

**BASES CONCURSO PÚBLICO  
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL  
LICEO BICENTENARIO DE ANCUD  
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE ANCUD DE EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN AL MENOR**

**BASES DE CONVOCATORIA**

El SECRETARIO GENERAL CORPORACION MUNICIPAL DE EDUCACIÓN de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE ANCUD DE EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN AL MENOR, 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 Educativo LICEO BICENTENARIO DE ANCUD, RBD 8105.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL  
LICEO BICENTENARIO DE ANCUD**

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 : LICEO BICENTENARIO DE ANCUD
- RBD : 8105
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : SECRETARIO GENERAL CORPORACION MUNICIPAL DE EDUCACIÓN
- Lugar de desempeño : SAN ANTONIO 50
- Ciudad/Comuna : Ancud
- Región : Región de Los Lagos
- Fecha de vacancia : 29/02/2020

**II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO**

**1.- ANTECEDENTES GENERALES**

• Características geográficas de la comuna: Características geográficas de la comuna: La comuna de Ancud está ubicada al norte del Archipiélago de Chiloé, su población es de 38.991 hb (19.020 habitantes de sexo masculino y 19.962 de sexo femenino). El liceo Bicentenario se ubica en la zona urbana de la comuna, en la calle San Antonio N° 50 y en la Población del mismo nombre e una zona turística cercana a balnearios y hosterías, a escasas tres cuadras del Hospital de Ancud y a dos del Comisaría de Carabineros. El Liceo Bicentenario cuenta con 5.106 mts<sup>2</sup> de superficie construida en hormigón-madera y 10.148 mts<sup>2</sup> de superficie en terreno total. Es importante destacar que el Liceo Bicentenario se ubica en una zona segura de Tsunami.

• Niveles Educativos: Básica, Media Científico-Humanista

• Localidad: Urbano

• Programas: SEP

• Matrícula últimos 5 años:

2018	611
2017	587
2016	519
2015	499
2014	444

• Índice de Vulnerabilidad %: Básica 893 Media 88

• Concentración de alumnos prioritarios %:85

• Resumen SIMCE

8°	2013	2014	2015	2017	2018
Lectura	299	278	245	252	
Matemática	321	304	278	276	
Cs. Naturales	308			263	
Cs. Sociales		301	268		

II Medio	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	315	281	269	258	263	262
Matemática	345	315	321	309	283	283
Cs. Naturales			287	262		
Cs. Sociales					266	259

• Estructura según género: Mxto

• Dotación total: 33

• Evaluación Docente:

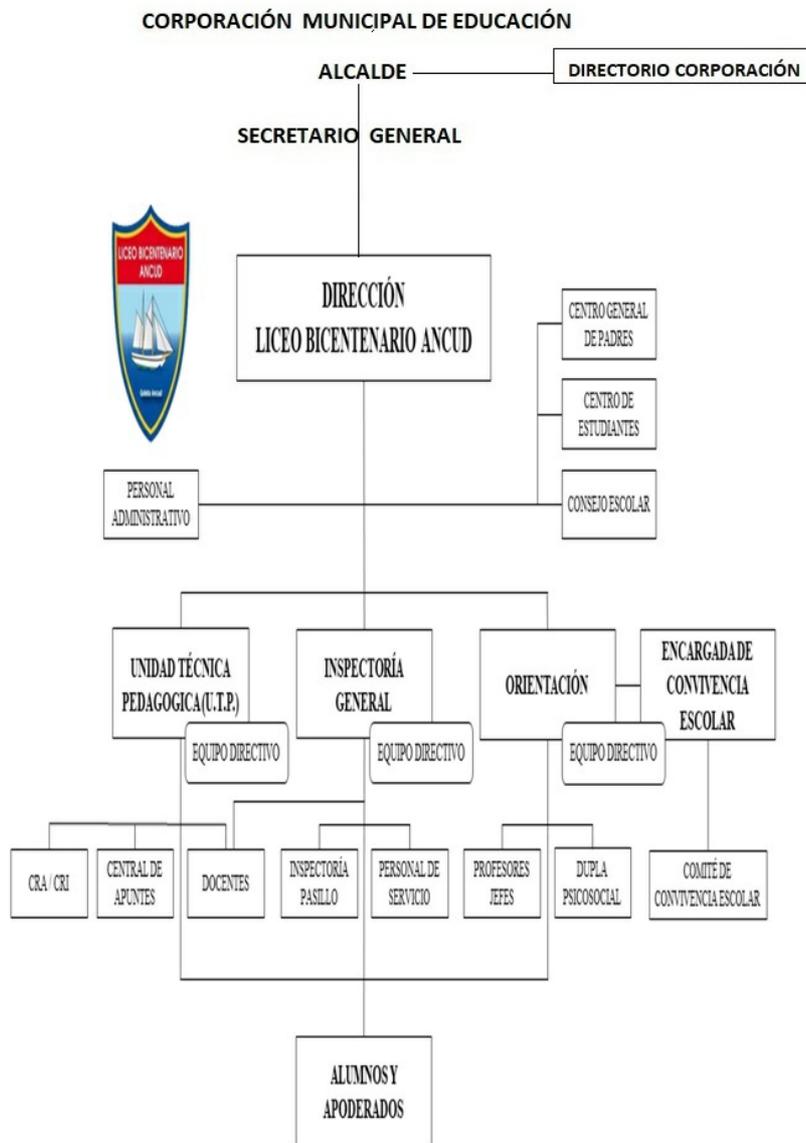
5 Destacados  
 16 Competentes  
 1 Básicos  
 0 Insatisfactorios  
 0 No evaluados

• Categorización Docente:

6 Inicial  
 3 Temprano  
 11 Avanzado  
 4 Experto I  
 0 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: Sellos de la política educativa territorial: La comuna de Ancud define y aspira en su visión estratégica a desarrollar "una educación pública de calidad con énfasis en la valoración patrimonial". El PADEM 2020 formulado con el aporte de una gran diversidad de educadores y organizaciones comunitarias, pretende asegurar la definición de DOS SELLOS EDUCATIVOS COMUNALES como son:
  1. EL RELEVO DEL PATRIMONIO CULTURAL: étnico, chilote, histórico y geográfico en todas sus dimensiones definiendo una intervención curricular en la totalidad de los establecimientos desde nuestra idiosincracia y valores insulares transformados en contenidos.
  2. EDUCACIÓN PARA LA CONCIENCIA MEDIOAMBIENTAL: que promueva los valores, contenidos y habilidades

medioambientales que un nuevo perfil de nuestros educandos requiere, para preservar y mejorar nuestro patrimonio de biodiversidad, asegurando la formación de estudiantes y personas preocupadas de su entorno y el futuro del archipiélago. (PADEM2020)

- Equipo de trabajo: El equipo de trabajo del Director/a está integrado por:
  - Equipo directivo: DIRECTOR (A), INSPECTOR (A) GENERAL, JEFA (E) DE UTP.
  - Profesores: 30 DOCENTES
  - Asistentes de la Educación: 22
  - Otros:
- EQUIPO DE GESTIÓN: EQUIPO DIRECTIVO Y ORIENTADORA

- Redes externas al establecimiento: El Director se relaciona con los siguientes actores externos:

- CORPORACIÓN DE EDUCACIÓN  
- MUNICIPALIDAD DE ANCUD  
- COLEGIO DE PROFESORES  
- SINDICATO DE DOCENTES MUNICIPALES  
- CARABINEROS DE CHILE Y FDI  
- OPD  
- SENDA PREVIENE  
- SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN  
- RED DE LICEOS DE CHILÓE  
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN

- Organizaciones internas al establecimiento: - CENTRO GENERAL DE MADRES, PADRES Y APODERADOS  
- SUBCENTROS DE PADRES, MADRES Y APODERADOS  
- CONSEJO ESCOLAR  
- CONSEJO DE PROFESORES  
- CENTRO ESTUDIANTIL

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

- Nivel socioeconómico: GSE MEDIO

- Composición familiar: Familias diversas en su composición, socioeconómicamente son profesionales, técnicos, comerciantes PYME, y vinculados al mar y la agricultura

- Actividad laboral: PROFESIONALES, PYME, TÉCNICOS, LABORES LIGADAS AL MAR Y LA AGRICULTURA

- Nivel de estudio: MEDIOS

- Relación con la escuela o liceo y sus actores principales: Alta asistencia a reuniones, conformidad con el Reglamento Interno del establecimiento, autonomía del Centro General de Padres, Madres y Apoderados en su articulación con la Dirección

### III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

#### 1.- MISIÓN

Liderar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad educativa en función de potenciar la mejora de los aprendizajes, el desarrollo integral de los estudiantes, la inclusión educativa y la convivencia escolar, de manera acorde con el proyecto educativo, la normativa vigente y las políticas tanto locales como nacionales. La gestión estratégica de este liceo implica una permanente innovación y el desarrollo de altas expectativas de aprendizaje en apoderados y estudiantes así como un gran compromiso ético y educativo con lo social.

#### 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 DFL 1, de 1996, y para dar cumplimiento a las funciones precedentemente señaladas, el/la Director/a contará con las siguientes atribuciones:

##### 1.- En lo pedagógico:

- Formular, hacer seguimiento y evaluar, con una visión de largo plazo, las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio, y las estrategias para su implementación.
- Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento, facilitando la implementación de nuevas propuestas por parte de los docentes.
- Gestionar el desempeño de los docentes seleccionando e implementando acciones para que los docentes logren aprendizajes efectivos en sus estudiantes.
- Incorporar a las familias como recursos de apoyo, reconociendo la diversidad de oportunidades con que cuenta la comunidad escolar.
- 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.

- Apoyar y promover el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica acordes con el PEI del establecimiento, en base al pensamiento crítico y reflexivo de los estudiantes.

## 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.
- Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento educacional.
- Participar en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
- Proponer al sostenedor, incrementos a las asignaciones salariales y asignaciones salariales especiales para docentes.
- Promover y evaluar una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.
- Cumplir con los requerimientos del Convenio de Desempeño.

## 3.- En lo financiero:

- Asignar, administrar y controlar los recursos en los casos que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor.
- Ser proactivo en la búsqueda de otros recursos de financiamiento, aporte o alianzas con otras organizaciones.
- Gestionar anualmente al menos el 70% de la SEP asociada a las acciones de su PVE.
- Rendir y Transparentar el financiamiento recibido por diversos ítems al Consejo Escolar, al Equipo Docente y al Sostenedor

## 4.- Otras Atribuciones:

- Finalmente, el Director 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 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 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.	20%
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.	10%
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.	30%

#### 5.- DESAFÍOS DEL CARGO

Promover, en lo pedagógico, actitudinal y valórico, el desarrollo de sellos comunales presentes en el FLADECO Y especialmente en el PADEM, orientados al desarrollo de una conciencia medioambiental y la valoración de su patrimonio cultural.

Contar, con formación de post título en gestión o administración o liderazgo institucional educativo, coherente con la necesidad de liderar un establecimiento de altas expectativas pedagógicas, contar, además con el Curso de Directores.

Contar con experiencia en el liderazgo directivo de establecimientos educacionales con un mínimo de tres años.

#### 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).
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 estudiantes.
Currículum	El currículum constituye el marco de planificación y preparación de la enseñanza, condiciona la creación de ambientes propicios para el aprendizaje, la enseñanza, la evaluación y reflexión de la práctica docente. Los equipos directivos conocen y comprenden el marco de referencia nacional dado por las bases curriculares, los enfoques y énfasis de los planes y programas de estudio y los estándares de aprendizaje.
Políticas nacionales de educación, normativa nacional y local	Los equipos directivos, conocen y comprenden las políticas educativas, su alcance y los efectos de la normativa en el ámbito educacional. Estos incluyen la Ley General de Educación, el Estatuto Docente, la Ley de Subvenciones Educativas, la Ley SEP, la ley de Calidad y Equidad, entre otras. Tienen conocimiento detallado de la institucionalidad educativa, sus roles y funciones en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación.
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 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.

\* 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 período y los objetivos de resultados a alcanzar por el/la Director/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 Director/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 \$ **1.667.835**, más la asignación de responsabilidad directiva de \$ **625.438** ( 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 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.

##### 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 3, 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 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 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 3, 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 selección 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 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 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 3, 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 curriculum.

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, correo electrónico y telefónico, 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 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 (en caso de postular por papel debe utilizar formato en [Anexo 1](#))
2. Formulario en línea de Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (en caso de postular por papel debe utilizar formato en [Anexo 2](#))
3. Copia escaneada de Declaración Jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el artículo 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 16:00 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 por la página web [www.directoresparachile.cl](http://www.directoresparachile.cl), aceptándose también las postulaciones por correo certificado o directamente en la oficina de partes de la Municipalidad o Corporación Municipal, ubicada en Yervas Buenas 915 comuna de Ancud, en sobre dirigido a Teresita Nancy Paredes Aguilar, con la referencia "Postula a cargo de Director/a del Establecimiento LICEO BICENTENARIO DE ANCUD", de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE ANCUD DE EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN AL MENOR", indicando claramente la dirección del remitente.

Si la postulación se efectúa por medio de la página web, 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. En el caso de postulaciones por correo certificado, el comprobante será enviado por correo certificado a la dirección del remitente y en el caso de las postulaciones en línea al correo electrónico remitente.

### 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 [claudio.uloa@corporacionancud.cl](mailto:claudio.uloa@corporacionancud.cl) o al teléfono 652623534.

## IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO\*

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	07/02/2020-07/02/2020	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	10/02/2020-24/03/2020	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	25/03/2020-27/03/2020	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 Sostenedor	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles.	Sostenedor
Inicio de funciones en el establecimiento	01/06/2020-01/06/2020	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: Gestión pedagógica					
OBJETIVO: <i>Mejorar los estándares de aprendizaje de las asignaturas censales de acuerdo a los referentes de desempeño de cada nivel educativo</i>					
Ponderación: (25%)					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: INDICE DE				Año :1 : 252 MANTENER PUNTAJE SIMCE ANTERIOR	MOVILIZACIONES DE DOCENTES Y
				Año 2: 258 AUMENTA 5 PUNTOS RESPECTO DEL SIMCE ANTERIOR	

AUMENTO DE RESULTADOS SIMCE EN 8° LECTURA ENTRE LOS AÑOS 2020 A 2024	PUNTAJE ACTUAL MENOS PUNTAJE ANTERIOR	AGENCIA DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN <a href="https://informate.agenciaeducacion.cl/">https://informate.agenciaeducacion.cl/</a>	8° : 252 PUNTOS (2017)	Año3: 268 AUMENTA 10 PUNTOS RESPECTO DEL ÚLTIMO SIMCE RENDIDO Año 4: 274 AUMENTA 6 PUNTOS RESPECTO DEL ÚLTIMO SIMCE RENDIDO Año 5: 280 AUMENTA 6 PUNTOS RESPECTO DEL ÚLTIMO SIMCE RENDIDO	ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN SE PROLONGAN POR MÁS DE UN MES EN PERIODO DE RENDICIÓN DE LA PRUEBA
INDICADOR 2: INDICE DE AUMENTO DE RESULTADOS SIMCE EN II MEDIO LECTURA ENTRE LOS AÑOS 2020 A 2024	PUNTAJE ACTUAL MENOS PUNTAJE ANTERIOR	AGENCIA DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN <a href="https://informate.agenciaeducacion.cl/">https://informate.agenciaeducacion.cl/</a>	I° M: 262 PUNTOS (2018)	Año 1: 262 MANTIENE RESULTADO SIMCE ANTERIOR Año 2: : 267 AUMENTA 05 PUNTOS RESPECTO DEL ÚLTIMO SIMCE RENDIDO Año3: 275 AUMENTA 08 PUNTOS RESPECTO DEL ÚLTIMO SIMCE RENDIDO Año 4: 280 AUMENTA 05 PUNTOS RESPECTO DEL ÚLTIMO SIMCE RENDIDO Año 5: 285 AUMENTA 05 PUNTOS RESPECTO DEL ÚLTIMO SIMCE RENDIDO	MOVILIZACIONES DE DOCENTES Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN SE PROLONGAN POR MÁS DE UN MES EN PERIODO DE RENDICIÓN DE LA PRUEBA
INDICADOR 3: INDICE DE AUMENTO DE RESULTADOS SIMCE EN II MEDIO MATEMÁTICA ENTRE LOS AÑOS 2020 A 2024	PUNTAJE ACTUAL MENOS PUNTAJE ANTERIOR	AGENCIA DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN <a href="https://informate.agenciaeducacion.cl/">https://informate.agenciaeducacion.cl/</a>	I° M: 283 PUNTOS	Año 1: 283 MANTIENE PUNTAJE RESPECTO DEL ÚLTIMO SIMCE RENDIDO Año 2: 285 AUMENTA 2 PUNTOS RESPECTO DEL ÚLTIMO SIMCE RENDIDO Año3: 287 AUMENTA 2 PUNTOS RESPECTO DEL ÚLTIMO SIMCE RENDIDO Año 4: 290 AUMENTA 3 PUNTOS RESPECTO DEL ÚLTIMO SIMCE RENDIDO Año 5: 290 MANTIENE PUNTOS RESPECTO DEL ÚLTIMO SIMCE RENDIDO	MOVILIZACIONES DE DOCENTES Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN SE PROLONGAN POR MÁS DE UN MES EN PERIODO DE RENDICIÓN DE LA PRUEBA
INDICADOR 4: Porcentaje de estudiantes que alcanza el nivel de aprendizaje "adecuado" en matemática y lectura de I° Medio	[total de estudiantes que alcanzan el nivel adecuado/total de estudiantes evaluados]X100	AGENCIA DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN (RESULTADOS CATEGORÍA DE DESEMPEÑO) <a href="https://agenciaorienta.gob.cl/docente/media/8105">https://agenciaorienta.gob.cl/docente/media/8105</a>	Este año no se reportan resultados de II medio según Estándares de Aprendizaje (Decreto Supremo de Educación N.º 178/2015), debido a que estos deben ser actualizados de acuerdo a las Bases Cumulables recién implementadas (Decreto Supremo de Educación N.º	Año 1: MANTENER % DE NIVEL ADECUADO EN LECTURA Y MATEMÁTICA Año 2: AUMENTAR A UN 40% EL NIVEL ELEMENTAL EN LECTURA Y MATEMÁTICA Año3: AUMENTAR A UN 50% EL NIVEL ADECUADO EN LECTURA Y MATEMÁTICA	MOVILIZACIONES DE DOCENTES Y/O ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN SE PROLONGAN POR MÁS DE UN MES IMPIDEN IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL PLAN DE

Año 4:  
MANTENER A UN 50 % EL NIVEL ADECUADO EN LECTURA Y MATEMÁTICA

Año 5:  
AUMENTAR A UN 60% EL NIVEL ADECUADO Y 30% ELEMENTAL EN LECTURA Y MATEMÁTICA

ESTUDIOS

**CONSECUENCIAS DEL CUMPLIMIENTO O INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO****ÁREA DE PROCESO: Gestión Pedagógica:**

INDICADOR	AÑO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO (% ANUAL POR INDICADOR)	CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTO	CONSECUENCIAS DE CUMPLIMIENTO
01	1	70%	AMONESTACIÓN VERBAL Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	2	80%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	3	90%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO Y AJUSTE DE META
	4	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
	5	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
02	1	60%	AMONESTACIÓN VERBAL Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	2	80%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	3	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO Y AJUSTE DE META
	4	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
	5	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
03	1	60%	AMONESTACIÓN VERBAL Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	2	70%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	3	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO Y AJUSTE DE META
	4	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
	5	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
04	1	70%	AMONESTACIÓN VERBAL Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	2	80%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO

3	80%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO Y AJUSTE DE META
4	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
5	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE

ÁREA DE PROCESO: Gestión de recursos

OBJETIVO: Mejorar la gestión de recursos organizacionales, humanos, tecnológicos y financieros del establecimiento

Ponderación: (15%)

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Porcentaje anual (mínimo 70%) del gasto ejecutado de los recursos SEP asignados al establecimiento	[GASTO EJECUTADO DIVIDIDO POR MONTO ASIGNADO] x 100	INFORME DE EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DE LA CORPORACIÓN RENDICIÓN ANUAL A LA SUPERINTENDENCIA DE EDUCACIÓN <a href="https://www.supereduc.cl/">https://www.supereduc.cl/</a>	\$61.649.257 Porcentaje ejecución año 2019: 100,31%	Año 1: 70%	PÉRDIDA DE RECURSOS SEP POR INCUMPLIMIENTO DE META
				Año 2: 85%	
				Año 3: 100%	
				Año 4: 100%	
				Año 5: 100%	
INDICADOR 2: El establecimiento cuenta con una Planta Docente y de Asistentes de la Educación acorde con los requerimientos del PEI	SI/NO	Ficha del Servicio Educativo -PADEM -SIGE <a href="https://sige.mineduc.cl/Sige/FichaEstablecimiento/MantAsistente">https://sige.mineduc.cl/Sige/FichaEstablecimiento/MantAsistente</a> <a href="https://sige.mineduc.cl/Sige/FichaEstablecimiento/MantDocente">https://sige.mineduc.cl/Sige/FichaEstablecimiento/MantDocente</a>	33 DOCENTES 22 ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN	Año 1: AJUSTAR DE ACUERDO A REQUERIMIENTOS DEL PEI	BAJA DE MATRÍCULA COMUNAL IMPIDE FINANCIAR NUEVAS CONTRATACIONES POR FALTA DE RECURSOS DE SUBVENCIÓN
				Año 2: AJUSTAR DE ACUERDO A REQUERIMIENTOS DEL PEI	
				Año 3: AJUSTAR DE ACUERDO A REQUERIMIENTOS DEL PEI	
				Año 4: AJUSTAR DE ACUERDO A REQUERIMIENTOS DEL PEI	
				Año 5: AJUSTAR DE ACUERDO A REQUERIMIENTOS DEL PEI	

CONSECUENCIAS DEL CUMPLIMIENTO O INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

ÁREA DE PROCESO: Gestión De Recursos:

INDICADOR	AÑO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO (% ANUAL POR INDICADOR)	CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTO	CONSECUENCIAS DE CUMPLIMIENTO
01	1	70%	AMONESTACIÓN VERBAL Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	2	85%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	3	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO Y AJUSTE DE META
	4	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
	5	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
02	1	80%	AMONESTACIÓN VERBAL Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	2	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	3	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO Y AJUSTE DE META

4	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
5	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE

ÁREA DE PROCESO: Liderazgo

OBJETIVO: *Liderar una Visión Estratégica colaborativa del PEI implementado, desarrollando los Sellos Institucionales e involucrando a toda la Comunidad Educativa.*

Ponderación: (25%)

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Porcentaje de Objetivos Estratégicos Implementados en acciones del FME anualmente.	[Objetivos estratégicos implementados /total de objetivos estratégicos proyectados ]x100	PLATAFORMA FME DEL MINEDUC (www.comunidadescolar.cl)	CINCO OBJETIVOS ESTRATÉGICOS (PEI / FASE ESTRATÉGICA)	Año 1: 100% IMPLEMENTADO Año 2: 100% IMPLEMENTADO Año 3: 100% IMPLEMENTADO Año 4: 100% IMPLEMENTADO Año 5: 100% IMPLEMENTADO	BAJA EN LA ASIGNACIÓN DE RECURSOS SEP IMPIDEN IMPLEMENTAR OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE MEJORA ASOCIADOS A RECURSOS FINANCIEROS EN EL FME
INDICADOR 2: EL ESTABLECIMIENTO CUENTA CON SELLOS INSTITUCIONALES Y COMUNALES EN EL PROYECTO CURRICULAR DE SU PEI	SI/NO	PLATAFORMA FME DEL MINEDUC (www.comunidadescolar.cl)	DOS SELLOS INSTITUCIONALES IMPLEMENTADOS EN FME	Año 1: Implementar Sellos en un 100% en el PME y Proyecto Curricular Año 2: Implementar Sellos en un 100% en el PME y Proyecto Curricular Año 3: Implementar Sellos en un 100% en el PME y Proyecto Curricular Año 4: Implementar Sellos en un 100% en el PME y Proyecto Curricular Año 5: Implementar Sellos en un 100% en el PME y Proyecto Curricular	MOVILIZACIONES Y PAROS PROLONGADOS POR MÁS DE UN MES IMPIDEN IMPLEMENTACIÓN DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS ASOCIADOS A SELLOS DEL PEI
INDICADOR 3: Porcentaje de Participación anual de cada Estamento Educativo en las Jornadas de Elaboración y Socialización del PEI	[Asistencia por estamento educativo a Jornadas / la Totalidad de integrantes de cada estamento]x100	SIGE (SISTEMA INFORMACIÓN GENERAL DE ESTUDIANTES) www.sige.mineduc.cl Informe de la Nómina de Asistencia a Jornadas PEI al CONSEJO ESCOLAR Y AL CONSEJO COMUNAL	2 JORNADAS DE SOCIALIZACIÓN DEL PEI EJECUTADAS	Año 1: MANTENER 2 Jornadas Anuales la Elaboración y socialización colaborativa del PEI Año 2: Aumentar a 3 Jornadas Anuales la Elaboración y socialización colaborativa del PEI Año 3: Mantener en 3 Jornadas Anuales la Elaboración y socialización colaborativa del PEI Año 4: Mantener en 3 3 Jornadas Anuales la Elaboración y socialización colaborativa del PEI Año 5: Mantener en 3 Jornadas Anuales la Elaboración y socialización colaborativa del PEI	MOVILIZACIONES DE DOCENTES Y/O ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN SE PROLONGAN POR MÁS DE UN MES IMPIDEN IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA JORNADAS PEI

INDICADOR	AÑO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO (% ANUAL POR INDICADOR)	CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTO	CONSECUENCIAS DE CUMPLIMIENTO
01	1	70%	AMONESTACIÓN VERBAL Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	2	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	3	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO Y AJUSTE DE META
	4	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
	5	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
02	1	100%	AMONESTACIÓN VERBAL Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	2	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	3	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO Y AJUSTE DE META
	4	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
	5	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
03	1	50%	AMONESTACIÓN VERBAL Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	2	70%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	3	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO Y AJUSTE DE META
	4	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
	5	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE

OBJETIVO: Mejorar la convivencia y el clima escolar mediante un diagnóstico y posterior elaboración de un actualizado Reglamento Interno y su correspondiente Plan de Gestión de la Convivencia Escolar fundado en la prevención, promoción y evaluación de las acciones comprometidas por toda la comunidad Educativa .

Ponderación: (25%)

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Porcentaje de Participación anual de cada Estamento Educativo en las Jornadas de Elaboración y Socialización del REGLAMENTO INTERNO Y SU PLAN DE GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR .	[Asistencia por estamento educativo a Jornadas / la Totalidad de integrantes de cada estamento]x100	SIGE REGLAMENTO INTERNO Y Plan de Gestión de la Convivencia Escolar  Informe del Plan Comunal de la Convivencia Escolar al CONSEJO MUNICIPAL	No hay mediciones	Año 1: Actualizar un Indicador del Promedio de Participación Año 2: Mantener Promedio de Participación en al menos un 60 % Año 3: Aumentar Promedio de Participación a un 90 % Año 4: Cubrir el 100% del alumnado Año 5: Cubrir el 100% del alumnado	MOVILIZACIONES DE DOCENTES Y/O ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN QUE SE PROLONGAN POR MÁS DE UN MES IMPIDEN REFLEXIÓN Y SOCIALIZACIÓN EFECTIVA DEL REGLAMENTO INTERNO
INDICADOR 2: Porcentaje de participación estudiantil en las actividades de promoción de sana convivencia escolar.	[Total educandos participantes /totalidad de la matrícula] x100	SIGE www.sige.mineduc.cl Plan de Gestión de la Convivencia Escolar  Informe del Plan Comunal de la Convivencia Escolar al CONSEJO ESCOLAR  Informe del Plan de Acción del COEE (Centro Estudiantil)	No hay mediciones	Año 1: Actualizar un Indicador del Promedio de Promoción de la Convivencia en los Estudiantes Año 2: Mantener Promedio de Promoción en al menos un 60 % Año 3: Cubrir el 100% del alumnado Año 4: Cubrir el 100% del alumnado Año 5: Cubrir el 100% del alumnado	MOVILIZACIONES DE DOCENTES Y/O ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN QUE SE PROLONGAN POR MÁS DE UN MES IMPIDEN IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DE PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR
INDICADOR 3: Tasa de variación anual de las agresiones entre integrantes de la comunidad educativa .	[Agresiones año actual -agresiones del año anterior/ agresiones del año anterior]x 100	Informe Anual de la Tasa de Agresiones en la educación pública Municipal al CONCEJO MUNICIPAL  Informe del Plan Comunal de la Convivencia Escolar al CONSEJO ESCOLAR	No hay mediciones	Año 1: Actualizar un Indicador del Promedio de Promoción de la Convivencia en los Estudiantes Año 2: Medir e Informar resultados en el 50 % de los estamentos Año 3: Medir e Informar resultados en el 100 % de los estamentos Año 4: Medir e Informar resultados en el 100 % de los estamentos Año 5: Medir e Informar resultados en el 100 % de los estamentos	MOVILIZACIONES DE DOCENTES Y/O ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN QUE SE PROLONGAN POR MÁS DE UN MES Y SE REPETIRAN POR MÁS DE DOS SEMANAS EN DIFERENTES PERIODOS IMPIDEN MEDICIÓN EFECTIVA DE LA TASA DE VARIACIÓN DE AGRESIONES POR FALTA DE TIEMPO

**CONSECUENCIAS DEL CUMPLIMIENTO O INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO**

ÁREA DE PROCESO: CONVIVENCIA ESCOLAR:

INDICADOR	AÑO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO (% ANUAL POR INDICADOR)	CONSECUENCIAS INCUMPLIMIENTO	DE	CONSECUENCIAS CUMPLIMIENTO	DE

01	1	50%	AMONESTACIÓN VERBAL Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	2	60%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	3	80%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO Y AJUSTE DE META
	4	90%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTIOPADA	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
	5	90%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTIOPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
02	1	80%	AMONESTACIÓN VERBAL Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	2	80%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	3	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO Y AJUSTE DE META
	4	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTIOPADA	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
	5	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTIOPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
03	1	100%	AMONESTACIÓN VERBAL Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	2	80%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	3	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO Y AJUSTE DE META
	4	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTIOPADA	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
	5	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTIOPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE

**ÁREA DE RESULTADOS: Resultados**

**OBJETIVO:** Mejorar las prácticas pedagógicas y los resultados académicos en relación a las evaluaciones internas del establecimiento, mediante la implementación de diferentes acciones con foco pedagógico y un seguimiento sistemático a los resultados de aprendizaje.

**Ponderación:** (10%)

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

INDICADOR 1: Promedio de estudiantes de 8° y II° MEDIO que mejoran su estándar de aprendizaje	Resultados SIMCE de Estudiantes 8° Básico y II° Medio	Informe Anual SIMCE	Puntajes descendidos en todas las asignaturas.  Este año no se reportan resultados de II medio según Estándares de Aprendizaje (Decreto Supremo de Educación N° 178/2015), debido a que estos deben ser actualizados de acuerdo a las Bases Curriculares recién implementadas (Decreto Supremo de Educación N° 614/2013).	Año 1: mantener porcentajes de estándares ADECUADOS por sobre el 50% y ELEMENTAL por sobre un 30 % Año 2: mantener porcentajes de estándares ADECUADOS por sobre el 50% y ELEMENTAL por sobre un 30 Año3: mantener porcentajes de estándares ADECUADOS por sobre el 50% y ELEMENTAL por sobre un 30 Año 4: mantener porcentajes de estándares ADECUADOS por sobre el 50% y ELEMENTAL por sobre un 30 Año 5: mantener porcentajes de estándares ADECUADOS por sobre el 50% y ELEMENTAL por sobre un 30	Paros prolongados de docentes por más de un mes, impiden mejorar estándares de aprendizaje por falta de implementación efectiva del plan de estudios en todas las asignaturas
INDICADOR 2: Índice de Acompañamientos al aula a todas las asignaturas por curso.	Número de Acompañamientos al aula por curso/ total de acompañamientos realizados todas las asignaturas por curso * 100	Informe Semestral UTP al CONSEJO ESCOLAR  INFORME DE GESTIÓN EDUCACIONAL PADEMAL CONSEJO MUNICIPAL	Falta Actualizar práctica	Año 1: Revisar y actualizar práctica Año 2: Desarrollar 2 acompañamientos por asignatura anuales Año3: Cubrir el 100% de acompañamientos en 8° y II° medio Año 4: Mantener Año 5: Cubrir el 100% de acompañamiento en todos los niveles	MOVILIZACIONES DE DOCENTES Y/O ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN QUE SE PROLONGAN POR MÁS DE UN MES IMPIDEN IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DE PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO EN EL AULA Y MONITOREO DE COMPETENCIAS EN LA GESTIÓN PEDAGÓGICA
INDICADOR 3: Porcentaje anual de docentes que se capacitan en el establecimiento	[Número de docentes que se capacitan anualmente / número total de docentes de la planta anual] x 100	FASE ESTRATÉGICA DEL PIVE PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE pag. <a href="http://www.comunidadescolcar.cl">www.comunidadescolcar.cl</a>	100% DE DOCENTES CAPACITADOS A NIVEL LOCAL	Año 1: MANTENER CAPACITACIÓN DEL 100% DEL EQUIPO DOCENTE. Año 2: MANTENER CAPACITACIÓN DEL 100% DEL EQUIPO DOCENTE Año3: MANTENER CAPACITACIÓN DEL 100% DEL EQUIPO DOCENTE Año 4: MANTENER CAPACITACIÓN DEL 100% DEL EQUIPO DOCENTE Año 5: MANTENER CAPACITACIÓN DEL 100% DEL EQUIPO DOCENTE	MOVILIZACIONES DE DOCENTES Y/O ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN QUE SE PROLONGAN POR MÁS DE UN MES Y SE REITERAN EN EL TRANCURSO DEL AÑO LECTIVO IMPIDEN IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

**CONSECUENCIAS DEL CUMPLIMIENTO O INCUMPLIMIENTO DEL CONVENIO**

**ÁREA DE PROCESO: RESULTADOS:**

INDICADOR	AÑO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO (% ANUAL POR INDICADOR)	CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTO	CONSECUENCIAS DE CUMPLIMIENTO
01	1	50%	AMONESTACIÓN VERBAL Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	2	60%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	3	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO Y AJUSTE DE META

	4	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
	5	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
02	1	100%	AMONESTACIÓN VERBAL Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	2	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO
	3	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO Y AJUSTE DE META
	4	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE
	5	100%	AMONESTACIÓN ESCRITA Y PROPUESTA DE ACCIONES REMEDIALES Y/O SOLICITUD DE RENUNCIA ANTICIPADA (Artículo 34: "El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal con aprobación del sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el Convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a lo mínimo que establezca.")	ANOTACIÓN POSITIVA EN SU INFORME DE DESEMPEÑO, AJUSTE DE META Y RECONOCIMIENTO AL EQUIPO DOCENTE

### 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