



I. Municipalidad de Recoleta
Depto. de Educación Municipal

DEJA SIN EFECTO CONCURSO DE ESCUELA MARTA COLVIN.
DECRETO EXENTO N° Nº 18 /2015

RECOLETA,

05 ENE. 2015

VISTOS:

- 1.- Datos de las bases de la Escuela Marta Colvin subidas al portal www.directoresparachile.cl que adolecen de errores en su título III. perfil profesional del cargo, número 4.- competencias para el ejercicio;
- 2.- Instrucción de Coordinadora Regional de Educación, María Jesús Chaparro en orden a que por error ya referido procede bajar concurso de la Escuela Marta Colvin;
- 3.- Decreto Exento N° 3337/2014 que aprueba el convenio de cooperación de fecha 28 de julio de 2014, suscrito entre la Dirección Nacional del Servicio Civil y la Municipalidad de Recoleta, por el cual las partes se comprometen a utilizar la plataforma electrónica "www.directoresparachile.cl" para administrar la convocatoria y postulación en los concursos para Directores de Establecimientos Educativos;
- 4.- Decreto N° 3875, de fecha 14 de octubre de 2014 que convoca y aprueba las bases de concurso público nacional de antecedentes para proveer en calidad de titular los cargos de directores para el Liceo de Adultos Jorge Alessandri Rodríguez, La Escuela Básica Rafael Valentín Valdivieso, La Escuela España, la Escuela Puerto Rico, la Escuela Marta Colvin y para la Escuela Básica Anne Eleonor Roosevelt;
- 5.- El Decreto Exento N° 98 con fecha el 22 de enero 2013 que Designa Alcalde Subrogante en caso de ausencia o impedimento del titular a Don Enrique Tapia Padilla, Administrador Municipal

TENIENDO PRESENTE:

Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones, con esta fecha dicto el siguiente decreto:

DECRETO:

DÉJESE SIN EFECTO concurso público nacional de antecedentes para proveer en calidad de titular el cargo de director de la Escuela Marta Colvin, publicado en el portal web de directores para Chile, con fecha 14 de octubre de 2014.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.



HORACIO NOVOA MEDINA
SECRETARIO MUNICIPAL

AMG/RLM



ENRIQUE TAPIA PADILLA
ALCALDE SUBROGANTE
MUNICIPALIDAD DE RECOLETA



869491.

**BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTOS MUNICIPALES 2014
MUNICIPALIDAD DE RECOLETA**

BASES DE CONVOCATORIA

El Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RECOLETA, 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 de los Establecimientos Educativos siguientes:

ESTABLECIMIENTO	RBD
COMPLEJO EDUCACIONAL JUANITA FERNANDEZ SOLAR	10255
LICEO PAULA JARAQUEMADA	8510
LICEO VALENTIN LETELIER	8494

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	Tipo De Jornada	Lugar de Desempeño
COMPLEJO EDUCACIONAL JUANITA FERNANDEZ SOLAR	Jornada Escolar Completa	Inocencia N° 2672
LICEO PAULA JARAQUEMADA	Jornada Escolar Completa	Juárez N°616
LICEO VALENTIN LETELIER	Jornada Escolar Completa	Buenos Aires N°575

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

- Niveles Educativos: Enseñanza media
- Localidad: Urbano



- Programas: SEP, PIE, PAC, Programa Escuela Abiertas y Directorio Colegiado

- Matrícula últimos 3 años:

Establecimientos	2012	2013			2014
	DICIEMBRE 2012	ENERO 2013	FEBRERO 2013	MARZO 2013	MARZO 2014
COMPLEJO EDUCACIONAL JUANITA FERNANDEZ SOLAR	507	553	554	553	681
LICEO PAULA JARAQUEMADA	410	540	542	576	493
LICEO VALENTIN LETELIER	164	187	189	187	329

- Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) Educación media

Establecimientos	IVE-SINAE 2010	IVE-SINAE 2011	IVE-SINAE 2012	IVE-SINAE 2013	IVE-SINAE 2014
COMPLEJO EDUCACIONAL JUANITA FERNANDEZ SOLAR	80%	79%	83%	87%	84%
LICEO PAULA JARAQUEMADA	65%	67%	73%	76%	68%
LICEO VALENTIN LETELIER	74%	71%	82%	83%	77%

- Concentración de alumnos prioritarios:

Establecimientos	Porcentaje de prioritarios (%)
COMPLEJO EDUCACIONAL JUANITA FERNANDEZ SOLAR	74,1
LICEO PAULA JARAQUEMADA	52,0
LICEO VALENTIN LETELIER	58,9

- Resumen SIMCE

SIMCE SEGUNDO MEDIO PROMEDIO LENGUAJE Y MATEMÁTICAS

Establecimientos	Puntaje Año 2008	Puntaje Año 2010	Puntaje Año 2012	Puntaje año 2014	Variación de puntaje 2014-2012
COMPLEJO EDUCACIONAL JUANITA FERNANDEZ SOLAR	206	206	209	214	+5
LICEO PAULA	240	249	252	235	-17



JARAQUEMADA					
LICEO VALENTIN LETELIER	224	232	246	219	-27

• Estructura según género: Mixto, exceptuando Liceo Paula Jaraquemada con matrícula solo para sexo femenino

• Dotación docente total:

ESTABLECIMIENTO	N° docentes por UE
COMPLEJO EDUCACIONAL JUANITA FERNANDEZ SOLAR	32
LICEO PAULA JARAQUEMADA	33
LICEO VALENTIN LETELIER	28

• Evaluación Docente comunal:

EVALUACIÓN DOCENTE 2014			EVALUACIÓN DOCENTE 2013	
Evaluación	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia 2013	Porcentaje 2013
Desempeño insatisfactorio	2	2,15%	2	2,90%
Desempeño básico	30	32,26%	31	44,93%
Desempeño competente	54	58,06%	29	42,03%
Desempeño destacado	6	6,45%	5	7,25%
Total de profesores	93	100,00%	69	100,00%

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

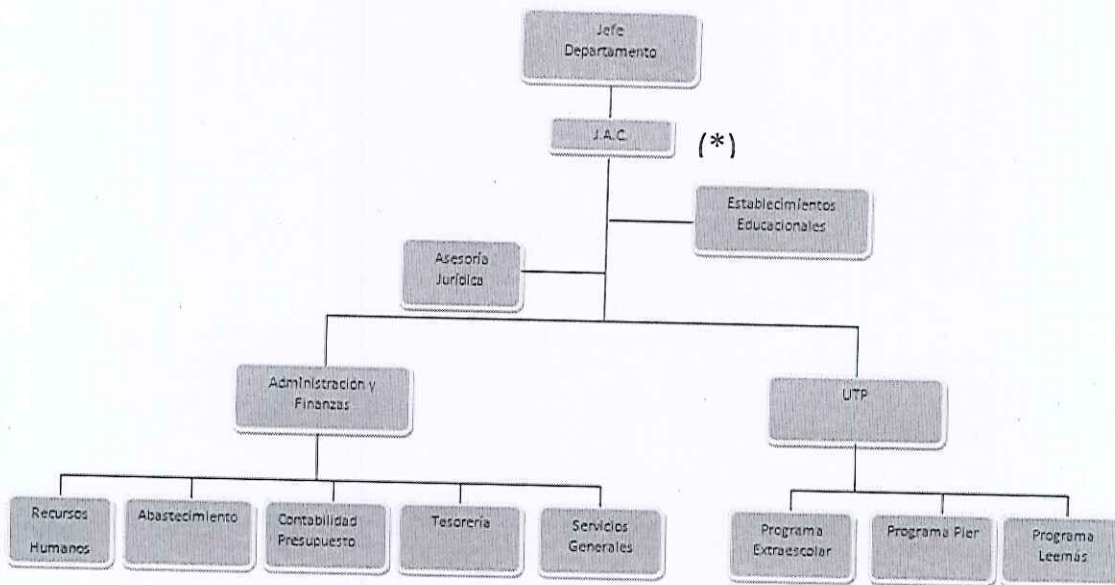
2.- EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a está integrado por:

- Equipo directivo: Inspector General, Jefe de la Unidad Técnica Pedagógica y Orientador

3.- ORGANIGRAMA DAEM





(*)JAC: Jefe Aseguramiento de la Calidad

4.- FINANCIAMIENTO

El Alcalde no ha otorgado al Director(a) la facultad de administrar directamente el presupuesto del establecimiento.

5.- ENTORNO DEL CARGO

El Director se relaciona con los siguientes actores externos: comités de Convivencia Escolar, Mesas Psicosocieducativas (OPD Recoleta y ONG a fines al tema de infancia y que trabajan de forma voluntaria), Consejo de la Cultura

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN

Al Director/a del Establecimiento Educativo Municipal le corresponde liderar y dirigir el Establecimiento, mediante la gestión técnico pedagógica y administrativa en consideración al proyecto educativo institucional y comunal, con el propósito de lograr aprendizaje de calidad de sus alumnos, fomentando desde la educación inicial sus capacidades, y actitudes para contribuir a formar personas integrales que aporten positivamente a la sociedad.

2.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

La función principal del/la Director/a del establecimiento educacional, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 7 del DFL 1, de 1996, será dirigir y liderar el proyecto educativo institucional, cautelando el cumplimiento de los lineamientos y orientaciones establecidos por el respectivo Departamento de Educación.

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:

- En lo pedagógico:

1. Liderar la planificación curricular, organizacional y la evaluación del Proyecto Educativo Institucional, velando por la calidad de la educación que imparte su establecimiento.
2. Facilitar la incorporación, permanencia y aprendizaje de los alumnos en el establecimiento, velando por el bienestar biopsicosocial de éstos, detectando sus necesidades y resolviendo aquellas que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.



3. Liderar la evaluación del aprendizaje de los alumnos del establecimiento, mejorándolo permanentemente, potenciando sus fortalezas e involucrando a padres y apoderados en el proceso formativo de los estudiantes.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir, desarrollar y evaluar) el desempeño de docentes y demás funcionarios del establecimiento.
5. Establecer relaciones y generar alianzas con organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo institucional.
6. Promover una implementación curricular de calidad en los niveles de transición con el fin de facilitar la incorporación de los niños y niñas a la enseñanza general básica.
7. Preparar a los alumnos para enfrentar adecuadamente su ingreso a la enseñanza media, velando por la calidad de los contenidos curriculares correspondientes a su nivel.

• **En lo administrativo:**

1. Organizar y supervisar el trabajo de los docentes y de los asistentes de la educación.
2. Proponer, si lo amerita, anualmente al Alcalde el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubieren resultado mal evaluados.
3. Proponer al DAEM, el personal a contrata y de reemplazo, tanto de los docentes como de los asistentes de la educación.
4. Proponer la designación y remoción de quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento educacional
5. Participar en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados al establecimiento.
6. Proponer al Alcalde, incrementos a las asignaciones salariales y asignaciones salariales especiales para docentes.

• **En lo financiero:**

1. Asignar, administrar y controlar los recursos en los casos que se le haya otorgado esa facultad por el Alcalde.
2. Finalmente, el director/a del establecimiento educacional deberá informar al Alcalde, al Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en su respectivo convenio de desempeño.

• **Otras Atribuciones:**

1. Realizar reuniones periódicas con su equipo de trabajo con el objetivo de planificar el currículum y evaluación de los alumnos del establecimiento y coordinar las actividades programadas según el proyecto educativo del establecimiento, entre otras materias.
2. Conducir reuniones de consejos escolares.
3. Atender regularmente a los padres y apoderados que lo requieran.
4. Supervisa en las aulas el desempeño de los docentes.
5. Supervisa que la infraestructura del establecimiento esté en adecuadas condiciones.
6. Controla que en todas las aulas exista un docente a cargo de la asignatura correspondiente. En el caso de haber ausencia de profesor, el director/a debe asegurar la provisión oportuna de un reemplazo.
7. Informar al personal acerca de todos aquellos aspectos que se relacionen con el área académica.
8. Presentar documentos e informes solicitados por el Ministerio de Educación, la Municipalidad y organismos externos.
9. Facilitar la supervisión e inspección del Municipio y organismos reguladores dependientes del Ministerio de Educación.

Finalmente, el director del establecimiento educacional deberá informar al Alcalde, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en su respectivo convenio de desempeño, dependiendo del Alcalde y en relación con la realidad local. Adicionalmente, el Director tendrá responsabilidad sobre las siguientes atribuciones y/o tareas pedagógicas, administrativas y financieras, que le son delegadas desde el Alcalde al Director del establecimiento:



1. Asesorar al Jefe/a DAEM en la formulación del Plan Anual de Educación Municipal y en otras materias relacionadas con la educación, tales como representar al Jefe/a DAEM cuando le sea requerido o cuando la situación así lo amerite.
2. Representar al establecimiento en materias educacionales, ante la comunidad en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
3. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno, para facilitar el logro de objetivos y metas del proyecto educativo, teniendo siempre en cuenta el interés público por sobre lo particular y cautelando la imagen e institucional de su establecimiento educacional.
4. Rendir cuenta pública, anualmente a la comunidad educativa, respecto al uso de los recursos, los resultados obtenidos por los estudiantes y los proyectos ejecutados en el establecimiento.

3.- DESAFÍOS DEL CARGO

Al Director(a) le corresponde la dirección, administración, supervisión y coordinación del establecimiento educacional municipal. Su función principal es conducir y liderar el Proyecto Educativo Institucional, cautelando el cumplimiento de los lineamientos y orientaciones establecidos, por el MINEDUC, el Departamento de Educación y el marco jurídico vigente.

4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Descripción	Ponderado
<p>Pasión por la Educación Cree firmemente que la educación es el camino principal que favorece el desarrollo integral de las personas y de la sociedad que conforman. Demuestra entusiasmo e interés por contribuir activamente a la educación de niños y jóvenes y posee la habilidad de formar personas que confíen en sus capacidades para transformar sus realidades, esto es, educarlas para su proyecto de vida.</p>	25%
<p>Liderazgo Pedagógico Capacidad para motivar y comprometer a su equipo de trabajo en la mejora de la educación y en el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional. Incluye la habilidad para favorecer y facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje de sus alumnos, innovando y creando permanentemente acciones que contribuyan al éxito del mismo.</p>	20%
<p>Visión Estratégica Es capaz de comprender las señales sociales, educativas, tecnológicas, culturales, los cambios y las necesidades de su entorno regional y local, incorporándolo en el Proyecto Educativo de su establecimiento. Incluye además, la capacidad para involucrar en su gestión, el Proyecto Educativo comunal.</p>	20%
<p>Gestión y Logro Capacidad para determinar y cumplir eficientemente objetivos y prioridades del Establecimiento, planificando, organizando, dirigiendo, controlando los recursos organizacionales, y velando porque éstos estén disponibles para satisfacer las necesidades de la comunidad educativa. Incluye establecer planes de acción, liderando proyectos e implementando normas para lograr resultados de excelencia. Se refiere además a la capacidad de hacer gestión curricular en el Establecimiento que dirige. Habilidad para dirigir, integrar, desarrollar, apoyar, comunicar y consolidar a su equipo de trabajo, delegándole responsabilidades y tareas en función de las competencias y conocimientos de sus integrantes, favoreciendo la participación y propiciando el buen clima laboral.</p>	10%
<p>Resolución de Problemas Habilidad para abordar los problemas y desafíos propios de su función para comprometerse con cursos de acción que consideren los elementos contextuales y recursos disponibles de su Establecimiento. Incluye además la capacidad para innovar en la búsqueda de soluciones y tomar decisiones que sean conducentes a los resultados esperados. Es la capacidad para abordar y atender requerimientos de la comunidad</p>	10%



educativa, de los padres y apoderados y de sus alumnos, considerando por sobretodo el bienestar de los niños y jóvenes.	
Adaptación al Entorno y Articulación de Redes Habilidad para reconocer el entorno cultural, social, económico del Establecimiento y adaptarse a él con el fin de legitimar sus funciones y de considerar las particularidades de éste en el proyecto educativo institucional. Habilidad para involucrar a la comunidad en el proyecto educativo de su establecimiento incorporando en su gestión aspectos relacionados con la interculturalidad y tradiciones propias de su localidad. Capacidad para identificar y establecer relaciones y redes de apoyo entre el establecimiento y su entorno público y privado a fin de generar nuevos recursos y aprendizajes para sus alumnos que permitan entregar una educación de calidad.	5%
Conocimientos Técnicos Es deseable poseer experiencia y/o conocimientos en educación media. Deseable poseer conocimientos en normativa relativa a la institucionalidad escolar (Ley SEP, Estatuto Docente, etc.) Poseer al menos 2 años de experiencia en cargos docente directivo (Director, Subdirector, Inspector General) de establecimientos educacionales de similar envergadura.	10%

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:

- Ser ciudadano (ser chileno, mayor de 18 años y no haber sido condenado a pena aflictiva).
- Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente.
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- 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.
- 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.
- 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.
- Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva (por ejemplo, programas del Plan de Formación de Directores de Excelencia, entre otros) y una experiencia docente de cinco años.
- Asimismo, 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 3 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.
- 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.



- Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

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 Alcalde un convenio de desempeño **cuya propuesta se contiene en el numeral X para cada unidad educativa en concurso** de las presentes bases. Estos convenios por Unidad Educativa serán públicos y en ellos 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 Alcalde, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en 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, con aprobación del Alcalde 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 Estatuto Docente, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva según el siguiente cuadro referencial.

Establecimiento	Profesion al no Docente	Profesional de la educación con 5 años de experiencia y una asignación de perfeccionamiento del 20%.	Profesional de la educación con 15 años de experiencia y una asignación de perfeccionamiento del 40%.
COMPLEJO EDUCACIONAL JUANITA FERNANDEZ SOLAR	1.000.000	2.222.289	2.687.272
LICEO PAULA JARAQUEMADA	1.000.000	2.354.289	2.819.272
LICEO VALENTIN LETELIER	1.000.000	1.679.289	2.144.272

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 Alcalde.

1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

Vencido el período de las postulaciones la Municipalidad, 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 2 por unidad educativa, la asesoría externa deberá informar fundamentadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados. En base a dicho informe, el Alcalde 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.

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 5, la asesoría externa deberá informar fundamentadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados/as. En base a dicho informe, el Alcalde 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.

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 Alcalde.

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 en 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 Alcalde. 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 2, la Comisión Calificadora informará fundadamente al Alcalde 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 Alcalde.

El Alcalde, 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, a través del Departamento de Recursos Humanos o quien cumpla sus funciones, 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.

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 ingresada por medio del portal de alta dirección www.directoresparachile.cl:

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 Cédula de Identidad por ambos lados.
4. Copia escaneada del Certificado de Antecedentes original del postulante.
5. Copia escaneada del Certificado de situación militar al día, cuando proceda.
6. Copia escaneada del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
7. Copia escaneada de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
8. Copia escaneada de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 3 o 5 años de funciones docentes en un establecimiento educacional según corresponda.
9. 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)



2) Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.

Las postulaciones y sus antecedentes se recepcionarán durante el plazo establecido en el numeral IX

Dentro del mismo plazo, los/las interesados/as podrán retirar las bases del concurso en la oficina de partes del Departamento de Administración de Educación Municipal, en días hábiles desde 9:00 hasta las 13:00 horas y desde 16:00 hasta 16:30 horas, las que se entregarán en forma escrita. No obstante, los postulantes podrán acceder a las bases en las páginas web, www.directoresparachile.cl y www.mineduc.cl.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo indicado en numeral IX.

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 Alcalde Municipal, ubicada en Recoleta 2774 comuna de Recoleta, en sobre dirigido a Adrián Medina Gómez, con la referencia "Postula a cargo de Director/a del Establecimiento COMPLEJO EDUCACIONAL JUANITA FERNANDEZ SOLAR o LICEO PAULA JARAQUEMADA o LICEO VALENTÍN LETELIER, de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RECOLETA", indicando claramente la dirección del remitente, se levanta acta de la documentación entregada entregando copia al postulante.

Si la postulación se efectúa por medio de la página web, los candidatos deberán subir al portal los antecedentes de postulación escaneados. 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 concursopublicodirectores@recoleta.cl o al teléfono (56 2) 29457881.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*.

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	Desde el 5 de Enero de 2015	Jefe DAEM-Alcalde Municipal
Recepción de antecedentes	Desde el 5 de enero de 2015 al 17 de febrero de 2015	Jefe DAEM-Alcalde Municipal
Análisis de admisibilidad	Desde el 17 de febrero al 20 de febrero de 2015	Jefe DAEM-Alcalde Municipal
Proceso de Preselección	Desde 23 de febrero hasta el 27 de marzo de 2015	Asesoría Externa
Constitución Comisión Calificadora	30 de marzo del 2015	Comisión Calificadora
Entrevistas Comisión Calificadora y Confección de nómina de candidatos	Desde 31 de marzo hasta el 15 de abril del 2015	Comisión Calificadora
Resolución del Alcalde	17 de abril de 2015	Alcalde
Inicio de funciones en el establecimiento	17 de abril 2015	Jefe DAEM-Alcalde



		Municipal
--	--	-----------

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

X. PROPUESTA DE CONVENIOS DE DESEMPEÑO



1) COMPLEJO EDUCACIONAL JUANITA FERNANDEZ SOLAR

Objetivos	Indicadores	Fórmula de cálculo	Meta anual estratégica	Medios de verificación (Internos o externos según proceda)	Supuestos o condiciones externas	Consecuencia incumplimiento/cumplimiento
1. Mejorar resultados aprendizaje en evaluaciones de rendimiento	Puntaje promedio SIMCE, mínimo esperado por año (se recomienda utilizar indicadores para los diferentes niveles que rinden la prueba. A saber: 4°, 8° y II° Medio.)	Promedio lenguaje y matemática SIMCE año t por nivel (pudiese incluir pruebas de estudio y comprensión de la naturaleza y sociedad, y ponderar el promedio)	Situación Actual (n): 2° Medio: 214 Año 1 (n1): n+8 Año 2 (n2): n1+8 Año 3 (n3): n2+8 Año 4 (n4): n3+8 Año 5 (n5): n4+8 puntos	Externo: Resultados SIMCE anual, publicado por Mineduc. Ficha de establecimiento, Agencia de la Calidad de la educación: http://www.agenciaeducacion.cl/simce/resultados-simce/	Manifestaciones estudiantiles que paralicen funcionamiento establecimiento	que Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que delimitar su cargo a disposición
	los resultados de las evaluaciones de rendimiento	(N° de alumnos en nivel inicial según SIMCE año t) / (N° total de alumnos que rindieron SIMCE al año t) * 100	Situación Actual: No tiene Año 1: No tiene Año 2: No tiene Año 3: No tiene Año 4: No tiene Año 5: No tiene	Externo: Resultados SIMCE anual, publicado por Mineduc. Ficha de establecimiento, Agencia de la Calidad de la educación: http://www.agenciaeducacion.cl/simce/resultados-simce/	Manifestaciones estudiantiles que paralicen funcionamiento establecimiento	que Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que delimitar su cargo a disposición
	Puntaje promedio PSU Matemáticas y Lenguaje y Comunicación (mínimo esperado para egresados al año t)	Promedio PSU (lenguaje y matemática) de todos los alumnos egresados al año t que rindieron la prueba el mismo año	Situación Actual (n): 400 Año 1 (n1): n+8 Año 2 (n2): n1+8 Año 3 (n3): n2+8 Año 4 (n4): n3+8 Año 5 (n5): n4+8 puntos	Externo: Resultados PSU anual estudiantes de 4to medio publicado por DEMRE, calculando el promedio aritmético de los estudiantes que rindieron la evaluación: http://www.demre.cl/estadisticas.htm	Manifestaciones estudiantiles que paralicen funcionamiento establecimiento	que Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que delimitar su cargo a disposición

Porcentaje de alumnos elegibles a becas según puntaje PSU	(N° de alumnos con promedio lenguaje y matemática superior a 550 puntos PSU / n° de alumnos que rinden PSU) * 100	Situación Actual (n): sin información		Externo: Resultados PSU anual estudiantes de 4to medio publicado por DEMRE, calculando el promedio aritmético de los estudiantes que rindieron la evaluación: http://www.demre.cl/estadisticas.htm	Manifestaciones de estudiantes que paralicen funcionamiento establecimiento	que Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1 (n1): n+0,5%	Año 2 (n2): n1 +0,5%			
Puntaje promedio en pruebas de nivel, propias del establecimiento	Puntaje promedio año t	Situación Actual: Implementación		Interno: informe levantado por Director (a) y Jefe (a) de UTP del establecimiento sobre los estudiantes que rindieron pruebas de nivel el año t, calculando promedios según cantidad de aplicaciones. El mismo debe ser enviado al sostenedor, una vez al año	Manifestaciones de estudiantes que paralicen funcionamiento establecimiento	que Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 60%	Año 2: 65%			
Tasa de ingreso a la educación superior y al mundo laboral	(Total de alumnos matriculados en la Educación Superior más total de alumnos que ingresan al mundo laboral al año t / Total de alumnos egresados año t) * 100	Situación Actual: Implementación		Interno: Encuesta para egresados de establecimientos educacionales. Fuente interna mediante informe levantado por Director (a) y Jefe (a) de UTP del establecimiento sobre los estudiantes egresados de la promoción al año t-1.	Los estudiantes se nieguen a contestar la encuesta de egreso	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 2%	Año 2: 4%			
Ingreso del establecimiento al SNED (Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño de los establecimientos subvencionados y de administración delegada).	Pertenece al SNED o No	Situación Actual: No		Externo: Verificación mediante Resolución enviada por parte de SNED al sostenedor con vigencia de dos años, indicando el porcentaje de pago según nivel y/o grado de excelencia.	Problemas administrativos y/o financieros al interior del establecimiento	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: No	Año 2: No			
2. Mejorar resultados aprendizaje acuerdo a institucionalidad vigente.	Clasificación SEP del establecimiento	Situación Actual: emergente		Externo: Verificación mediante ficha técnica del establecimiento, proveída por el portal virtual "Comunidad escolar": http://www.comunidadescolar.cl/	Problemas administrativos y/o	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que



	Realización y logro del Proyecto Institucional (PEI) del establecimiento	anualmente según categoría: Emergente o recuperación.	Autónomo, en	Año 1: emergente	financieros al interior del establecimiento	colocar su cargo a disposición
				Año 2: emergente		
Año 3: emergente						
Año 4: emergente						
Año 5: autónomo						
Situación Actual: Implementación						
Año 1: 100%	Interno: Unidad de Calidad, verificando el nivel de cumplimiento del PEI de cada establecimiento educacional.	Porcentaje cumplimiento del proyecto educativo al año t	de	Año 2: 100%	Cambio en proyecto educativo	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
Año 3: 100%						
Año 4: 100%						
Año 5: 100%						
Situación Actual: 663						
Año 1: 703	Externo: Matrícula declarada a Mineduc, al portal SIGE a Diciembre de cada año: http://www.comunidadescol.cl/	N° alumnos matriculados en t	en t	Año 2: 743	Reducción en la tasa de natalidad	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
Año 3: 783						
Año 4: 823						
Año 5: 863						
Situación Actual: 73						
Año 1: 63	Externo: Matrícula declarada a Mineduc, al portal SIGE a Diciembre de cada año: http://www.comunidadescol.cl/ Interno: informe sobre movilidad de matrículas internas, Unidad de Subvenciones Municipal	N° de alumnos que desertan en el establecimiento al año t	del sistema escolar en el establecimiento al año t	Año 2: 53	Aumento sostenido de los índices de pobreza	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
Año 3: 43						
Año 4: 33						
Año 5: 23						
Situación Actual: 77,4%						
Año 1: 79,4%	Externo: Matrícula declarada a Mineduc, al portal SIGE a Diciembre de cada año: http://www.comunidadescol.cl/	Porcentaje promedio de asistencia de estudiantes al año t	de los estudiantes al año t	Año 2: 81,4%	Aumento en los índices de pobreza	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición



4. Mejorar la gestión de recursos del establecimiento.	Porcentaje de ejecución de recursos SEP	(Recursos ejecutados año t / Recursos SEP asignados año t) * 100	Año 3: 83,4%	Externo: Informe de Rendimiento de fondos SEP, Superintendencia de educación al año t-1. Interno: Unidad de Administración y finanzas, informe de disponibilidad presupuestaria	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
			Año 4: 85,4%		
	Costos administrativos por alumno	(total administrativos ejecutados año t / n° alumnos matriculados año t)	Año 3: 100%	Interno: Informe de disponibilidad financiera: Unidad de Administración y finanzas	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
			Año 4: 100%		
5. Mejorar la gestión pedagógica del establecimiento	Razón entre número de alumnos y número de profesores	(n° total de alumnos / n° total de docentes que realizan clases en el establecimiento)	Año 3: 703/33	Interno: Informe de la Unidad de Calidad, referido a la cantidad de estudiantes, cursos, asistentes de la educación y profesores por Unidad Educativa.	y/o Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
			Año 4: 823/36		
	Razón entre número de alumnos y número de asistentes de la educación	(n° total de alumnos / n° total de asistentes de la educación)	Año 3: 703/23	Interno: Informe de la Unidad de Calidad, referido a la cantidad de estudiantes, cursos, asistentes de la educación y profesores por Unidad Educativa.	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
			Año 4: 823/24		

				Año 4: 4% Año 5: 4%				
				Situación Actual: 0 Año 1: 0 Año 2: 0 Año 3: 0 Año 4: 2 Año 5: 2				
Docentes destacados con Asignación	N° de docentes del establecimiento que cuenta con AVDI (Asignación Variable por Desempeño Individual) y/o AEP (Asignación de Excelencia Pedagógica) al año t.			Situación Actual: sin información Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%				
	Porcentaje de asistencia de docentes al año t			Situación Actual: sin información Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%				
	Porcentaje de docentes con planificación de clases mensual			Situación Actual: sin información Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%				
6. Incentivar la participación de la comunidad escolar en el establecimiento educacional.	Cantidad de actividades extraprogramáticas y de formación desarrolladas con la Comunidad Educativa al año.			Situación Actual: 12 Año 1: 12 Año 2: 12 Año 3: 14 Año 4: 14 Año 5: 14				

Reuniones apoderados	N° de reuniones con padres y apoderados al año t	Situación Actual: 10					Informe: Informe levantado por el establecimiento educacional, específicamente por el Inspector General sobre el desarrollo de las reuniones de apoderados, el mismo debe ser entregado al sostenedor una vez al año	Toma de decisiones del establecimiento educacional	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición			
		Año 1: 10	Año 2: 10	Año 3: 10	Año 4: 10	Año 5: 10						
Asistencia a reuniones de padres y apoderados	N° de padres y apoderados que asisten a reuniones de padres y apoderados al año n / N° total de padres y apoderados pertenecientes al establecimiento al año n	Situación Actual: 85%					Informe: Informe levantado por el establecimiento educacional, específicamente por el Inspector General sobre el desarrollo de las reuniones de apoderados, el mismo debe ser entregado al sostenedor una vez al año	Malas condiciones meteorológicas	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición			
		Año 1: 85%	Año 2: 85%	Año 3: 85%	Año 4: 85%	Año 5: 85%						
		Situación Actual: sin información								Informe: Informe levantado por la Unidad de Convivencia de forma anual, verificando el estado de la Convivencia Escolar al interior de los establecimientos educacionales de carácter municipal.	No denuncia de los casos por parte de la familia	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 100%	Año 2: 100%	Año 3: 100%	Año 4: 100%	Año 5: 100%						
		Situación Actual: sin información										
Año 1: 100%	Año 2: 100%	Año 3: 100%	Año 4: 100%	Año 5: 100%								

2) LICEO PAULA JARAQUEMADA

Objetivos	Indicadores	Fórmula de cálculo	Meta anual estratégica	Medios de verificación (Internos o externos según proceda)	Consecuencia incumplimiento/cumplimiento
1. Mejorar los resultados de aprendizaje en las	Puntaje promedio SIMCE, en las	Promedio puntajes lenguaje matemática SIMCE año t	Situación Actual (n): 235	Externo: Resultados SIMCE anual, publicado por MINEDUC. Ficha establecimiento, Agencia de la Calidad de la educación	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su



evaluaciones de rendimiento	de los indicadores para utilizarlos para los diferentes niveles de la prueba. A saber: naturaleza y sociedad, 4°, 8° y 11° Medio.)	de los indicadores para utilizarlos para los diferentes niveles de la prueba. A saber: naturaleza y sociedad, 4°, 8° y 11° Medio.)	de los indicadores para utilizarlos para los diferentes niveles de la prueba. A saber: naturaleza y sociedad, 4°, 8° y 11° Medio.)	Año 1 (n1): n+8 puntos Año 2 (n2): n1+8 puntos Año 3 (n3): n2+8 puntos Año 4 (n4): n3+8 puntos Año 5 (n5): n4+8 puntos Situación Actual: No tiene	http://www.agenciaeducacion.cl/simce/resultados-simce/	cargo a disposición
	Porcentaje de alumnos con calificación SIMCE inicial por año (para diferentes niveles)	(N° de alumnos en nivel inicial según SIMCE año / N° total de alumnos que rindieron SIMCE al año t) * 100		Año 1: No tiene Año 2: No tiene Año 3: No tiene Año 4: No tiene Año 5: No tiene	Externo: Resultados SIMCE anual, publicado por MINEDUC. Ficha de la Calidad de la educación: http://www.agenciaeducacion.cl/simce/resultados-simce/	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
evaluaciones de rendimiento	Puntaje promedio PSU Matemáticas y Lenguaje y Comunicación (mínimo esperado anualmente) para los egresados al año t	Puntaje promedio PSU Matemáticas y Lenguaje y Comunicación (mínimo esperado anualmente) para los egresados al año t	Puntaje promedio PSU Matemáticas y Lenguaje y Comunicación (mínimo esperado anualmente) para los egresados al año t	Situación Actual (n): 455 Año 1 (n1): n+8 puntos Año 2 (n2): n1+8 puntos Año 3 (n3): n2+8 puntos Año 4 (n4): n3+8 puntos Año 5 (n5): n4+8 puntos Situación Actual (n): sin información	Externo: Resultados PSU anual de los estudiantes que rindieron la evaluación aritmética de los estudiantes que rindieron la evaluación aritmética: http://www.demre.cl/estadisticas.htm	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
	Porcentaje de alumnos elegibles a becas según puntaje PSU	(N° de alumnos con promedio lenguaje y matemática superior a 550 puntos PSU / n° de alumnos que rinden PSU) * 100		Año 1 (n1): n+0,5% Año 2 (n2): n1 +0,5% Año 3 (n3): n2 +0,5% Año 4 (n4): n3+0,5% Año 5 (n5): n4 +0,5%	Externo: Resultados PSU anual de los estudiantes que rindieron la evaluación aritmética de los estudiantes que rindieron la evaluación aritmética: http://www.demre.cl/estadisticas.htm	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
evaluaciones de rendimiento	Puntaje promedio en pruebas de nivel, propias del establecimiento	Puntaje promedio en pruebas de nivel, propias del establecimiento	Puntaje promedio en pruebas de nivel, propias del establecimiento	Situación Actual: Implantación Año 1: 60% Año 2: 65%	Interno: informe levantado por Director (a) y Jefe (a) de UTP del establecimiento sobre los estudiantes que rindieron pruebas de nivel el año t, calculando promedios según cantidad de aplicaciones. El mismo debe ser enviado al sostenedor, una vez al año	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición

2. Mejorar los resultados de aprendizaje de acuerdo a la institucionalidad vigente.	Tasa de ingreso a la educación superior y al mundo laboral Ingreso del establecimiento al SNED (Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño de establecimientos subvencionados y de administración delegada).	(Total de alumnos matriculados en la Educación Superior más el total de alumnos que ingresan al mundo laboral al año t / Total de alumnos egresados año t) * 100	Año 3: 70%	Situación Actual: Implementación Año 1: 2% Año 2: 4% Año 3: 6% Año 4: 8% Año 5: 10%	Interno: Encuesta para egresados de establecimientos educacionales. Fuente interna mediante informe levantado por Director (a) y Jefe (a) de UTP del establecimiento sobre los estudiantes egresados de la promoción al año t-1.
			Año 4: 75%		
			Año 5: 80%		
			Situación Actual: Implementación		
			Año 1: 2%		
2. Mejorar los resultados de aprendizaje de acuerdo a la institucionalidad vigente.	Ingreso del establecimiento al SNED (Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño de establecimientos subvencionados y de administración delegada).	Pertenece al SNED bienio t: Si o No	Situación Actual: SI	Situación Actual: Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición	
			Año 1: SI		
			Año 2: SI		
			Año 3: SI		
			Año 4: SI		
2. Mejorar los resultados de aprendizaje de acuerdo a la institucionalidad vigente.	Establecimiento adscrito Ley SEP, delanualmente categoría: Emergente o recuperación.	Según categoría: Autónomo, Emergente o recuperación.	Situación Actual: emergente	Situación Actual: Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición	
			Año 1: emergente		
			Año 2: emergente		
			Año 3: emergente		
			Año 4: emergente		
2. Mejorar los resultados de aprendizaje de acuerdo a la institucionalidad vigente.	Realización y logro del Proyecto educativo institucional (PEI) del establecimiento	Porcentaje de cumplimiento del proyecto educativo al año t	Situación Actual: Implementación	Situación Actual: Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición	
			Año 1: 100%		
			Año 2: 100%		
			Año 3: 100%		
			Año 4: 100%		

				Año 4: 100% Año 5: 100%				
				Situación Actual: 483 Año 1: 513 Año 2: 533 Año 3: 583 Año 4: 603 Año 5: 636				
	Matrícula del año t	Nº alumnos matriculados en t						Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
				Situación Actual: 76 Año 1: 66 Año 2: 56 Año 3: 46 Año 4: 36 Año 5: 26				
3. Mejorar el porcentaje de asistencia y matrícula del establecimiento.	Deserción escolar del año t	Nº de alumnos que deserten del sistema escolar en el establecimiento al año t						Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
				Situación Actual: 81,5% Año 1: 82,5% Año 2: 83,5% Año 3: 84,5% Año 4: 86,5% Año 5: 87,5%				
	Asistencia promedio de los estudiantes al año t	Porcentaje promedio de asistencia de estudiantes al año t						Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
				Situación Actual: 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%				
4. Mejorar la gestión de recursos del establecimiento.	Porcentaje de ejecución de recursos SEP	$(\text{Recursos SEP ejecutados año t} / \text{Recursos SEP asignados año t}) * 100$						Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
	Costos administrativos por	(total gastos administrativos)		Situación Actual: 100% Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%				Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
								Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición

5. Mejorar la gestión pedagógica del establecimiento	alumno	ejecutados año t / n° alumnos matriculados año t)	Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
	Razón entre número de alumnos y número de profesores	(n° total de alumnos / n° total de docentes que realizan clases en el establecimiento)	Situación Actual: 483/33 Año 1: 513/33 Año 2: 533/33 Año 3: 583/34 Año 4: 603/34 Año 5: 636/35	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
	Razón entre número de alumnos y número de asistentes de la educación	(n° total de alumnos / n° total de asistentes de la educación)	Situación Actual: 483/18 Año 1: 513/18 Año 2: 533/18 Año 3: 583/19 Año 4: 603/19 Año 5: 636/19	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
	Porcentajes de docentes evaluados	(N° de docentes evaluados según evaluación docente/N° de docentes que realizan clases en el establecimiento al año t)*100	Situación Actual: 21,6% Año 1: 21,6% Año 2: 21,6% Año 3: 21,6% Año 4: 21,6% Año 5: 21,6%	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
	Desempeño docente	(N° de docentes con evaluaciones de desempeño insatisfactorio/N° total de docentes en la escuela)*100	Situación Actual: 0% Año 1: 0% Año 2: 0% Año 3: 0%	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición

	N° de docentes que se encuentran con evaluación de desempeño básico e insatisfactorio y que se encuentran participando del Plan de Superación Profesional (PSP) al año t/ N° de docentes del establecimiento con evaluación de desempeño básica o insatisfactoria al año t)*100	Año 4: 0%	Externo: Base de Datos "docente más" acompañado de planillas de asistencia para verificar la cantidad de docentes. Además de planillas de asistencia y evaluación de dichos docentes que acuden al "Plan de superación profesional" (PSP) entregadas al sostenedor.	
		Año 5: 0%		
Porcentaje de docentes con desempeño básico e insatisfactorio en Plan de Superación	Situación Actual: 1%	Año 1: 100%		
		Año 2: 100%		
	Situación Actual: 100%	Año 3: 100%		
		Año 4: 100%		
Capacitación y perfeccionamiento de los docentes	Situación Actual: 100%	Año 5: 100%	Externo: Informe dictado por el organismo que perfecciona y/o capacita, ya sea mediante el registro de asistencia o listado de certificados, que le son entregados al sostenedor en caso de ser un programa comunal o al director (al) del establecimiento en caso de ser una iniciativa particular	
		Año 1: 4%		
Docentes destacados con Asignación	Situación Actual: 0	Año 2: 4%	Externo: Resolución online del año t-1 de los profesores que postularon a dicho beneficio, la misma información debe ser entregada al sostenedor, fuente: http://www.avdi.mineduc.cl/resultados/2013/resultado.asp	
		Año 3: 4%		
	Situación Actual: 100%	Año 4: 4%		
		Año 5: 4%		
Porcentaje de asistencia docentes al año t	Situación Actual: 100%	Año 1: 100%	Externo: Informe levantado por la Unidad de Recursos Humanos sobre registro de asistencia docente y registros de licencias médicas	
		Año 2: 100%		
	Situación Actual: 100%	Año 3: 100%		
		Año 4: 100%		

el establecimiento.) * 100	Año 2: 100%
		Año 3: 100%
		Año 4: 100%
		Año 5: 100%

3) LICEO VALENTÍN LETELIER

Indicadores	Fórmula de cálculo	Meta anual estratégica	Medios de verificación según proceda	Supuestos o condiciones externas	Consecuencia incumplimiento/cumplimiento.
Puntaje promedio SIMCE, mínimo esperado por año (se recomienda utilizar indicadores para los diferentes niveles que rinden la prueba. A saber: 4°, 8° y II° Medio.) (Todos los resultados son del 2012)	Promedio puntajes lenguaje y matemática SIMCE año t por nivel, (pudiese incluir pruebas de estudio y comprensión de la naturaleza y sociedad, y ponderar el promedio)	Situación Actual: 219 Año 1: +8 Año 2: n1+8 Año 3: n2+8 Año 4: n3+8 Año 5: n4+8	Externo: Resultados SIMCE anual, publicado por Mineduc. Fichas de establecimiento, Agencia de la Calidad de la educación: http://www.agenciaeducacion.cl/simce/resultados-simce/	Manifestaciones estudiantiles que paralancen funcionamiento establecimiento	que Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su del cargo a disposición
Porcentaje de alumnos con calificación SIMCE nivel inicial por año (para diferentes niveles)	(N° de alumnos en nivel inicial según SIMCE año t / N° total de alumnos que rindieron SIMCE al año t) * 100	Situación Actual: No tiene Año 1: No tiene Año 2: No tiene Año 3: No tiene Año 4: No tiene Año 5: No tiene	Externo: Resultados SIMCE anual, publicado por Mineduc. Fichas de establecimiento, Agencia de la Calidad de la educación: http://www.agenciaeducacion.cl/simce/resultados-simce/	Manifestaciones estudiantiles que paralancen funcionamiento establecimiento	que Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su del cargo a disposición
Puntaje promedio PSU Matemáticas y Lenguaje y Comunicación (mínimo esperado anualmente) para egresados al año t	Promedio PSU (lenguaje y matemática) de todos los alumnos egresados al año t que rindieron la prueba el mismo año (Promedio PSU 2009)	Situación Actual: 479 Año 1: +8 Año 2: n1+8 Año 3: n2+8 Año 4: n3+8	Externo: Resultados PSU anual estudiantes de 4to medio publicado por DEMRE, calculando el promedio aritmético de los estudiantes que rindieron la evaluación: http://www.demre.cl/estadisticas.htm	Manifestaciones estudiantiles que paralancen funcionamiento establecimiento	que Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su del cargo a disposición



Porcentaje de alumnos elegibles a becas según puntaje PSU	(N° de alumnos con promedio lenguaje y matemática superior a 550 puntos PSU / n° de alumnos que rinden PSU) *100	Año 5: n4+8 Situación Actual: sin información Año 1: +2% Año 2: +2% Año 3: +2% Año 4: +2% Año 5: +2%	Externo: Resultados PSU anual estudiantes de 4to medio publicado por DEMRE, calculando el promedio aritmético de los estudiantes que rindieron la evaluación: http://www.demre.cl/estadisticas.htm	Manifestaciones estudiantiles paralicen funcionamiento establecimiento	que Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
Puntaje promedio en pruebas de nivel, propias del establecimiento	Puntaje promedio año t	Situación Actual: Implementación Año 1: 60% Año 2: 65% Año 3: 70% Año 4: 75% Año 5: 80%	Interno: informe levantado por Director (a) y Jefe (a) de UTP del establecimiento sobre los estudiantes que rindieron pruebas de nivel el año t, calculando promedios según cantidad de aplicaciones. El mismo debe ser enviado al sostenedor, una vez al año	Manifestaciones estudiantiles paralicen funcionamiento establecimiento	que Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
Tasa de ingreso a la educación superior y al mundo laboral	(Total de alumnos matriculados en la Educación Superior más total de alumnos que ingresan al mundo laboral al año t / Total de alumnos egresados año t) * 100	Situación Actual: Implementación Año 1: 2% Año 2: 2% Año 3: 2% Año 4: 2% Año 5: 2%	Interno: Encuesta para egresados de establecimientos educacionales. Fuente interna mediante informe levantado por Director (a) y Jefe (a) de UTP del establecimiento sobre los estudiantes egresados de la promoción al año t-1.	Los estudiantes nieguen a contestar encuesta de egreso	que Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
Ingreso del establecimiento al SNED (Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño de los establecimientos subvencionados y de	Pertenece al SNED bienio de: Si o No	Situación Actual: No Año 1: No Año 2: No Año 3: Si Año 4: Si	Externo: Verificación mediante Resolución enviada por parte de SNED al sostenedor con vigencia de dos años, indicando el porcentaje de pago según nivel y/o grado de excelencia.	Problemas administrativos y/o financieros al interior del establecimiento	que Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición



Administración delegada).	Año 5: Si				
Clasificación SEP del establecimiento Establecimiento adscrito Ley SEP, ordenado de manera anual según categoría: Autónomo, Emergente o recuperación.	Situación Actual: emergente	Externo: Verificación mediante ficha técnica del establecimiento, proveída por el portal virtual "Comunidad escolar": http://www.comunidadescolar.cl/	Problemas administrativos y financieros al interior del establecimiento	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición	
	Año 1: emergente				
	Año 2: emergente				
	Año 3: emergente				
	Año 4: autónomo				
Año 5: autónomo					
Realización y logro del Proyecto educativo institucional (PEI) del establecimiento	Situación Actual: Implementación	Interno: Unidad de Calidad, verificando el nivel de cumplimiento del PEI de cada establecimiento educacional.	Cambio en el Proyecto Educativo Institucional	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición	
	Año 1: 100%				
	Año 2: 100%				
	Año 3: 100%				
	Año 4: 100%				
Año 5: 100%					
Matrícula del año t	Situación Actual: 338	Externo: Matrícula declarada a Mineduc, al portal SIGE a Diciembre de cada año: http://www.comunidadescolar.cl/	Reducción en la tasa de natalidad nacional	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición	
	Año 1: 358				
	Año 2: 378				
	Año 3: 398				
	Año 4: 418				
Año 5: 438					
Deserción escolar del año t N° de alumnos que desertan del sistema escolar en el establecimiento al año t	Situación Actual: 33	Externo: Matrícula declarada a Mineduc, al portal SIGE a Diciembre de cada año: http://www.comunidadescolar.cl/ Interno: informe sobre movilidad de matrículas internas, Unidad de Subvenciones Municipal	Aumento sostenido en los índices de pobreza nacional	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición	
	Año 1: 27				
	Año 2: 22				
	Año 3: 18				
	Año 4: 13				
Año 5: 8					

Asistencia promedio de los estudiantes al año t	Porcentaje promedio de asistencia de estudiantes al año t	Situación Actual: 71%	Externo: Matricula declarada a Mineduc, al portal SIGE a Diciembre de cada año. http://www.comunidadescolar.cl/	Condiciones climáticas desfavorables para la realización de clases en aula	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 80,9%			
		Año 2: 81,4%			
		Año 3: 82%			
		Año 4: 83%			
		Año 5: 84%			
Porcentaje de ejecución de recursos SEP	$\left(\frac{\text{Recursos ejecutados año t}}{\text{Recursos SEP asignados año t}} \right) * 100$	Situación Actual: 100%	Externo: Informe de Rendimiento de fondos SEP, Superintendencia de la educación al año t-1. Interno: Unidad de Administración y finanzas, informe de disponibilidad presupuestaria	Mal manejo administrativo a nivel de finanzas al interior del establecimiento	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 100%			
		Año 2: 100%			
		Año 3: 100%			
		Año 4: 100%			
		Año 5: 100%			
Costos administrativos por alumno	$\left(\frac{\text{Total gastos administrativos ejecutados año t}}{\text{n° alumnos matriculados año t}} \right)$	Situación Actual: 100%	Interno: Informe de disponibilidad financiera: Unidad de Administración y finanzas	Mal manejo administrativo a nivel de finanzas al interior del establecimiento	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 100%			
		Año 2: 100%			
		Año 3: 100%			
		Año 4: 100%			
		Año 5: 100%			
Razón entre número de alumnos y número de profesores	$\left(\frac{\text{N° total de alumnos}}{\text{total de docentes que realizan clases en el establecimiento}} \right)$	Situación Actual: 338/31	Interno: Informe de la Unidad de Calidad, referido a la cantidad de estudiantes, cursos, asistentes de la educación y profesores por Unidad Educativa.	Renuncia y/o despedido de profesores	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 358/31			
		Año 2: 378/31			
		Año 3: 398/31			
		Año 4: 418/31			
		Año 5: 438/31			
Razón entre número de alumnos y número de asistentes de la educación	$\left(\frac{\text{N° total de alumnos}}{\text{total de asistentes de la educación}} \right)$	Situación Actual: 338/18	Interno: Informe de la Unidad de Calidad, referido a la cantidad de estudiantes, cursos, asistentes de la educación y profesores por Unidad Educativa.	Renuncia y/o denuncias de asistentes de educación	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 358/18			
		Año 2: 378/18			

Porcentajes de docentes evaluados	(N° de docentes evaluados según evaluación docente/N° de docentes que realizan clases en el establecimiento al año t)*100	Año 3: 398/18	Externo: Base de datos "Docente más", enviada al sostenedor del establecimiento una vez al año. Colejada con Recursos Humanos para su posterior cálculo	Acciones ministeriales que imposibiliten la evaluación docente	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 4: 418/18			
		Año 5: 438/18			
		Situación Actual: 3,8%			
		Año 1: 3,8%			
Desempeño docente (se sugiere replicar indicador para destacados)	(N° de docentes con evaluaciones de desempeño insatisfactorio/N° total de docentes en la escuela)*100	Situación Actual: 0%	Externo: base de datos Docente más, enviada al sostenedor del establecimiento una vez al año. Colejada con Recursos Humanos para su posterior cálculo	Acciones ministeriales que imposibiliten la evaluación docente	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 0%			
		Año 2: 0%			
		Año 3: 0%			
		Año 4: 0%			
Porcentaje de docentes con desempeño básico e insatisfactorio en Plan de Superación	(N° de docentes que se encuentran con evaluación de desempeño básico e insatisfactorio y que se encuentran participando del Plan de Superación Profesional (PSP) al año t/ N° de docentes del establecimiento con evaluación de desempeño básica o insatisfactoria al año t)*100	Situación Actual: 100%	Externo: Base de Datos "docente más" acompañado de planillas de asistencia para verificar la cantidad de docentes. Además de planillas de asistencia y evaluación de dichos docentes que acuden al "Plan de superación profesional" (PSP) entregadas al sostenedor.	Acciones ministeriales que imposibiliten la evaluación docente	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 100%			
		Año 2: 100%			
		Año 3: 100%			
		Año 4: 100%			
Capacitación y perfeccionamiento de los docentes	(N° de docentes en capacitación)	Situación Actual: 2%	Externo: Informe dictado por el organismo que perfecciona y/o capacita, ya sea mediante el registro de asistencia o listado de certificados, que le son entregados	Acciones ministeriales que imposibiliten la evaluación docente	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 15%			

docentes	perfeccionamiento al año (N° total de docentes en la dotación del establecimiento al año t)*100	Año 2: 15%	al sostenedor en caso de ser un programa comunal o al director (al) del establecimiento en caso de ser una iniciativa particular	carga a disposición
		Año 3: 15%		
Docentes destacados con Asignación	N° de docentes que cuenta con AVDI (Asignación Variable por Desempeño Individual) y/o AEP (Asignación de Excelencia Pedagógica) al año t.	Situación Actual: 0	Externo: Resolución online del año t-1 de los profesores que postularon a dicho beneficio, la misma información debe ser entregada al sostenedor, fuente: http://www.avdi.mineduc.cl/resultados/2013/resultado.asp	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 2		
		Año 2: 4		
		Año 3: 6		
		Año 4: 8		
		Año 5: 10		
Porcentaje de asistencia docente al año	Asistencia promedio de docentes el año t	Situación Actual: sin información	Interno: Informe levantado por la Unidad de Recursos Humanos sobre registro de asistencia docente y registros de licencias médicas	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 100%		
		Año 2: 100%		
		Año 3: 100%		
		Año 4: 100%		
		Año 5: 100%		
Porcentaje de docentes con planificación de clases mensual	N° de docentes que planifica sus clases a nivel mensual / N° total de docentes en la dotación del establecimiento al año t)*100	Situación Actual: sin información	Interno: Unidad de Currículum mediante informe de carácter semestral producido de visitas supervisoras a establecimientos educacionales de carácter municipal	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 100%		
		Año 2: 100%		
		Año 3: 100%		
		Año 4: 100%		
		Año 5: 100%		
Cantidad de actividades extra programáticas y de formación desarrolladas con la Comunidad Educativa al	N° de actividades extra programáticas y de formación complementaria desarrolladas con la Comunidad Educativa al	Situación Actual: 11	Interno: Informe anual levantado por el Programa Escuela Abiertas sobre actividades puntuales, periódicas y permanentes realizados en los establecimientos educacionales municipales	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 12		
		Año 2: 13		
		Año 3: 14		
		Año 4: 15		
		Año 5: 15		

	año.	Año 5: 16			
Reuniones de apoderados	N° de reuniones con Padres y apoderados al año t	Situación Actual: sin información	Interno: Informe levantado por el establecimiento educacional, específicamente por el Inspector (a) General sobre el desarrollo de las reuniones de apoderados, el mismo debe ser entregado al sostenedor una vez al año	Toma de decisiones del establecimiento educacional	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 9			
		Año 2: 9			
		Año 3: 9			
		Año 4: 9			
Año 5: 9					
Asistencia a reuniones de padres y apoderados	N° de padres y apoderados que asisten a reuniones de padres y apoderados al año n /N° total de padres y apoderados pertenecientes al establecimiento al año n	Situación Actual: sin información	Interno: Informe levantado por el establecimiento educacional, específicamente por el Inspector (a) General sobre el desarrollo de las reuniones de apoderados, el mismo debe ser entregado al sostenedor una vez al año	Toma de decisiones del establecimiento educacional	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 52%			
		Año 2: 62%			
		Año 3: 72%			
		Año 4: 82%			
Año 5: 92%					
Convivencia escolar; Bullying (Maltrato escolar)	(N° de casos tratados al año t / n° de casos de violencia escolar denunciados al año t) * 100	Situación Actual: sin información	Interno: Informe levantado por la Unidad de Convivencia de forma anual, verificando el estado de la Convivencia Escolar al interior de los establecimientos educacionales de carácter municipal.	No denuncia de casos de bullying por parte de la familia y/o grupo de estudiantes de responsabilidad del estudiante	Si el director no cumple más del 50% de los indicadores propuestos tendrá que colocar su cargo a disposición
		Año 1: 100%			
		Año 2: 100%			
		Año 3: 100%			
		Año 4: 100%			
Año 5: 100%					

**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	
Establecimiento 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 puede 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)	



**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	

Establecimiento 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 RESUMIDO¹**

(Sin perjuicio de completar el presente formulario, el/la postulante puede 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 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).

FIRMA

FECHA

