

**BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESCUELA ARTISTICA ARMANDO DUFHEY BLANC
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TEMUCO**

BASES DE CONVOCATORIA

El Jefe de Departamento de Educación Municipal de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TEMUCO, en virtud de lo dispuesto en los artículos 31 bis y siguientes del DFL N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificado por la Ley N° 20.501, de 2011, sobre Calidad y Equidad de la Educación y de lo dispuesto en los artículos 86 y siguientes del Decreto Supremo N°453, de 1991, del Ministerio de Educación, que estableció el Reglamento de la Ley N° 19.070, modificado por los Decretos Supremos N° 215, de 2011 y 119 de 2012, del Ministerio de Educación, convoca a concurso público para proveer el cargo de Director/a del Establecimiento Educacional ESCUELA ARTISTICA ARMANDO DUFHEY BLANC, RBD 20025.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESCUELA ARTISTICA ARMANDO DUFHEY BLANC**

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 : ESCUELA ARTISTICA ARMANDO DUFHEY BLANC
- RBD : 20025
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Avenida Olímpica 01355
- Ciudad/Comuna : Temuco
- Región : Región de La Araucanía
- Fecha de vacancia : 22/02/2021

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

- Características geográficas de la comuna:

La comuna de Temuco está aproximadamente a 619 km. de Santiago, en la región de La Araucanía, en la Provincia de Cautín. La superficie de la comuna es de 464 km², que corresponde al 2,5% de la superficie provincial y al 1,4% de la superficie regional. Según datos censales 2017, tiene una población que alcanza a los 221.375 habitantes, que corresponde al 23% de la población regional. Este volumen se debe a que es la capital

regional y su característica de centro fundamentalmente urbano, lo que la convierte en polo de atracción de población rural.

Su fuerza de trabajo se concentra en el comercio y prestación de servicios. La comuna de Temuco, cuenta con 42 establecimientos educacionales municipales con una matrícula que alcanza los 16.245 estudiantes.

En relación al establecimiento:

La Escuela Artística Armando Dufey, se inserta en un espacio urbano que se ha constituido en un referente de la ciudad en materia de desarrollo de las artes y la calidad de vida, en tanto ofrece espacios de esparcimiento, prácticas deportivas y desarrollo artístico, además de ofrecer seguridad, fácil acceso y áreas verdes, lo que le otorgan gran confortabilidad y le confieren un carácter simbólico, estético y cultural.

Se ubica al Suroeste de la ciudad de Temuco, entre la Avenida Pablo Neruda por el Norte, Avenida Paula Jaraquemada por el Sur, Avenida Olimpia por el Oeste y la calle Uruguay por el Este, colindando con el Teatro Municipal, con la YMCA y con el Parque Estadio Municipal.

Atiende principalmente a familias provenientes de diversos sectores de la ciudad y la región debido a que es la única escuela artística de la zona.

- Niveles Educativos: Preescolar, Básica, Media Científico-Humanista
- Localidad: Urbano
- Programas: SEP
- Matrícula últimos 5 años:

2019	950
2018	981
2017	999
2016	1023
2015	1023

- Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE): Básica: 50% Media: 57%
- Concentración de alumnos prioritarios: 30,9%
- Resumen SIMCE

4° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	279	289	269	301	290	285
Matemática	270	276	252	266	269	261

6° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	265	266	279	273		284
Matemática	275	274	271	270		266
Cs. Sociales			273	274		

8° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	268	238	241		261	
Matemática	277	272	278		282	
Cs. Sociales		279				

II Medio	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	245		229	223	251	263
Matemática	274		279	254	297	289
Cs. Naturales				244		254
Cs. Sociales			236		251	

- Estructura según género: Mixto

- Dotación total: 108

- Evaluación Docente:

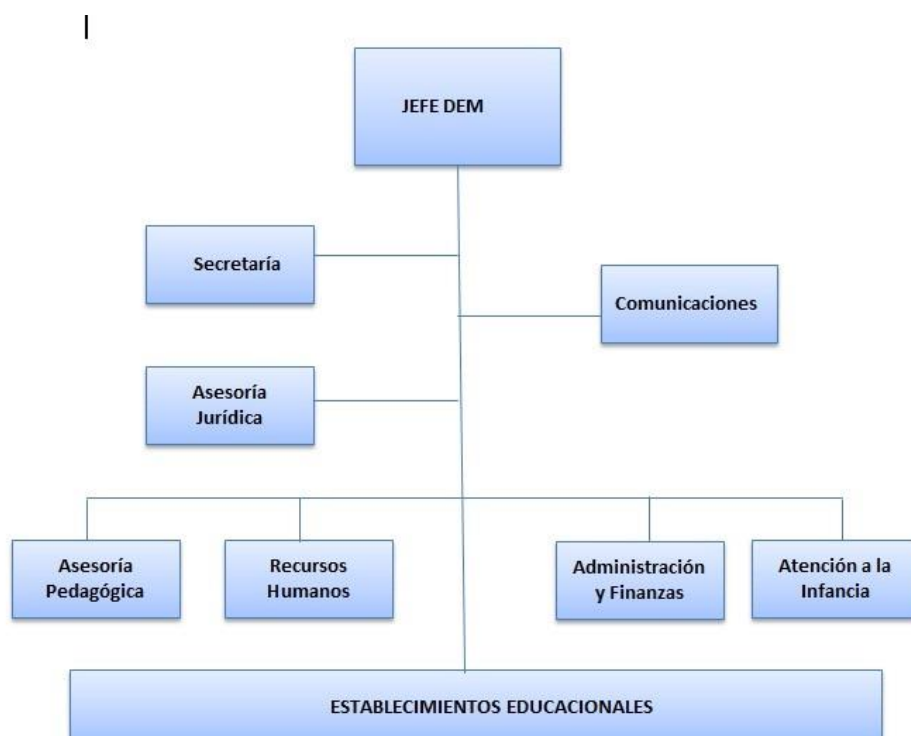
7 Destacados
35 Competentes
3 Básicos
0 Insatisfactorios
8 No evaluados

- Categorización Docente:

16 Inicial
15 Temprano
15 Avanzado
4 Experto I
3 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: Otorgar un sistema educativo inclusivo, equitativo y de calidad, que contribuya a la formación moral, emocional, intelectual, física, social y ética, en modalidades de educación regular y educación adultos, cubriendo los niveles pre-escolar, básica, educación científico humanista, educación artística y técnico profesional.
- Equipo de trabajo: El equipo de trabajo del Director/a está integrado por: 108 funcionarios, distribuidos en:
 - Equipo de Gestión: 07 (Directivo, Técnico Pedagógico y Encargada de Convivencia Escolar).
 - Profesores:67 (43 docentes de formación general y 24 docentes del área artística).
 - Asistentes de la Educación: 30
 - Otros: 04 (03 profesionales de Convivencia Escolar y 01 Administradora).
- Redes externas al establecimiento: El Director se relaciona con los siguientes actores externos:

Redes Externas al Establecimiento.

- Red de establecimientos Municipales- Deprov para apoyo de la gestión curricular
- Teatro Municipal de Temuco.
- La Asociación Cristiana de Jóvenes (YMCA),
- Junta de Vecinos.
- Cefsam Metodista.
- Universidades Nacionales y de la Comuna de Temuco.
- OPD
- SENDA
- PDI
- 8° Comisaría de Carabineros
- JUNAEB

- Organizaciones internas al establecimiento:

Equipo de Gestión: Está integrado por el equipo Directivo, Unidad Técnico Pedagógica, Coordinador artístico, un representante del Equipo de Convivencia y la Administradora. Su función es liderar desde su rol, las diferentes áreas de la gestión institucional, participando periódicamente en espacios dialogante para la toma de decisiones estratégicas en el ámbito pedagógico y artístico, de liderazgo, e convivencia escolar, de recursos y administrativos.

Consejo Escolar: Está integrado por representantes de los diferentes estamentos de la comunidad educativa, su finalidad es permitir espacios de participación para mejorar la calidad de la educación.

Consejo de Profesores: Es el organismo consultivo que es fundamental para el logro de los objetivos educativos del establecimiento.

Consejo Académico: está integrado por los jefes de departamento elegidos entre sus pares, con duración de dos años en su cargo, tiene como misión coordinar los lineamientos pedagógicos de la gestión curricular del establecimiento y conocer e informarse y difundir entre sus pares las orientaciones del ministerio y la legislación/ normativa asociada a los aspectos pedagógicos, curriculares y del aprendizaje de todos los estudiantes.

Coordinación de pre-básica: Representa a su nivel escolar en el Consejo General y Consejo Académico. Articula los lineamientos pedagógicos y curriculares entregados por la UTP respecto de resguardar los principios pedagógicos de la formación de los niños de nivel de transición 1 y 2 de la planificación, las estrategias y en la evaluación, según las

Bases Curriculares de cada nivel. Coordina con las educadoras del nivel las actividades extra programáticas a desarrollar durante el año e informa a la Dirección del calendario de actividades y celebraciones organizadas en conjunto con sus pares.

Coordinadora de Primer Ciclo: Representa a su nivel educativo en el Consejo General y Consejo Académico. Coordina los lineamientos de enseñanza en el correspondiente ciclo, de acuerdo con el proyecto curricular y las orientaciones del Mineduc. Establecer el vínculo curricular entre el nivel NTII y Primero Básico para la transición de los párvulos a la enseñanza básica.

Equipo de Convivencia: integrado por una docente encargada de convivencia, una psicóloga y un trabajador social, su objetivo es la promoción y prevención de la convivencia escolar.

Comité de Comunicaciones: Integrado por representantes de los diferentes estamentos del establecimiento: directivos, docentes de los distintos niveles de la formación general y artística y asistentes de la educación. Su objetivo es ser un ente facilitador de la información interna del establecimiento.

Comité Paritario: Integrado por representantes de los diferentes estamentos que laboran al interior de la escuela, su función es detectar instancias de riesgo laboral y la prevención de accidentes laborales.

Comité de Seguridad: Integrado por representantes de los diferentes estamentos de la comunidad bomberos y carabineros, su objetivo es de promoción del autocuidado en la comunidad educativa y la prevención de accidentes.

Centro de padres y apoderados: Son los responsables de la formación de sus hijos junto con la escuela.

Centro de alumnos: Se elige anualmente y es la instancia que canaliza los intereses de los estudiantes de todos los niveles a la dirección del establecimiento.

Bienestar de funcionarios: Promueve y gestiona instancias de ayuda y actividades de recreación para funcionarios.

CAP: Integrado por representantes de los diferentes estamentos de funcionarios del establecimiento, su labor es velar por el desarrollo de un buen ambiente laboral sin riesgos psicológicos.

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

Nivel socioeconómico: medio y medio bajo.

Composición familiar: nuestra comunidad educativa está compuesta principalmente por familias de tipo nuclear biparental y en segunda instancia monoparental.

Nivel de estudios: Alto porcentaje de profesionales y en segunda instancia enseñanza media completa.

Actividad laboral de los padres: Mayoritariamente los padres y madres tienen trabajos remunerados, con oficios y profesiones orientadas al trabajo público y/o privado.

Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento: El nivel de compromiso es variable y está afectado por la naturaleza de los requerimientos, participan en las diferentes actividades planificadas en el año, reuniones mensuales, microcentros y actividades conmemorativas. En general se identifican con el Proyecto educativo del establecimiento.

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN

Liderar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad educativa asegurando la calidad de la gestión por medio de mecanismos de planificación estratégica institucional y la implementación de procesos de seguimiento y análisis de información para la autoevaluación institucional y la toma de decisiones, con el fin de orientar al establecimiento al mejoramiento continuo.

2.- PRINCIPIO ÉTICO-MORAL

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

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

3.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

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

1.- En lo pedagógico:

- 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.

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 una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.

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.

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 VISION 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.	15%
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.	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 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

- Definir contratación del personal atendiendo al sello artístico y metas propuestas. Instalar un sistema de seguimiento y monitoreo de datos relevantes administrativos, financieros y pedagógicos, que faciliten la gestión de las diversas áreas institucionales y favorezcan el análisis de datos e información cualitativa y cuantitativa, para el desarrollo institucional y la mejora continua.
- Promover una visión estratégica compartida del sello identitario del colegio a través del diálogo transdisciplinario con la comunidad docente. Construir equipos de trabajo mediante el contacto afectivo con todos los integrantes de la comunidad escolar, para orientarlos al logro de una misión compartida. Liderar iniciativas de proyectos y cambios metodológicos para la consecución de un alto impacto formativo en toda la comunidad escolar.
- Generar un ambiente de desarrollo constante a través del diálogo, retroalimentando al equipo de docente y asistentes de la educación para la actualización, perfeccionamiento y cumplimiento de las metas definidas.
- Gestionar los procesos pedagógicos del establecimiento de acuerdo a criterios de eficacia pedagógica.
- Liderar la gestión pedagógica del establecimiento, supervisando y acompañando a los docentes en la evaluación de prácticas de enseñanza e implementación del currículum.
Diseñar en conjunto al equipo técnico y docentes estrategias para la mejora de los resultados de aprendizaje.
- Promover la difusión de las actividades artísticas y culturales internas y externas, siendo un impulsor del arte y la cultura, generando compromiso y participación de toda la comunidad, de las actividades que se realicen.
- Generar condiciones y gestionar procesos de interacción positiva con el entorno cercano y lejano del establecimiento educacional.
- Consolidar mecanismos de comunicación abiertos y efectivos, que generen confianza en todos los miembros de la comunidad.
- Acrecentar y articular redes que beneficien al establecimiento en las diferentes áreas de gestión.
- Administrar y gestionar los recursos humanos, de infraestructura y financieros, según la normativa vigente y con foco en el aprendizaje de todos los estudiantes.

6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Conocimiento	Definición
Mejoramiento y cambio escolar	Los directivos en este ámbito deben tener conocimiento de las condiciones organizacionales que permiten iniciar y mantener estrategias de cambio, las condiciones que lo facilitan o dificultan, métodos de autoevaluación, planificación, monitoreo, evaluación, uso y análisis de datos. Es parte del conocimiento de los directivos estar al tanto y actualizados de las orientaciones nacionales en temas de calidad institucional o mejoramiento escolar como son los estándares indicativos de desempeño y el plan de mejoramiento educativo (PME).
Evaluación	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.
Desarrollo profesional	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre observación y retroalimentación a profesores en relación a sus prácticas en aula. Conocen de metodologías para diseñar e implementar planes de desarrollo profesional docente y, en función de ello, planifican acciones de apoyo, procesos de acompañamiento y formación continua; para esto, tienen conocimiento sobre metodologías de formación de adultos y acompañamientos de profesionales de la educación en servicio.
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 2º 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 Directora/a anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.

3) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el/la Director/a del establecimiento educacional deberá informar al Sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

4) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del/la Directora/a cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

VI. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 19.070 Estatuto de los Profesionales de la Educación, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva. Por ello, tendrá una remuneración mensual bruta referencial promedio de **\$ 666.820**, más la asignación de responsabilidad directiva de **\$ 500.115** (75,0% 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.

Considerando las otras asignaciones del cargo, el total referencial de remuneraciones alcanza a: \$2.670.148, en el caso de profesionales de la educación con 15 bienios (que además cuenten con ATDP Tramo Avanzado, BRP Título, BRP Mención y otras asignaciones propias del establecimiento) y \$ 2.314.856, para aquellos profesionales que cuenten con 7 bienios (además de aquellas asignaciones adicionales ya mencionadas precedentemente).

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

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

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

4) Entrevistas por la Comisión Calificadora

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

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

La evaluación de la Comisión Calificadora a cada uno/a de los/las candidatos/as deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 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 tres, la Comisión Calificadora informará fundadamente al Sostenedor a objeto de que declare desierto el proceso de selección por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

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

6) Elección por el Sostenedor.

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

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

Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado a todos/as los/las postulantes, por el Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal o del Director de la Corporación, a través del Departamento de Recursos Humanos o quien cumpla sus funciones, por carta certificada o correo electrónico, 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 3 días hábiles.

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

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 artículos 24 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación; en el artículo 10 del DS N° 453 Reglamento de la Ley N° 19.070 y; artículos 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575 (Anexo 3)
4. Copia escaneada del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
5. Copia escaneada de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-grados.
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 13:00 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, aceptándose también las postulaciones por correo certificado o directamente en la oficina de partes de la Municipalidad o Corporación Municipal, ubicada en Arturo Prat N° 0130 comuna de Temuco, en sobre dirigido a Eduardo Zerené Buamscha, con la referencia "Postula a cargo de Director/a del Establecimiento ESCUELA ARTISTICA ARMANDO DUFEY BLANC , de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE TEMUCO", 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 ahuentulle@temuco.cl o al teléfono 452973773.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*.

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	20/11/2020-20/11/2020	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	23/11/2020-07/01/2021	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	08/01/2021-08/01/2021	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	01/04/2021-01/04/2021	Jefe DAEM-Corporación Municipal

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

X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO

CONVENIO DESEMPEÑO ARMANDO DUFEY PERÍODO 2021 - 2025

Consecuencias de cumplimiento e incumplimiento de las metas: La evaluación del Convenio de Desempeño tendrá periodicidad semestral, siendo la primera revisión de retroalimentación para hacer ajustes en la programación del establecimiento y la segunda al finalizar el año lectivo. Las consecuencias de cumplimiento o incumplimiento de las metas establecidas consideran dos tipos de criterios: una función evaluativa y otra como herramienta de gestión del desempeño del director(a). Por lo tanto, el convenio contempla los siguientes rangos de porcentaje con sus respectivas consecuencias:

Entre 100% y 90% en el promedio de las metas = Continúa en el cargo sin observaciones. Aquellas metas en las que obtuviera un porcentaje menor a este rango, el director(a) podrá presentar un plan remedial para superar dicho porcentaje de cumplimiento, si así lo estima conveniente.

Entre 89% y 70% en el promedio de las metas = Continúa en el cargo con observaciones. El director(a) deberá proponer acciones remediales, para las metas que se encuentran en este rango, en alguno de los instrumentos de gestión como: plan de convivencia, sexualidad, PISE, formación ciudadana, desarrollo profesional docente, PME, reglamento evaluación u otros, con el compromiso de revertir la situación para el próximo año o bien realizar ajustes a las metas de los años venideros en caso de cumplir a cabalidad las metas propuestas. Dichas acciones serán monitoreadas por la Unidad de Gestión Pedagógica, pudiendo el DAEM intervenir el Establecimiento en caso de ser necesario.

Entre 69% y menos en el promedio de las metas: El Sostenedor tiene la facultad de establecer condicionalidad del cargo o solicitar la renuncia anticipada por incumplimiento de las metas propuestas.

AREA DE PROCESO:		GESTIÓN PEDAGÓGICA			
OBJETIVO:	Mejorar la gestión pedagógica del establecimiento considerando la planificación diversificada, acompañamiento de aula e innovaciones educativas, entre otros, para promover aprendizajes de calidad en los estudiantes.				
Ponderación:	25%				
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas Estratégicas	Supuestos Básicos
Acompañamientos de aula de cada profesor para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas con foco en la diversidad del aprendizaje.	N° de acompañamientos de aula con reflexión pedagógica semestral de cada profesor del EE.	Registros de pautas de acompañamiento aplicadas y la reflexión pedagógica (Fuente interna del EE).	Sin acompañamiento o presencial al aula el año 2020 por contingencia sanitaria	Año 1: Un acompañamiento de aula con reflexión pedagógica semestral por cada profesor y un análisis institucional anual.	Casos fortuitos como sismos, terremotos. Paralización, toma de colegios ya sea por estudiantes, apoderados Y/o profesores. Dificultades por Emergencia sanitaria.
				Año 3: Un acompañamiento de aula con reflexión pedagógica semestral por cada profesor y un análisis institucional anual.	
				Año 4: Dos acompañamientos de aula con reflexión pedagógica semestral por cada profesor y un análisis institucional anual.	
				Año 4: Dos acompañamientos de aula con reflexión pedagógica semestral por cada profesor y un análisis institucional semestral.	
				Año 5: Dos acompañamientos de aula con reflexión pedagógica semestral por cada profesor y un análisis institucional semestral.	
Innovaciones en las prácticas pedagógicas.	N° de proyectos o programas de innovación	Registro interno de proyectos y programas innovadores (Fuente interna del EE).	2 programas de innovación: Articulación curricular entre asignaturas H-C y Artísticas. Articulación curricular interdisciplinaria en espacios culturales y naturales.	Año 1: Mantener número de proyectos de innovación incorporando evaluación de fortalezas, debilidades e impactos del proyecto.	Alta movilidad de profesores desde y hacia otros EE durante el año anterior al que se evalúa.
				Año 2: Mantener número de proyectos de innovación incorporando evaluación de fortalezas, debilidades e impactos del proyecto.	

				Año 3: 4 proyectos de innovación incorporando evaluación de fortalezas, debilidades e impactos del proyecto.	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: 5 proyectos de innovación incorporando evaluación de fortalezas, debilidades e impactos del proyecto.	
Porcentaje de Planificaciones diversificadas de las asignaturas del currículum.	$(N^{\circ} \text{ de asignaturas por curso que elaboran planificaciones de aula diversificadas en el EE} / \text{total de planificaciones diversificadas del EE en el año t}) * 100$	profesor y asignatura (Fuente interna del EE)	Todas las asignaturas elaboran planificaciones	Año 1: Mantener el 100%	Paralización prolongada de profesores. Situaciones fortuitas como incendio, terremoto u otros que dañen las planificaciones. Dificultades por Emergencia sanitaria.
				Año 2: Mantener el 100%	
				Año 3: Mantener el 100%	
				Año 4: Mantener el 100%	
				Año 5: Mantener el 100%	
Tasa variación de la matrícula del año en comparación con el año anterior.	$(\text{Matrícula EE año t} - \text{Matrícula año anterior} / \text{Matrícula año anterior}) * 100$	Reporte matrícula SIGE (Fuente: www.sige.cl)	981 matrícula 2018 950 matrícula 2019 Tasa de Variación - 3,2% Capacidad Física, según PADEM 940 estudiantes	Año 1: Mantener matrícula	Casos fortuitos como sismos, terremotos. Paralización o toma de colegios ya sea por estudiantes, apoderados Y/o profesores. Dificultades por Emergencia sanitaria.
				Año 2: Mantener matrícula	
				Año 3: Mantener matrícula	
				Año 4: Mantener matrícula	
				Año 5: Mantener matrícula	
Asistencia promedio de los estudiantes.	Porcentaje promedio de asistencia de los estudiantes cada año.	Reporte matrícula SIGE y Planilla con asistencia (Fuente interna DAEM)	86% asistencia promedio 2019	Año 1: Mantener	Casos fortuitos como sismos, terremotos. Paralización o toma de colegios ya sea por estudiantes, apoderados Y/o profesores. Dificultades por Emergencia sanitaria.
				Año 2: 86% a 88%	
				Año 3: 88% a 90%	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: 89% y más	

AREA DE PROCESO:	LIDERAZGO				
OBJETIVO:	Fortalecer el rol del director y el equipo directivo en relación al seguimiento de la implementación curricular, el Proyecto Educativo Institucional y la progresión de desempeño destacado y competente de los docentes, así como los mecanismos de prevención para generar un adecuado ambiente laboral con el fin de gestionar el desarrollo pedagógico de calidad en el Establecimiento.				
Ponderación:	20%				
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas Estratégicas	Supuestos Básicos

Redes de apoyo activas asociadas al EE.	Nº de redes de apoyo activas con actas de trabajo anuales en el año t	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de trabajo con redes de apoyo. - Matriz convenios de apoyo: Nombre, plazo, acciones anuales, impacto, logros (Fuente Interna EE). 	4 redes: Senda, Ufro (Opa), Deprov, Universidades (Equipo psicológico y convivencia)	<p>Año 1: Mantener 4 redes de apoyo y realizar una evaluación de impacto de cada una de las redes en el proceso educativo.</p> <p>Año 2: Subir a 5 redes de apoyo y realizar una evaluación de impacto de cada una de las redes en el proceso educativo.</p> <p>Año 3: Mantener 5 redes de apoyo y realizar una evaluación de impacto de cada una de las redes en el proceso educativo.</p> <p>Año 4: Subir a 6 redes de apoyo y realizar una evaluación de impacto de cada una de las redes en el proceso educativo</p> <p>Año 5: Mantener 6 redes de apoyo y realizar una evaluación de impacto de cada una de las redes en el proceso educativo.</p>	Situaciones internas o externas que dificulten la concreción de las redes. Así como las dificultades derivadas de emergencia sanitaria.
Vinculación y ejecución del Proyecto Educativo Institucional (PEI) con otros instrumentos de gestión, planes y/o proyectos del EE.	Nº instrumentos de gestión, planes y/o proyectos del EE vinculados con el PEI y su ejecución.	Ejemplar de los instrumentos de gestión y proyectos del EE vinculados con el PEI y su monitoreo (Fuente interna del EE).	8 Instrumentos : PME, proyecto curricular, Plan de transición del nivel de Transición II a E. Básica Plan estratégico de convivencia, de desarrollo profesional docente, de formación ciudadana, plan integral de seguridad escolar, plan de sexualidad , afectividad y género	<p>Año 1: Mantener instrumentos de gestión con monitoreo y archivador de evidencias.</p> <p>Año 2: Mantener instrumentos de gestión con monitoreo y archivador de evidencias.</p> <p>Año 3: Mantener instrumentos de gestión con monitoreo y archivador de evidencias.</p> <p>Año 4: Mantener instrumentos de gestión con monitoreo y archivador de evidencias.</p> <p>Año 5: Mantener instrumentos de gestión con monitoreo y archivador de evidencias.</p>	Paralización o toma de colegios ya sea por estudiantes, apoderados Y/o profesores.
Disminución de observaciones negativas de la Superintendencia de Educación.	Nº de observaciones negativas por supervisores y/o fiscalizadores de la Superintendencia de Educación	Actas de Fiscalización de la Superintendencia de Educación remitida al Sostenedor e Informe Unidad Jurídico (Fuente interna DAEM)	2 procesos sancionatorios el 2019	<p>Año 1: 0 a 2 procesos</p> <p>Año 2: 0 a 2 procesos</p> <p>Año 3: 0 a 1 procesos</p> <p>Año 4: 0 a 1 procesos</p>	Faltas u observaciones de bidamente informadas con anterioridad al DAEM a través de oficios o correos electrónicos.

				Año 5: 0 a 1 procesos	
Porcentaje de docentes en categoría Desempeño competente y destacado del Establecimiento.	(Nº docentes con evaluación desempeño competente + Nº docentes desempeño destacado / total docentes EE) *100	Informe CPEIP Desempeño Docente (Fuente www.agenciaorienta.cl)	Docentes competentes 35 y destacados 7	Año 1: Mantener Año 2: 50% a 55% Año 3: 56% a 60% Año 4: 61% a 65% Año 5: 66% y más	Licencias prolongadas de docentes del EE Paralización o tomas del EE. Dificultades por Emergencia sanitaria.
Porcentaje de docentes entrevistados anualmente para generar espacios de comunicación constructiva y formativa que contribuyan al mejoramiento de los ámbitos de la gestión institucional.	(Número de entrevistas realizadas a docentes/ número docentes contratados en el año) x 100 =	Cuaderno o pautas con registro de entrevistas firmadas por los participantes	En el presente año se han realizado diversas entrevistas a través de medios tecnológicos (Celular y otros) para fortalecer la convivencia y realizar el seguimiento curricular pero no existen actas firmadas por el contexto del año 2020.	Año 1: Mantener entre 50% y 60% Año 2: Mantener entre 60% y 70% Año 3: Mantener entre 70% y 80% Año 4: Mantener entre 80% y 90% Año 5: Mantener entre 90% y 100%	Casos fortuitos como sismos, terremotos. Paralización o toma de colegios ya sea por estudiantes, apoderados Y/o profesores. Dificultades por Emergencia sanitaria.
Porcentaje de participación de los apoderados en actividades del EE.	(Nº apoderados asistentes por actividad/ total apoderados del EE)*100 - Promedio Porcentaje de asistencia a las actividades del EE.	- Nóminas de asistencia. - Cuadro resumen de actividades y asistencia apoderados (Fuente interna del EE)	Del 2019: Reuniones de apoderados, Presentaciones artística, semana de la Educación Artística, Fiesta de la Chilenidad	Año 1: Mantener entre 50% y 60% Año 2: Mantener entre 55% y 70% Año 3: Mantener entre 65% y 80% Año 4: Mantener entre 65% y 80% Año 5: Mantener entre 70% y 100%	Casos fortuitos como sismos, terremotos. Paralización o toma de colegios ya sea por estudiantes, apoderados Y/o profesores. Dificultades por Emergencia sanitaria.
Tasa de Siniestralidad Anual.	(Total días perdidos producto accidentes y enfermedades laborales en año / Promedio de funcionarios del EE) * 100	Informe estadístico semestral de tasa de siniestralidad (Fuente Mutual de Seguridad)	10,53 tasa de siniestralidad	Año 1: Mantener Año 2: 11 a 8 Año 3: Mantener Año 4: 7 a 5 Año 5: Mantener	Comité paritario define el accidente como negligencia inexcusable del trabajador. Accidentes que tras la investigación del accidente no son de origen laboral
Actos terminales administrativos o judiciales resueltos en favor del denunciante relacionados con temas de acoso laboral o mobbing.	Nº de actos terminales administrativos o judiciales del EE resueltos en favor del denunciante	- Informe de Fiscalía Administrativa (Fuente interna DAEM) -Sentencia definitiva Poder judicial (Fuente: www.poderjudicial.cl) -Dictamen Contraloría General de la República (Fuente: www.contraloria.cl)	0 actos terminales. La escuela no registra procesos disciplinarios, sumarios administrativos e investigaciones sumarias	Año 1: 0 a 1 Año 2: Mantener Año 3: Mantener	Capacitaciones asociadas a liderazgo escolar y otros relacionados a la temática

		-Resolución de Calificación de Mutual de seguridad (Fuente: www.mutual.cl)	Año 4: Mantener	
			Año 5: Mantener	

AREA DE PROCESO:	CONVIVENCIA ESCOLAR
-------------------------	----------------------------

OBJETIVO:	Diseñar y aplicar estrategias concretas y consensuadas para prevenir y enfrentar situaciones de violencia escolar de los estudiantes para promover un clima de sana convivencia entre todos los integrantes de la comunidad educativa, a través de la implementación de protocolos de actuación pertinentes declarados en el Reglamento Interno de Convivencia Escolar.
------------------	---

Ponderación:	20%
---------------------	-----

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas Estratégicas	Supuestos Básicos
-------------	--------------------	------------------------	------------------	--------------------	-------------------

Participación de estudiantes en actividades destinadas a promover la importancia de una sana convivencia y prevenir agresiones entre estudiantes.	$(N^{\circ} \text{ de estudiantes participantes} / \text{Total matrícula del EE.}) * 100$	Plan de Gestión de la Convivencia Escolar Registros de asistencia y cuadro resumen de actividades realizadas (Fuente interna del EE)	2 actividades realizadas a estudiantes de 1° Básico a 4° Medio. No hay registros de asistencia por emergencia sanitaria (año 2020)	Año 1: Mantener entre 60% al 70% Año 2: Mantener entre el 65% al 70% Año 3: Mantener entre el 70% al 80% Año 4: Mantener entre el 80% al 90% Año 5: 90% y más	Eventuales condiciones externas que dificulten la asistencia normal de los estudiantes a las actividades. Así también problemas derivados por emergencia sanitaria.
---	---	---	--	---	---

Situaciones de conflicto escolar asociados a problemas de adaptación a las normas de la escuela.	N° de situaciones de conflicto escolar asociados a problemas de adaptación a las normas de la escuela con proceso activo de counselling.	-listas de Atención de estudiantes -Registro de casos en plataforma MySchool -Plan de Gestión de Convivencia con acción de atención de estudiantes. (Fuente interna del EE)	60 estudiantes derivados por situaciones que afectan la convivencia escolar(año 2019)	Año 1: Mantener Año 2: Disminuir entre 59 a 50 casos Año 3: Disminuir entre 55 a 50 casos Año 4: Disminuir entre 50 a 45 casos Año 5: Disminuir entre 40 y menos casos	Jornadas de actualización y revisión del Reglamento han debido suspenderse por razones de fuerza mayor debidamente acreditadas en más de tres ocasiones
--	--	---	---	--	---

Procesos de seguimiento de casos con activación de protocolos exigidos por normativa educacional	N° de casos con seguimiento por activación de protocolos exigidos por normativa educacional, producidos anualmente en el establecimiento	Informe de seguimiento de casos por activación de protocolos. Plan de gestión de convivencia escolar. Casos reportados en plataforma My School (Fuente interna del EE)	14 casos con seguimiento (año 2019)	Año 1: Mantener Año 2: Disminuir entre 13 a 10 casos Año 3: Disminuir entre 12 a 09 casos Año 4: Mantener Año 5: Disminuir entre 10 a 08 casos	Jornadas de actualización y revisión del Reglamento y Plan de Gestión han debido suspenderse por razones de fuerza mayor debidamente acreditadas en más de tres ocasiones
--	--	--	-------------------------------------	--	---

AREA DE PROCESO:	GESTION DE RECURSOS
-------------------------	----------------------------

OBJETIVO:	Asegurar el perfeccionamiento/capacitación, en coherencia con los requerimientos y necesidades, del equipo de profesionales de la educación y de apoyo a la docencia del establecimiento, así como la provisión adecuada de los recursos que permitan desarrollar mejores procesos educativos.
------------------	--

Ponderación:	10%
---------------------	-----

Indicadores	Fórmula de Cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas Estratégicas	Supuestos Básicos
Porcentaje de profesionales de la educación del establecimiento capacitados anualmente según las necesidades detectadas.	$(N^{\circ} \text{ de profesionales de la educación participantes en las capacitaciones} / N^{\circ} \text{ total de profesionales contratados en el EE}) * 100$	Registros de asistencia a las capacitaciones (Fuente interna del EE)	2019 : 100% Docentes HC. 2020 :Capa citación interna en Tic (90%) Platafor mas núcleo priorización curricular de 1° Básico a 2° Medio (Lenguaje, matemática, cs naturales e historia) 100%	Año 1: Mantener entre 90% al 93% Año 2: Mantener entre 93% al 95% Año 3: Mantener entre el 95% al 97% Año 4: Mantener entre el 95% al 97% Año 5: Mantener entre el 96% al 98%	Casos fortuitos como sismos, terremotos. Proble mas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencia. Paralización o toma de colegios ya sea por estudiantes, apoderados Y/o profesores.
Porcentaje de asistentes de la educación del establecimiento capacitados anualmente según las necesidades detectadas.	$(N^{\circ} \text{ de asistentes de la educación participantes en capacitaciones} / N^{\circ} \text{ total de asistentes de la educación contr atados en el EE}) * 100$	Registros de asistencia a las capacitaciones (Fuente interna del EE)	2019 : 90% 2020 :90% capacitación Online, 1 presencial para auxiliares	Año 1: Mantener entre 90% al 93% Año 2: Mantener entre 93% al 95% Año 3: Mantener entre el 95% al 97% Año 4: Mantener entre el 95% al 97% Año 5: Mantener entre el 96% al 98%	
Porcentaje de ejecución de recursos SEP.	$(\text{Recursos SEP ejecutados en el año} / \text{recursos SEP asignados según presupuesto}) * 100$	Certificado con porcentaje de ejecución de recursos SEP (Fuente Unidad de administración y finanzas DAEM)	91,7% ejecución recursos SEP	Año 1: Mantener Año 2: 91% a 93% Año 3: 94% y más Año 4: Mantener Año 5: Mantener	Situaciones inform adas con anterioridad al DAEM, que cuentan respaldos como oficios o correos electrónicos.
Porcentaje de ejecución fondos de pro-retención del EE.	$(\text{Recursos pro-retención, ejecu tados en el año} / \text{recursos pro-retención asign ados según presupuesto}) * 100$	Certificado con porcentaje de ejecución de recursos Pro-retención (Fuente Unidad de administración y finanzas DAEM)	95,1% ejecución fondos pro-retención	Año 1: Mantener Año 2: Mantener Año 3: Mantener Año 4: Mantener Año 5: Mantener	Casos fortuitos como sismos, terremotos. Paraliz ación o toma de colegios ya sea por estudiantes, apoderados Y/o profesores.
Porcentaje de ejecución fondos de mantenimiento del EE.	$(\text{Recursos mantenimiento, ejecutados en el año} / \text{recursos mantenimiento asignados según presupuesto}) * 100$	Certificado con porcentaje de ejecución de recursos de mantenimiento (Fuente Unidad de administración y finanzas DAEM)	79,6% ejecución fondos de mantenimiento	Año 1: 79% a 82% Año 2: 83% a 86% Año 3: 87% a 90% Año 4: 91% a 93% Año 5: 94% y más	Casos fortuitos como sismos, terremotos. Paraliz ación o toma de colegios ya sea por estudiantes, apoderados Y/o profesores.
Porcentaje de uso pedagógico de los recursos	$(N^{\circ} \text{ de asignaturas por curso en que se})$	Informe de uso de recursos	2019 : 95% utilizan 2020 : 90 %	Año 1: Mantener entre 90% al 93%	Casos fortuitos como sismos, terremotos. Paraliz

tecnológicos del establecimiento.	utilizan los recursos tecnológicos / N° total de asignaturas por curso en el EE)*100	tecnológicos (Fuente interna del EE)		Año 2: Mantener entre 93% al 95%	acción o toma de colegios ya sea por estudiantes, apoderados Y/o profesores. Dificultades por Emergencia sanitaria.
				Año 3: Mantener entre el 95% al 97%	
				Año 4: Mantener entre el 95% al 97%	
				Año 5: Mantener entre el 96% al 98%	

AREA DE PROCESO:		RESULTADOS				
OBJETIVO:	Consolidar un alza en los niveles de logro alcanzados en el SIMCE* en las asignaturas de Lenguaje y Matemática de 4° básico en los próximos 5 años, para mejorar el desempeño en los ejes curriculares correspondientes.					
Ponderación:	25%					
Indicadores	Fórmula de Cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas Estratégicas	Supuestos Básicos	
Puntaje SIMCE en la prueba de lectura de 4° básico.	Promedio puntajes SIMCE en lectura año t en 4° básico.	Resultado SIMCE anual publicado por agencia calidad www.simce.cl	285 puntaje SIMCE prueba Lenguaje y comunicación: lectura 4° básico el 2018**	Año 1: Mantener	Casos fortuitos como sismos, terremotos. Problemas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencia. Paralización o toma de colegios ya sea por estudiantes, apoderados Y/o profesores. Dificultades por Emergencia sanitaria.	
				Año 2: Mantener		
		Año 3: Mantener				
		Año 4: Mantener				
		Año 5: Mantener				
Puntaje SIMCE en la prueba de matemática de 4° básico.	Promedio puntajes SIMCE en matemática año t en 4° básico.	Resultado SIMCE anual publicado por agencia calidad www.simce.cl	261 puntaje SIMCE prueba Matemática 4° básico el 2018	Año 1: Mantener		
				Año 2: Mantener		
				Año 3: 262 a 272		
				Año 4: 273 a 283		
				Año 5: 284 y más		
Aumentar el porcentaje promedio de alumnos de 4° año con Nivel de Aprendizaje Adecuado en la prueba Simce de Lectura.	(N° de alumnos con nivel adecuado en la prueba de lectura año t/ N° total de alumnos que rindieron SIMCE al año t)*100	Resultado SIMCE anual publicado por agencia calidad www.simce.cl	60,6% estudiantes en nivel adecuado en la prueba SIMCE lectura 4° básico el 2018	Año 1: Mantener	Alto porcentaje de inasistencia de los estudiantes. Licencias prolongadas de los docentes con una alta rotación de reemplazos en el año. Dificultades por Emergencia sanitaria.	
				Año 2: Mantener		
				Año 3: 61% a 65%		
				Año 4: 66% a 70%		
				Año 5: 71% y más		
Aumentar el porcentaje promedio de alumnos de 4° año con Nivel de Aprendizaje Adecuado en la prueba Simce de Matemática.	(N° de alumnos con nivel adecuado en la prueba de matemática año t/ N° total de alumnos que rindieron SIMCE al año t)*100	Resultado SIMCE anual publicado por agencia calidad www.simce.cl	14,7% estudiantes en nivel adecuado en la prueba SIMCE Matemática 4° básico el 2018	Año 1: Mantener		
				Año 2: Mantener		
				Año 3: 15% a 30%		
				Año 4: 31% a 45%		
				Año 5: 46% y más		
Puntaje de los estudiantes en el Indicador de Desarrollo Personal y Social (IDPS) de	Promedio Indicador de Autoestima académica y motivación	Resultado SIMCE anual publicado por agencia calidad www.simce.cl	68 puntos IDPS Desarrollo personal y social en la	Año 1: Mantener	Casos fortuitos que provocaran daño en la infraestructura, tales como sismos,	
				Año 2: Mantener		

Autoestima académica y motivación escolar de 4º básico.	escolar de 4º básico.		prueba SIMCE 4º básico 2018	Año 3: 69 a 74 Año 4: 75 a 79 Año 5: 80 y más	terremotos. Problemas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencia. Dificultades por Emergencia sanitaria.
Puntaje de los estudiantes en IDPS Clima de Convivencia Escolar de 4º básico.	Promedio Indicador de Clima de Convivencia Escolar de 4º básico.		72 puntos IDPS Clima de convivencia escolar en la prueba SIMCE 4º básico 2018	Año 1: Mantener	
				Año 2: Mantener	
				Año 3: 73 a 78	
				Año 4: 79 a 85	
				Año 5: 86 y más	
Puntaje de los estudiantes en IDPS Participación y formación ciudadana de 4º básico.	Puntaje de Participación y formación ciudadana.		71 puntos IDPS Participación y formación ciudadana en la prueba SIMCE 4º básico 2018	Año 1: Mantener	
				Año 2: Mantener	
				Año 3: 72 a 78	
				Año 4: 79 a 85	
				Año 5: 86 y más	
Puntaje de los estudiantes en IDPS Hábitos de Vida Saludable de 4º básico.	Promedio Indicador de Hábitos de Vida Saludable de 4º básico.	Resultado SIMCE anual publicado por agencia calidad (Fuente: www.simce.cl)	64 puntos IDPS Hábitos de vida saludable en la prueba SIMCE 4º básico 2018	Año 1: Mantener	
				Año 2: Mantener	
				Año 3: 65 a 68	
				Año 4: 69 a 79	
				Año 5: 80 y más	
Puntaje SIMCE en la prueba de Lengua y literatura de 2º medio	Promedio puntajes SIMCE en Lengua y literatura año t en 2º medio	Resultado SIMCE anual publicado por agencia calidad www.simce.cl	308 puntaje SIMCE prueba Lengua y literatura 2º medio el 2018	Año 1: Mantener	
				Año 2: Mantener	
				Año 3: Mantener	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: Mantener	
Puntaje SIMCE en la prueba de matemática de 2º medio	Promedio puntajes SIMCE en matemática año t en 2º medio		398 puntaje SIMCE prueba Matemática 2º medio el 2018	Año 1: Mantener	
				Año 2: Mantener	
				Año 3: Mantener	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: Mantener	
Puntaje de los estudiantes en el Indicador de Desarrollo Personal y Social (IDPS) de	Promedio Indicador de Autoestima académica y motivación		81 puntos IDPS Desarrollo personal y social en la	Año 1: Mantener	
				Año 2: Mantener	
					Casos fortuitos que provocaran daño en la infraestructura, tales como sismos, terremotos. Problemas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencia. Dificultades por Emergencia sanitaria.
					Casos fortuitos que provocaran daño en la infraestructura, tales como sismos,

Autoestima académica y motivación escolar de 2º medio	escolar de 2º medio.		prueba SIMCE 2º medio 2018	Año 3: 82 a 85	terremotos. Problemas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencia. Dificultades por Emergencia sanitaria.
				Año 4: 86 a 89	
				Año 5: 90 y más	
Puntaje de los estudiantes en IDPS Clima de Convivencia Escolar de 2º medio.	Promedio Indicador de Clima de Convivencia Escolar de 2º medio.		86 puntos IDPS Clima de convivencia escolar en la prueba SIMCE 2º medio 2018	Año 1: Mantener	
				Año 2: Mantener	
				Año 3: 87 a 89	
				Año 4: 90 a 92	
				Año 5: 93 y más	
Puntaje de los estudiantes en IDPS Participación y formación ciudadana de 2º medio.	Puntaje de Participación y formación ciudadana.		83 puntos IDPS Participación y formación ciudadana en la prueba SIMCE 2º medio 2018	Año 1: Mantener	
				Año 2: Mantener	
				Año 3: 84 a 86	
				Año 4: 88 a 90	
				Año 5: 91 y más	
Puntaje de los estudiantes en IDPS Hábitos de Vida Saludable de 2º medio.	Promedio Indicador de Hábitos de Vida Saludable de 2º medio.	Resultado SIMCE anual publicado por agencia calidad (Fuente: www.simce.cl)	74 puntos IDPS Hábitos de vida saludable en la prueba SIMCE 2º medio 2018	Año 1: Mantener	
				Año 2: Mantener	
				Año 3: 75 a 79	
				Año 4: 80 a 85	
				Año 5: 86 y más	
Clasificación Categoría de Desempeño según la Agencia de Calidad.	Categorización entregada por la Agencia de Calidad de la Educación	Informe Categorías de Desempeño de la Agencia de Calidad (Fuente: www.agenciaorienta.cl)	Categoría Nivel Medio	Año 1: Mantener	Casos fortuitos que provocaran daño en la infraestructura, tales como sismos, terremotos. Problemas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencia. Dificultades por Emergencia sanitaria.
				Año 2: Mantener	
				Año 3: Mantener	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	

* Los indicadores relacionados con resultados SIMCE se evalúan en las Metas Estratégicas el año 2 (2022); Año 3 resultados SIMCE 2023; Año 4 resultados SIMCE 2024; Año 5 resultados SIMCE 2025.

** Los resultados en La Situación Actual SIMCE 4º básico y 2º medio corresponden al 2018 debido a que el 2019 el establecimiento no rindió la prueba SIMCE 4º básico por su excepcional carácter voluntario y la prueba de 2º medio fue suspendida por la Agencia de Calidad de la Educación como consecuencia del estallido social del año. Por otra parte, 2º medio no registra indicadores de Estándares de Aprendizaje porque la Agencia de Calidad de la Educación no ha entregado dichos resultados desde el año 2018.

*** Para dar cumplimiento en el artículo 7 bis letra a) del Estatuto Docente, referido a las atribuciones de la Directora en el ámbito administrativo, toda propuesta debe presentarse al Jefe del Departamento de Educación Municipal.

**ANEXO 1
FICHA DE POSTULACIÓN¹**

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

Apellido Paterno		Apellido Materno	
Correo Electrónico Autorizado para el presente Concurso y dirección			
Mail:			
Dirección:			
Teléfono Particular	Teléfono Móvil	Otros Teléfonos Contacto	

Cargo al que postula

Discapacidad: Señale si presenta alguna discapacidad que le produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se le administrarán, para efectos de adaptarlos y garantizar la no discriminación por esta causal

No Si

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

Apellido Paterno y Materno	Nombres
Teléfono Particular	Teléfono Celular
Correo Electrónico Autorizado	
Dirección:	

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

Establecimiento al que postula

1.- TITULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

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

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

2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

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

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

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

3.- CAPACITACION

(Indicar sólo aquellos con certificados)

Curso y/o Seminario		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Horas de duración

Curso y/o Seminario		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Horas de duración

4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

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

5.- TRAYECTORIA LABORAL

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

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

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

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 inhabilidad 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



Concurso sin terminar de agregar

Si los datos son correctos,

PULSE AQUÍ PARA GUARDAR EL CONCURSO