



Angol,

03 JUN 2022

**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 2° 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 República 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:**


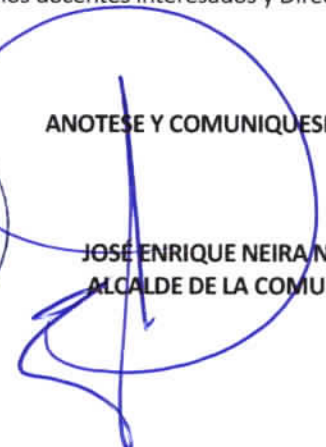
1.- Apruébese la ejecución del Convenio de Desempeño Colectivo 2022 con el CPEIP en la Colegio Diego Dublé Urrutia, RBD: 5226-4, suscrito por los Docentes Directivos:

Eduardo Enrique Morales Sanhueza  
María José Navarrete Sanhueza  
Jessenia Vidal Isla

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 Educacional, de los docentes interesados y Dirección de Educación Municipal.

  
  
**ÁLVARO URRRA MORALES**  
SECRETARIO MUNICIPAL

  
**ANOTESE Y COMUNIQUESE**  
  
**JOSÉ ENRIQUE NEIRA NEIRA**  
ALCALDE DE LA COMUNA

JNN/AUM/JEN/PUP/BGI/SNC

**DISTRIBUCION:** Indicada/DEM/Consolidado E-18/Establecimiento Ed./Docentes/Secretaría Municipal.

Convenio Suscrito  
Acta Final Revisión Deprov  
Asignación de Desempeño Colectivo 2022

Datos del Establecimiento Educacional y del Equipo Suscriptor

RBD: 5226  
Nombre Establecimiento: COLEGIO DIEGO DUBLE URRUTIA  
Región: IX : Araucanía  
DEPROV: MALLECO  
Comuna: Angol  
Dependencia: Municipal DAEM

Equipo que suscribe el convenio

Rut	Nombre	Apellidos	Cargo
16195904-9	EDUARDO ENRIQUE	MORALES SANHUEZA	Director(a)
16446600-0	JESSENIA ANDREA	VIDAL ISLA	Subdirector(a)
15869191-4	MARÍA JOSÉ	NAVARRETE SANHUEZA	Jefe(a) de UTP

Firma  
COLEGIO DIEGO DUBLE URRUTIA  
DIRECTOR  
ANGOL

Convenio Tipo

Convenio Tipo Retroalimentación pedagógica mediante acompañamiento al aula

Introducción

La Ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, indica que una de las tareas prioritarias del equipo directivo en colaboración con el sostenedor es el desarrollo de las competencias y habilidades profesionales de sus docentes para el mejoramiento continuo de la escuela.

Conforme a lo anterior, el CPEIP del Ministerio de Educación promueve la participación de los sostenedores y equipos directivos en el diseño e implementación de un Convenio de Desempeño Colectivo (ADECO) donde fortalecen prácticas de liderazgo y gestión del desarrollo profesional docente para acompañar a los docentes en el mejoramiento y consolidación de sus capacidades pedagógicas a fin de ofrecer mayores y mejores oportunidades de aprendizaje a todos/as los/as estudiantes y avanzar en la equidad educativa.

De esta manera, los equipos directivos contribuyen a la mejora del desempeño de los/as docentes de acuerdo con las necesidades profesionales detectadas, al ser el ciclo de mejora de la escuela expresado en el PME y en coherencia con otros instrumentos de gestión institucional y territorial, asumiendo así, un rol de liderazgo y gestión del desarrollo profesional de los docentes de sus escuelas de acuerdo con referentes públicos que guían la gestión escolar del desarrollo profesional y el desarrollo educativo en aula –como los Estándares Indicativos de Desempeño (EID), el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE), y el Marco de la Buena Enseñanza (MBE)–.

La implementación del presente convenio supone el despliegue de actores en diversos niveles: sostenedores/as, equipos directivos, docentes y estudiantes, DEPROV y CPEIP, a su vez brinda oportunidades para los actores mencionados:

? Sostenedor. El convenio exige el compromiso y apoyo constante del sostenedor/a y su equipo técnico para el alcanzar la finalidad del programa ADECO (art. 22 del Decreto 176 de 2005), quien tiene la responsabilidad de apoyar y asesorar al equipo directivo para el desarrollo exitoso de la acción de desarrollo profesional docente definida en el convenio. Asimismo, el involucramiento del sostenedor representa una oportunidad para fortalecer sus capacidades al crear condiciones para que equipos directivos generen transformaciones positivas en la comunidad escolar y movilizar a los equipos directivos para establecer relaciones de cooperación permanente y sistemática a nivel territorial.

? Equipo docente y estudiantes. Dado que el convenio posibilita un espacio para el acompañamiento a la formación continua y situada de docentes en miras de ampliar las oportunidades de aprendizaje escolar, los/as docentes y sus estudiantes son beneficiarios de la acción de trabajo colaborativo liderada por el equipo directivo de la escuela. Además, la participación en el convenio entrega la posibilidad de contribuir al proceso evaluativo de los/as docentes de aula que participen voluntariamente en esta instancia, en efecto, los/as docentes pueden presentar los aprendizajes de esta experiencia en la Tarea 5: Trabajo colaborativo para el aprendizaje docente, correspondiente al Módulo 3 del Portafolio. Es importante considerar, que hasta el proceso evaluativo 2021 la presentación de este módulo es de carácter voluntaria y la evaluación de este solo es considerada si beneficia el resultado final del portafolio.

? DEPROV. Tanto el equipo directivo como el/a sostenedor/a pueden solicitar apoyo del encargado/a provincial, quien facilita el acompañamiento del desarrollo profesional docente acordado por el/a sostenedor/a y equipo directivo en su rol de orientador y mediador, de acuerdo con los referentes públicos antes mencionados. En este sentido el convenio ofrece al encargado/a provincial una experiencia valiosa en la construcción del proceso de acompañamiento profesional local con foco en el desarrollo profesional colaborativo y/o en la observación y retroalimentación de las prácticas pedagógicas. Además, el acercamiento a las experiencias de los equipos otorga la posibilidad de nutrir el diálogo al interior de los Comités Locales.

? CPEIP. Las necesidades detectadas producto de la implementación del convenio pueden llevar a que los Comités Locales sugieran iniciativas de actualización de la formación continua gestionadas por el CPEIP. Esta posibilidad coincide con las obligaciones desprendidas de la ley 20.903, en especial, velar "por el cumplimiento de los fines y misión de la función docente, implementando acciones de apoyo pedagógico y formativo pertinente al desarrollo profesional de los profesionales de la educación" (Ley 20903, Art. N° 19 letra j).

? Otros grupos interesados. Universidades, ONG'S u otros grupos pueden participar del convenio para apuntalar al equipo directivo desde su expertise, a modo de transferir conocimientos, habilidades o herramientas necesarias para la implementación de las metas. La participación de estas personas o instituciones responde a su propio interés que converge con los del equipo directivo, en modo alguno compromete el pago de remuneraciones.

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 metodologías específicas como club de video o acompañamiento docente mediante visitas al aula; mientras que otros convenios no tienen una metodología definida previamente, como el convenio de trabajo colaborativo para optimizar el uso de tiempo no lectivo.

Todos los convenios comparten una estructura similar de cuatro metas para alcanzar el objetivo institucional del convenio: (1) diagnóstico, (2) planificación, (3) implementación, (4) y evaluación. Si bien, el convenio y la guía de implementación presentan una estructura con definiciones mínimas sobre los procesos y actividades que involucran las metas comprometidas, el equipo directivo es quien lidera el desarrollo de cada meta según las necesidades educativas y prioridades del propio establecimiento. A partir de las necesidades de fortalecimiento docente que se identifican en el diagnóstico participativo (meta 1), el equipo directivo debe elaborar un plan (meta 2) que oriente la implementación de la acción a desarrollar durante el segundo semestre (meta 3); en la última fase (meta 4), el equipo directivo evalúa y revisa críticamente la contribución de la implementación de la acción al logro del del objetivo de fortalecimiento docente identificado en el diagnóstico y realiza proyecciones para continuar potenciando el desarrollo profesional de sus docentes.

Se espera que el convenio que el equipo directivo implemente colectivamente con el apoyo de su sostenedor/a contribuya al proceso de mejoramiento educativo y al desarrollo integral de todos los/as



estudiantes, para avanzar a que la educación cumpla con su misión de posibilitar el bienestar de las personas y la realización de sus proyectos de vida.

## Fundamentación

La Ley N° 20.903, que crea el Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente, establece lineamientos para que equipos directivos en coordinación con su sostenedor/a instalen procesos de mejora continua de sus docentes con el objetivo de fomentar el trabajo colaborativo y la retroalimentación pedagógica mediante planes locales de formación que forman parte de su PME (Plan de Desarrollo Profesional Docente) o que están estrechamente vinculados con este (procesos de inducción y mentoría para docentes principiantes). Asimismo, el Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar (Mineduc, 2015) señala que los equipos directivos trabajan para potenciar las capacidades, habilidades y motivación de los/as docentes de su establecimiento de manera de construir capacidades internas que permitan alcanzar los objetivos y metas de mejoramiento del establecimiento y sostenerlas en el tiempo.

En esa misma línea, los Estándares Indicativos de Desempeño (Mineduc, 2021) afirman que, para lograr el aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, es indispensable que los docentes y el equipo directivo trabajen de manera coordinada y colaborativa. Una de las principales labores de este último es la gestión curricular mediante la realización de tareas de programación, apoyo y acompañamiento al proceso educativo. Al respecto, un desafío central para los equipos directivos es el acompañamiento a las prácticas docentes mediante la observación y retroalimentación de clases para lo cual es preciso que identifique y priorice las necesidades de fortalecimiento de las prácticas previamente acordadas con sus docentes con el objetivo de guiar, dirigir y gestionar oportunidades de mejoramiento y estrategias de formación continua en aspectos determinantes para el logro educativo de sus estudiantes, declarado en su PME.

Las visitas al aula, realizada por el equipo directivo o docentes de mayor experiencia, constituyen una estrategia efectiva de acompañamiento para la formación continua de los/as docentes tanto en sus primeros años de ejercicio profesional como a lo largo de toda su trayectoria, dado que permite a los/as docentes reflexionar sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje, identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para comprometerse con acciones futuras para el logro de los aprendizajes de sus estudiantes. Las visitas al aula están basadas en un ciclo de mejora que incluye dos momentos: la observación de clase y la retroalimentación. La observación de clases se desarrolla en un marco de profesionalismo y compromiso con la labor docente que no busca juzgar el desempeño de los profesores, sino que se concentra en observar la interacción entre el aprendizaje, enseñanza y contenido; mientras que la retroalimentación es una instancia de interacción entre el observador y el/la docente observado/a que proporciona "un espacio de reflexión personal y guiada, y una mirada externa respecto de su labor, con el objetivo de fortalecer algún ámbito específico de sus prácticas, o bien, reconocer buenas prácticas que puedan ser replicadas por otros docentes" (Mineduc, 2019). Sin embargo, las visitas al aula solo serán efectivas si los miembros del equipo directivo participan sistemáticamente, realizan seguimiento a los/as docentes y al logro de los/as estudiantes y perfeccionan sus habilidades directivas de observación y retroalimentación (Mineduc, 2019).

El CPEIP y la División de Educación General del Mineduc han desarrollado orientaciones y herramientas para los procesos de acompañamiento profesional, entre otras sugerencias, señalan que el acompañamiento docente a través de visitas al aula debe considerar los siguientes aspectos esenciales (Mineduc, 2019):

- Planificación general de la actividad (previo a la visita al aula): elaborar objetivos y focos de observación (dimensiones concretas a observar), definir participantes de la visita, construir insumos de observación (pauta de observación), realizar calendarización de visitas y retroalimentación, buscar espacio físico para la retroalimentación.
- Registro de las evidencias (durante la visita al aula): describir brevemente acciones específicas en la pauta de observación centrados en el foco de observación (y no en la persona) e incorporar preguntas útiles para realizar durante la retroalimentación.
- Retroalimentación (después de la visita al aula): preparar un espacio con condiciones adecuadas, resguardar el carácter constructivo y formativo, generar un clima de confianza y respeto, retroalimentación basada en el foco previamente definido y observado, acordar compromisos de fortalecimiento, realizar seguimiento de los acuerdos, mejorar habilidades de observación y retroalimentación.

El convenio tipo de Retroalimentación pedagógica mediante acompañamiento al aula es una oportunidad para que los equipos directivos inicien o retomen procesos de acompañamiento con su equipo docente, ya sea en establecimientos educacionales donde nunca se han implementado estrategias de visitas al aula, o que buscan fortalecer la observación o establecimientos donde la observación de aula es aún incipiente.

En este contexto, el objetivo del convenio es "Liderar y gestionar la instalación o consolidación de una acción permanente de acompañamiento a los/as docentes en el aula mediante la observación de clases y la retroalimentación de las prácticas pedagógicas". Este objetivo se encuentra vinculado con los distintos instrumentos referenciales de política pública —EID, MBDLE, MBE— que orientan las prácticas de liderazgo y gestión escolar de los directivos y el desarrollo profesional de los docentes, por tanto, constituyen el eje central del desarrollo del convenio.

En ese sentido, se espera que el equipo directivo con apoyo del sostenedor/a elabore un diagnóstico (meta 1), esto es, que priorice las necesidades de fortalecimiento docente para acompañar la práctica pedagógica según las expectativas de desempeño docente descritas en el MBE e identifique el nivel de desarrollo actual de la gestión escolar asociado a un estándar indicativo de desempeño; luego, planifique y diseñe un acompañamiento sistemático de visitas al aula y de retroalimentación individual dentro del horario no lectivo que permita mejorar las prácticas docentes y avanzar al desarrollo satisfactorio o avanzado de alguno/s de los estándares previamente definidos (meta 2); posteriormente, implemente y monitoree las actividades de acompañamiento al aula (meta 3) y, finalmente, evalúe los resultados de la implementación de las actividades y realice proyecciones para seguir fortaleciendo el desarrollo de sus docentes (meta 4).

### Notas:

- 1.- Durante la etapa de implementación de este convenio tipo, se entregarán documentos prácticos y bibliográficos de lectura obligatoria en una carpeta de recursos digitales en el sitio web de ADECO:
  - Guía para la implementación Convenio Tipo.
  - Visitas al aula. Serie: Retroalimentación de Prácticas Pedagógicas.
  - Preparando la Observación de aula: Construyendo sentido compartido.
  - Acompañamiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje a través de la observación y retroalimentación.
  - Nota Técnica N°7. Observación y Retroalimentación Docente como Estrategias de Desarrollo Profesional Docente.
  - Revisando nuestra pauta de observación en aula.
  - Estándares Indicativos de Desempeño 2021.
  - Estándares de la profesión docente Marco para la Buena Enseñanza 2021 (MBE).
- 2.- La implementación de los procesos y actividades asociadas a las metas comprometidas en los convenios pueden ser desarrolladas mediante modalidad presencial, remota o híbrida según las disposiciones de las autoridades ministeriales y el contexto particular de cada establecimiento. No obstante, la implementación de cada convenio requiere que el equipo directivo, docentes y estudiantes, en mayor o menor medida, tengan acceso a recursos tecnológicos tales como conexión a internet, computador, tablet o celular. Sugerimos leer detenidamente la guía para la implementación del convenio y evaluar si cuenta con los recursos mínimos para una implementación exitosa del convenio.

### Fundamentación Equipo Directivo

El colegio cuenta con un modelo pedagógico institucional que ha permitido a los docentes utilizar estrategias efectivas de enseñanza en el aula y conducir las clases con rigurosidad conceptual, lo anterior conlleva liderar procesos de enseñanza aprendizaje por parte del equipo directivo, identificando las fortalezas y debilidades.

En el escenario antes descrito, la retroalimentación al docente comprende cualquier comunicación que este recibe sobre su enseñanza, basada en algún tipo de interacción con su trabajo, la que puede ser proporcionada por medio de discusiones informales o como parte de un proceso estructurado (OCDE, 2014). Con principal foco en la revisión del trabajo de las y los docentes, de manera formal o informal, y cuyo foco es la mejora institucional, más allá del desempeño individual.

Esta retroalimentación mediante el acompañamiento al aula, cobra sentido al momento de entregar al docente una visión que le permita reflexionar sobre sus prácticas — el año 2021, se desarrolló fortaleció el trabajo colaborativo para optimizar el uso del tiempo no lectivos- y, tomar decisiones sobre futuras acciones que potencien los resultados de



aprendizajes de sus estudiantes, estableciendo compromisos de mejora.  
Por último, se mencionó que cuando el docente es retroalimentado respecto de sus prácticas en el aula, va desarrollando progresivamente la práctica reflexiva; es le permite comprender las consecuencias de sus acciones en los aprendizajes de sus estudiantes, es decir, permite tomar conciencia de lo que sucede en el aula y tomar decisiones respecto de lo que tiene mayor sentido para que sus estudiantes logren los aprendizajes que se esperan según las bases curriculares.  
A modo de síntesis, este convenio de retroalimentación pedagógica mediante el acompañamiento al aula es una oportunidad para las y los docentes. Como también para nosotros como equipo directivo dado que nos permitirá retomar procesos de acompañamiento, avanzar en la mejora educativa. Y, de esta manera sistematizar y perfeccionar un modelo educativo institucional.

## Objetivos

### Objetivo Estratégico del PME:

Sistematizar y perfeccionar un modelo educativo institucional tendiente al mejoramiento de la gestión pedagógica a través del trabajo colaborativo, con foco en el desarrollo de la comprensión lectora, producción de textos escritos, resolución de problemas e implementación del PIE; orientados a mejorar los resultados educativos y otros indicadores de calidad.

Este convenio aportará en perfeccionar el trabajo docente en aula; en como enseñan los y las docentes e incentivarlos a una constante reflexión pedagógicas sobre su quehacer. De manera complementaria, permitirán retomar procesos de acompañamiento al aula de manera presencial, sistematizando información y perfeccionando nuestro modelo pedagógico.

### Objetivo del Convenio:

Liderar y gestionar la instalación o consolidación de una acción permanente de acompañamiento a los/as docentes en el aula mediante la observación de clases y la retroalimentación de las prácticas pedagógicas.

## Metas Institucionales

<b>Meta: 1</b>	<b>Área: Liderazgo</b>	<b>Ponderación: 20%</b>
Durante la última semana de mayo y junio, el equipo directivo debe levantar un diagnóstico participativo con los/as docentes de su establecimiento en el que identifiquen necesidades de desarrollo profesional docente para fortalecer algún ámbito específico de sus prácticas. Además, el equipo directivo comunica sobre la implementación del convenio al consejo escolar.		
<b>Indicadores</b>	<b>Medios de Verificación</b>	
Diagnóstico participativo de necesidades de desarrollo profesional.	1 - Informe descriptivo del diagnóstico participativo. 2 - Acta de conocimiento del consejo escolar.	
<b>Meta: 2</b>	<b>Área: Liderazgo</b>	<b>Ponderación: 20%</b>
Durante el mes de julio, el equipo directivo diseña y planifica las actividades que contempla la elaboración de pautas de observación, las instancias de observación de clases y retroalimentación a los docentes, y el monitoreo de las actividades.		
<b>Indicadores</b>	<b>Medios de Verificación</b>	
Diseño y planificación de las actividades.	1 - Informe con diseño y planificación de actividades de implementación, monitoreo y evaluación. 2 - Carta Gantt o calendarización de actividades. 3 - Imagen de la incorporación de este convenio como una acción en el PME en ( <a href="https://www.comunidadescolar.cl/">https://www.comunidadescolar.cl/</a> )	
Paula de observación al aula.	1 - Paula de observación elaborada.	
<b>Meta: 3</b>	<b>Área: Gestión Pedagógica</b>	<b>Ponderación: 40%</b>
Entre los meses de agosto y noviembre, el equipo directivo implementa las actividades planificadas de observación de clases y retroalimentación. Asimismo, 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 planificado.		
<b>Indicadores</b>	<b>Medios de Verificación</b>	
Implementación, acompañamiento y monitoreo de las actividades planificadas.	1 - Informe descriptivo de las actividades realizadas entre los meses de agosto y noviembre. 2 - Pautas de observación al aula con información por cada docente.	
<b>Meta: 4</b>	<b>Área: Resultado</b>	<b>Ponderación: 20%</b>
Durante la primera semana de diciembre, el equipo directivo evalúa los resultados del acompañamiento docente mediante visitas al aula: analiza su gestión y el mejoramiento de sus prácticas directivas, el avance en el fortalecimiento profesional de sus docentes, la contribución en la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje de sus estudiantes. Asimismo, realiza proyecciones para continuar potenciando el desarrollo profesional durante el próximo año escolar. Finalmente, el equipo directivo informa los resultados de la acción implementada al consejo escolar.		
<b>Indicadores</b>	<b>Medios de Verificación</b>	
Informe final de análisis de resultados de las actividades.	1 - Informe final de análisis de resultados de las actividades 2 - Instrumento de autoevaluación del equipo directivo.	

## Observaciones

Sin observaciones

## Resolución

Fecha:	16/05/2022
Resultado:	Aprobado
Firma:	