



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 el Colegio Aragón, RBD: 5229-9, suscrito por las Docentes Directivas:

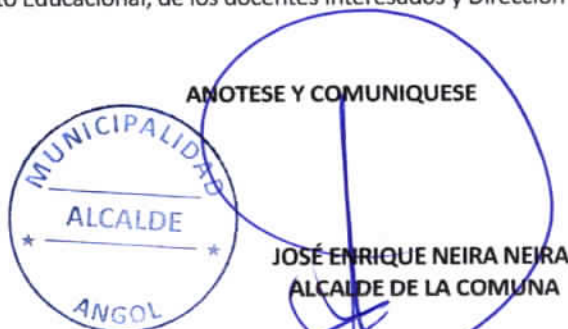
Carmen Álvarez Montanares  
Sandra Elizabeth Superreguy Torres  
Erika Carolina Pérez Lara  
Alicia Cecilia Viani Arriagada  
María Beatriz Medina Poblete  
Jessica Garrido Rodríguez

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.



ALVARO URRU MORALES  
SECRETARIO MUNICIPAL



JOSÉ ENRIQUE NEIRA NEIRA  
ALCALDE DE LA COMUNA

JNN/AUM/JEN/PUP/BGI/SAC

**DISTRIBUCION:** Indicada/DEM/Consolidado F-8/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: 5229  
Nombre Establecimiento: ESCUELA BASICA ARAGON  
Región: IX : Araucanía  
DEPROV: MALLECO  
Comuna: Angol  
Dependencia: Municipal DAEM

Equipo que suscribe el convenio

Rut	Nombre	Apellidos	Cargo
6457101-K	CARMEN TILBA	ÁLVAREZ MONTANARES	Director(a)
12523689-8	SANDRA ELIZABETH	SUSPERREGUY TORRES	Subdirector(a)
6685128-1	ALICIA CECILIA	VIANI ARRIAGADA	Inspector(a) General
8780732-0	ERIKA CAROLINA	PEREZ LARA	Jefe(a) de UTP
11965713-k	MARIA BEATRIZ	MEDINA POBLETE	Encargado(a)/Coordinación PIE
11966265-6	JESSICA MARIELA	GARRIDO RODRIGUEZ	Coordinador(a) de Ciclo



Convenio Tipo

Convenio Tipo Trabajo colaborativo para optimizar el tiempo no lectivo

Introducción

Conforme a lo establecido en el artículo 18 de la ley 19.933 que designa la Asignación de Desempeño Colectivo y la ley 20.903 que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente, el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP), promueve la participación de sostenedores y equipos directivos en el diseño e implementación de un Convenio de Desempeño Colectivo, priorizando el fortalecimiento de prácticas de liderazgo y gestión para el desarrollo profesional continuo, mediante el acompañamiento de sus 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 avanzando en la equidad del sistema educativo.

De esta manera, los equipos directivos contribuyen a la mejora del desempeño de los/as docentes de acuerdo con las necesidades profesionales detectadas, al alero del 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 (MBDE), 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 2006), 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/la sostenedor/a pueden solicitar apoyo del encargado/a provincial, quien facilita el acompañamiento del desarrollo profesional docente acordado por el/la 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 experticia, 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 y esta debe ser seleccionada por el equipo directivo.

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 educativo. A partir de las necesidades de fortalecimiento de las prácticas directiva y docente que se identifican en el diagnóstico participativo (meta 1), el equipo directivo debe elaborar un plan de trabajo (meta 2) que oriente la implementación de las acciones 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 del plan de trabajo al logro del objetivo de fortalecimiento de las prácticas directiva y docente identificado en el diagnóstico, y finalmente realiza proyecciones para continuar potenciando sistémicamente el desarrollo profesional.

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

El Sistema de Desarrollo Profesional Docente (Ley 20.903) establece un incremento del tiempo no lectivo para que los/as docentes durante su jornada de trabajo puedan realizar actividades curriculares fuera del aula, que potencien, entre otros propósitos, su desarrollo profesional a través del trabajo colaborativo. En esa misma línea, los EID (2021) aluden a que el director instaura y promueve una cultura de colaboración con la tarea educativa; mientras que el Marco de la Buena Dirección y Liderazgo Escolar (MBDLE, 2015) indica que los equipos directivos:

Crean una cultura de colaboración y aprendizaje mutuo entre los profesionales del establecimiento, para lo cual generan condiciones necesarias e instancias sistemáticas, en tiempos no lectivos, de reflexión y trabajo técnico colectivo sobre la enseñanza y el aprendizaje de sus estudiantes. Promueven un clima de alta confianza y responsabilidad colectiva por los logros y dificultades del establecimiento, construyendo en ese sentido- una comunidad de aprendizaje profesional. (p.23)

Para instalar una cultura de colaboración, se establece que el/la sostenedor/as y el equipo directivo deben impulsar planes locales de formación para el desarrollo profesional de sus docentes en los que se incorporen acciones sistemáticas y regulares que promuevan la reflexión colectiva y el trabajo colaborativo para la innovación pedagógica y el logro de aprendizajes de calidad. Los EID (2021, p.53) también señalan que el/la sostenedor/a y el equipo directivo deben elaborar un plan local que considere las necesidades de los docentes para, a partir de estas, gestionar y financiar acciones de desarrollo profesional que serán evaluadas en su calidad y utilidad, además, con esa información se proyectan futuras acciones en ese ámbito.

La gestión y uso del tiempo no lectivo para actividades complementarias a la función docente de aula relativas al proceso de enseñanza-aprendizaje constituye un desafío para los equipos directivos debido a la sobre carga laboral y la falta de tiempo de los docentes para realizar todas las actividades asociadas a la enseñanza dentro de su jornada laboral, lo que afecta la motivación y satisfacción laboral docentes (Centro UC Políticas Públicas y Elige Educar, 2016). En consecuencia, se observa que una proporción importante del tiempo no lectivo se destina en labores que no están asociadas a los procesos de enseñanza-aprendizaje, por tanto, el tiempo no lectivo asociado al trabajo colaborativo se ve reducido.

El convenio tipo Trabajo colaborativo para optimizar el tiempo no lectivo es una oportunidad para que el equipo directivo pueda fortalecer sus prácticas de liderazgo y gestión del desarrollo profesional al asegurar una distribución adecuada del tiempo no lectivo para priorizar aquellas actividades que favorezcan el proceso educativo, innovar respecto a cómo gestionar el tiempo no lectivo para hacer un uso efectivo que produzca un impacto positivo en las prácticas pedagógicas, generar y modelar espacios para el trabajo colaborativo en los tiempos no lectivos según las necesidades de desarrollo profesional de los docentes, facilitar los espacios y condiciones para las actividades y buscar mecanismos para reducir el tiempo que deben dedicar a otras actividades (Centro UC Políticas Públicas y Elige Educar, 2016; EID, 2021).

En ese contexto, el objetivo de este convenio es "Liderar y gestionar la instalación de una acción sistemática de desarrollo profesional docente mediante trabajo colaborativo en tiempo no lectivo". 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.

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; planifique y diseñe actividades que permitan mejorar las prácticas docentes y avanzar al desarrollo satisfactorio o avanzado de alguno/s de los estándares previamente definidos (meta 2); implemente, acompañe y monitoree las actividades asociadas a una modalidad de trabajo colaborativo (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).

Este convenio no cuenta con una modalidad de trabajo predeterminada para implementar la acción de trabajo colaborativo, por lo tanto, el equipo directivo determina la modalidad más pertinente para abordar los desafíos de fortalecimiento docente y directivo. El equipo directivo selecciona una de las diversas opciones dispuestas por el CPEIP para desarrollar el trabajo colaborativo, como, por ejemplo, Comunidades de Aprendizaje Profesional, Estudio de Clases, Club de Video, Investigación Acción, Coaching entre pares.

## 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.
- 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.
- Documentos sobre modalidades de Trabajo Colaborativo (para seleccionar modalidad de trabajo):
  - Comunidades de Aprendizaje Profesional
  - Estudio de Clases
  - Club de Video
  - Investigación Acción.
  - Coaching entre pares.
- Estándares Indicativos de Desempeño 2021.
- Estándares de la profesión docente Marco para la Buena Enseñanza 2021.

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 actual contexto Post-Pandémico nos demanda la necesidad de actualizar metodologías y estrategias de enseñanza atinentes a la realidad escolar y al contexto de retorno presencial, con foco en el desarrollo de las habilidades socioemocionales de los y las estudiantes, parcialmente descendidas detectadas en el diagnóstico Integral de aprendizaje (DIA) y en las necesidades manifestadas por los y las docentes, para abordar la contención y la resolución de conflictos al interior del aula, en pro de una Sana Convivencia escolar y la mejora continua de los aprendizajes de sus estudiantes.

Este Convenio nos desafía a priorizar el T.C en (CAP), para optimizar el tiempo no lectivo, fortaleciendo las relaciones entre los distintos actores de la comunidad educativa (Directivos y Equipos de aula); asegurar y resguardar las instancias, los tiempos y los espacios de intercambio de saberes pedagógicos. Articulando con el PME y el Plan Local de desarrollo profesional Docente, lo que tributa a instalar espacios de colaboración entre pares y de auto aprendizaje.

Los Estándares de la Profesión Docente (MBE) 2021, el Dominio B señala que: el ambiente que genera el/la docente en la clase es un elemento determinante en todo proceso educativo, en tanto sienta las bases para que los y las estudiantes puedan aproximarse de manera efectiva al aprendizaje, desarrollar las competencias personales y sociales necesarias para desenvolverse de manera activa y propositiva, y lograr un desarrollo integral.

Como equipo, creemos tener una nueva oportunidad para potenciar e instalar practicas de liderazgo efectivo, centrado en el desarrollo profesional de los docentes y en la mejora de los aprendizajes los estudiantes, a través de instancias de T.C planificado, sistemático y efectivo.

#### Objetivos

##### Objetivo Estratégico del PME:

Implementar practicas que organicen y fortalezcan el quehacer docente a través de la implementación de procesos que potencien el DPD, la gestión efectiva en el aula y la gestión de aprendizajes. Se implementan metodologías y estrategias de enseñanza aprendizaje, utilizando adecuadamente horas no lectivas para la preparación de la enseñanza; diseño curricular priorizado, evaluación formativa, sumativa, diálogo y reflexión pedagógica generando un T.C efectivo propio de una comunidad de aprendizaje en crecimiento.

##### Objetivo del Convenio:

Liderar y gestionar la instalación de una acción sistemática de desarrollo profesional docente mediante trabajo colaborativo en tiempo no lectivo.

#### 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 se identifiquen necesidades de desarrollo profesional docente para, a través del trabajo colaborativo en tiempos no lectivos, fortalecer el desempeño docente en dimensiones fundamentales para el aprendizaje de los/as estudiantes. Además, el equipo directivo comunica sobre la implementación del convenio al consejo escolar.		

##### Indicadores

Análisis sobre uso y gestión del tiempo no lectivo.

Diagnóstico participativo de necesidades de desarrollo profesional.

##### Medios de Verificación

- 1 - Reporte del taller de análisis sobre uso y gestión del tiempo no lectivo.
- 2 - Planilla con la carga horaria de todos los docentes del establecimiento.
- 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 junto al equipo docente diseña y planifica las actividades de trabajo colaborativo para optimizar el uso del tiempo no lectivo, las instancias de acompañamiento a los docentes y el monitoreo, en base al diagnóstico realizado.		

##### Indicadores

Diseño y planificación de las actividades.

##### Medios de Verificación

- 1 - Informe con diseño y planificación de actividades de implementación, monitoreo, acompañamiento y evaluación.
- 2 - Carta Gantt o calendarización de actividades.
- 3 - Imagen de la incorporación de este convenio como una acción en el PME en (<https://www.comunidadescolar.cl/>)

<b>Meta: 3</b>	<b>Área: Gestión Pedagógica</b>	<b>Ponderación: 40%</b>
Entre los meses de agosto y noviembre, el equipo directivo y 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 planificado.		

##### Indicadores

Implementación, acompañamiento y monitoreo de las actividades planificadas.

##### Medios de Verificación

- 1 - Informe descriptivo de las actividades realizadas entre los meses de agosto y noviembre.

<b>Meta: 4</b>	<b>Área: Resultado</b>	<b>Ponderación: 20%</b>
Durante la primera semana de diciembre, el equipo directivo evalúa los resultados de la acción implementada: 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. 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.		

##### Indicadores

Informe final de resultados de la implementación de las actividades.

##### Medios de Verificación

- 1 - Informe final de resultados de las actividades implementadas.
- 2 - Instrumento de autoevaluación del equipo directivo.

#### Observaciones

Sin observaciones

#### Resolución

Fecha:	11/05/2022
Resultado:	Aprobado
Firma:	