

CONVENIO DE DESEMPEÑO
ESCUELA BERNARDO O'HIGGINS RIQUELME.

Porvenir, 29 de Abril de 2019.

TITULO I: DE LAS PARTES.

Este convenio obliga a la Ilustre Municipalidad de Porvenir, persona jurídica, de derecho público, Rut: 69250300-7, representada por su Alcaldesa Sra. Marisol Andrade Cárdenas, chilena, cédula de identidad N° 9.423.702-5, ambos domiciliados en Padre Mario Zavattaro N° 434 de Porvenir, y a don Patricio Ricardo Sandoval Ibáñez, chileno, cédula de identidad N° 5.715.876-K, domiciliado en Padre Mario Zavattaro N° 237, director titular de la Escuela Bernardo O'Higgins Riquelme.

TITULO II: NORMAS GENERALES.

Conforme lo dispuesto en el artículo 33. Del D.F.L. N° 1/1996, este convenio de desempeño integra el contrato de trabajo y por él las partes se comprometen a observar las metas estratégicas de desempeño del cargo durante el período de ejercicio, los objetivos de resultados anuales, la forma de ejercer las atribuciones que le confiere el artículo 7 letra a) del D.F.L. N° 1/1996, su período de vigencia, forma de determinar su grado de cumplimiento y consecuencias. Igualmente, se incluyen diversas orientaciones que se estiman relevantes para el adecuado cumplimiento de la función directiva y que conforman las obligaciones del director, de acuerdo a la ley y al nombramiento.

TITULO III: DE LAS ATRIBUCIONES DEL DIRECTOR.

Corresponde al director organizar, supervisar y evaluar el trabajo del personal docente y del personal regido por la Ley N° 19.464.

La facultad de organizar el personal comprende las de coordinar, ordenar y disponer de los recursos materiales y humanos del establecimiento, con el propósito de alcanzar los fines educativos comprometidos en este convenio.

La facultad de supervisar comprende la de inspección superior, de control jerárquico y el derecho de intervenir en el trabajo del personal a su cargo impartiendo las instrucciones que sean necesarias para el cumplimiento de los fines educativos.

El director, sin perjuicio del proceso de evaluación docente podrá. En el ámbito de su competencia y conforme lo dispuesto en el artículo 7 letra a) del DFL N° 1/ 1996 del Mineduc, evaluar el personal a su cargo y ello importa emitir pronunciamiento acerca de los conocimientos, aptitudes y rendimiento del personal.

El director podrá proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta cinco por ciento de los docentes del respectivo establecimiento siempre que hubieren resultado mal evaluados según lo establecido en el artículo 70 del DFL N°1/1996 del Mineduc. En todo caso, se considerará, como docente mal evaluado, para estos efectos, conforme lo dispuesto en el artículo 70. A quienes resulten evaluados con desempeño insatisfactorio o básico, aún cuando fuere su primera evaluación. En el evento que el ejercicio de esta facultad se hiciera innecesaria deberá estar refrendado el informe por el Jefe de la Unidad Técnico Pedagógica y el Inspector General o Subdirector, en su caso.

Igualmente, es facultad del director proponer al sostenedor el personal a contrata y de reemplazo, tanto el docente como el regido por la ley 19.464, esta propuesta deberá considerar la matrícula, nivel, desempeño, evaluación, costo estimado de la contratación e informe de gestión del trabajador. En todo caso, el director podrá establecer los roles de funcionarios del establecimiento y determinar las funciones de cada integrante del equipo docente directivo y sus unidades, según Reglamento Interno del Establecimiento.

Nombramiento de equipos docentes directivos.

Conforme lo dispuesto en los artículos 7 letra a). 33 y 34 bis del DFL N° 1/1996 del Mineduc, corresponderá al director la facultad de designar y sugerir finiquito al sostenedor del personal de su exclusiva confianza esto es, al Inspector General y Jefe UTP, conforme a las regulaciones que se contienen en este convenio de desempeño a saber:

A) Nombramiento: Todo nombramiento del personal docente directivo de exclusiva confianza que imponga un mayor gasto al sostenedor deberá ser consultado y resuelto en conjunto con este, expresándose el consentimiento del sostenedor en el acto del nombramiento. Empero, la fundamentación, motivación, designación y remoción será adoptada por el director en ejercicio de sus funciones privativas, conforme a la ley y a las formalidades y regulaciones que establece este convenio.

B) La remoción de todo profesional de la educación, sea docente de aula o docente directivo, que decida el director, en el ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 7 bis, letra a) del D.F.L. N° 1/ 1996 del Mineduc, deberá hacerse por informe al sostenedor, en que se expresen los fundamentos del cese de la relación laboral.

C) La resolución antedicha deberá contener las siguientes menciones:

- Nombre y apellido del funcionario.
- Función o cargo que desempeña.
- Fecha y establecimiento.
- **Docente de Aula:** Hechos precisos y determinados, constitutivos de mal desempeño, desempeño deficiente, incumplimiento de funciones, resultado de la evaluación docente, cálculo de la bonificación que le corresponde al trabajador conforme al artículo 73 bis del D.F.L. N°1/1996, del Mineduc, dotación docente, porcentaje de la misma que representa el trabajador.
- **Docente Directivos:** En este caso se deberán ponderar los siguientes aspectos: antigüedad en el ejercicio de la función, especialidad, desempeño, cumplimiento de objetivos en relación al ejercicio de la función docente directiva que corresponda, costo que representa el proceso de desvinculación para el sostenedor, utilidad de la medida adoptada y propuesta del reemplazante.
- En todo caso, la propuesta o resolución del director deberá acompañar los documentos en que se funde, tales como reclamos, constancia de libros de clases, actas del concejo de profesores, hoja de vida funcionaria, evaluaciones preliminares o complementarias, la investigación interna o resolución del reclamo que hubiere resultado el director.
- La firma del director, con constancia de haberse notificado al trabajador.

TITULO IV: DE LAS OBLIGACIONES DEL DIRECTOR.

Participación ciudadana:

En cada año el director debe promover la participación creciente de la comunidad educativa. Los consejos escolares deben funcionar como mínimo con la periodicidad que exige la ley, debiendo ser presididos por el director. En el establecimiento debe funcionar regularmente un centro de alumnos y un centro de padres y apoderados, con personalidad jurídica vigente, no pudiendo el director tener injerencia en su conducción ni en la libre administración de sus bienes.

Es obligación del director que el consejo de profesores funcione con una regularidad mínima de una vez por mes, sea para tratar temas técnico- pedagógico o administrativo. El funcionamiento regular de los órganos de participación de la comunidad educativa se acreditará ante el sostenedor con las actas oficiales debidamente suscritas por los asistentes, dejándose constancia inclusive de los votos relevantes de minoría y expresándose la razón o motivo por el cual alguno de sus integrantes no suscriba dicho instrumento.

Extensión, difusión y sistema de reclamos:

Conforme al proyecto educativo del establecimiento, el director promoverá y desarrollará el trabajo en un sistema de redes, que inserte al establecimiento con el conjunto de las organizaciones territoriales, empresas, servicios públicos e instituciones relevantes de la comunidad. Todo, en forma tal que la escuela funcione integrada a su entorno urbano, territorial, cultural, de servicios públicos y de empresas e instituciones y que ayuden al cumplimiento del proyecto educativo.

El director deberá promover el conocimiento permanente de las actividades de la comunidad educativa, establecer un cronograma de actividades que supervisará personalmente, adoptando las medidas que permitan su difusión y el control ciudadano, sea por medios escritos o electrónicos.

El director deberá implementar un sistema de reclamos y poner a disposición de los padres y apoderados un libro permanente de reclamos, sugerencias y felicitaciones que deberá ser suscrito por el reclamante, revisado semanalmente por el Inspector General o Subdirector, si lo hubiere. No se aceptarán reclamos genéricos, anónimos o no ratificados por el interesado.

Cuenta Pública:

El director debe rendir cuenta pública de su gestión, como está estipulado en la ley 20.501, y posterior a su exposición entregar un informe escrito del mismo, al sostenedor, en que conste que ha sido elaborada con la participación del consejo de profesores y la jefatura técnico pedagógica.

Manual de convivencia:

Corresponderá al director supervisar al Inspector General, Jefe UTP, y velar porque el manual de convivencia se encuentre permanentemente actualizado, para lo cual deberá tener un ejemplar auténtico debidamente foliado, el que en todo caso deberá ser difundido a la comunidad educativa y a los padres y apoderados en particular.

Es obligación del director supervisar que el Jefe de la Unidad Técnico Pedagógica, cumpla con dejar constancia escrita en un medio o instrumento de verificación del cumplimiento de los Programas de estudios y materias impartidas en cada asignatura, así como de la pertinencia de éstas en relación al grado y a los contenidos mínimos determinados por el Mineduc y en correspondencia con el PEI.

Administración de recursos SEP:

El director deberá coordinar el uso de los recursos SEP, con su comunidad educativa, estableciendo prioridades, sugerencias y planes de acción e innovación educativa. Todo gasto debe fundarse en el Plan de Mejoramiento Educativo del establecimiento aprobado por el sostenedor, en forma tal que exista la debida correspondencia entre las prioridades determinadas por el sostenedor y la propuesta concreta del establecimiento. Y velar que estos recursos contribuyan a superar las deficiencias que le impone el índice de vulnerabilidad de esta escuela.

El director se obliga a no realizar gastos ni rendiciones en forma genérica, sino que, cada gasto o partida debe rendirse en relación al Plan de Mejoramiento Educativo, estableciendo la debida correspondencia entre el gasto, la actividad, la utilidad o sentido de la misma en relación a dicho P Plan de Mejoramiento y conforme el plan de acción y ejecución del presupuesto que determine el sostenedor a través de la unidad respectiva.

Control Jerárquico:

El director ejercerá el debido control jerárquico sobre todo los estamentos y el personal de su dependencia, el cual comprende el control de eficacia y de eficiencia, debiendo informarse al sostenedor tanto de las actuaciones destacadas y de mérito como aquellas de demérito. Para lo cual debe generar un sistema de evaluación, seguimiento y sistematización del cumplimiento del rol y funciones de los funcionarios a través de una hoja de vida u otro sistema que el Director y consensuado con su equipo estime necesario.

Las facultades del director de dirigir, organizar y supervisar. Comprende la de asegurar un clima propicio para los aprendizajes de los alumnos y alumnas y de garantizar a los profesionales de la educación y a la comunidad educativa en general, un ambiente adecuado para su desempeño laboral.

Responsabilidad civil y penal:

El director tendrá responsabilidad civil y penal, inclusive responderá por el hecho ajeno, conforme lo dispuesto en el artículo 2320 del Código Civil.

En tal virtud corresponde al director desarrollar todas las acciones que sean necesarias para evitar todo daño o perjuicio a cualquier integrante de la comunidad educativa a su cargo o a terceros que concurran al establecimiento. En particular, se le faculta para impartir instrucciones conducentes a evitar el deterioro o daños a la infraestructura e instalaciones, debiendo desplegar los planes necesarios para enfrentar toda contingencia o catástrofe.

El director será personalmente responsable de dar estricto cumplimiento a la obligación de denuncia que establece a su respecto el artículo 175 del Código Procesal Penal, en el término legal.

Finalmente, el director deberá adoptar las medidas de buena gestión que eviten toda demanda o perjuicio al sostenedor por la responsabilidad que le asiste por falta de servicio, inclusive por vulneración de derechos de toda persona o integrante de la comunidad educativa.

TITULO V: METAS Y OBJETIVOS DE DESEMPEÑO.

El presente Convenio de Desempeño Directivo se estructura en base a cinco áreas de responsabilidad y cumplimiento por parte del Director del Establecimiento. Estas son el área de Gestión Pedagógica, , Gestión de recursos, Liderazgo, Convivencia Escolar y Resultados.. En cada uno de ellos el director deberá suscribir metas de desempeño y objetivos de resultados que se verificarán en virtud de diversas metodologías que corresponden a la labor de seguimiento y monitoreo que la Jefa Técnico Pedagógica del Departamento de Educación de la Ilustre Municipalidad ejecutará año a año, junto con la natural función de apoyo a la gestión de los establecimientos. A continuación se exponen las metas y objetivos para el período 2019 – 2023, los cuales podrán ser ajustados y especificados anualmente según las necesidades del Sistema Educativo Municipal de Porvenir y la realidad por la cual atraviese la escuela en cuanto a sus procesos y resultados.

TITULO VI: EFECTOS DEL CONVENIO.

Evaluación y consecuencias del Incumplimiento:

Conforme al artículo 34 del D.F.L. N°1/1996 del Mineduc, el director del establecimiento deberá informar al sostenedor, representado por su Director de Control, por su Jefa Técnico Pedagógica y su jefe administrativo del Departamento de Educación de la Ilustre Municipalidad de Porvenir, y a la comunidad educativa, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en este convenio, de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales, de toda modificación deberá dejarse constancia escrita suscrita por el sostenedor y sus jefes técnico pedagógico y administrativo.

Corresponderá a la Jefa Técnico Pedagógica, y al Director de Control determinar el grado de cumplimiento de los objetivos acordados.

En caso de cumplimiento y/o superación de los resultados el director y su equipo técnico titular, recibirán una compensación monetaria traducida en un bono, el cuál será consensuado y determinado entre las partes a través de un convenio anexo.

En caso de incumplimiento en el logro de los objetivos acordados el Sostenedor, representado por la Alcaldesa Sra. Marisol Andrade Cárdenas, podrá pedir la renuncia anticipada del director.

En caso de incumplimiento del director de las cláusulas que establece su contrato de trabajo o de este convenio, en lo concerniente a su responsabilidad civil o penal. El sostenedor podrá pedir su renuncia anticipada, conforme lo dispuesto en el artículo: 34-A del DFL. N°1/1996.

TITULO VII: VIGENCIA.

Este convenio tendrá una vigencia de cinco años, contados desde la aceptación efectiva del cargo y en todo caso integra el contrato de trabajo, El sostenedor no podrá modificarlo unilateralmente ni imponer otras metas u objetivos no considerados, salvo aquellas que se originen en la ley o el reglamento.



MARISOL ANDRADE CÁRDENAS.

ALCALDESA

ILUSTRE MUNICIPALIDAD PORVENIR.

PATRICIO SANDOVAL IBAÑEZ

DIRECTOR

ESCUELA LIB. BERNARDO O'HIGGINS.

ANEXOS

SEGUIMIENTO CONVENIO DIRECTORES ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES PORVENIR.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PORVENIR.

1. RESPONSABLES SEGUIMIENTO:

DIRECTOR DE CONTROL MUNICIPAL, JEFE TECNICO Y JEFE ADMINISTRATIVO DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL.

2. LUGAR DEL SEGUIMIENTO:

OFICINA DEL DIRECTOR DE CONTROL MUNICIPAL.

3. TIEMPOS:

- SEGUIMIENTO BIMENSUAL Y MONITOREO DE LOS OBJETIVOS CON 30% Y 20% DE LOGRO PONDERADO. MESES DE MAYO, JULIO, SEPTIEMBRE Y NOVIEMBRE.

- SEGUIMIENTO TOTAL DEL CONVENIO AGOSTO Y FEBRERO DE CADA AÑO.

4. RESPONSABILIDADES:

-DIRECTORES DEBERAN CREAR UN PORTAFOLIO CON DOCUMENTOS Y EVIDENCIAS DE LOS MEDIOS DE VERIFICACIÓN. DE CADA UNO DE LOS OBJETIVOS DEL CONVENIO.

- DIRECTORES EN DICIEMBRE DE CADA AÑO DAN CUENTA DE SUS LOGROS DEL CONVENIO ANTE LA ALCALDESA Y EL CONSEJO MUNICIPAL.

CONVENIO DE DESEMPEÑO ESCUELA BERNARDO O'HIGGINS

ÁREA DE PROCESO: Gestión pedagógica

OBJETIVO 1. Implementar un sistema de Desarrollo profesional docente, orientando la enseñanza hacia los propósitos educativos de la institución.
 2. Asegurar la existencia de procesos pedagógicos y acompañamiento pertinente para estudiantes con diferentes características y necesidades de aprendizajes.

Ponderación: Indique la ponderación asociada a este objetivo 30%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
1. Diseño, implementación y evaluación de Plan de Desarrollo Profesional Docente (PDPD) del Establecimiento.	N° de acciones del PDPD implementadas, ejecutadas año X/N° de acciones totales para el año $x/*100$	Sistema de Registro PDPD	Plan en etapa de elaboración	Año 1: 70% Año 2: 80% Año 3: 90% Año 4: 95% Año 5: 100%	Se termina elaboración del Plan, implementación de esta iniciativa y ejecutan sus sistemas de registro.
2. Diseño de implementación de estrategias de incorporación de sello formativo en la enseñanza (EISF)	Estrategias incorporadas, planificaciones y evaluaciones de cada asignatura. Total de estrategias focalizadas $/*100$	Sistema de registro EISF	Estrategias se encuentran incorporadas al PEI y PME	Año 1: 70% Año 2: 80% Año 3: 90% Año 4: 95% Año 5: 100%	Se da continuidad al diseño e implementación de esta iniciativa y se ejecutan sus sistemas de registro.
3. Diseño e implementación de un sistema de acompañamiento docente y de procesos pedagógicos (SADP)	N° de docentes con SADP completo /N° de docentes focalizados para SADP $/*100$	Sistema de registro de SADP	Sistema se encuentra incorporada al PEI y PME	Año 1: 70% Año 2: 80% Año 3: 90% Año 4: 95% Año 5: 100%	Se da continuidad y se ejecutan sus sistemas de registro.
4. Implementación del Diseño Universal de aprendizajes en niveles focalizados.	N° de niveles de enseñanza focalizados que implementa DUA / Número total de niveles focalizados.	Sistema de Registro UTP	En Proceso	Año 1: 50% Año 2: 55% Año 3: 60% Año 4: 70% Año 5: 80%	Se da inicio al diseño e implementación de esta iniciativa y se ejecutan sus sistemas de registro.

CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO: El incumplimiento de los objetivos antes señalados de acuerdo a los niveles de cumplimientos de las metas y gradualidad por año, podrá implicar que la Sra. Alcaldesa pida la renuncia anticipada del Director/a.

AREA DE PROCESO: Gestión de recursos.

OBJETIVO: 1. *Propiciar el aprovechamiento de los recursos educativos disponibles, para maximizar su aporte al logro de aprendizajes en los estudiantes.*
 2. *Gestionar el recurso humano, financiero y administrativo de tal manera de garantizar el avance de las metas pedagógicas e institucionales propuestas en el PEI*

Ponderación: *Indique la ponderación asociada a este objetivo 10%*

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
1: Implementación de un Plan de recursos educativos (PRE) acorde al PME	Total de acciones implementadas del PRE/ Total de acciones del PRE/*100	Sistema de Registro de PRE	Sin información	Año 1: 70% Año 2: 80% Año 3: 90% Año 4: 100% Año 5: 100%	Se da inicio al diseño e implementación de esta iniciativa y se ejecutan sus sistemas de registro.
2: Utilización de recursos educativos en la enseñanza aprendizaje	Nº de planificaciones de unidades de aprendizajes en niveles focalizados que utiliza recursos asociados a los propósitos curriculares de la unidad / Total de unidades de aprendizajes focalizadas/*100	Registro UTP	Sin información	Año 1: 85% Año 2: 90% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Se da inicio al diseño e implementación de esta iniciativa y se ejecutan sus sistemas de registro
3: Porcentajes de ejecución de Recursos SEP	Recursos SEP ejecutados / recursos SEP asignados cada año /*100	Informe de Rendición de gastos	Sin información	Año 1: 80% Año 2: 85% Año 3: 90% Año 4: 100% Año 5: 100%	Se da inicio al diseño e implementación de esta iniciativa y se ejecuta su sistema de registro.
4: Ejecución equilibrada y justificada respecto de la contratación de personal con recursos Ley SEP	Costos remuneraciones anuales / ingresos totales permitidos para personal /*100	Información financiera		Año 1: 20% Año 2: 20% Año 3: 20% Año 4: 20% Año 5: 20%	Situaciones externas que pueden afectar la contratación.

CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO: El incumplimiento de los objetivos antes señalados de acuerdo a los niveles de cumplimiento de las metas y gradualidad por año, podrá implicar que la Sra. Alcaldesa, pida la renuncia anticipada del Director/a.

ÁREA DE PROCESO: Liderazgo

OBJETIVO: 1. Ajustar y actualizar Proyecto Educativo Institucional a los desafíos y requerimientos de la comunidad educativa y a las exigencias de la normativa educacional.
2. Implementar una planificación Institucional que aborde y cumpla los principales propósitos del establecimiento.

Ponderación: Indique la ponderación asociada a este objetivo 20%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
1: Ajuste del PEI a seños del establecimiento y a la normativa educacional y socialización a la comunidad educativa.	Total de indicadores logrados en evaluación del PEI/Total de indicadores de evaluación de PEI	Evaluación Anual del PEI	Sin información	Año 1: 70% Año 2: 80% Año3: 90% Año 4: 100% Año 5: 100%	Se da continuidad al diseño e implementación de esta iniciativa y se ejecutan sus sistemas de registro
2: Cumplimiento de Objetivos Estratégicos del PME	Total de objetivos estratégicos con avance anual/ Total de objetivos estratégicos del PME	Autoevaluación del PME	En proceso	Año 1: 70% Año 2: 80% Año3: 90% Año 4: 100% Año 5: 100%	Se realiza una evaluación anual del avance de los objetivos estratégicos del PME
3: Implementación de acciones del PME	Nº de acciones realizadas / Nº total de acciones planificadas /*100	Informe DEPROV	En proceso	Año 1: 80% Año 2: 90% Año3:95% Año 4: 100% Año 5:100%	Se efectua la visita de verificación de la DEPROV

CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO: El incumplimiento de los objetivos antes señalados de acuerdo a los niveles de cumplimiento de las metas y gradualidad por año, podrá implicar que la Sra. Alcaldesa, pida la renuncia anticipada del Director/a.

ÁREA DE PROCESO: Convivencia escolar

OBJETIVO: 1. Implementar una estrategia que propicie una adecuada gestión de la convivencia, que redunde en un mejoramiento de los objetivos en esta área.

2. Mejorar la percepción y satisfacción de la comunidad con el clima y la convivencia escolar.

Ponderación: Indique la ponderación asociada a este objetivo 10%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
1: Implementación Plan de Convivencia Escolar	Nº Iniciativas ejecutadas del Plan de Convivencia / Nº de iniciativas del Plan de Convivencia /*100	Registro de Plan de Convivencia Escolar.	En Proceso	Año 1:85% Año 2: 90% Año3: 100% Año 4:100% Año 5:100%	Se da continuidad el diseño e implementación de esta iniciativa y se actualizan y ejecutan sus sistemas de registro.
2: Percepción de nudos críticos para la convivencia escolar	Porcentaje de la comunidad que indica nudos críticos en la convivencia escolar en año X- Porcentaje de la comunidad que identifica nudos críticos en la convivencia año X-1	Encuesta de percepción del clima escolar	Sin Información	Año 1: Línea de base Año 2: variación % negativa respecto de año 1 Año3: variación % negativa respecto año 2 Año 4:mantención respecto año 3 Año 5: mantención respecto año 4	Se aplica la encuesta y se sistematizan sus resultados.
3: Variación porcentual del número de reclamos del trabajo/ Superintendencia de Educación/ Departamento de Educación.	Nº de reclamos en año X- Nº de reclamos en año X- 1/ Nº de reclamos en año X-1/*100	Registro de reclamos inspección del trabajo/ Superintendencia / DEM.	Sin denuncias	Año 1: Línea de base Año 2: variación % negativa respecto de año 1 Año3: variación % negativa respecto de año 2 Año 4: mantención respecto año 3 Año 5: mantención respecto año 4	Se da continuidad.

CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO: El incumplimiento de los objetivos antes señalados de acuerdo a los niveles de cumplimiento de las metas y gradualidad por año, podrá implicar que la Sra. Alcaldesa pida la renuncia anticipada del Director/a.

AREA DE RESULTADOS: Resultados

OBJETIVO: 1. Potenciar el logro de resultados educativos, acorde a los objetivos y expectativas institucionales.

Ponderación: 30%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
1: Porcentaje de docentes evaluados en los niveles "Competentes" y "Destacados" en Evaluación Docente.	Nº de docentes de la dotación evaluados en niveles competente y destacado/ Nº de docentes de la dotación evaluados /*100	Resultados Evaluación Docente		Año 1: 80% Año 2: 85% Año3: 90% Año 4: 95% Año 5: 100%	Se implementa la Evaluación Docente conforme a la expectativa planificada
2: Porcentaje Anual de Asistencia.	Total de días de asistencia real a clases de estudiantes matriculados/ total de días potenciales de asistencia a clases de estudiantes matriculados /*100	Plataforma SIGE	%	Año 1: 90% Año 2: 90% Año3: 90% Año 4: 91% Año 5: 92%	Pueden existir eventos extraordinarios que afecten de manera relevante el logro de este indicador.
3: Porcentajes de estudiantes de segundo medio en porcentajes de la media en la medición Simce	Porcentaje promedios Simce año X- Porcentajes promedios Año X-1	Informe de resultados	Lenguaje Matemáticas	Año 1: 13 Año 2: 15 Año3: 15 Año 4: 15 Año 5: 20	Pueden existir eventos extraordinarios que afecten de manera relevante el logro de este indicador.