

## AVISO

Teniendo en cuenta la situación de contingencia que vive nuestro país, a raíz de la pandemia del COVID-19, se informa a los postulantes que durante la duración de la emergencia sanitaria, todas las entrevistas de este concurso serán desarrolladas de manera online, a través de videoconferencias, con el fin de resguardar la salud de todos los intervinientes.

**BASES CONCURSO PÚBLICO  
DIRECTORA ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL  
ESC. REPUBLICA DE FRANCIA  
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE REQUÍNOA**

### BASES DE CONVOCATORIA

El Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE REQUÍNOA, en virtud de lo dispuesto en los artículos 31 bis y siguientes del DFL N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificado por la Ley N° 20.501, de 2011, sobre Calidad y Equidad de la Educación y de lo dispuesto en los artículos 86 y siguientes del Decreto Supremo N°453, de 1991, del Ministerio de Educación, que estableció el Reglamento de la Ley N° 19.070, modificado por los Decretos Supremos N° 215, de 2011 y 119 de 2012, del Ministerio de Educación, convoca a concurso público para proveer el cargo de Director/a del Establecimiento Educacional ESC. REPUBLICA DE FRANCIA, RBD 2267.

**DIRECTORA ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL  
ESC. REPUBLICA DE FRANCIA**

Las presentes bases contienen los siguientes elementos:

1. Identificación del cargo
2. Contexto y entorno del cargo
3. Perfil profesional del cargo
4. Requisitos legales para desempeñar el cargo
5. Condiciones de desempeño del cargo
6. Nivel referencial de remuneraciones
7. Etapas del proceso de selección
8. Proceso de postulación y recepción de antecedentes
9. Calendarización del proceso
10. Convenio de desempeño

#### I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

- Cargo : Director(a)
- Establecimiento : ESC. REPUBLICA DE FRANCIA
- RBD : 2267
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Manuel Rodríguez s/n. Los Lirios Requinoa
- Ciudad/Comuna : Requinoa
- Región : Región del Libertador General Bernardo O'Higgins
- Fecha de vacancia : 01/03/2021

#### II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

##### 1.- ANTECEDENTES GENERALES

- Características geográficas de la comuna:

La comuna de Requinoa, según proyección de población del INE, el año 2018 tendrá un total de 8.021 personas entre los rangos de 4 a 18 años de edad, y que estarían en el sistema escolar. De ellos un 6,44% incorporándose a nivel de prebásica, 6,52% iniciando enseñanza básica y un 6,12% iniciando su enseñanza media. El sistema municipal durante el año 2017 atiende un total de 2322 alumnos en los tres niveles de enseñanza lo cual corresponde según proyección de población al 30,16% de la población entre los 4 y 18 años de Edad (7.697) El porcentaje de personas en situación de pobreza por ingresos, de la Encuesta de Caracterización Social (Casen) del Ministerio de Desarrollo Social, y los indicadores de hacinamiento y saneamiento de la Ficha de Protección social (FPS). Según el Ministerio de Desarrollo Social, el nuevo cálculo del indicador de pobreza por ingreso se enmarca en la actualización de la metodología de medición. Dentro de los principales cambios incorporados se destaca la Actualización de la Línea de pobreza y pobreza extrema, realizada a partir de una actualización de la Canasta Básica de Alimentos y de la Canasta Básica de Bienes y Servicios no alimentarios (Base VII Encuesta de Presupuestos Familiares de 2011-2012); también, en vez de tener una única línea de pobreza y pobreza extrema expresada en valores Per capita, se definen distintas líneas de pobreza y de pobreza extrema que dependen del tamaño del hogar. Así la Encuesta CASEN indica que el porcentaje de personas en situación de pobreza por ingresos en Chile era un 22,2% el año 2011 y el año 2013 era de 14,4%, lo que representa una disminución 7,8 puntos porcentual, Un elemento que considerando las exigencias de la emergencia sanitaria y los desafíos de la educación remota, se hace importante mencionar es que por su distribución geográfica y la ubicación de nuestras escuelas no se cuenta con servicio de Internet en todas las localidades o si se cuenta, es muy común que presente dificultades en su funcionamiento. Otro desafío que se debe considerar es que por el nivel de vulnerabilidad de las familias de nuestros estudiantes, tampoco se cuenta con equipamiento suficiente para poder realizar un proceso educativo online sistemático que garantice la cobertura del 100% de nuestro estudiantado y docentes. Si se realiza en gran parte se sostiene con recursos de los y las propias docentes y queda un alto porcentaje de estudiantes sin la posibilidad de participar. Sin embargo se intenta cubrir y llegar a todo el estudiantado con un proceso educativo remoto con material impreso.

- Niveles Educativos: Preescolar, Básica
- Localidad: Urbano
- Programas: SEP, PIE
- Matrícula últimos 5 años:

2019	210
2018	228
2017	236

2016	259
2015	268

- Índice de Vulnerabilidad %: Básica 91
- Concentración de alumnos prioritarios %:74.7
- Resumen SIMCE

4° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	242	252	249	277	264	266
Matemática	216	208	217	272	253	232

6° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	232	222	237	254		251
Matemática	208	213	222	230		235
Cs. Sociales						

8° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	247	198	226		218	
Matemática	242	234	242		220	
Cs. Sociales		232				

- Estructura según género: Mxto
- Dotación total: 15
- Evaluación Docente:

2 Destacados  
8 Competentes  
3 Básicos  
0 Insatisfactorios  
0 No evaluados

- Categorización Docente:

1 Inicial  
5 Temprano  
8 Avanzado  
0 Experto I  
1 Experto II

(\*) Puede encontrar información adicional en la Ficha del Establecimiento en <http://masinformacion.mineduc.cl>

## 2.- ORGANIGRAMA



### 3.- ENTORNO DEL CARGO

- Sellos de la política educativa territorial: **VISIÓN**

El 2021 y 2022, Requinoa hará un tránsito ordenado y sostenido, hacia el Sistema Local de Educación, conforme lo establece la ley 21.040; para ello, perseverará en la mejora continua de los aprendizajes y procesos de enseñanzas de todos los actores de las comunidades educativas.

Este gran desafío implica recorrer un camino de cambio radical, en dos grandes pasos:

- El 2022, todos nuestros establecimientos tendrán una educación inclusiva, complementando la excelencia académica con una formación integral tangible y efectiva.

- El 2022, tendremos las mejores tasas de efectividad escolar y niveles de logro de aprendizajes adecuado, movilizándolo a las escuelas y liceo hacia la categorización Alta.

- El 2022, tendremos todos los establecimientos ordenados y organizados, para su traspaso al Servicio Local Educativo.

#### MSIÓN

Nuestra misión es entregar un servicio educativo inclusivo y de calidad, que satisfaga a nuestros usuarios, considerando su diversidad. Para esto nos ocuparemos de:

- Generar experiencias de aprendizaje significativo e inclusivo para nuestros estudiantes, ofreciendo oportunidades para su desarrollo integral y multidimensional a lo largo de toda la vida.

- Generar una cultura de altas expectativas y ofrecer un espacio de desarrollo personal y profesional, para atraer y retener a los mejores directivos, docentes y asistentes de la educación.

- Generar una Comunidad Escolar comprometida, en un clima basado en la confianza y el buen trato.

- Equipo de trabajo: El equipo de trabajo del Director/a está integrado por:
- Equipo directivo: Jefe Unidad Técnica Pedagógica y Coordinador Convivencia Escolar
- Profesores: 13
- Asistentes de la Educación: 19

- Redes externas al establecimiento: El Director se vincula, en lo externo, con los asesores técnicos de la DEPROV Cachapoal, Superintendencia de Educación, Agencia de Calidad de la Educación, con funcionarios del DAEM y otros departamentos municipales, también con los dirigentes de las organizaciones funcionales y territoriales del sector donde está situada la escuela.

- Organizaciones internas al establecimiento: El establecimiento educacional cuenta con el consejo escolar, el centro general de padres y apoderados, consejo de profesores, consejo de profesores de curso y profesores jefe, también con consejo

administrativo general vinculando a Docentes y Asistentes de la Educación. Además, cuenta con una triada psicosocial, dos psicólogos y un trabajador social, cuyo liderazgo y conducción recae en el Director y su equipo técnico directivo, teniendo como principal propósito alinear todas las capacidades institucionales en movilizar aprendizajes de niños y niñas, como en ser garantes del derecho a la educación de toda la comunidad escolar.

- Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento:

El Nivel socioeconómico es bajo, con niveles de escolaridad básica y media incompleta, familias diversas predominantemente urbanas.

La escuela cuenta con espacios polideportivos tales como cancha y gimnasio.

### III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

#### 1.- MISIÓN

Al Director o Directora de la Escuela República de Francia le corresponde liderar proactiva y pertinente el establecimiento : movilizando y comprometiendo a los diferentes estamentos de la comunidad educativa con un proceso educativo inclusivo, que valore la diversidad, se centre en los aprendizajes y formación integral de cada estudiante, fortalezca la convivencia escolar y el buen trato así como el trabajo colaborativo, las expectativas de los integrantes de la comunidad escolar y las competencias profesionales y laborales de docentes y asistentes; respondiendo a desafíos comunales (PADEM) , del Proyecto Educativo Institucional) de la escuela , de la comunidad escolar , de la normativa vigente y del contexto.

#### 2.- PRINCIPIO ÉTICO-MORAL

Como líder educativo, orienta sus decisiones y acciones de gestión en el marco de valores universales a partir de los cuales la educación es un derecho inalienable. Es capaz de valorar y promover en la comunidad educativa la inclusión de la diversidad (social y cultural), guiando su quehacer hacia la transparencia, equidad, justicia y no discriminación, estando en el centro de sus decisiones el bienestar de los estudiantes.

Logra desarrollar sus habilidades en un contexto de reflexión y continuo aprendizaje, siendo capaz de evaluar y evaluarse en un proceso de retroalimentación continua.

#### 3.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

La función principal del/la Director/a del establecimiento educacional, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 7 y 7 bis del DFL 1, de 1996, será "dirigir y liderar el proyecto educativo institucional. Asimismo, será el responsable de velar por la participación de la comunidad escolar, convocándola en las oportunidades y con los propósitos previstos en la ley".

Complementariamente a lo establecido en el artículo 7 bis del DFL1, de 1996, y para dar cumplimiento a las funciones precedentemente señaladas, el/la Director/a contará con las siguientes atribuciones:

##### 1.- En lo pedagógico:

- Gestionar proactivamente el proceso educativo y formativo del establecimiento, respondiendo oportunamente a los desafíos que se presentan teniendo como objetivo principal el bienestar socioemocional, la formación y aprendizajes de los y las estudiantes.
  - Promover el trabajo en equipo y colaborativo como eje central para lograr metas institucionales educativas y de aprendizaje , relevando el trabajo y aporte de cada estamento e integrante de la comunidad educativa
  - Formular, monitorear y hacer seguimiento y evaluar, con una visión de mediano y largo plazo, las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio, y las estrategias para su implementación.
  - Gestionar el desempeño de los docentes seleccionando e implementando acciones para que los docentes implementen prácticas pedagógicas y formativas inclusivas y de calidad para lograr aprendizajes efectivos en todos los y las estudiantes y les permita mejorar en su carrera docente.
  - Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico -pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento, fortaleciendo su liderazgo y facilitando la implementación de propuestas pedagógicas integrales, pertinentes y significativas a los y las estudiantes.
  - Releva la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje en todos los espacios y actividades educativas como un elemento transversal relevante del proceso educativo institucional.
  - Fortalecer y valorar la labor y desempeño de los y las asistentes de la educación con instancias sistemáticas de acompañamiento y de desarrollo profesional y técnico.
  - Incorporar a las familias como recursos de apoyo, reconociendo la diversidad de oportunidades con que cuenta la comunidad escolar y otorgando oportunidades y espacios formales y sistemáticos de participación.
  - Adoptar las medidas para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos.
  - Desarrollar un ambiente de respeto, valoración, estimulación intelectual y altas expectativas para los diferentes actores de la comunidad educativa, con el fin de propiciar los aprendizajes de los estudiantes.
- Responsabilizarse por los resultados y tomar las decisiones correspondientes basadas en evidencias.

##### 2.- En lo administrativo:

- Organizar y supervisar el trabajo de los docentes y de los asistentes de la educación.
- Asignar recursos humanos y pedagógicos de acuerdo a las evaluaciones disponibles u otras que él pudiera desarrollar y de las fortalezas de su equipo docente, para el logro de los objetivos y metas del establecimiento.
- Proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubieren resultado mal evaluados.
- Proponer el personal a contrata y de reemplazo, tanto el docente como los asistentes de la educación.
- Participar en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
- Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.

### 3.- En lo financiero:

- Asignar, administrar y controlar recursos disponibles para el más adecuado logro de los objetivos programados, según acuerdos con sostenedor.
- Elaborar y ejecutar anualmente el presupuesto de ingresos y de gastos del Establecimiento.
- Ser proactiva/o en la búsqueda de otras fuentes de recursos para el mejor financiamiento del establecimiento escolar, dentro de lo que establezca nuestra legislación vigente al respecto.

### 4.- Otras Atribuciones:

- Finalmente, el Director del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en su respectivo convenio de desempeño.

## 4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Competencias	Descripción	Ponderador
PROMOVER UNA VISIÓN ESTRATÉGICA COMPARTIDA	Construye una visión futura creativa y compartida, que incorpore en su definición a la comunidad, que formente el compromiso con los objetivos grupales, las altas expectativas, la excelencia y la calidad en el cumplimiento de metas, en un marco de inclusión y equidad. Esta visión deberá ser enfocada en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y de la formación integral los niños y niñas como fin último. Incluye la capacidad de conocer y analizar el contexto del establecimiento, de la sociedad actual y como en la construcción de esta visión es integrado el contexto en pro de los logros y resultados.	15%
DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/ desarrollar capacidades internas y de equipo que permitan alcanzar objetivos y metas del establecimiento sosteniéndolas en el tiempo. Además, es capaz de detectar oportunamente las necesidades de fortalecimiento para buscar oportunidades de desarrollo profesional y promueve el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente.	20%
LIDERAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	Capacidad para gestionar las prácticas asociadas a la sala de clases y monitoreo de lo que ocurre en ella, demostrando habilidad de proveer de apoyo técnico a docentes. Implica el acompañar la implementación curricular, las prácticas pedagógicas y la evaluación de los logros del aprendizaje, de manera de mantener el foco en los procesos de enseñanza aprendizaje, además de promover el trabajo colaborativo de y entre los docentes y el equipo directivo. Manifiesta interés en mantenerse actualizado en sus conocimientos y habilidades, en pro de la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	20%
GESTIONAR LA CONVIVENCIA: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR Y GESTIÓN DE REDES	Capacidad para generar relaciones internas y externas a la escuela que se caractericen por ser colaborativas y que promuevan activamente una convivencia escolar, el alcanzar las metas del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un clima escolar basado en relaciones de confianza y respeto. Incluye la habilidad de comunicarse de manera efectiva, abierta, clara y congruente, en el sentido de poder identificar y establecer estas redes (internas y/o externas) que permitan desarrollo.	20%
DESARROLLAR Y GESTIONAR EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR	Establecer condiciones de trabajo que permitan a los docentes y asistentes de la educación desarrollar todas sus motivaciones y capacidades, gestionando el establecimiento en el marco normativo y político actual, vinculándolo con el sistema en su conjunto y gestionando los recursos de forma eficaz. Con el fin de potenciar las condiciones de calidad de vida dentro del establecimiento, el director debe hacer frente a situaciones complejas o posibles conflictos con estrategia, método y decisión.	25%

## 5.- DESAFÍOS DEL CARGO

- Mejorar los resultados educativos del establecimiento y de aprendizaje de los estudiantes.
- Liderar la entrega de un servicio educativo inclusivo y de calidad, que genere experiencias de aprendizaje significativo e inclusivo para nuestros estudiantes.
- Realizar un liderazgo proactivo y participativo centrado en los aprendizajes, el desarrollo integral y socioemocional de todos los estudiantes y en las necesidades de todos los estamentos, que propicie el trabajo colaborativo y el aprendizaje en comunidad.
- Generar una cultura de altas expectativas y ofrecer un espacio de desarrollo personal y profesional a docentes, asistentes, apoderados y estudiantes, generando un clima de confianza, buen trato, de compromiso con el PEI instaurando un ambiente cultural y académicamente interesante.
- Gestionar eficientemente y significativamente programas, proyectos y planes institucionales (PEI, PVE, PIE, PADEM y otros)
- Mejorar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje que se imparte y el aumento del curriculum establecido y/o priorizado trabajado y aprendido a través de la implementación sistemática de procedimientos y prácticas pedagógicas inclusivas como la planificación, preparación de la enseñanza, evaluación formativa y retroalimentación oportuna, acompañamiento docente y asistentes de la educación considerando necesidades y características de estudiantes y comunidad educativa en diferentes contextos.
- Implementar procedimientos para una efectiva gestión del personal (desarrollo profesional y laboral de docentes y asistentes de la educación) y gestión de recursos financieros y educativos para mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes.

## 6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Conocimiento	Definición
Mejoramiento y cambio escolar	Los directivos en este ámbito deben tener conocimiento de las condiciones organizacionales que permiten iniciar y mantener estrategias de cambio, las condiciones que lo facilitan o dificultan, métodos de autoevaluación, planificación, monitoreo, evaluación, uso y análisis de datos. Es parte del conocimiento de los directivos estar al tanto y actualizados de las orientaciones nacionales en temas de calidad institucional o mejoramiento escolar como son los estándares indicativos de desempeño y el plan de mejoramiento educativo (PME).
Gestión de proyectos	Tienen conocimiento de conceptos y técnicas de planificación, uso y mantención de recursos materiales, seguimiento presupuestario, así como de gestión de proyectos. Para esto, los directivos conocen metodologías y técnicas para diseñar, implementar y dar seguimiento a programas y proyectos, identificando los hitos fundamentales de sus etapas y tipos de resultados esperados.
Desarrollo profesional	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre observación y retroalimentación a profesores en relación a sus prácticas en aula. Conocen de metodologías para diseñar e implementar planes de desarrollo profesional docente y, en función de ello, planifican acciones de apoyo, procesos de acompañamiento y formación continua; para esto, tienen conocimiento sobre metodologías de formación de adultos y acompañamientos de profesionales de la educación en servicio.
Prácticas de enseñanza-aprendizaje	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre metodologías y práctica de la enseñanza efectiva, saben asociar los procesos de aprendizajes de los estudiantes a los tipos de prácticas pedagógicas de los profesores, según contexto y necesidades específicas de los mismos y manejan las aplicaciones educativas de las teorías del aprendizaje.
Liderazgo escolar	El conocer las concepciones contemporáneas de liderazgo escolar, permite tener una comprensión no sólo de las prácticas, tipos y características de los líderes escolares sino también de los valores y estrategias necesarios para implementar procesos de mejora escolar diferenciando contexto, nivel de desarrollo de la escuela y contingencia.

#### IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

Para ser Director/a de Establecimiento, de conformidad a lo establecido en el artículo 24 del DFL N° 1, de 1996, los/las postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano (ser chileno, mayor de 18 años y no haber sido condenado a pena aflictiva).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° del Estatuto Docente. Esto es, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales, o bien, ser persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.
5. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
6. No estar inhabilitado en forma absoluta y perpetua o absoluta y temporal para el desempeño de cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 20.594, de 2012, que Crea Inhabilidades Para Condenados Por Delitos Sexuales Contra Menores y establece Registro de dichas Inhabilidades.
7. Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva y encontrarse reconocido a lo menos en el tramo profesional avanzado.
8. Pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 3, 5, y 6 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.
9. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes ejerzan o hayan ejercido por al menos 4 años los cargos de Jefes/as DABM, Directores/as de Establecimientos, Directivos/as de exclusiva confianza\*, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Directores/as de Educación de Corporaciones Municipales y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
10. No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
11. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

\* De acuerdo al artículo 34 C del D.F.L. N°1 de Educación del año 1997 que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los profesionales de la educación, son cargos de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional: Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico.

#### V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

1) De conformidad con lo establecido en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, el nombramiento del/la Director/a del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.

2) De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del DFL N° 1, de 1996, dentro del plazo máximo de treinta días contados desde su nombramiento definitivo, el/la Director/a del establecimiento educacional suscribirá con el respectivo sostenedor o con el representante legal de la respectiva Corporación Municipal un convenio de desempeño **cuya propuesta se contiene en el numeral X** de las presentes bases. Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar por el/la Directora/a 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 e incumplimiento.

3) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el/la Director/a del establecimiento educacional deberá informar al Sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. 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) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del/la Directora/a cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

#### VI. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 19.070 Estatuto de los Profesionales de la Educación, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva. Por ello, tendrá una remuneración mensual bruta referencial promedio de \$ 633.732, más la asignación de responsabilidad directiva de \$ 237.649 ( 37,5% de la REMN), más las asignaciones a las cuales tenga derecho la persona nombrada en el cargo, según los artículos 47 y siguientes de la señalada norma.

## VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El presente proceso de selección contemplará las siguientes etapas (corresponden a las contempladas en el DFL Nº 1, de 1996 y en el Reglamento):

- 1) Análisis de admisibilidad;
- 2) Evaluación curricular;
- 3) Evaluación psicolaboral;
- 4) Entrevistas por la Comisión Calificadora;
- 5) Conformación de nómina de elegibles;
- 6) Elección por el sostenedor.

### 1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

Vencido el período de las postulaciones la Municipalidad o Corporación Municipal, de conformidad con lo establecido en el artículo del 89 del Reglamento, verificará el cumplimiento por parte de los/las candidatos/as de los requisitos formales establecidos en las presentes bases, entendiéndose por tales los requisitos legales establecidos para el desempeño del cargo y los demás relacionados con la forma y plazo de efectuar la postulación.

Aquellos postulantes que sean admitidos en virtud del cumplimiento de los requisitos formales, participarán en una etapa de preselección, que contará con el apoyo de una asesoría externa registrada en la Dirección Nacional del Servicio Civil, elegida por quien represente al Consejo de Alta Dirección Pública en la Comisión Calificadora del concurso. Dicha asesoría llevará a cabo una evaluación curricular y una evaluación psicolaboral de los/las candidatos/as.

### 2) Evaluación Curricular.

La asesoría externa efectuará el análisis curricular de los/las candidatos/as que den cumplimiento a los requisitos formales establecidos en las presentes bases con el objeto de identificar a quienes se acerquen en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral III de las presentes bases), principalmente en términos de su formación, conocimientos técnicos, trayectoria laboral y experiencia profesional y directiva, debiendo dar estricto cumplimiento a lo establecido en los artículos 89 y 89 bis del Reglamento.

La evaluación curricular que la asesoría externa realice será exclusivamente sobre la base de los antecedentes escritos presentados por los/las postulantes.

La asesoría externa asignará una calificación a cada postulación, de conformidad a los criterios que se señalan a continuación:

NOTA	CRITERIO	OPERACIONALIZACIÓN
7 a 6.5	SOBRESALIENTE	Antecedentes curriculares se ajustan cabalmente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos, experiencia laboral relacionada y experiencia en cargos directivos o de jefatura requeridos para el cargo. Destacan tales antecedentes por exceder con creces a lo requerido en el perfil.
6.4 a 6.0	MUY BUENO	Antecedentes curriculares se ajustan mayoritariamente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada. Sus antecedentes permiten estimar que posee características en términos de conocimientos o experiencia que permitirían satisfacer con holgura lo requerido para el cargo.
5.9 a 5.5	BUENO	Antecedentes curriculares se ajustan al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada, destacándose algunos aspectos.
5.4 a 5.0	ACEPTABLE	Antecedentes curriculares se ajustan estrictamente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada.
4.9 a 4.0	INSATISFACTORIO	Antecedentes curriculares se ajustan sólo parcialmente al perfil del cargo. Se estima que se requiere mayor experiencia laboral relacionada, y/o mayor experiencia en jefatura y/o los conocimientos técnicos no poseen el grado de especialización suficiente en relación a lo requerido para el cargo.
3.0	NO RELACIONADO	Antecedentes curriculares no están relacionados con el perfil de selección.

Se considerará que cumplen los requisitos exigidos en el perfil profesional aquellos candidato/as cuya calificación es igual o superior a 5.0.

Si el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a tres o dos, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados. En base a dicho informe, el sostenedor deberá declarar desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de candidatos para conformar nómina de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL Nº 1, de 1996, del Ministerio de Educación. (En aquellas comunas que tengan menos de diez mil habitantes, el concurso también debe ser declarado desierto por el sostenedor si el número mínimo de candidatos a incluirse en el listado de preseleccionados es inferior a dos)

De la misma forma señalada en el párrafo precedente se procederá en el caso de que no existan candidatos/as que cumplan con los requisitos exigidos en el perfil de selección.

### 3) Evaluación Psicolaboral.

La asesoría externa practicará una evaluación psicolaboral a los/las candidatos/as que aprueben la fase de análisis curricular, a objeto de identificar a quienes se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral III de las presentes bases), principalmente, en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en el señalado perfil, debiendo dar estricto cumplimiento a lo establecido en los artículos 89 y 89 bis del Reglamento. La evaluación psicolaboral, dada la naturaleza de las pruebas requeridas y la profundidad del análisis en la entrevista, requiere de la presencia física de los/las candidatos/as, no permitiendo en ningún caso evaluaciones a distancia o por medio de videoconferencia.

El resultado de la evaluación psicolaboral practicada por la asesoría externa respecto de cada uno/a de los candidatos/as deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 de conformidad al grado de idoneidad de los/las candidatos/as en relación al perfil profesional del cargo.

La asesoría externa elaborará un listado de preseleccionados/as que serán entrevistados/as por la Comisión Calificadora de Concursos, de conformidad con lo establecido en el artículo 89 del Reglamento.

Todos/as los/las candidatos/as incluidos en el listado de preseleccionados/as deberán haber obtenido una calificación igual o superior a 5.0.

Si el número de candidatos/as que obtiene calificación igual o superior a 5 es inferior a tres o dos, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados/as. En base a dicho informe, el Sostenedor declarará desierto el proceso de selección, por no existir el

número mínimo de candidatos/as para conformar nómina de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. En aquellas comunas que tengan menos de diez mil habitantes, el concurso también deberá ser declarado desierto por el sostenedor si el número mínimo de candidatos a incluirse en el listado de preseleccionados es inferior a dos.

De la misma forma señalada en el párrafo precedente se procederá si no existen candidatos/as que obtengan una calificación igual o superior a 5.0.

La asesoría externa deberá elaborar un informe que incluirá, al menos, el listado de candidatos/as preseleccionados/as, la descripción del análisis curricular efectuado, los resultados de las evaluaciones psicolaborales y la evaluación de los factores de mérito, liderazgo y de las competencias específicas señaladas en el perfil profesional, el que entregará a la Comisión Calificadora de Concursos en un plazo máximo de 40 días a contar de la fecha en que los antecedentes sean puestos a su disposición.

#### **4) Entrevistas por la Comisión Calificadora**

La Comisión Calificadora deberá constituirse dentro de 5 días después de terminado el proceso de preselección y confeccionar, en un plazo máximo de 15 días contado desde la fecha en que los antecedentes son puestos a su disposición, la nómina de candidatos/as elegibles que será presentada al sostenedor.

La Comisión Calificadora deberá entrevistar individualmente a cada uno de los/las candidatos/as preseleccionados/as por la asesoría externa, a efecto de identificar a aquéllos que se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral III de las presentes bases), principalmente en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en dicho perfil.

La evaluación de la Comisión Calificadora a cada uno/a de los/las candidatos/as deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 conformidad a la ponderación asignada a cada uno de los atributos en el perfil de selección.

La Comisión Calificadora, desde su constitución hasta el cierre del concurso deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las que se dejará constancia de sus acuerdos.

#### **5) Definición de la Nómina.**

La nómina de elegibles contará con un mínimo de tres y un máximo de cinco candidatos/as, los que serán presentados al Sostenedor.

La nómina deberá incluir a los candidatos mejor evaluados en las entrevistas con la Comisión Calificadora.

Si el resultado de las entrevistas determina que el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil de selección, esto es, que obtiene una calificación en esta etapa igual o superior a 5.0, es inferior a tres o dos, la Comisión Calificadora informará fundadamente al Sostenedor a objeto de que declare desierto el proceso de selección por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

La Comisión Calificadora deberá emitir un informe que incluya la nómina, los currículos y los informes elaborados por la asesoría externa.

#### **6) Elección por el Sostenedor.**

El Sostenedor, en un plazo máximo de cinco días contados desde la fecha de recepción del informe de la Comisión Calificadora de Concursos, deberá nombrar a cualquiera de los/las integrantes de la nómina o declarar, previa resolución fundada, desierto el proceso de selección, caso en el cual se realizará un nuevo concurso.

El resultado del proceso será notificado al candidato/a designado/a y a los integrantes de la nómina por carta certificada a la dirección señalada en el currículum.

Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado a todos/as los/las postulantes, por el Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal o del Director de la Corporación, a través del Departamento de Recursos Humanos o quien cumpla sus funciones, por carta certificada u otro medio, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

Una vez notificado, el/la seleccionado/a deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 5 días hábiles.

Los/las postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República o ante la Dirección del Trabajo.

### **VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES**

#### **1) Antecedentes de Postulación.**

Para formalizar la postulación, los/las interesados/as deberán presentar la siguiente documentación:

1. Formulario en línea de Ficha de Postulación.
2. Formulario en línea de Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria.
3. Copia escaneada de Declaración Jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en los artículos 24 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación; en el artículo 10 del DS N° 453 Reglamento de la Ley N° 19.070 y; artículos 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575 ([Anexo 3](#))
4. Copia escaneada del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
5. Copia escaneada de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
6. Copia escaneada de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 4 años de funciones docentes en un establecimiento educacional, exigible para quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un establecimiento educacional.
7. Copia escaneada de documento emitido por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) que acredite el tramo de desarrollo profesional en el que se encuentra el postulante en virtud de lo establecido en la Ley N° 20.903, exigible para los profesionales de la educación que ejerzan labores docentes.
8. Copia escaneada de Certificados o documentos que acrediten experiencia de al menos 4 años como Jefe DAEM, Director de Establecimiento, Directivo de exclusiva confianza, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Director de Educación de Corporación Municipal, exigible para los profesionales de la educación que ejerzan las labores directivas que se mencionan y que no se encuentren encasillados o se hallen en el tramo de acceso o tramo temprano.

#### **2) Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.**

Las postulaciones y sus antecedentes se recepcionarán durante el plazo establecido en el numeral IX y hasta las 23:59 horas. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo indicado en numeral IX.

La falta o presentación inoportuna de cualquiera de los antecedentes de postulación eliminará inmediatamente al postulante del proceso de selección.

Las postulaciones deberán efectuarse únicamente a través de la página web [www.directoresparachile.cl](http://www.directoresparachile.cl), para lo cual los candidatos deberán subir al portal los antecedentes de postulación escaneados (el título profesional debe estar legalizado ante notario). Los originales serán exigidos posteriormente en caso de que el postulante sea preseleccionado.

Al momento de presentar los antecedentes, los postulantes recibirán un comprobante a su correo electrónico, con el número de registro y fecha de ingreso.

**Los antecedentes presentados no serán devueltos.**

Se entenderá que el/la candidato/a acepta las presentes bases por el sólo hecho de presentar su postulación al cargo concursado.

Los/las postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/las postulantes.

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico concurso@daemrequinoa.cl o al teléfono 722551409.

**IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO\***

Etapas	Pazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	02/11/2020-02/11/2020	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	02/11/2020-15/12/2020	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	16/12/2020-18/12/2020	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Proceso de Preselección	Máximo 40 días hábiles desde el término del análisis de admisibilidad.	Asesoría Externa
Constitución Comisión Calificadora	Máximo 5 días hábiles posterior a la fecha de término del proceso de preselección.	Comisión Calificadora
Entrevistas Comisión Calificadora y Confección de nómina de candidatos	Máximo 15 días hábiles desde que los antecedentes son puestos a disposición de la Comisión Calificadora.	Comisión Calificadora
Resolución del Sustentador	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles.	Sustentador
Inicio de funciones en el establecimiento	01/03/2021-01/03/2021	Jefe DAEM-Corporación Municipal

\* La Municipalidad o Corporación Municipal informará el avance de estas etapas a través de su página web y de este portal. Consulte periódicamente ambos sitios.

**X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO**

ÁREA DE PROCESO: RESULTADO					
OBJETIVO: Mejorar los resultados educativos del establecimiento y de aprendizaje de los estudiantes.					
Ponderación: 20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
1.1.-Estudiantes de 4°, 6° y 8° en niveles de logro Elemental y Adecuado o puntaje promedio en cada habilidad en una evaluación similar. SIMCE u otra evaluación similar.	a.-Suma de % de estudiantes en niveles de logro Elemental y Adecuado o puntaje promedio de cada habilidad o eje en SIMCE u Lectura y Matemática Frecuencia: 4° anual 6° y 8° año intermedio.	a.-Informe SIMCE dado por Agencia de Calidad	Nivel de enseñanza: • Lectura : 4°:60% estudiantes elemental y adecuado. 6° :70% estudiantes elemental y adecuado. 8° Se presenta resultado por habilidad de 1 a 10 ptos : Localizar: 5 , Interpretar y relacionar: 4 Reflexionar : 4 • Matemáticas: 4° :29,4 % estudiantes elemental y adecuado 6°:47,4 % estudiantes elemental y adecuado 8° Se presenta resultados por eje con puntaje de 1 a 10 ptos : Números: 3 Algebra y funciones: 4 Geometría: 4 Probabilidad y estadística: 4	Meta año 1: Mantener resultados presentados en situación actual del convenio. Meta año 2,3,4 y 5: Mejorar resultados sostenida y gradualmente: • En lectura 4°: 4 puntos porcentuales anuales. 6°: a lo menos 1 puntos porcentuales anuales. 8°: 1 punto anual en cada habilidad hasta 7ptos, desde 7 en adelante mantener o mejorar. • En Matemáticas 4°: 7 puntos porcentuales anuales. 6°: a lo menos 5 puntos porcentuales anuales. 8°: 1 punto anual en cada habilidad hasta 7ptos, desde 7 en adelante mantener o mejorar.	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la normal y proyectada ejecución del calendario escolar y de la cobertura curricular
				Año3:	
				Año 4:	
				Año 5:	

<p>1.2.-.- Mejoramiento de los puntajes de logro en "Indicadores de Desarrollo Personal y Social" (IDPS) en SIMCE u otra evaluación similar de 4°, 6°, 8° año.</p>	<p>a.-Puntaje de Autoestima académica y motivación escolar. Clima de Convivencia Escolar. Participación y formación ciudadana. Hábitos de vida saludable.</p>	<p>a.- Archivo digital del Informe entregado por Agencia de Calidad Educación a través de su portal.</p>	<p>Autoestima académica y motivación escolar: 4°:72% 6°:80 puntos 8°: 73 puntos Clima Convivencia Escolar: 4°:68 % 6°:71 puntos 8°: 68 puntos Participación y formación ciudadana: 4°:76 % 6°:71 puntos 8°:68 puntos Hábitos de vida saludable: 4°:70 % 6°:75 8°: 70</p>	<p>Meta año 1: Mantener o mejorar todos los IDPS. Meta año 2,3,4 y 5: En 4°,6° y 8°: Mejorar o Mantener en indicadores con porcentaje o puntaje superior a 80 en todos los IDPS. Mejorar a lo menos 2 puntos anuales en indicadores con porcentaje o puntaje superior a 68 en todos los IDPS. Año 3: Año 4: Año 5:</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la normal y proyectada ejecución del calendario escolar y de la cobertura curricular y formativa del establecimiento.</p>
<p>1.3.- Estudiantes de todos los niveles de enseñanza con dominio Lector (calidad y velocidad lectora) acorde al nivel</p>	<p>a.-Promedio ponderado por matrícula de los porcentajes de estudiantes con Dominio Lector (calidad lectora y Velocidad lectora) acorde al nivel al término del año escolar.</p>	<p>a.- Informe institucional anual de dominio lector.</p>	<p>Según evaluación de dominio lector diciembre del 2019 el 79% promedio de los estudiantes de 1° a 8° tienen una lectura oral acorde a su nivel de enseñanza.( promediando calidad y velocidad lectora)</p>	<p>Año 1: Mantener porcentaje de estudiantes con lectura oral acorde a su nivel. Año 2, 3, 4 Y 5 : Mejorar sostenida y gradualmente a lo menos 1 punto porcentual anual de estudiantes con lectura oral acorde a su nivel. Año 3: Año 4: Año 5:</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la normal y proyectada ejecución del calendario escolar y de la cobertura curricular</p>
<p>1.4.- Resultados generales en los puntajes obtenidos en la Categoría de Desempeño</p>	<p>a.- Puntajes obtenidos en los indicadores que integran la Categoría de Desempeño</p>	<p>a.- Informe Anual de Categorización de Desempeño de Agencia de calidad.</p>	<p>Según informe 2019: a.-Distribución por Niveles de Aprendizaje: 45 ptos. B.-Autoestima académica y motivación escolar: 76 ptos. c.- Clima de convivencia escolar: 71 ptos. d.- Participación y formación ciudadana: 76 ptos. e.- Hábitos de vida saludable: 72 ptos. f.- Asistencia escolar: 82 ptos. g.- Retención escolar: 96 ptos. h.- Equidad de género en aprendizajes: 51 ptos. i.- Puntaje SIMCE: 48 j.- Progreso SIMCE: 50</p>	<p>Meta Año 1: Mantener resultados de indicadores que integran Categoría de Desempeño Meta Año 2, 3,4 y 5: -Mejorar o mantener resultados en indicadores que integran Categoría de Desempeño con 80 puntos o más. - Mejorar sostenida y gradualmente a lo menos 2 puntos anuales en indicadores que integran Categoría de Desempeño con 45 puntos o más. Año 3: Año 4: Año 5:</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional.</p>
<p>1.5.- Categoría de Desempeño del establecimiento otorgada por Agencia de Calidad.</p>	<p>a.- Nivel de desempeño según informe de Agencia de Calidad.</p>	<p>a.- Informe oficial de Agencia de calidad con seguimiento y resultado de categorización.</p>	<p>Categoría de Desempeño del establecimiento: MEDIO</p>	<p>Meta Año 1: Mantener Categoría de Desempeño. Meta Año 2 Y 3: Mantener o Mejorar Categoría de Desempeño a MEDIO. Meta Año ,4 y 5: mejorar y/o Mantener Categoría de Desempeño a ALTO.</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional.</p>

**ÁREA DE PROCESO:** Liderazgo

**OBJETIVO:** Realizar un liderazgo proactivo y participativo centrado en los aprendizajes ,el desarrollo integral y socioemocional de todos los estudiantes y en las necesidades de todos los estamentos, que propicie el trabajo colaborativo y el aprendizaje en comunidad, que facilite una cultura de altas expectativas , de confianza y de compromiso con el PEI y la tarea educativa que se desarrolla en la escuela, instaurando un ambiente cultural y académicamente interesante que gestione eficientemente y significativamente programas, proyectos y planes institucionales( PEI , PME,PIE,PADEM y otros)

Ponderación: 20%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
<p>2.1.- PEI actualizado comprendido y validado participativamente, haciéndolo vida y comprometiendo a la comunidad educativa con los sellos, prioridades y metas del proceso educativo del establecimiento</p>	<p>a.- PEI actualizado</p> <p>b.- Porcentaje de integrantes de la comunidad educativa que declaran conocer e identificar Visión, Misión, Sellos, Valores, habilidades y competencias comprometidas en el PEI.</p>	<p>a.- Documento impreso del PEI</p> <p>B.- Informe con resultados de encuesta institucional determinando grado de conocimiento y comprensión de desde los diferentes estamentos de: Visión, Misión, Sellos, Valores, habilidades y competencias comprometidas en el PEI.</p>	<p>a.- PEI actualizado</p> <p>B.- No se cuenta con dato duro de integrantes de la comunidad educativa que declaran conocer y comprender: Visión, Misión, Sellos, Valores, habilidades y competencias comprometidas en el PEI.</p>	<p>Meta año 1: a.- PEI actualizado</p> <p>b.- Establecer línea base de integrantes de la comunidad educativa que declaran conocer y comprender Visión, Misión, Sellos, Valores, habilidades y competencias comprometidas en el PEI.</p> <p>Meta año 2, 3, 4, 5: a.- PEI actualizado.</p> <p>b.- Aumentar porcentaje de integrantes de la comunidad educativa que declaran conocer y comprender Visión, Misión, Sellos, Valores, habilidades y competencias comprometidas en el PEI.</p> <p>Año 3: Año 4: Año 5:</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la normal y proyectada ejecución de la planificación institucional y el proceso educativo.</p>
<p>2.2.- Funcionamiento efectivo del establecimiento respondiendo considerando desafíos del contexto nacional, comunal o institucional para desarrollar un proceso educativo y muy alto con la sistemático, integral e inclusivo centrado en el aprendizaje de cada estudiante y en su bienestar socioemocional.</p>	<p>a.- % promedio de estudiantes y apoderados que manifiestan un nivel de satisfacción alto y el servicio educativo recibido.</p>	<p>a.- Informe de resultados de encuesta a apoderados y estudiantes respecto de este indicador.</p>	<p>a.- No se cuenta con esta información ni de los apoderados, ni de los estudiantes.</p>	<p>Meta Año 1:</p> <p>-Evaluar nivel de satisfacción con la gestión institucional al servicio de proceso educativo y del trabajo de aula de estudiantes y apoderados.</p> <p>-Establecer línea de base con nivel de satisfacción de estudiantes con trabajo de aula y gestión institucional centrada en aprendizajes y de apoderados con gestión institucional centrada en proceso educativo.</p> <p>Proponer al sostenedor metas a lograr en 2°, 3°, 4° y 5° año.</p> <p>Meta Año 2, 3, 4 y 5: Lograr metas acordadas con sostenedor en este indicador.</p> <p>Año 3: Año 4: Año 5:</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la normal y proyectada ejecución de la planificación institucional y el proceso educativo.</p>

<p>2.3.- Promoción del trabajo en equipo, colaborativo, reflexivo entre pares que propicie el desarrollo de habilidades y competencias personales y motivación de todo el personal (directivos, docentes y asistentes) que se desempeña en el establecimiento.</p>	<p>a.- Docentes, asistentes y/o funcionarios que reconocen una gestión que promueve el trabajo en equipo, colaborativo, reflexivo entre pares que propicie el desarrollo de habilidades y competencias personales y motivación de todo el personal</p>	<p>a.- Informe con resultados de encuesta institucional de docentes, asistentes y/o funcionarios que reconocen una gestión que promueve el trabajo en equipo, colaborativo, reflexivo entre pares que propicie el desarrollo de, habilidades y competencias personales y motivación de todo el personal que se desempeña en el establecimiento.</p> <p>b.- Resultado de evaluación docentes respecto de indicadores relacionado con trabajo colaborativo entre pares.</p>	<p>a.- No se cuenta con información cuantitativa de docentes, asistentes y/o funcionarios que reconocen una gestión que promueve el trabajo en equipo, colaborativo, reflexivo entre pares que propicie el desarrollo de, habilidades y competencias personales y motivación de todo el personal (directivo, docente y asistente) que se desempeña en el establecimiento.</p> <p>b Específicamente en docentes indicadores de evaluación docentes sobre trabajo colaborativo:</p> <p>Indicadores :</p> <p>Puntaje bajo lo esperado entre 1,0 y 2,50 y sobre lo esperado entre 2,51 y 4,0</p> <p>- Identificación de una necesidad relevante: 2,38 promedio.</p> <p>-Dialogo profesional en el trabajo colaborativo: 1,5 promedio.</p> <p>-El valor de trabajar con otros para el desarrollo profesional: 1,86 promedio.</p> <p>-Reflexión sobre el impacto de la experiencia del trabajo colaborativo: 1,93 promedio</p>	<p>Meta año 1:</p> <p>a.-Establecer a través de encuesta u otro de línea base de porcentaje de docentes, asistentes y/o funcionarios que reconocen:</p> <p>a.1.-una gestión que promueve el trabajo en equipo, colaborativo, reflexivo entre pares que propicia el desarrollo de, habilidades y competencias personales y motivación de todo el personal.</p> <p>a.2.-La ejecución de trabajo colaborativo entre pares que propiciando el desarrollo de, habilidades y competencias personales y motivación de todo el personal</p> <p>b.- Mantener resultado de evaluación docentes respecto de indicadores relacionado con trabajo colaborativo entre pares.</p> <p>Meta año 2,3,4 y 5:</p> <p>a.-Mejorar % de docentes, asistentes y/o funcionarios que reconocen:</p> <p>a. 1.- Una gestión que:- promueve el trabajo en equipo, colaborativo, reflexivo entre pares, propiciando el desarrollo de, habilidades y competencias personales y motivación de todo el personal.</p> <p>a.2.- La ejecución de trabajo colaborativo entre pares que propiciando el desarrollo de, habilidades y competencias personales y motivación de todo el personal</p> <p>b.- Específicamente en docentes, mejorar sostenida y gradualmente en 0, 3 puntos anuales en indicadores con resultado entre 1,5 y 2,51; y 0,15 punto en indicadores sobre 2,51 punto.</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la normal y proyectada ejecución de la planificación institucional y el proceso educativo.</p>
				<p>Año3:</p>	
				<p>Año 4:</p>	

				Año 5:	
2.4.- Elaboración e implementación del PME según normativa e implementación de otros planes y proyectos institucionales: PIE, Convenio de Igualdad, PADEM, ADECO	a.- Informe de implementación de PME, PIE, PADEM Convenio de Igualdad	b.- Informe evaluación institucional (PADEM), INFORME MONITOREO CUMPLIMIENTO Convenio de Igualdad, Informe Técnico Final PIE.	-100 % de implementación PME. -100%: PADEM .100%: Convenio de Igualdad.	Meta: Año 1, 2, 3, 4 y 5: Mantener % de ejecución anual del PME. Año 2: Año 3: Año 4: Año 5:	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional

**ÁREA DE PROCESO: Gestión Pedagógica**

**OBJETIVO:** Mejorar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje que se imparte y el aumento del currículum establecido y/o priorizado trabajado y aprendido a través de la implementación sistemática de procedimientos y prácticas pedagógicas inclusivas como la planificación, preparación de la enseñanza inclusiva, acompañamiento docente y asistentes de la educación considerando necesidades y características de estudiantes y comunidad educativa en diferentes contextos.

**Ponderación: 20%**

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
3.1-Aumento del CURRÍCULUM ESTABLECIDO según contexto trabajado y aprendido	a.- % promedio de currículum establecido según contexto trabajado v/s aprendido en todas las asignaturas.	a.- Informe con análisis de porcentaje promedio de currículum trabajado v/s aprendido en las asignaturas del plan de estudio vigente en cada nivel de enseñanza y del establecimiento.	Currículum trabajado 90% Currículum aprendido 80%	Meta año 1: -Establecer una línea de base de porcentaje de: a.- currículum trabajado. b.-currículum aprendido usando como referencia la organización dada por de la Agencia de Calidad de distribución de logros por niveles de aprendizaje (adecuado, elemental e insuficientes) . Proponer al sostenedor metas para años 2, 3, 4 y 5 a partir de línea base de este indicador. Meta año 2, 3, 4 y 5: Mejorar gradual y sostenidamente según metas acordadas con sostenedor a partir de línea base. Año 3: Año 4: Año 5:	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional.
3.2-Planificaciones de clases y evaluación de aprendizajes que aportan a la conducción efectiva de los procesos enseñanza aprendizaje.	a.- % de CURRÍCULUM planificado y evaluado según lineamientos institucionales y decretos 83 y 67. b.- % de docentes que planifican, evalúan y retroalimentan oportunamente proceso enseñanza aprendizaje según lineamientos institucionales y decretos 83 y 67.	a.- Hoja institucional de resumen de revisión de planificaciones, evaluaciones y retroalimentaciones por docentes y asignaturas.	Se planifica el 95% de currículum establecido considerando requerimientos inclusivos.	Meta año 1: a.- Revisión y ajuste de lineamientos institucionales para planificación, evaluación y retroalimentación según decretos 83/2915 y 67/2018. b.- Establecer línea base de porcentaje currículum priorizado planificado, evaluado y retroalimentado según lineamientos institucionales y decretos 83/2915 y 67/2018. por asignaturas y docentes. c.- Proponer al sostenedor metas para años 2, 3, 4 y 5 a partir de línea base de este indicador. Meta año 2, 3, 4y 5: Mejorar porcentaje de currículum planificado, evaluado y retroalimentado considerando lineamientos institucionales y decretos 83/2915 y 67/2018. por asignaturas y docentes según metas acordadas con sostenedor en año 1 a partir de línea base. Año 3: Año 4: Año 5:	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional.

<p>3.3- Proceso de acompañamiento, y retroalimentación sistemática de las prácticas pedagógicas de docentes:</p> <p>- Administrativo pedagógico.</p> <p>- Trabajo en aula.</p> <p>- Procedimientos de evaluación y retroalimentación a estudiantes.</p> <p>- Trabajo colaborativo.</p> <p>- Uso de recursos</p>	<p>a.-% de Docentes con actividades de acompañamiento, y retroalimentación sistemática de sus prácticas considerando aspectos :</p> <p>- Administrativa pedagógica.</p> <p>- Trabajo en aula.</p> <p>- Procedimientos de evaluación y retroalimentación a estudiantes.</p> <p>- Trabajo colaborativo.</p> <p>- Uso de recursos</p>	<p>a.- Informe institucional de proceso de acompañamiento docente dando cuenta de sus prácticas en los siguientes aspectos: Administrativa pedagógica.</p> <p>- Trabajo en aula.</p> <p>- Procedimientos de evaluación y retroalimentación a estudiantes.</p> <p>- Trabajo colaborativo.</p> <p>- Uso de recursos</p>	<p>65 % de los docentes con instancias de ejecutadas de acompañamiento.</p>	<p>Meta año 1: Revisar y ajustar procedimiento de acompañamiento y retroalimentación prácticas docentes considerando aspectos:</p> <p>-Administrativo pedagógico.</p> <p>- Trabajo en aula.</p> <p>- Procedimientos de evaluación y retroalimentación a estudiantes.</p> <p>- Trabajo colaborativo.</p> <p>- Uso de recursos.</p> <p>-Establecer línea base del nivel de desempeño de prácticas docentes de los aspectos antes señalados.</p> <p>-Proponer metas de mejoramiento de este indicador para año 2,3,4,y 5 a partir de línea de base año 1</p> <p>Meta año 2, 3,4y 5: Mejorar sostenida y gradualmente según metas acordadas con sostenedor a partir de las propuestas para este indicador en año 1.</p> <p>Año3:</p> <p>Año 4:</p> <p>Año 5:</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional.</p>
<p>3.4-Cobertura de procedimientos para identificar y apoyar tempranamente a estudiantes con dificultades en los aprendizajes o en ámbitos, conductual, afectivo o social.</p>	<p>a.- Porcentaje de estudiantes con dificultades o rezago en los aprendizajes o en ámbitos conductual, afectivo o social tempranamente detectados apoyo sistemático y mejorando en su aprendizaje y en dificultad.</p>	<p>a.-Informe institucional de detección, apoyo, seguimiento de estudiantes con dificultades en los aprendizajes o en ámbitos conductual, afectivo o social.</p>	<p>-38 estudiantes atendidos por PIE de los cuales 65% tuvieron avances según lo esperado y 67 estudiantes atendidos por SEP de los cuales 45 tuvieron avances significativos.</p>	<p>Meta año 1:</p> <p>-Revisar, ajustar e implementar procedimientos y calendario institucional para detectar, diagnosticar tempranamente y apoyar oportunamente a estudiantes con dificultades y/o rezago en los aprendizajes y en los ámbitos conductual, afectivo o social.</p> <p>b. Evaluar implementación de procedimientos y calendario institucional de detección apoyo y atención a estudiantes con dificultades y /o rezago en los aprendizajes y otras áreas de desarrollo determinando resultado e impacto.</p> <p>C -A partir de los resultados establecer línea de base de procedimiento, tiempos, detección, atención e impacto en aprendizaje y formación de niños atendidos.</p> <p>d Proponer al sostenedor metas de mejoramiento de este indicador para año 2, 3, 4, y 5 a partir de línea de base año 1.</p> <p>Meta año 2, 3, 4 y 5: Mejorar sistemática y gradualmente según metas acordadas con sostenedor a partir de las propuestas para este indicador en año 1.</p> <p>Año3:</p> <p>Año 4:</p> <p>Año 5:</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional.</p>

**ÁREA DE PROCESO:** Convivencia Escolar

**OBJETIVO:** Mejorar la formación integral de todos los estudiantes, el clima escolar apropiado para el aprendizaje, una cultura inclusiva, las expectativas educativas y de futuro y las relaciones de confianza y colaborativa entre pares, en todos los estamentos a través de la implementación del Plan de Gestión de Convivencia Escolar y aprendizaje socioemocional.

**Ponderación:** 20%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
-------------	--------------------	------------------------	------------------	--------------------	-------------------

--	--	--	--	--	--

<p>4.1.-Plan de Gestión de Convivencia escolar y aprendizaje socioemocional actualizado según contexto educativo y necesidades de la comunidad. Socializado con ésta.</p>	<p>Porcentaje de implementación del Plan de Gestión de Convivencia Escolar y aprendizaje socioemocional actualizado según contexto educativo y necesidades de la comunidad.</p>	<p>a.- Informe anual de implementación de plan de Convivencia escolar y aprendizaje socioemocional con porcentaje de implementación, fortalezas y desafíos. b.- Porcentaje de satisfacción de la comunidad escolar con: -Acciones del Plan de convivencia escolar Implementadas. -Clima escolar apropiado para el aprendizaje y la formación integral de los y las estudiantes.</p>	<p>El porcentaje de implementación de plan de convivencia escolar en el año 2019 fue de un 100 %.</p>	<p>Meta año 1: a.- Mantener porcentaje de implementación del Plan de Gestión de Convivencia Escolar y Aprendizaje Socioemocional. b.-Establecer línea de base de nivel de satisfacción de los diferentes estamentos con: • Acciones del Plan de convivencia escolar Implementadas. c.-Clima escolar apropiado para el aprendizaje y la formación integral de los y las estudiantes. c.-Proponer al sostenedor metas de mejoramiento de este indicador para año 2, 3, 4, y 5 a partir de línea de base año 1.</p> <p>Meta año 2,3,4 y 5 : a. Mejorar sistemática y gradualmente estos indicadores según metas acordadas con sostenedor a partir de las propuestas para este indicador en año 1.</p> <p>Año 3: Año 4: Año 5:</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión de convivencia escolar.</p>
<p>4.2.- Expectativas de : -estudiantes, padres y apoderados. -Docentes y asistentes respecto del proceso educativo y su proyección en el futuro de los estudiantes.</p>	<p>a.- Porcentaje promedio de altas expectativas de estudiantes, padres y apoderados, docentes y asistentes respecto del proceso educativo y su proyección en el futuro de los estudiantes según instrumento utilizado</p>	<p>a.- Informe de resultados de las mediciones aplicadas a estudiantes, padres y apoderados, docentes y asistentes con el proceso educativo y de aprendizaje.</p>	<p>No se cuenta con información para este indicador Estudiantes: XX Apoderados: XX Docentes: XX Asistentes: XX</p>	<p>Meta año 1.- a-Determinar a través de encuesta u otro, nivel de expectativas de estudiantes, apoderados, docentes y asistentes, respecto de proceso educativo y su impacto en los estudiantes y su vida. b.- Establecer línea de base respecto de este indicador por cada estamento y a partir de ella proponer metas de mejora año 2, 3,4 y 5 al sostenedor.</p> <p>Meta años 2, 3,4 y 5: Lograr metas año 2,3,4 y 5 acordadas con sostenedor en año 1.</p> <p>Año 3: Año 4: Año 5:</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión de convivencia escolar.</p>

<p>4.3- Cobertura del proceso de acompañamiento, y retroalimentación sistemática de las prácticas y desempeño de los asistentes de la educación.</p>	<p>a.-Porcentaje de asistentes de la educación con actividades de acompañamiento, retroalimentación y sistemática de sus prácticas y desempeño.</p>	<p>a.- Informe de actividades de acompañamiento, y retroalimentación de las prácticas y desempeño de los asistentes de la educación con porcentaje de satisfacción con este proceso: impacto, fortalezas y desafíos</p>	<p>100% de los asistentes de la educación cuentan con actividades de acompañamiento y retroalimentación.</p>	<p>Meta año 1: Revisar y ajustar procedimientos de acompañamiento y retroalimentación a las prácticas y desempeño de asistentes de la educación acorde a requerimientos pedagógicos normativos y de contexto nacional y del establecimiento (PEI). b.- Establecer una línea de bases respecto : <input type="checkbox"/> Del mejoramiento de las prácticas y desempeño de asistentes de la educación. <input type="checkbox"/> Del nivel de satisfacción de los asistentes de la educación con este proceso de acompañamiento y retroalimentación. c.- Proponer al sostenedor metas de mejoramiento de estos indicadores para año 2, 3, 4, y 5 a partir de línea de base año 1.  Meta año 2, 3,4y 5: Mejorar sistemática y gradualmente estos indicadores según metas acordadas con sostenedor a partir de las propuestas para este indicador en año 1. Año 3: Año 4: Año 5:</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión de convivencia escolar.</p>
<p>4.4.- aumento en el porcentaje de participación y formación ciudadana declarado por estudiantes y el apoderados en el proceso educativo.</p>	<p>A.-Puntaje de este indicador en evaluación de SIMCE.</p>	<p>Informe de resultado IDPS SIMCE dado por Agencia Calidad específicamente en este indicador</p>	<p>a.- 4º año. – 85,3 % de participación declarado por los estudiantes en SIMCE 2019. 38 % declarado por apoderados en SIMCE 2019 8º.- 68 pto según SIMCE 2019 estudiantes y 24 % por apoderados</p>	<p>Meta año 1, 2, 3,4 y 5: Mejorar resultados de este indicador en: 4º.- Mejorar o mantener porcentaje anual en estudiantes y en 4 puntos porcentual anual en apoderados. 8º.-Mejorar en 1 punto porcentual anual este indicador en estudiantes y mejorar 6 puntos porcentuales anuales en apoderados. Año 2: Año 3: Año 4: Año 5:</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión de convivencia escolar.</p>

**ÁREA DE RESULTADOS: Recursos**

**OBJETIVO:** Implementar procedimientos para una efectiva gestión del personal (desarrollo profesional y laboral de docentes y asistentes de la educación) y gestión de recursos financieros y educativos para mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes.

**Fonderación: 20%**

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
-------------	--------------------	------------------------	------------------	--------------------	-------------------

--	--	--	--	--	--

<p>5.1.-Instancias sistemáticas de desarrollo profesional y técnico personal :docentes y asistentes según necesidades pedagógicas y administrativas del establecimiento.</p>	<p>a.-% de cumplimiento Plan Local de Formación para el desarrollo profesional y técnico</p> <p>b.- % promedio de nivel de satisfacción de Docentes y Asistentes de la educación con actividades de formación y desarrollo profesional y técnico.</p>	<p>a.- Plan Local de Formación para el desarrollo profesional y técnico de docentes y asistentes de la escuela.</p> <p>b.- Informe de implementación del Plan Local de Formación para el Desarrollo Profesional y Técnico de docentes y asistentes de la escuela con: porcentaje de implementación, fortalezas y desafíos y nivel de satisfacción de docentes y asistentes.</p>	<p>El establecimiento cuenta con su Plan de Desarrollo Profesional formulado y en implementación con 100% de participación de docentes y asistentes.</p>	<p>Meta año 1</p> <p>a.-Revisar y reformular si es necesario el Plan Local de Formación para el desarrollo profesional y técnico de docentes y asistentes de la escuela. e implementar como mínimo el 80% de lo programado para el año.</p> <p>b.- Establecer línea de base de satisfacción de docentes y asistentes con instancias de desarrollo profesional y técnico.</p> <p>c.- Proponer al sostenedor para año 2, 3, 4, y 5 a partir de línea de base año 1 metas de mejoramiento para el porcentaje de implementación del Plan Local de Formación profesional y técnico y para el nivel de satisfacción de docentes y asistentes con la ejecución de éste.</p> <p>Meta año 2, 3,4y 5: Mejorar sistemática y gradualmente estos indicadores según metas acordadas con sostenedor a partir de las propuestas para este indicador en año 1.</p> <p>Año3:</p> <p>Año 4:</p> <p>Año 5:</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan local de desarrollo profesional y técnico de docentes, asistentes y funcionarios.</p>
<p>5.2- Docentes evaluados en los rangos competente y destacado</p>	<p>a.- % de docentes evaluados en los rangos competente y destacado</p>	<p>-Informe Institucional de Evaluación de desempeño.</p> <p>Con % de competentes y destacados según estadística a partir de informes entregado por CPEIP, de docentes de evaluación docente.</p>	<p>Docentes Destacados: 9 % Docentes Competentes: 81 %</p>	<p>Meta Año 1: Mantener o mejorar.</p> <p>Año 2: Mejorar gradual y sostenidamente porcentaje de docentes competentes y destacados.</p> <p>Año3:</p> <p>Año 4:</p> <p>Año 5:</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan local de formación para el desarrollo profesional de docentes, asistentes y funcionarios.</p>
<p>5.3.- Nivel de satisfacción de Docentes y Asistentes con clima laboral.</p>	<p>a.- % promedio del nivel de satisfacción de Docentes y Asistentes con el clima laboral.</p>	<p>a.-Informe de resultado del nivel de satisfacción con el clima laboral con fortalezas, desafíos, estrategias de mejora.</p>	<p>Docentes: 85% de nivel de satisfacción Asistentes: 80% del nivel de satisfacción.</p>	<p>Meta Año 1:</p> <p>-Evaluar nivel de satisfacción con el clima laboral de docentes y asistentes.</p> <p>-Establecer línea de base con nivel de satisfacción de docentes y asistentes con el clima laboral</p> <p>. Proponer al sostenedor metas a lograr en 2°, 3°, 4° y 5° año.</p> <p>Meta Año 2, 3,4 y 5:</p> <p>Lograr metas acordadas con sostenedor en este indicador.</p> <p>Año3:</p> <p>Año 4:</p> <p>Año 5:</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional.</p>
<p>5.4- Aumento de la asistencia de los estudiantes a clases</p>	<p>a.- % promedio de asistencia de los estudiantes</p>	<p>a.- Informe Institucional con datos y estadísticas extraídas del SIGE.</p>	<p>Asistencia anual promedio año 2019 : 89%</p>	<p>Meta Año 1, 2, 3,4 y 5: Mejorar sostenida y gradualmente 1 punto porcentual anual.</p> <p>Año 2:</p> <p>Año3:</p> <p>Año 4:</p> <p>Año 5:</p>	
<p>5.4- Aumento de la asistencia de los estudiantes a clases</p>	<p>a.- % promedio de asistencia de los estudiantes</p>	<p>a.- Informe Institucional con datos y estadísticas extraídas del SIGE.</p>	<p>Asistencia anual promedio año 2019 : 89%</p>	<p>Meta Año 1, 2, 3,4 y 5: Mejorar sostenida y gradualmente 1 punto porcentual anual.</p>	

5.5-Aumento o mantenimiento (en caso de tener capacidad) de matrícula en los meses de mayo de diferentes niveles de enseñanza.	a.- # de estudiantes matriculados al mes de mayo de cada año	a.- Estadísticas de Matrícula extraída del SIGE.	a.-Matrícula a mayo del 2020: 199 estudiantes.	Metas: Año 1, 2, 3,4 y 5: Aumentar matrícula gradual y sostenidamente en a lo menos 3 estudiantes anuales.	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional.
5.6- Programa de autocuidado (físico, mental y emocional) para docente y asistentes.	a.- Implementación de programa de autocuidado (físico, mental y emocional) para docentes y asistentes.	a.- Informe de implementación de programa de autocuidado con fortalezas, desafíos, estrategias de mejoras e impacto.	No se cuenta con programa o actividades sistemáticas que apunten a este indicador.	Meta: Año 1: a.-Generar programa de trabajo a 5 años para mejorar el autocuidado (físico, mental y emocional) para docente y asistentes. b.- Establecer línea de base a través de una encuesta y otros indicadores respecto de la satisfacción e impacto del programa de autocuidado a docentes y asistentes. c.- Proponer al sostenedor metas de mejoramiento de este indicador para año 2, 3, 4, y 5 a partir de línea de base año 1.  Meta año 2,3,4 y 5 : a. Mejorar sistemática y gradualmente este indicador según metas acordadas con sostenedor a partir de las propuestas para este indicador en año 1.	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional.

**ANEXO 1  
FICHA DE POSTULACIÓN**

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

<b>Apellido Paterno</b>		<b>Apellido Materno</b>	
<b>Correo Electrónico Autorizado para el presente Concurso y dirección</b>			
Mail:			
Dirección:			
<b>Teléfono Particular</b>	<b>Teléfono Móvil</b>	<b>Otros Teléfonos Contacto</b>	
<b>Establecimiento al que postula</b>			

La presente postulación implica mi aceptación íntegra de las Bases y las condiciones en ella consignadas, relativas al presente Proceso de Selección.

Asimismo, mi aceptación implica el conocimiento de la propuesta de convenio de desempeño que se adjuntan a estas bases.

Declaro, asimismo, mi disponibilidad real para desempeñarme en el cargo.

\_\_\_\_\_  
Firma

Fecha: \_\_\_\_\_

**ANEXO 2  
CURRÍCULO VITAE RESUMIDO**

(Sin perjuicio de completar el presente formulario, el/la postulante debe adjuntar además su Currículo Vitae extendido)

**IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE**

<b>Apellido Paterno y Materno</b>	<b>Nombres</b>
<b>Teléfono Particular</b>	<b>Teléfono Celular</b>
<b>Correo Electrónico Autorizado</b>	
Dirección:	

**IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA**

<b>Establecimiento al que postula</b>
---------------------------------------

**1.- TITULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS**

\*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

<b>Título profesional</b>	
<b>Ingreso carrera profesional (mm,aaaa)</b>	<b>Egreso carrera profesional (mm, aaaa)</b>
<b>Fecha de titulación (dd,mm,aaaa)</b>	
<b>Duración de la Carrera (indicar en número de semestres o trimestres)</b>	

<b>Título profesional</b>	
<b>Ingreso carrera profesional (mm,aaaa)</b>	<b>Egreso carrera profesional (mm, aaaa)</b>
<b>Fecha de titulación (dd,mm,aaaa)</b>	
<b>Duración de la Carrera (indicar en número de semestres o trimestres)</b>	

**2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS**

\*(Indicar sólo aquellos con certificados, los demás no serán ponderados ni considerados)

<b>Post-títulos/Otros</b>	
<b>Desde (mm,aaaa)</b>	<b>Hasta(mm, aaaa)</b>

<b>Post-títulos/Otros</b>	
<b>Desde (mm,aaaa)</b>	<b>Hasta(mm, aaaa)</b>

**3.- CAPACITACION**

(Indicar sólo aquellos con certificados)

<b>curso y/o Seminario</b>		
<b>Desde (dd,mm,aaaa)</b>	<b>Hasta (dd,mm, aaaa)</b>	<b>Horas de duración</b>

<b>curso y/o Seminario</b>		
<b>Desde (dd,mm,aaaa)</b>	<b>Hasta (dd,mm, aaaa)</b>	<b>Horas de duración</b>

**4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO**

(Sólo cuando corresponda)

<b>Cargo</b>			
<b>Institución/Empresa</b>			
<b>Departamento, Gerencia o área de desempeño</b>	<b>Desde (dd,mm,aaaa)</b>	<b>Hasta (dd,mm, aaaa)</b>	<b>Duración del cargo(mm,aaaa)</b>
<b>Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)</b>			

**5.- TRAYECTORIA LABORAL**

Además del anterior, indique sus últimos tres puestos de trabajo, si corresponde.

<b>Cargo</b>			
<b>Institución/Empresa</b>			
<b>Departamento, Gerencia o área de desempeño.</b>	<b>Desde (dd,mm,aaaa)</b>	<b>Hasta (dd,mm,aaaa)</b>	<b>Duración del cargo (mm,aaaa)</b>
<b>Funciones principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)</b>			

<b>Cargo</b>			
<b>Institución/Empresa</b>			
<b>Departamento, Gerencia o área de desempeño.</b>	<b>Desde (dd,mm,aaaa)</b>	<b>Hasta (dd,mm,aaaa)</b>	<b>Duración del cargo (mm,aaaa)</b>
<b>Funciones principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)</b>			

ANEXO 3

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

Yo, \_\_\_\_\_  
Cédula de Identidad N° \_\_\_\_\_, Declaro  
bajo juramento:

1. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarme condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la Ley N° 19.325 sobre violencia intrafamiliar.

(Art. 24 N° 5 del DFL N°1 del Ministerio de Educación)

2. No estar inhabilitado para ejercer labores docentes de acuerdo a lo señalado en el artículo 10° del Decreto 453 que Aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.070:

a. Las contempladas en el artículo 9° de la Constitución Política de la República de Chile, que impide a los responsables de conductas terroristas por un plazo de quince (15) años ejercer funciones o cargos públicos sean o no de elección popular, o de Rector o Director de establecimiento de educación o para ejercer en ellos funciones de enseñanza.

b. Las generales contempladas en el Código Penal de inhabilitación absoluta o especial perpetua para cargos y oficios públicos, derechos políticos y profesiones titulares y la de inhabilitación absoluta o especial temporal para cargos y oficios públicos y profesiones titulares, en los casos y respecto de las personas a las que se apliquen estas penas ya sea como principales o accesorias, según lo dispuesto en dicho cuerpo legal.

c. Las especiales contempladas en el artículo 4° del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación de inhabilitación para ejercer labores docentes cuando hayan sido condenado por los delitos de aborto, rapto, violación, estupro, incesto, corrupción de menores y otros actos deshonestos, ultrajes públicos a las buenas costumbres, homicidio o infanticidio.

.....  
Firma

.....  
Fecha