

INFORMACIÓN SOBRE DESARROLLO DE ENTREVISTAS:

Se informa a las y los postulantes que todas las entrevistas de este concurso serán desarrolladas de manera online, a través de videoconferencias.

BASES CONCURSO PÚBLICO DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL ESCUELA BASICA CAMPO LINDO ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE REQUÍNOA

BASES DE CONVOCATORIA

La Jefatura 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 Directora o Director del Establecimiento Educacional ESCUELA BASICA CAMPO LINDO, RBD 2266.

DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL ESCUELA BASICA CAMPO LINDO

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 : Directora o Director
- Establecimiento : ESCUELA BASICA CAMPO LINDO
- RBD : 2266
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefatura de Departamento de Administración de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Av. El Abra Km 4, s/n, Requínoa
- Ciudad/Comuna : Requínoa
- Región : Región del Libertador General Bernardo O'Higgins
- Fecha de vacancia : 01/08/2023

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

● Características geográficas de la comuna: La escuela Campo Lindo se ubica en el sector de "El Abra" de la comuna de Requínoa, sector caracterizado por un entorno rural (chacras, fundos y parcelas). Junto a esto, en dicho sector en el último tiempo se ha venido consolidando un proceso de desarrollo urbano, con el surgimiento de poblaciones y villas, como "Villa el Abra", "Población el Carmen", "El Porvenir", Villa "Padre Hurtado", junto a las tradicionales zonas de "Villa María" y "El Rincón".

Señalar además que la escuela se ubica junto a la Posta de El Abra y a un jardín infantil, los cuales - con la escuela- son las instituciones que vinculan a la comunidad del sector con el municipio y el Estado.

Las familias se dedican principalmente al trabajo agrario, particularmente en packing de frutas y fundos como temporeras y temporeros. Desde esta perspectiva, existe un saber popular asociado a la tierra y al campo.

La mayoría de las familias son monoparentales, donde es la figura femenina la dueña de casa y el principal motor económico de la familia.

Entre las problemáticas de la zona, se encuentran un alto nivel de vulnerabilidad socioeconómica y cultural, muchos hogares donde la mujer es jefe de hogar y aislamiento con respecto a los principales servicios.

Entre los elementos a destacar, se encuentran la riqueza cultural de la zona, debido al alto porcentaje de alumnos de origen mapuche de nuestra institución, a lo que se agrega la progresiva llegada de migrantes a la zona (especialmente haitianos), muchos de los cuales envían a sus hijos a esta escuela, así como los distintos saberes propios de un entorno rural.

La comuna de Requínoa se encuentra situada al centro del país en la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, posee una superficie de 673 km² y una población de 26.794 habitantes, sus principales centros poblados son la localidad de Los Lirios ubicada a 4 Km al norte de la comuna y el Abra ubicado a 3 kilómetros al oeste del centro de la comuna. Su principal actividad económica es la agricultura con viñedos de finísima calidad y variados frutos de exportación.

La comuna cuenta con un centro médico de salud familiar y 3 postas rurales.

El transporte público está compuesto por microbuses y colectivos que conectan nuestra comuna con su entorno rural y centros urbanos de Rengo y Rancagua a través de eje de la Panamericana.

El sistema municipal atiende estudiantes desde sala cuna a educación de adultos con 6 jardines con administración delegada, una escuela especial, 3 escuelas de microcentro, cinco escuelas regulares que imparten educación desde NT1 a 8° año, un liceo municipal que imparte educación desde NT1 a educación de Adultos. Se proyecta que en marzo del 2026 los establecimientos formarán parte del Servicio Local Con sede en la comuna de Rengo.

- Niveles Educativos: Preescolar, Básica

- Localidad: Rural
- Programas: SEP, PIE
- Matrícula últimos 5 años:

2022	261
2021	259
2020	261
2019	265
2018	229

- Índice de Vulnerabilidad %: Básica 93
- Concentración de alumnos/as prioritarios/as: 71%
- Resumen SIMCE

4° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	243	221	242	250	280	236
Matemática	261	216	219	243	264	22

6° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	223	220	229	246		226
Matemática	228	208	234	225		227
Cs. Sociales			245	254		212

8° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	242		265		237	214
Matemática	250	238	270		242	222
Cs. Sociales		243				245

- Estructura según género: Mixto
- Dotación total: 20
- Evaluación Docente:

3 Destacados
 16 Competentes
 1 Básicos
 0 Insatisfactorios
 0 No evaluados

- Categorización Desarrollo Profesional Docente:

1 Acceso
 4 Inicial
 5 Temprano
 7 Avanzado
 3 Experto I
 0 Experto II

(*) Puede encontrar información adicional en la Ficha del Establecimiento en <https://www.mime.mineduc.cl>

2.- ORGANIGRAMA



3.- ENTORNO DEL CARGO

● Sellos de la política educativa territorial:

Visión:

La Educación Municipal de la comuna de Requínoa será reconocida por garantizar en las y los estudiantes una formación integral por medio de procesos pedagógicos de calidad, inclusivos, democráticos, participativos, con equidad de género que contribuya a la formación de ciudadanos con proyectos de vida personales y comunitarios, comprometidos con la vida saludable, con el cuidado medio ambiental y social.

Misión:

Ofrecer una educación pública de calidad, que garantice el desarrollo integral de las y los estudiantes, la equidad de género y la participación democrática y territorial en contextos de inclusión e interculturalidad, potenciando proyectos de vida con énfasis en la conciencia ambiental, en la vida saludable y en una convivencia que propicie el bienestar socioemocional.

Sellos Comunes:

1. Potenciar la **Formación Integral** de manera transversal permitiendo a cada integrante de la comunidad escolar apropiarse del currículum, especialmente a los y las estudiantes generar un proyecto de vida en el que despliegue todas sus potencialidades y habilidades propias del Siglo XXI, con un sustento valórico inclusivo, con equidad de género, en contextos de interculturalidad donde se promueva la convivencia escolar y el bienestar socioemocional de todos los estamentos potenciando la formación ciudadana y democrática.
2. Fomentar la **Protección del Medio Ambiente** tomando conciencia del valor del patrimonio eco sistémico, de los problemas ambientales de la comuna, del calentamiento global, del cambio climático, de la escasez hídrica y del cuidado de la biodiversidad, nos obligamos a fortalecer los esfuerzos y las acciones como territorio en materia de educación ambiental para revertir a corto y mediano plazo las prácticas que causan daño al ecosistema y al medio ambiente.
3. Promover la **Vida Saludable: la actividad física, la salud y la alimentación saludable** como una estrategia que fomente un desarrollo armónico y bienestar físico, mental y social en todos los estamentos y que permita a las y los estudiantes disfrutar de un estilo de vida activo y saludable, potenciando el autocuidado, incentivando el juego, el ejercicio y las actividades al aire libre.

Principios Comunes:

Modelo de Gestión Territorial se sustenta en principios pedagógico-formativos que orientan y regulan transversalmente, al igual que los sellos comunales, cada procedimiento, prácticas,

estrategia, acción o actividad que se desarrolle en el ámbito educativo ya sea a nivel comunal o de establecimiento, dándole sentido y significado al proceso educativo.

◦ **Proceso Pedagógico para el Aprendizaje y Bienestar Socioemocional:**

Reconociendo este principio como una dimensión central de la experiencia escolar enfocada, por una parte, al desarrollo de competencias socioemocionales y por otra, a los vínculos que niños y jóvenes establecen entre ellos, con adultos significativos y con las instituciones.

En este escenario se hace imperioso otorgar instancias de formación a docentes y asistentes de la educación para una sólida formación en esta área y contar con equipos psicosociales en los establecimientos educativos que aporten a una cultura formativa y preventiva institucional.

◦ **Proceso Pedagógico para la Equidad De Género:**

Nos impulsa a una convivencia armónica y saludable a nivel comunal y de establecimiento que promueva una educación en equidad de género y no sexista, que garantice las mismas oportunidades de desarrollo, formación y aprendizaje a niños, niñas y jóvenes, que potencie el interés y la incorporación sin sesgo de género a juegos, deportes, carreras y programas de estudio, educando para eliminar todo tipo de discriminación y violencia ante la diversidad sexual.

En el proceso de hacer vida este principio un elemento fundamental es generar instancias institucionales de formación de docentes y asistentes de la educación para una educación sin sesgo de género y desde allí a estudiantes y apoderados.

◦ **Proceso Pedagógico para la Inclusión e interculturalidad:**

Este principio nos exige que los establecimientos educativos de nuestra comuna sean un lugar de encuentro, formación y aprendizaje de calidad para estudiantes con características, intereses, capacidades y necesidades de aprendizaje diferentes, con distintas condiciones socioeconómicas, culturales, étnicas, de género, de nacionalidad o de religión. Lo que nos desafía a generar espacios e instancias con todos los estamentos que permitan reconocer la diversidad cultural, social y personal en todas sus dimensiones individuales y colectivas, valorando la riqueza y el aporte a la construcción de una cultura educativa genuinamente inclusiva.

◦ **Proceso Pedagógico para la formación ciudadana y Democrática:**

Este principio reconoce la importancia que tiene el proceso educativo en la formación de personas con un sentido democrático profundo, inclusivo y con justicia social; capaces de reconocer y proteger derechos personales y colectivos ya sean civiles, políticos, sociales, económicos y culturales que hacen posible el ejercicio pleno de la ciudadanía. Esto nos convoca fortalecer liderazgos y una gestión escolar más horizontal y colaborativa que cuente con espacios formales de comunicación, participación, reflexión y trabajo en equipo de los diferentes estamentos; que evalúe y analice los climas de participación democrática y las prácticas pedagógicas utilizadas en todos los espacios educativos para enseñar y aprender ciudadanía.

◦ **Proceso Pedagógico para Generar Proyectos de Vida**

Nuestro sistema educativo comunal concibe la educación como un valor fundamental, y como mecanismo de movilidad social y generación de altas expectativas en pos de una mejor calidad de vida. Esto nos compromete y obliga a otorgar oportunidades, experiencias diversas y acompañamiento que permitan a los y las estudiantes en toda su trayectoria educativa (sala cuna, jardín infantil, escuelas educación básica, liceo con educación científico humanista y técnico profesional y educación de adultos) conocer, descubrir y desarrollar sus habilidades y potencialidades para dar respuesta a sus intereses y aspiraciones, como componentes fundamentales de su proyecto de vida, relevando un proceso educativo con una ruta compartida y continua.

◦ **Proceso Pedagógico para la Vinculación Territorial**

Este principio se basa en vincular el proceso educativo con el contexto territorial (local, comunal, regional, nacional) a través de una relación recíproca que busca el desarrollo de proyectos educativos comunitarios que propendan al bien común, relevando la valoración y preservación de la cultura e identidad del territorio. Abriendo las puertas de jardines infantiles, escuelas y liceo para compartir conocimientos, saberes y experiencias y promover el dialogo entre generaciones, vinculando instituciones comunitarias (juntas de vecino, municipalidad, redes de apoyo, universidades, ...)

● **Integrantes del equipo de trabajo:** El establecimiento cuenta con 18 profesores, un educador tradicional y 17 asistentes de la educación (3 psicólogos, 2 asistente social, 1 fonoaudiólogo, 1 inspectora, 1 asistente de párvulos, 1 psicopedagoga, 2 auxiliares de servicio, 1 encargado CRA, 1 encargado de computación). 4 docentes actualmente se encuentran en proceso de postulación de retiro. El equipo se destaca por su compromiso y responsabilidad en su quehacer pedagógico, sin observarse mayores conflictos.

● **Redes externas al establecimiento:** El Director se relaciona con los siguientes actores externos:
- Desde lo normativo educacional se relaciona con: Mineduc, Súper Intendencia de Educación, Agencia de Calidad de la Educación.
- Como apoyo a la labor educativa se relaciona con: Universidades O'Higgins, Autónoma, de la Frontera, Católica del Valparaíso.
- Otras instituciones: Bomberos, Carabineros, CESFAM, OPD, SENDA, Seguridad Ciudadana, Juntas de Vecinos, Comunidad Mapuche, IND.

● **Organizaciones internas al establecimiento:** Consejo Escolar.
- Consejo de Profesores.
- Centro de Padres.
- Centro de Alumnos.
- Agrupación de Asistentes de la Educación.

● **Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento:** Nivel socioeconómico: Bajo
- Composición familiar: predominantemente Mujeres Jefas de Hogar
- Actividad laboral: trabajos agrícolas de temporada.
- Nivel de estudio: 7mo básico como promedio.

1.- MISIÓN

Al Director o Directora de la Escuela Campo Lindo le corresponde liderar proactiva y pertinente el establecimiento : movilizándolo 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 y las 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

Con su liderazgo 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 las y 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 de la Directora o Director 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, la Directora o Director 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 estudiante
- 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.
- Relevar 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 y las docentes y 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.

El Director o Directora del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal y a la Comunidad Escolar, 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 fomente 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 de los niños, niñas y adolescentes 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 las y 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.	25%
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 las y 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.	20%

5.- DESAFÍOS DEL CARGO

La gestión del Director o Directora estará orientada al logro de los siguientes Objetivos Estratégicos Comunes, en su establecimiento:

Dimensión de Resultado:

Mejorar los resultados educativos del establecimiento y de aprendizaje integral de los y las estudiantes (cognitivos, habilidades.socioemocionales)

Gestión Curricular

- Aumentar la cobertura del currículum enseñado y aprendido.
- Mejorar proceso de planificación de la enseñanza y preparación de clases inclusivas.
- Mejorar el sistema de acompañamiento, monitoreo y apoyo a los docentes y asistentes de la educación en contexto pedagógico inclusivo.

Convivencia Escolar

- Aumentar las expectativas de estudiantes, padres y apoderados.
- Aumentar las expectativas de docentes y asistentes de la educación.
- Mejorar el clima escolar.

- Liderazgo
- Liderar un proceso educativo orientado por el Proyecto Educativo Institucional ,promoviendo el compromiso de todos los integrantes de la comunidad.
 - Mejorar la gestión de proyectos.
 - Mejorar el clima laboral y condiciones de desempeño.
 - Fortalecer el trabajo colaborativo y en equipo en el establecimientos.
- Recursos
- Aumentar la asistencia.
 - Mejorar el desarrollo de habilidades y competencias de docentes y asistentes de la educación.
 - Aumentar la matrícula.
 - Gestionar el autocuidado y bienestar socioemocional de Docentes y asistentes de la educación.

6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Conocimiento	Definición
Evaluación	Las personas que integran los equipos directivos conocen de procesos evaluativos en distintos niveles como el institucional (autoevaluaciones, evaluaciones internas y externas) o el de aula, así como de tipos de evaluaciones, sus instrumentos, metodologías de análisis y sistematización de información a nivel individual y grupal. Un aspecto relevante en el ámbito pedagógico de las evaluaciones es distinguir su uso (evaluaciones para el aprendizaje; evaluación del aprendizaje o evaluación como aprendizaje). Finalmente, los equipos directivos cuentan con los conocimientos necesarios para analizar e interpretar los resultados de las evaluaciones externas nacionales e internacionales, así como su normativa y alcance.
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, quienes integran los equipos 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	Las personas que integran los equipos directivos tienen conocimiento sobre observación y retroalimentación a docentes 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 personas adultas y acompañamientos de profesionales de la educación en servicio.
Inclusión y equidad	El conocimiento de los conceptos teóricos de inclusión, equidad y de las estrategias para promoverlas así como la comprensión de las políticas públicas en educación sobre esta materia, son una condición fundamental para asegurar la aceptación y el aprendizaje integral de todos los y las estudiantes.
Prácticas de enseñanza-aprendizaje	Las personas que integran equipos directivos tienen conocimiento sobre metodologías y práctica de la enseñanza efectiva, saben asociar los procesos de aprendizajes de las y los estudiantes a los tipos de prácticas pedagógicas docentes, según contexto y necesidades específicas de los mismos y manejan las aplicaciones educativas de las teorías del aprendizaje.

IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

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

1. Ser ciudadana o ciudadano(*).
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/a o educador/a, 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 inhabilitada o inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenada o condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
6. No estar inhabilitada o 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 reconocida o reconocido a lo menos en el tramo profesional avanzado.
8. Pueden desempeñarse como Directora o Director 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 DAEM, 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.
12. En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en este portal, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación y/o nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario. (***)

(*) Antecedentes serán solicitados por la Jefatura del DAEM o Corporación conforme avance en las etapas del proceso.

(**) 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: Subdirectora o Subdirector, Inspectora o Inspector General y Jefa o Jefe Técnico.

(***) Esta autorización será solicitada al momento de la contratación y/o nombramiento, según corresponda.

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 de la Directora o Director 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, la Directora o Director del establecimiento educacional suscribirá con el respectivo Sostenedor o Sostenedora o con el o la 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 período y los objetivos de resultados a alcanzar por la Directora o Director anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.

3) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, la Directora o Director del establecimiento educacional deberá informar al Sostenedor o Sostenedora, a la Jefatura 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, la Jefatura del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor o Sostenedora podrá pedir la renuncia anticipada de la Directora o Director 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 \$ 773.388, más la asignación de responsabilidad directiva de \$ 290.020 (37,5% de la RBMN), 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 N° 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 o Sostenedora.

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 quienes postularon 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.

Quienes 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 las personas que postularon.

2) Evaluación Curricular.

La asesoría externa efectuará el análisis curricular de aquellas personas 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, 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 las personas que postularon.

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 experiencia laboral relacionada. 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 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 experiencia laboral relacionada, destacándose algunos aspectos.
5.4 a 5.0	ACEPTABLE	Antecedentes curriculares se ajustan estrictamente al perfil de selección en cuanto a experiencia laboral relacionada.

4.9 a 4.0	INSATISFACTORIO/A	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 que no poseen el grado de especialización suficiente en relación a lo requerido para el cargo.
3.0	NO RELACIONADO/A	Antecedentes curriculares no están relacionados con el perfil de selección.

La asesoría externa elaborará un informe donde establecerá un orden de prelación según el resultado del análisis curricular efectuado y en este orden definirá el número máximo de 30 postulantes que se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo y que avanzarán a la fase de evaluación psicolaboral, hasta la categoría ACEPTABLE. Las personas calificadas como INSATISFACTORIAS o NO RELACIONADAS quedarán excluidas de avanzar a la fase de evaluación psicolaboral.

Si el número de personas que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a 3, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin personas preseleccionadas. En base a dicho informe, el Sostenedor o Sostenedora deberá declarar desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de personas preseleccionadas para conformar nómina de acuerdo a 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 debe ser declarado desierto por el Sostenedor o Sostenedora si el número mínimo de personas a incluirse en el listado de personas preseleccionadas es inferior a dos).

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

3) Evaluación Psicolaboral.

La asesoría externa practicará una evaluación psicolaboral online, a través de videollamada, a las personas 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.

El resultado de la evaluación psicolaboral practicada por la asesoría externa respecto de quienes postularon deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 de conformidad al grado de idoneidad de las personas evaluadas en relación al perfil profesional del cargo.

La asesoría externa elaborará un listado de personas preseleccionadas que serán entrevistadas por la Comisión Calificadora de Concursos, de conformidad con lo establecido en el artículo 89 del Reglamento.

Todas las personas incluídas en dicho listado deberán haber obtenido una calificación igual o superior a 5.0.

Si el número de personas 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 personas preseleccionadas. En base a dicho informe, el Sostenedor o Sostenedora declarará desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de personas preseleccionadas 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 o Sostenedora si el número mínimo de personas a incluirse en el listado de personas preseleccionadas es inferior a dos.

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

La asesoría externa deberá elaborar un informe que incluirá, al menos, el listado de personas preseleccionadas, 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 personas elegibles que será presentada al Sostenedor o Sostenedora.

La Comisión Calificadora entrevistará online, a través de videollamada, a cada una de las personas preseleccionadas por la asesoría externa, a efecto 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 dicho perfil.

La evaluación de la Comisión Calificadora a cada una de las personas preseleccionadas deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 de 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 postulantes elegibles, los que serán presentados al Sostenedor o Sostenedora.

La nómina deberá incluir a las personas mejor evaluadas en las entrevistas con la Comisión Calificadora..

Si el resultado de las entrevistas determina que el número de postulantes elegibles 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 o Sostenedora a objeto de que declare desierto el proceso de selección por no existir el número mínimo de postulantes elegibles 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 o Sostenedora.

El Sostenedor o Sostenedora, 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 las personas 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 a la persona elegida y a las demás personas que integraron la nómina por carta certificada a la dirección señalada en el currículum.

Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado a todas las personas que postularon, por la Jefatura del Departamento de Administración de Educación Municipal o 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 realizada la notificación, la persona seleccionada deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 5 días hábiles.

Las personas 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, las personas interesadas deberán presentar la siguiente documentación:

1. Formulario en línea de Ficha de Postulación.
2. Formulario en línea de Curriculum Vitae actualizado a la fecha de la postulación.
3. Declaración Jurada simple en línea***, actualizada a la fecha de postulación, que acredite que quien postula no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el 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.
4. Copia del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario o Certificado de Profesionales emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
5. Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
6. Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 4 años de funciones docentes en un establecimiento educacional, exigible para quienes no sean profesionales de la educación y que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres.
7. Certificado o documento escaneado que acredite el tramo de desarrollo profesional en el que se encuentra la persona en virtud de lo establecido en la Ley N°20.903, exigible solo para las y los profesionales de la educación que ejerzan labores docentes.
8. Certificados o documentos que acrediten experiencia de al menos 4 años como Jefatura DAEM, Director/a de Establecimiento, Directivo/a de exclusiva confianza, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Director/a de Educación de Corporación Municipal, exigible para las y 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.

*** Al momento de postular, deberá suscribir en línea la declaración jurada.

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 a la persona del proceso de selección.

Las postulaciones deberán efectuarse únicamente a través de la página web www.directoresparachile.cl, para lo cual las personas interesadas deberán subir al portal los antecedentes de postulación escaneados. Los originales serán exigidos posteriormente en caso de que la persona sea preseleccionada.

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

Los antecedentes presentados no serán devueltos.

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

Las personas 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 todas las personas que postulan.

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico daem@daemrequinoa.cl o al teléfono +569 7141 3012.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*.

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	04/04/2023-04/04/2023	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	05/04/2023-19/05/2023	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	22/05/2023-24/05/2023	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 Confeción de nómina de candidatos	Máximo 15 días hábiles desde que los antecedentes son puestos a disposición de la Comisión Calificadora.	Comisión Calificadora

Resolución del Sostenedor	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles.	Sostenedor
Inicio de funciones en el establecimiento	01/08/2023-01/08/2023	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 con niveles de aprendizaje intermedio y satisfactorio según evaluación DIA en lectura y matemáticas en todos los niveles evaluados.	a.-Promedio de Suma de % de estudiantes en niveles de aprendizaje intermedio y satisfactorio en evaluación DIA en lenguaje y matemáticas en todos los niveles de enseñanza evaluados.	a.-Informes de resultado dado por Agencia de Calidad. b.- Consolidado institucional con promedio de suma de % de estudiantes en niveles de aprendizaje intermedio y satisfactorio en evaluación DIA en lenguaje y matemáticas de todos los niveles de enseñanza evaluados.	Según resultados DIA de diciembre del 2022 los resultados son los siguientes: Lenguaje: 3°:100%;4°: 96%; 5°: 66,67% 6°: 61,9% 7°:72,2%; 8°:71,43% Matemáticas: 3°: 77,78%; 4°: 91,3%; 5°: 58,33% ; 6°: 60% 7°:78,12%; 8°:83,33%	Meta año 1 : Mejorar en resultados menores al 77% , de 78% en adelante puede mantener o mejorar. Meta año 2, 3, 4 y 5: Mejorar sostenida y progresivamente resultados de aprendizaje en todos los niveles de enseñanza. Sobre el 80% puede mantenerse o mejorar, pero no bajar resultados.	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la normal y proyectada ejecución del calendario escolar y de la cobertura curricular Por 20 o más días
1.2.-Mejoramiento de los puntajes de logro en Indicadores de Desarrollo Socioemocional Evaluación DIA en todos los ámbitos y niveles de enseñanza evaluados.	a. Porcentaje de logros en indicadores de Prueba DIA en todos los niveles de enseñanza.	a.- Archivo digital de Informes entregados por Agencia de Calidad de Educación a través de su portal. b.- Consolidado institucional de promedio de % de logros en indicadores evaluados en Prueba DIA de todos los niveles de enseñanza.	Según informe de resultados DIA de diciembre del 2022 por nivel de enseñanza en el ámbito socioemocional en los siguientes aspectos: D° Personal (estudiantes) 4°:61%; 5°: 51%; 6°:58 % ; 7°: 53% D° Personal (establecimiento): 4°: 87%;5°: 76% ; 6°:85 % ; 7°: 71% D° Comunitario (estudiante): 4°: 76%;5°: 61%; 6°:64% ; 7°:54 % D° Comunitario (establecimiento): 4°: 86%;5°: 84% ;6°: 85% ;7°: 77% D° ciudadano (estudiantes): 4°: 72,69%; 5°: 76%; 6°: 79%; 7°: 63,7% D° Ciudadano (establecimiento): 4°:86%; 5°: 84% ;	Meta año 1: Mantener o mejorar % de resultado EV DIA socioemocional por nivel en todos los indicadores mencionados. Meta año 2, 3, 4 y 5: Mejorar progresiva y gradualmente en el 100 % de los resultados de la evaluación DIA socioemocional por indicador y nivel de enseñanza.	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. Por 20 o más días

			6°:81% 7°: 79%		
			Valoración del aprendizaje (estudiantes) 4°:85%; 5°:82%; 6°:83 %; 7°: 83%		
			Valoración de la interacción Personal (estudiantes) 4°:85%;5°: 86%;6°:82 % ;7°: 85%		
			Percepción de la Convivencia Escolar : 4°:85%;5°: 84%;6°:89 % ;7°: 82%		
1.3- Estudiantes de todos los niveles de enseñanza con calidad lectora acorde al nivel	a.- Promedio ponderado por matrícula de los porcentajes de estudiantes con calidad lectora acorde al término del año escolar.	a.- Informe Institucional anual de Calidad lectora Consolidado de estudiantes con calidad lectora acorde a su nivel.	Según Evaluación de Calidad Lectora en diciembre del 2022 Los resultados por curso son los siguientes Porcentaje de estudiantes con calidad lectora adecuada a su nivel : 1°:80%; 2°: 81%;3°:74%;4°:74 %;5°: 56%;6°: 72% ;7°:79 %;8°:95%;	Meta Año 1: Mantener o mejorar porcentaje de estudiantes con calidad lectora oral acorde a su nivel en cursos con un 70% de estudiantes en nivel adecuado. Mejorar % en cursos con menos del 70% de estudiantes en nivel adecuado. Meta año 2,3,4 y 5 Mejorar progresiva y sostenidamente porcentaje de estudiantes con calidad lectora oral acorde a su nivel en todos los cursos con menos del 90% de estudiantes en el nivel adecuado de calidad lectora	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la normal y proyectada ejecución del calendario escolar y de la cobertura curricular Por 20 o más días
OBSERVACIÓN: Para este convenio no se incorpora meta relacionada con categorización SEP del establecimiento y sus indicadores, sin embargo, si se considera relevante para el aseguramiento de la calidad de la educación del establecimiento, previa conversación con la directora o el director, podría incorporarse.					

ÁREA DE PROCESO: GESTIÓN 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 participativamente, socializado y reflexionado con todos los estamentos para comprometerlos con los sellos, prioridades y metas del proceso educativo del establecimiento.</p>	<p>a.- PEI actualizado participativamente. b.- % de integrantes de la comunidad educativa que declaran conocer e identificar sellos del PEI y otros componentes distintivos.</p>	<p>a.- Documento impreso y /o digital del PEI vigente al año en curso. B.- registro u otro que dé cuenta de trabajo PEI con los todos los estamentos. c.-Informe con resultados de encuesta institucional determinando grado de conocimiento de los sellos del PEI desde los diferentes estamentos.</p>	<p>a.-PEI actualizado según acta de Consejo Escolar del 13 de diciembre del 2022. B.-No se cuenta con dato duro de integrantes de la comunidad educativa que declaran conocer y los sellos del PEI</p>	<p>a.-PEI actualizado b- Realizar a lo menos una actividad con cada estamento de reflexión sobre el PEI. c.-Establecer línea base de integrantes de la comunidad educativa que declaran conocer e identificar sellos y otros elementos que componen el PEI. Meta año 1: a.-PEI actualizado. b- Realizar a lo menos una actividad con cada estamento de reflexión sobre el PEI. c.-Aumentar porcentaje de integrantes de la comunidad educativa que declaran conocer Visión, Misión, Sellos, Valores, habilidades y competencias comprometidas en el PEI.</p>
<p>2.2.- Funcionamiento efectivo del establecimiento respondiendo a necesidades y desafíos del contexto nacional, comunal e institucional para desarrollar un proceso educativo sistemático, integral e inclusivo centrado en el aprendizaje de cada estudiante y en su bienestar socioemocional</p>	<p>a.- % de estudiantes con alto nivel de satisfacción con trabajo pedagógico en aula. b.- % de apoderados que manifiestan un alto nivel de satisfacción con la gestión institucional del servicio educativo recibido. c.-% de docentes y asistentes de la educación que reconocen una gestión directiva centrada en</p>	<p>a.- Informe estudiantes de satisfacción con trabajo pedagógico en aula. b.-Informe de resultados de encuesta a apoderados y estudiantes respecto de este indicador. c.- Informe con resultado de encuesta de docentes y asistentes de la educación que reconocen una gestión directiva centrada en</p>	<p>a.-80% promedio de estudiantes satisfechos o muy satisfechos con el involucramiento del establecimiento con el Proceso de Aprendizaje (Indicador DIA) b.-90% promedio de apoderados que manifiestan un alto nivel de satisfacción y muy alto con el servicio educativo recibido. c.-No se cuenta</p>	<p>Meta Año 1: a.- Establecer una línea de base del % de estudiantes con alto nivel de satisfacción con el trabajo pedagógico en aula b.- Mantener o mejorar resultados de la línea de base de la satisfacción de los apoderados con el servicio educativo recibido. c.- Establecer línea de base del % docentes que reconocen una gestión directiva centrada en los aprendizajes y formación de los estudiantes. Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la normal y proyectada ejecución de la planificación institucional y el proceso educativo. Por 20 o más días</p>

	<p>los aprendizajes y la formación de los y las estudiantes.</p>	<p>los y las estudiantes.</p>	<p>con % de docentes que reconocen una gestión directiva centrada en los aprendizajes y formación de los y las estudiantes.</p>	<p>Meta Año 2, 3, 4 y 5: Aumentar gradual y sostenidamente promedio inferior a 93% y mantener los superiores a 93% de: a.- Estudiantes con un alto nivel de satisfacción con el trabajo pedagógico en el aula. b.- Apoderados que manifiestan un alto nivel de satisfacción y muy alto con el servicio educativo recibido. c.- Docentes y asistentes de la educación que reconocen una gestión directiva centrada en los aprendizajes y formación de los y las estudiantes.</p>	<p>más días</p>
<p>2.3.- Promoción del trabajo en equipo, colaborativo y reflexivo entre pares que propicie el desarrollo de habilidades y competencias personales y de motivación de todo el personal</p>	<p>a.- % de docentes, asistentes y/o funcionarios que reconocen una gestión que promueve el trabajo en equipo, colaborativo, reflexivo y desarrollo de habilidades y competencias personales y de motivación de todo el personal</p>	<p>a.- Informe con resultados de encuesta institucional de docentes que reconocen una gestión que promueve el trabajo en equipo, colaborativo y reflexivo entre pares que propicie el desarrollo de habilidades y competencias personales y de motivación de todo el personal que se desempeña en el establecimiento. b.- Informe con resultados de encuesta institucional de docentes, asistentes y/o funcionarios que reconocen una gestión que promueve el trabajo en equipo, colaborativo y reflexivo entre pares que propicie el desarrollo de habilidades y competencias personales y de motivación de todo el personal que se desempeña en el establecimiento.</p>	<p>a.- el 92 % de los y las docentes reconocen una gestión de trabajo en equipo, colaborativo y reflexivo entre pares que mejore habilidades y competencias b.- El 90% de asistentes y/o funcionarios reconocen una gestión que trabajo en equipo, colaborativo y reflexivo entre pares que mejore habilidades y competencias.</p>	<p>Meta año 1: Mantener o mejorar resultados presentados en situación actual. Meta año 2,3,4 y 5: Mantener o mejorar % superiores al 94% de docentes, asistentes y/o funcionarios que reconocen una gestión que promueve el trabajo en equipo, colaborativo, reflexivo entre pares, propicie el desarrollo de habilidades y competencias personales y motivación de todo el personal</p>	<p>Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la normal y proyectada ejecución de la planificación institucional y el proceso educativo Por 20 o más días</p>
<p>2.4.- Elaboración e implementación del PME según normativa de implementación de otros planes y proyectos institucionales: Convenio de Igualdad, PADEM, ADECO (si corresponde)</p>	<p>a.- Informe de implementación de Convenio de Igualdad, PADEM, ADECO (si corresponde)</p>	<p>a.- Reporte anual final de plataforma implementación PME MINEDUC. b.- Informe evaluación institucional (PADEM), INFORME MONITOREO CUMPLIMIENTO Convenio de Igualdad, Informe Técnico Final PIE.</p>	<p>-100 % de implementación PME. -100%: PADEM -100%: Convenio de Igualdad -100% Convenio PIE.</p>	<p>Meta: Año 1, 2, 3,4 y 5: Mantener % de implementación y ejecución anual del PME. 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: GESTIÓN PEDAGÓGICA

OBJETIVO: Mejorar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje que se imparte y el aumento del currículum vigente trabajado y aprendido a través de la implementación sistemática de procedimientos y prácticas pedagógicas inclusivas como la planificación, preparación de la enseñanza inclusiva, evaluación y acompañamiento docente, 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 vigente (priorizado) trabajado significativamente y del currículum aprendido	a.- % promedio institucional de currículum vigente (priorizado) trabajado v/s currículum aprendido en todas las asignaturas y niveles de enseñanza.	a.- Informe estadístico con análisis de % promedio de currículum vigente (priorizado) trabajado v/s currículum aprendido en todas las asignaturas y niveles de enseñanza y del establecimiento. b.- a.- Informe estadístico con análisis de % promedio de currículum vigente (priorizado) aprendido en todas las asignaturas y niveles de enseñanza y del establecimiento.	Currículum trabajado 83% Currículum aprendido 70%	Meta año 1,2,3,4 y 5: a.- Mantener o mejorar % de currículum trabajado. b.- Mantener o mejorar % del currículum aprendido. Meta año 2, 3,4 y 5: a.-Mejorar % de currículum trabajado. b.-Mejorar gradual y sostenidamente en a lo menos 1 punto anual % de currículum aprendido.	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional. Por 20 o más días
3.2- Proceso de acompañamiento, y retroalimentación sistemática de las prácticas pedagógicas de docentes en los siguientes aspectos: - Planificación y preparación de la enseñanza decreto 83. - Trabajo en aula que promueva un clima apropiado para el aprendizaje, que atienda a la diversidad y a la equidad de género. - Procedimientos de evaluación y retroalimentación según decreto 67. - Trabajo colaborativo según criterios evaluación docente.	a.-% de Docentes con actividades de acompañamiento, y retroalimentación sistemática de sus prácticas informando del % de docentes que cumple con: -Planificación y preparación de la enseñanza según decreto 83. - Trabajo en aula que promueva un clima apropiado para el aprendizaje, que atienda a la diversidad y a la equidad de género. - Procedimientos de retroalimentación según decreto 67. - Trabajo colaborativo según criterios evaluación docente.	a.- Informe institucional de proceso de acompañamiento docente informando sobre: -el % de docentes con acompañamiento a sus prácticas pedagógicas en el aula dando cuenta del mejoramiento de sus prácticas en los siguientes aspectos: -Realizan un trabajo en aula que promueva un clima apropiado para el aprendizaje, que atienda a la diversidad y a la equidad de género. -Implementan procedimientos de evaluación y retroalimentación según decreto 67. - Trabajan colaborativamente según criterios evaluación docente. b.- Informe sobre el nivel de satisfacción de docentes con el proceso de acompañamiento docente.	85% de docentes con actividades de acompañamiento docente. -No se cuenta con información específica sobre % de docentes que: -Realizan un trabajo en aula que promueva un clima apropiado para el aprendizaje, que atienda a la diversidad y a la equidad de género. -Implementan procedimientos de retroalimentación según decreto 67. - Trabajan colaborativamente según criterios evaluación docente. b.- 100% de los y las docentes acompañamiento docente	Meta año 1: a.- Mantener o aumentar % de docentes con actividades sistemáticas de acompañamiento docente. b.- Establecer línea de base de % de docentes que: -Realizan un trabajo en aula que promueva un clima apropiado para el aprendizaje, que atienda a la diversidad y a la equidad de género. -Implementan procedimientos de evaluación y retroalimentación según decreto 67. - Trabajan colaborativamente según criterios evaluación docente. c.- Mantener o mejorar % de docentes con alto nivel de satisfacción con actividades de acompañamiento. Meta año 2, 3,4 y 5 : Mejorar sostenida y gradualmente en todos los desafíos de este indicador con un logro menor al 95%. . Al llegar a 95% de logro mantener o mejorar.	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional. Por 20 o más días
3.3-Cobertura de procedimientos para identificar y apoyar tempranamente a estudiantes con dificultades en los aprendizajes o en ámbitos cognitivos, conductual, afectivo o social.	a.- Porcentaje de estudiantes con dificultades o rezago en los aprendizajes o en ámbitos cognitivos, conductual, afectivo o social detectados; con apoyo sistemático PIE o SEP y mejorando en su aprendizaje integral y en su dificultad.	a.-Informe institucional de detección, apoyo, seguimiento evaluación y avance de estudiantes con dificultades en los aprendizajes o en ámbitos cognitivos, conductual, afectivo o social. b.- Informe sobre el nivel de satisfacción de docentes con el proceso de acompañamiento docente.	51 de estudiantes con dificultades en los aprendizajes o en ámbitos cognitivos, conductual, afectivo o social, detectados. 80% de estudiantes con dificultades en los aprendizajes o en ámbitos cognitivos, conductual, afectivo o social, apoyados y atendidos por PIE o SEP. 100% de estudiantes, detectados, atendidos y con avances en los aprendizajes y en los ámbitos cognitivos, conductual, afectivo o social.	Meta año 1: -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. 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. C -A partir de los resultados establecer línea de base de procedimiento, tiempos, detección, atención e impacto en aprendizaje y formación de niños atendidos. Meta año 2, 3, 4 y 5: Mejorar sistemática y gradualmente procedimiento y su implementación de detección; apoyo y atención de estudiantes con dificultades y /o rezago en los aprendizajes y otras áreas de desarrollo determinando resultado e impacto.	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional. Por 20 o más días

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
4.1.- Plan de Gestión de Convivencia escolar y desarrollo socioemocional actualizado, socializado y en implementación.	% de Implementación del Plan de Gestión de Convivencia Escolar y desarrollo socioemocional actualizado según contexto educativo y necesidades de la comunidad.	a.- Informe anual de implementación de plan de Convivencia escolar y aprendizaje socioemocional con % de implementación, fortalezas y desafíos. b.- Resultado de % nivel de satisfacción de la comunidad escolar con clima de convivencia escolar y ambiente socioemocional institucional.	a.-100% de implementación de plan de convivencia escolar en el año 2022. b.- 93% de satisfacción de la comunidad escolar con la convivencia socioemocional del establecimiento	Meta año 1: a.- Mantener porcentaje de implementación del Plan de Gestión de Convivencia Escolar y Aprendizaje Socioemocional. b.- Mantener o mejorar línea de base de nivel de satisfacción de los diferentes estamentos de la comunidad escolar con la convivencia escolar y socioemocional del establecimiento. Meta años 2,3,4 y 5 : a.- Mantener porcentaje de implementación del Plan de Gestión de Convivencia Escolar y Aprendizaje Socioemocional. b.- Mejorar en a lo menos 1 punto % de satisfacción de los diferentes estamentos de la comunidad escolar con la convivencia escolar y socioemocional del establecimiento.	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión de convivencia escolar. Por 20 o más días
4.2.- Expectativas de: -estudiantes, padres y apoderados. -Docentes y asistentes respecto del proceso educativo y su proyección en el futuro de los estudiantes.	a.- N° de actividades realizadas para aumentar expectativas de estudiantes, padres y apoderados. -Docentes y asistentes respecto del proceso educativo y su proyección en el futuro de los estudiantes. b.- % 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.	a.- Informe de actividades realizadas para aumentar expectativas de cada estamento respecto del proceso educativo y su proyección en el futuro de los estudiantes. b.- Informe con % promedio de expectativas de cada estamento respecto del proceso educativo y su proyección en el futuro de los estudiantes .	Estudiantes:88% Apoderados:97% Docentes:100% Asistentes: 100%	Meta años 1, 2, 3, 4 y 5: Mejorar sistemática y gradualmente en a lo menos 1 punto porcentual anual los resultados dados en la situación actual.	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión de convivencia escolar. Por 20 o más días
4.3- Cobertura del proceso de acompañamiento, y retroalimentación sistemática de las prácticas y desempeño los asistentes de la educación.	a.-% de asistentes de la educación con actividades de acompañamiento, y retroalimentación sistemática de sus prácticas y su desempeño. b.- % de asistentes con alto nivel de satisfacción con actividades de acompañamiento, y retroalimentación	a.- Informe de actividades de acompañamiento, retroalimentación sistemática de las prácticas y desempeño de los asistentes de Educación. b.- Informe con porcentaje de satisfacción de asistentes de la educación con este proceso: impacto, fortalezas y desafíos	100% de los asistentes de la educación cuentan con actividades de acompañamiento y retroalimentación. b.- No se cuenta con porcentaje de satisfacción de asistentes de la educación con este proceso: impacto, fortalezas y desafíos	Meta año 1: a.- Mantener o mejorar % de asistentes de la educación con acompañamiento b.- Establecer una línea de bases respecto del nivel de satisfacción de los asistentes de la educación con las actividades de acompañamiento explicitando fortalezas y debilidades. Meta año 1: a.- Aumentar sostenida y progresivamente % de asistentes de la educación con acompañamiento b.- Aumentar sostenida y progresivamente % de satisfacción de asistentes de la educación con actividades de acompañamiento, explicitando fortalezas y debilidades	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión de convivencia escolar. Por 20 o más días

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.

Ponderación: 20%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
5.1.-Instancias sistemáticas de desarrollo profesional y técnico del personal docente y asistentes según necesidades pedagógicas y administrativas de establecimiento.	a.-% de cumplimiento Plan Local de Formación para el desarrollo profesional y técnico b.- % promedio de nivel de satisfacción de docentes y asistentes de la educación con actividades de formación y desarrollo profesional y técnico.	a.- Plan Local de Formación para el desarrollo profesional y técnico de docentes y asistentes de la escuela. 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. c.- Informe con nivel de satisfacción de docentes y asistentes con actividades realizadas.	El establecimiento cuenta con su Plan de Desarrollo Profesional formulado y en implementación con 100% de participación de docentes y asistentes. Está articulado con ADECO 2022.	Meta año 1 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 cada año. b.- Establecer línea de base de satisfacción de docentes y asistentes con instancias de desarrollo profesional y técnico. Meta año 2, 3,4 y 5: Mejorar sistemática y gradualmente estos indicadores .	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. Por 20 o más días
5.2- Docentes evaluados en los rangos competente y destacado	a.- % de docentes evaluados en los rangos competente y destacado	-Informe Institucional de Evaluación de desempeño con % de docentes competentes y destacados según estadística a partir de informes entregado por CPEIP, de docentes de evaluación docente.	29% de Docentes destacados y 64% de docentes con resultado de evaluación docente competente	Meta Año 1: Mantener o mejorar Año 2,3,4 y 5 : Mejorar gradual y sostenidamente porcentaje de docentes competentes y destacados.	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. Por 20 o más días
5.3.- Nivel de satisfacción de Docentes y Asistentes con el clima laboral	a.- % promedio del nivel de satisfacción de Docentes y Asistentes con el clima laboral.	a.-Informe de resultado del nivel de satisfacción con el clima laboral con fortalezas, desafíos, estrategias de mejora.	Docentes: 90% de nivel de satisfacción Asistentes 94% del nivel de satisfacción.	Meta Año 1: Mantener o mejorar Meta Año 2, 3,4 y 5: Mejorar gradual y sostenidamente % de satisfacción en logros menores a 94% de 94% en adelante mantener o mejorar.	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional. Por 20 o más días
5.4- Aumento de la asistencia de los estudiantes a clases	a.- % promedio de asistencia de los estudiantes	a.- Informe Institucional con datos y estadísticas extraídas del SIGE.	Asistencia anual promedio año 2022 :80%	Meta Año 1,2,3,4 Y 5 : Mejorar gradual y progresivamente asistencia a clases.	Eventuales condiciones externas y/o internas que dificulten la concreción del normal y proyectado calendario escolar y plan de gestión institucional. Por 20 o más días