP 2019-2022, promueven el fortalecimiento de las competencias de liderazgo directivo e intermedio para generar culturas de crecimiento y aprendizaje profesional en los establecimientos educacionales y territorios.

En ese marco, el CPEIP del Ministerio de Educación ofrece a los equipos directivos y técnico pedagógico participar en el diseño e implementación de un Convenio de Desempeño Colectivo (ADECO) para fortalecer prácticas de gestión y liderazgo educativo según lo definido en el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (MBOLE) y también en otros referentes públicos como los Oportunidades Indicativas de Desempeño y los Estándares de Desarrollo Profesional Docente (actualmente en discusión). Estas prácticas y competencias directivas tienen un rol central en las oportunidades y resultados de aprendizaje de los estudiantes, en la medida que influyen en el mejoramiento progresivo y sostenido de las capacidades docentes, su motivación y el clima escolar (MINEDUC, 2016; OECD, 2009).

Los directivos concuerdan que su liderazgo demanda movilizar competencias para apoyar a los docentes en su desarrollo continuo, sin embargo, reconocen que dedican la mayor parte del tiempo a tareas administrativas y tienen escasas posibilidades para desplegar prácticas de gestión de la enseñanza como la retroalimentación de las prácticas docentes, el fomento del trabajo colaborativo y la innovación en el aula (TAU/S, 2018). En ese sentido, los convenios ADECO impulsan a los equipos directivos a mejorar aquellas competencias y prácticas de liderazgo efectivas que respondan a necesidades de fortalecimiento detectadas por los propios directivos y que se encuentren vinculadas al ciclo de mejora de la escuela expresado en el Plan de Mejoramiento Educativo (PME) y que sea coherente con otros instrumentos de gestión institucional como los planes específicos, Proyecto Educativo Institucional (PEI) y reglamento interno del establecimiento para que las acciones y actividades implementadas sean eficaces y los procesos de mejora sean sostenidos en el tiempo.

Este año el CPEIP pone a disposición 5 convenios tipo para promover la retroalimentación pedagógica y el trabajo colaborativo. Algunos convenios tipo están orientados a modalidades específicas de trabajo, tales como, visitas al aula o club de video, mientras que otros convenios no tienen una metodología definida previamente, como el convenio para el trabajo colaborativo en redes educativas y el convenio para trabajar colaborativamente en tiempos no lectivos.

Los convenios comparten una estructura similar de cuatro etapas que corresponden a cuatro fases para alcanzar el objetivo institucional: (1) diagnóstico, (2) planificación, (3) implementación y monitoreo, (4) y evaluación. A partir de las necesidades de mejora identificadas en el diagnóstico, el equipo directivo debe elaborar un plan de trabajo que oriente las actividades de implementación y el monitoreo a ejecutar durante el año; en la última fase, el equipo directivo lidera una evaluación donde revisa críticamente la implementación al logro del objetivo institucional.

Cabe señalar la importancia de que el levantamiento del diagnóstico y el plan de trabajo sea elaborado colaborativamente e implementado en conjunto por el equipo directivo y los docentes que participan en el convenio. Investigaciones recientes han señalado que uno de los factores decisivos para el mejoramiento sostenido es el desarrollo de una cultura profesional docente de colaboración que ha permitido impulsar y mantener procesos de cambios en las escuelas (CEDLE, 2019). Asimismo, los líderes educativos destacan que la colaboración como modalidad de trabajo, ha facilitado procesos de mejora en la escuela, alivia las funciones del equipo directivo y ha permitido mejorar las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa (CEDLE, 2019; CREF-UNESCO, 2019). Se espera que el convenio tipo que implementa colaborativamente contribuya al proceso de mejoramiento educativo y al desarrollo integral de todos los estudiantes del país.

**E Sistema de Desarrollo Profesional Docente plantea a los equipos directivos el desarrollo y fortalecer el desarrollo profesional de sus docentes para lo cual promover la colaboración y la innovación pedagógica orientados a la adquisición de nuevas competencias y la mejoría de los cuerpos pedagógicos a través de la práctica docente. Ley 20.905 art 12 bis**

La innovación pedagógica en el aula es definida por la OECD (2019) como una transformación significativa de prácticas educativas clave dada la introducción de nuevas prácticas, por tanto, está vinculada a las prácticas pedagógicas como un espacio de construcción de un saber pedagógico compartido para construir la mejoría continua de los procesos de enseñanza-aprendizaje. De esta manera, la innovación pedagógica no es un fin en si mismo, sino que es un medio para alcanzar resultados educativos.

La innovación y el desarrollo profesional docente están estrechamente relacionados. La innovación conduce el desarrollo profesional y también es un resultado de este. Por una parte, los docentes se desarrollan profesionalmente cuando tienen instancias de experimentar nuevas prácticas a través de la observación o discusión pues supone un aprendizaje colectivo. Incluso si la innovación no es exitosa, por otra parte, cuando los docentes enfrentan desafíos similares se organizan para trabajar de manera colaborativa en la implementación de nuevas acciones (OECD, 2019).

En esa misma línea, Valdán (citado en CPEIP, 2019), señala que en el trabajo colaborativo ocurre un proceso de co-construcción del conocimiento, donde los saberes y experiencias de los docentes se retroalimentan, discuten y reformulan para generar más y mejores soluciones que favorecen los aprendizajes de los(as) estudiantes. A su propuestas validadas por el colectivo, los(as) docentes sienten más seguridad de implementarlas en el aula, favoreciendo así la innovación de sus prácticas pedagógicas (Mineduc, 2019).

En el contexto de apoderarse la innovación pedagógica que responde del trabajo colaborativo entre docentes puede ser una contribución para abordar los nudos críticos en el aprendizaje, garantizar la continuidad de los aprendizajes y reducir las desigualdades educativas. No obstante, para que la innovación sea exitosa es clave el compromiso y participación crítica de los actores involucrados; por esa razón es fundamental que el equipo directivo genere condiciones organizacionales favorables para el funcionamiento de comisiones profesionales de aprendizaje, garantizando un espacio de trabajo en tiempo no lectivo y la construcción de una cultura de confianza.

En refuerzo de esta línea, el convenio tipo de Trabajo colaborativo para la innovación pedagógica con uso de TIC en el aula es una oportunidad para que equipos directivos hagan una acción de desarrollo profesional docente que integre el uso de internet y herramientas digitales a través de diversas metodologías de enseñanza y aprendizaje para mejorar y ampliar los aprendizajes de los(as) estudiantes con un especial foco en el desarrollo de las llamadas habilidades para el siglo XXI. Si bien la innovación en las prácticas educativas no está necesariamente relacionada con la tecnología, el uso de las tecnologías de la comunicación (TIC) en el aula ha impulsado cambios en las prácticas docentes (OECD, 2019); por esa razón, la implementación se convierte considera el uso de TIC como un facilitador para introducir nuevas metodologías de enseñanza y aprendizaje para avanzar hacia el desarrollo de las habilidades del siglo XXI que permita desenvolverse en una sociedad diversa y resolver desafíos tanto a nivel local como global.

Para la implementación de este convenio, el equipo directivo junto al equipo docente deberá definir el o los modelos de enseñanza y escenarios de uso de tecnologías digitales para desarrollar las habilidades esenciales según la implementación de la priorización curricular y las necesidades de desarrollo profesional docente que requieren abordar para lograrlo. Luego, el equipo docente deberá planificar las clases para integrar los modelos de enseñanza y escenarios, en tiempo no lectivo; mientras que el equipo directivo deberá definir una estrategia de acompañamiento a los(as) docentes que implementarán las actividades de enseñanza. Finalmente, el equipo directivo evaluará la implementación de la acción y la proyecta para los próximos años.

Este convenio proporciona diversos materiales y recursos de lectura obligatoria para apoyar a los equipos directivos y docentes en la inserción de proyectos de innovación pedagógica en contextos digitales. Asimismo, se entregan documentos para que el equipo directivo se encargue de la Metodología de trabajo colaborativo, considerando lo declarado en los referentes políticos como El Marco de la Buena Enseñanza y los Estandares de Desarrollo Profesional, en revisión.

#### Notas:

Durante la etapa de implementación de este Convenio Tipo se adjuntaran documentos prácticos y bibliográficos de lectura obligatoria en una carpeta de recursos digitales en el sitio web de ADECO.

- Guía para la implementación del Convenio Tipo.
- Trabajo colaborativo y desarrollo profesional docente en la escuela.
- incremento del tiempo no lectivo: una oportunidad para potenciar el Desarrollo Profesional Docente en la escuela.
- Aulas Innovadoras: Digitales.
- Marco para la Buena Enseñanza.

Además, se recomienda analizar documentos internos de establecimiento para el levantamiento del diagnóstico (meta 1).

- Resultados de la etapa de evaluación de último PME implementado.
- Resultado de diagnóstico de gestión institucional y pedagógica anual correspondiente a fase 1 PME, vinculados al Plan de Desarrollo Profesional Docente.
- Resultados de informes de Evaluación Docente más recientes y tendencias históricas.
- Resultados del DIA emitido por la Agencia de Calidad de la Educación.
- Resultados Sime e indicadores de Desarrollo Personal y Social (IDPS) más recientes y tendencias históricas.
- Informes de Visitas y Mentorías de la Agenda de la Calidad.
- Evaluación conjunta de acciones implementadas como parte de la asesoría ministerial cuando cuenta con apoyo de la supervisión ministerial.
- Resultados de otros diagnósticos realizados por el establecimiento.

El diseño de este convenio es instalar una visión innovadora, disruptiva y constante para superar los problemas emergentes y en los únicos en el aprendizaje de los estudiantes en contexto de Pandemia, buscando la formación docente de calidad y fundamental para el desarrollo profesional docente, que permita la continuidad con el trabajo realizado en el convenio de año 2020 con éxitos resultados innovación significativa en las comunidades y escuelas y docentes. Fundamental en nuestro país, en misión, sellos que son desarrollo integral, compromiso, perseverancia, trabajo en equipo, objetivos estratégicos del PDI, acciones declaradas en el PME. En el contexto actual, se hace fundamental promover una efectiva colaboración entre docentes, impulsar innovaciones pedagógicas que impacten positivamente el proceso de enseñanza-aprendizaje de manera que se pueda desplegar una mejora escolar sustentable en el horizonte, orientada a las necesidades de aprendizajes de los estudiantes, con énfasis en el avance del desarrollo de las habilidades del siglo XXI, las que les permitan desenvolverse en una sociedad diversa y resolver desafíos de esta nueva realidad local y global. El equipo Directivo impulsará y generará un clima de confianza en el clúster del aula, trabajando y organizando los espacios en tiempo no lectivo para la implementación de las estrategias de innovación que conduzcan a la mejora continua y desarrollo integral de los aprendizajes de todos los estudiantes.

#### Objetivo Estratégico del PME:

Implementar prácticas pedagógicas que organizan y fortalecen el docente docente a través del desarrollo de procesos que potencien el desarrollo profesional docente y la gestión efectiva en aula. Se implementan metodologías y estrategias de enseñanza diversificadas en apoyo al aprendizaje, uso de horas no lectivas para la preparación de la enseñanza, diseño curricular en base a priorización curricular, evaluación formativa, diálogo pedagógico e instancias para el

trabajo colaborativo definidas en un plan que aborde el uso innovador de TIC en el aula.

#### Objetivo del Convenio:

Liderar y gestionar una acción de desarrollo profesional docente que, mediante el trabajo colaborativo, favorezca estrategias de enseñanza innovadoras con uso de TIC en el aula.

#### Metas Institucionales

##### Meta: 1

Área: Liderazgo

Ponderación: 20%

Durante la última semana de mayo, el equipo directivo debe levantar un diagnóstico participativo con los(as) docentes de su establecimiento en el que se identifiquen necesidades de desarrollo profesional docente para implementar nuevas estrategias de enseñanza en el aula con tecnologías para desarrollar las habilidades para el siglo XXI en los(as) estudiantes.

##### Indicadores

##### Medios de Verificación

##### Meta: 2

Área: Liderazgo

Ponderación: 20%

En el mes de junio, el equipo directivo junto al equipo docente diseña y planifica las actividades anuales que contempla la planificación de las clases que realizarán los(as) docentes, las instancias de acompañamiento a los docentes y el monitoreo.

##### Indicadores

##### Medios de Verificación

##### Meta: 3

Área: Gestión Pedagógica

Ponderación: 35%

Entre los meses de julio y noviembre, el equipo docente implementa las actividades planificadas. Asimismo, el equipo directivo realiza acompañamiento a las prácticas docentes y realiza monitoreo sistemático de estas actividades para determinar su nivel ejecución, recoger información para identificar problemas de gestión, observar coherencia de las actividades para lograr las metas, y tomar decisiones para mejorar la ejecución y lograr lo planeado.

##### Indicadores

##### Medios de Verificación

##### Meta: 4

Área: Resultado

Ponderación: 25%

Durante las primeras semanas de diciembre, el equipo directivo evalúa e informa los resultados de la acción implementada a los(as) representantes de la comunidad escolar. El equipo directivo analiza su gestión y el mejoramiento de sus prácticas directivas, el avance en el fortalecimiento profesional de sus docentes y la contribución en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes. Finalmente, realiza proyecciones para continuar potenciando el desarrollo profesional durante el próximo año escolar.

##### Indicadores

##### Medios de Verificación

#### Observaciones

Sin observaciones

#### Resolución

Fecha:

12/05/2021

Resultado:

Aprobado

Firma:

