



**ANGOL,**

06 AGO 2025

**VISTOS:**

- a) D.F.L. N° 1-3063 de junio de 1980 del Ministerio del Interior;
- b) Resolución N° 36 del 19.12.2024 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 Educación Municipal de Angol en el que resultara ganador el Sr. Hugo Antonio Olave Parra;
- e) El Convenio de Desempeño de fecha 06.08.2025, entre la Municipalidad de Angol y el Director de Educación Municipal de Angol;
- 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 Hugo Antonio Olave Parra**, Director de Educación Municipal de Angol, según lo señalado en el artículo 34 F, del DFL N°01 de 1997 del Ministerio de Educación.
- 2) Póngase en conocimiento de la Dirección de Educación Municipal para los fines del caso.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y REGÍSTRESE.**



ALVARO URRA MORALES  
SECRETARIO MUNICIPAL

JENN / AUM / HOP / PUP / rvg  
DISTRIBUCION: Secretaría Municipal / Secretaría DEM / Consolidado DEM



JOSÉ ENRIQUE NEIRA NEIRA  
ALCALDE DE ANGOL

*El Angol que todos queremos*



**CONVENIO DE DESEMPEÑO DIRECTIVO**

(Artículo 34 F, Ley Nº 19.070)

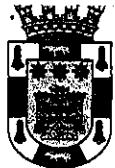
En Angol, a 06 de Agosto del 2025, entre la Municipalidad de Angol, representada por su Alcalde, Don **José Enrique Neira Neira, R.U.N. Nº [REDACTED]** y don **Hugo Antonio Olave Parra, R.U.N. [REDACTED]** director de Educación Municipal, se acuerda el siguiente Convenio de Desempeño Directivo:

1. Este convenio tendrá una duración de 05 años a contar del **07.07.2025.-**
2. Según lo señalado en el artículo 34 F 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, de acuerdo al siguiente detalle:

| <b>Objetivo 1</b>  | Potenciar la gestión técnico-pedagógica en los establecimientos educacionales con el fin de contar con una enseñanza integral y de calidad para el mejoramiento continuo a través de instancias formativas. |   |  |   |  |
|--|---|---|--|---|--|
| <b>Ponderación</b>   | <b>25%</b>  |   |  |   |  |
| Indicadores  | Fórmula de cálculo  | Medios de verificación                                    | Situación actual   | Meta / Ponderador   | Supuestos básicos  |
| Número de EE en categoría insuficiente/ medio bajo en el año t | Nº de EE en categoría insuficiente o medio bajo en el año t/Nº total de EE de la comuna   | Reporte oficial de la Agencia de Calidad de la Educación. | 0 escuela insuficiente<br>1 escuela medio bajo<br>7 escuelas en medio<br>3 escuela en nivel alto | Año 1: Mantener 25%<br>Año 2: 0 mantener 25%<br>Año 3: 0 escuela en nivel medio bajo/insuficiente 25%<br>Año 4: 0 escuela en nivel medio bajo/insuficiente 25%<br>Año 5: 4 escuelas en nivel alto 25% | Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |



| <b>Objetivo 2</b>  | Potenciar las habilidades y competencias directivas, docentes y de asistentes de la educación para conducir de manera adecuada los establecimientos educacionales.                      |  |                                 |  |                                 |  |
|--|---|--|---------------------------------|--|---------------------------------|--|
| <b>Ponderación</b>   | <b>20%</b>  |  |                                 |  |                                 |  |
| Indicadores  | Fórmula de cálculo  | Medios de verificación   | Situación actual                | Meta / Ponderador  | Supuestos básicos               |  |
| Porcentaje de satisfacción de Directivos que participan en el Plan de desarrollo de capacidades. | (% de satisfacción lograda de Directivos en el programa de perfeccionamiento en el año t /% de satisfacción esperada de Directivos en el programa de perfeccionamiento en el año t)*100 | Informe anual con planificación de programa de perfeccionamiento y resultados de satisfacción de equipos directivos con programa de perfeccionamiento. | Actualmente no existe medición. | Año 1: 50% de satisfacción<br>Año 2: 60% de satisfacción<br>Año 3: 70% de satisfacción<br>Año 4: 80% de satisfacción<br>Año 5: 90% de satisfacción | 20%<br>20%<br>20%<br>20%<br>20% | Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |



|   |   |   |  |  |     |  |
|---|---|---|--|--|-----|--|
| <b>Objetivo 3</b>   | <b>Mejorar las alianzas con la comunidad escolar, la calidad del servicio educativo comunal y la convivencia escolar.</b>                                     |   |  |  |     |  |
| <b>Ponderación</b>  | <b>20%</b>  |   |  |  |     |  |
| <b>Indicadores</b>  | <b>Fórmula de cálculo</b>   | <b>Medios de verificación</b>   | <b>Situación actual</b>  | <b>Meta / Ponderador</b>   |     | <b>Supuestos básicos</b>   |
| <b>Porcentaje de implementación de instrumento para medir satisfacción de padres, madres y/o apoderados, respecto de la gestión educativa por establecimiento</b> | $(\text{Nº de EE con medición de satisfacción de padres/ apoderados respecto de la gestión educativa en el año t/}\text{Nº de EE totales en el año t}) * 100$ | Documento con diseño de instrumento para medir encuesta de satisfacción aprobado por la autoridad. Encuestas aplicadas y tabuladas por establecimiento educacional. | Ningún establecimiento presenta algún instrumento de para medir la satisfacción de los apoderados respecto a la gestión educativa. | <b>Año 1:</b><br>Elaboración del instrumento para medir la satisfacción de apoderados        | 10% | Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
|   |   |   |  | <b>Año 2:</b><br>Aplicación del instrumento en al menos el 30% de las escuelas (5 escuelas)  | 10% |  |
|   |   |   |  | <b>Año 3:</b><br>Aplicación del instrumento en al menos el 50% de las escuelas (9 escuelas)  | 10% |  |
|   |   |   |  | <b>Año 4:</b><br>Aplicación del instrumento en al menos el 75% de las escuelas (13 escuelas) | 10% |  |
|   |   |   |  | <b>Año 5:</b><br>Aplicación del instrumento en al menos el 90% de las escuelas (16 escuelas) | 10% |  |
| <b>Porcentaje obtenido en Indicador Clima de Convivencia Escolar de la Agencia de Calidad de la Educación</b>   | $(\% \text{ obtenido en IDPS "Clima de Convivencia Escolar" en el año t/ \% obtenido en IDPS "Clima de Convivencia Escolar" en el año t-1}) * 100$            | Reporte oficial de la Agencia de Calidad de la Educación.   | S/I  | <b>Año 1:</b> 75%  | 10% | Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
|   |   |   |  | <b>Año 2:</b> 80%  | 10% |  |
|   |   |   |  | <b>Año 3:</b> 82%  | 10% |  |
|   |   |   |  | <b>Año 4:</b> 84%  | 10% |  |
|   |   |   |  | <b>Año 5:</b> 85%  | 10% |  |



|   |   |   |                         |                          |  |
|---|---|---|-------------------------|--------------------------|--|
| <b>Objetivo 4</b>   | <b>Mejorar la gestión financiera con el fin de conducir en forma eficiente y eficaz la gestión de personas y los recursos materiales de los establecimientos educacionales.</b> |   |                         |                          |  |
| <b>Ponderación</b>  | <b>35%</b>  |   |                         |                          |  |
| <b>Indicadores</b>  | <b>Fórmula de cálculo</b>   | <b>Medios de verificación</b>   | <b>Situación actual</b> | <b>Meta / Ponderador</b> | <b>Supuestos básicos</b>   |
| <b>Porcentaje de asistencia promedio de los estudiantes a nivel comunal</b> | $\text{(Porcentaje de asistencia promedio en el año t / porcentaje asistencia promedio en el año t-1)} * 100$   | Registros oficiales de asistencia del MINEDUC a nivel comunal   | 88%                     | <b>Año 1: Mantener</b>   | 15% Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
|   |   |   |                         | <b>Año 2: 89%</b>        | 15%  |
|   |   |   |                         | <b>Año 3: 90%</b>        | 15%  |
|   |   |   |                         | <b>Año 4: 92%</b>        | 15%  |
|   |   |   |                         | <b>Año 5: 93%</b>        | 15%  |
| <b>Porcentaje de ejecución del presupuesto asignado anual.</b>              | Recursos ejecutados en el año t / Sumatoria Saldo Inicial y Recursos asignados en el año t) * 100   | Porcentaje mínimo de ejecución recursos SEP, Mantención, Movámonos, FAEP asociados al sistema, PIE, Otros programas | 75%                     | <b>Año 1: 80%</b>        | 20% Razones ambientales, crisis sanitarias, catástrofes, paros docentes y movilizaciones sociales comunales que superen los 45 días. |
|   |   |   |                         | <b>Año 2: 82%</b>        | 20%  |
|   |   |   |                         | <b>Año 3: 84%</b>        | 20%  |
|   |   |   |                         | <b>Año 4: 86%</b>        | 20%  |
|   |   |   |                         | <b>Año 5: 90%</b>        | 20%  |



#### **Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento**

Para el fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 80% de cumplimiento del mismo, por año de gestión.

Al mismo tiempo se generarán las siguientes consecuencias según porcentaje de logro obtenido:

- 1.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, menos del 70% faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada.
- 2.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, entre un 70% y 80%, se realizará acompañamiento y readecuación de metas.
- 3.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño, superior a un 90%, será causal de otorgamiento de Nota de Mérito.
- 4.- Un cumplimiento promedio anual, de los distintos objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño sobre un 88% de cumplimiento será tomado en consideración como atenuante si en la evaluación siguiente, el resultado promedio fuera inferior al 70%.

3. El Director de Educación Municipal deberá informar anualmente al sostenedor y al Concejo Municipal, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño, con sus respectivos medios de verificación. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.
4. Correspondrá al Alcalde de la comuna de Angol determinar el grado de cumplimiento de los objetivos acordados, pudiendo pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que establezca.

JENN / HOP / JAQ / PUE / rvg

HUGO ANTONIO OLAVE PARRA  
DIRECTOR DE EDUCACIÓN MUNICIPAL



JOSÉ ENRIQUE NEIRA NEIRA  
ALCALDE DE ANGOL