Parral
Ilustre Municipalidad

República de Chile
Provincia de Linares
Departamento de Educación
Abogado

APRUEBA BASES Y LLAMA A CONCURSO PÚBLICO DE ANTECEDENTES QUE INDICA

DECRETO EXENTO Nº 2148 /

Parral, 11 MAYO 2022

VISTOS:

a) El D.F.L. N° 1-3063 de 1980 del Ministerio del Interior que aprueba el traspaso de la Administración de las Educación Pública Comunal a las Municipalidades.
b) El D.F.L N° 1 de 2003 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el texto del Código del Trabajo.-
c) El Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1996, que fija Texto Refundido de la Ley 19.070, sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación.
d) La Sentencia definitiva de fecha 10 de junio del 2021 dictada por el Tribunal Electoral Regional del Maule.
e) Acta de Proclamación de fecha 16 de junio del 2021 del Tribunal Electoral Regional del Maule.
f) Juramento prestado en Sesión de instalación del Honorable Concejo Comunal de Parral celebrada el 28 de junio del 2021.
g) Declaración de Asunción de funciones efectuada por el Decreto Afecto N° 1.282 del 29 de junio del 2021."
h) El Decreto Supremo N° 453, que establece el reglamento de la Ley N° 19.070.
i) La Ley N° 20.501 de 2011, sobre Calidad y Equidad en la Educación.
j) Las facultades que me confiere la ley Nº 18.695 de 1.988, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones posteriores.

CONSIDERANDO:

1. Que, encontrándose actualmente vacante el cargo de Director/a del Establecimiento Educacional Escuela Luis Armando Gómez de la comuna de Parral, es necesario que sea proveído de conformidad a la ley.
2. Que, en atención a lo dispuesto en el punto anterior, el Departamento de Administración de la Educación de la I. Municipalidad de Parral, ha elaborado las Bases Administrativas de Concurso Público para proveer el cargo directivo previamente referido.
3. Que, el inciso 2° del artículo 32 de la ley 19.070 sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación, al respecto establece que "*El jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda, convocará a un concurso de selección público abierto, de amplia difusión, que se comunicará a través de la página web de la respectiva municipalidad o en un diario de circulación nacional. En estos anuncios se informará, a lo menos, el perfil profesional, las competencias y aptitudes requeridas para desempeñar el cargo, el nivel referencial de remuneraciones, el plazo para la postulación y la forma en que deberán acreditarse los requisitos.*"

DECRETO:

I. **APRUÉBASE,** las Bases Administrativas de llamado a concurso público de antecedentes para proveer el cargo de Director/a del Establecimiento Educacional **Escuela Luis Armando Gómez,** RBD 3390, de la comuna de Parral, Provincia de Linares, Región del Maule, que se acompañan en documento anexo a este decreto, y cuyo tenor se entiende formar parte integrante del presente acto administrativo.

II. **LLÁMESE,** a Concurso Público de antecedentes, para Proveer el cargo de Director/a del Establecimiento Educacional Escuela Luis Armando Gómez de la comuna de Parral.

Balmaceda #206, Parral VII Región del Maule – Fono +56975481764– www.daemparral.cl

III. **PUBLÍQUESE,** para su debida difusión el llamado a concurso público para proveer el cargo de Director/a del establecimiento educacional indicado, en la página web de la I. Municipalidad de Parral www.parral.cl, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 32 inciso 2° de la Ley N°19.070 sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación.

ANÓTESE, REFRÉNDESE, TÓMESE NOTA, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE EN EL PORTAL WEB MUNICIPAL Y ARCHÍVESE

SIGNIFLOW.COM

ALEJANDRA ROMÁN CLAVIJO
SECRETARIA MUNICIPAL

SIGNIFLOW.COM

PAULA RETAMAL URRUTIA
ALCALDESA

PRU/MHT/ARC/MGM/gmp
DISTRIBUCIÓN
Copia de Papel:
1.- Oficina de Partes I. Municipalidad de Parral. 2.- Unidad Técnico Pedagógica DAEM Parral.- 3.- Archivo DAEM.
Copia digital:
1.-Archivo DAEM Parral (yenifer.urrutia@daemparral.cl.) 2.-Abogada DAEM (gloria.mora@daemparral.cl) 3.- Sección Medioambiente DAEM Parral (claudia.parra@daemparral.cl).

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

BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESCUELA LUIS ARMANDO GOMEZ MUNOZ
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL

BASES DE CONVOCATORIA

El Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL, en virtud de lo dispuesto en los artículos 31 bis y siguientes del DFL Nº1, 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 Nº 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 Nº 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 LUIS ARMANDO GOMEZ MUNOZ, RBD 3390.

DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESCUELA LUIS ARMANDO GOMEZ MUNOZ

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 LUIS ARMANDO GOMEZ MUNOZ
- RBD : 3390
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Calle 2 sur N° 800
- Ciudad/Comuna : Parral
- Región : Región del Maule
- Fecha de vacancia : 01/03/2022

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

● Características geográficas de la comuna:
Parral cuenta con 23 Establecimientos Educacionales Municipales (además de 3 Escuelas Rurales en receso); 13 Establecimientos de dependencia Particular Subvencionada. La Comuna no tiene Colegios Particulares Pagados.
En el plano electoral, junto a todas las Comunas de las Provincias de Linares y Cauquenes, Parral pertenece al Distrito N° 18 (Diputados), y pertenece a la IX Circunscripción Senatorial de la Región del Maule.
Su topografía corresponde a la depresión intermedia con pendientes suaves y con suelos aptos para los cultivos compatibles con el clima. El sistema hidrográfico lo componen el río Longavi en el extremo norte de la comuna, y el río Perquilauquén en el extremo sur, destacando entre ambos, pero con un menor caudal, los ríos Bullileo y Cato, todos de origen andino. La principal actividad económica de la comuna es la agricultura.
La comuna de Parral cuenta con varios atractivos turísticos, siendo dos de estos el río Longavi y el río Perquilauquén.
En el río Longavi, debido a las condiciones de quietud y calma que predominan a la altura del Puente Malcho, se puede practicar la pesca, natación y camping. También está La Balsa, un atractivo paraje ribereño del río Longavi, ubicado a 62 km al oriente de la ciudad de Parral, y que debido a la belleza y configuración milenaria de sus cumbres, como el cerro "La Momia", permite el camping durante la temporada estival.
Por su parte, el río Perquilauquén presenta atracciones como los Petroglifos de San Manuel (Civilización Incásica Precolombina). Por otra parte están Los Bajos de Huenutil; poblado en que primitivamente se fundó Parral y que se localiza en las cercanías de la unión de los ríos Perquilauquén y Cato, en el cual durante todos los años, a mediados del mes de enero, se efectúa un encuentro de cantoras y cantores tradicionales que incluye misa y trilla a la chilena.
La comuna de **Parral** abarca una superficie de 1.638,44 km² y una población de 41.637 habitantes (Censo INE, 2017), correspondientes a un 3,98% de la población total de la región y una densidad de 25,43 hab/km².
Del total de la población, 21.472 son mujeres (51,56%) y 20.165 son hombres (48,43%).

● Niveles Educativos: Preescolar, Básica, Educación Especial

● Localidad: Urbano

● Programas: SEP, PIE

● Matrícula últimos 5 años:

2021	436
2020	456
2019	454
2018	457
2017	431

● Índice de Vulnerabilidad %: Básica 84

● Concentración de alumnos prioritarios %:93

● Resumen SIMCE

4° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura						
Matemática						

6° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura						
Matemática						
Cs. Sociales						

8° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura						
Matemática						
Cs. Sociales						

● Estructura según género: Mixto

● Dotación total: 97

● Evaluación Docente:

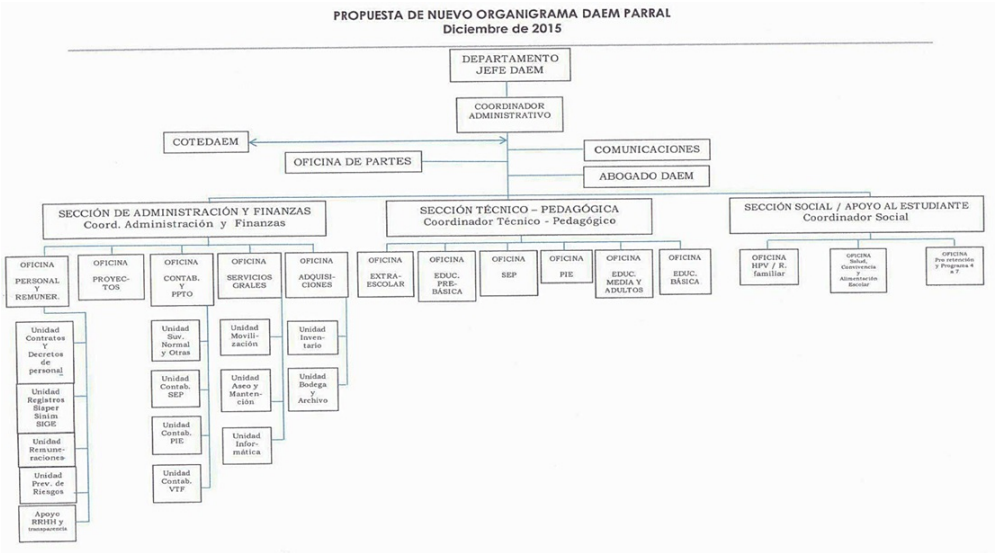
0 Destacados
1 Competentes
21 Básicos
2 Insatisfactorios
10 No evaluados

● Categorización Docente:

0 Acceso
1 Inicial
13 Temprano
11 Avanzado
9 Experto I
2 Experto II

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

2.- ORGANIGRAMA



3.- FINANCIAMIENTO

Presupuesto total que administra el establecimiento, en los casos, que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor :

Monto de Subvención Escolar Preferencial (SEP):

Monto aporte municipal:

Monto otros financiamientos:

4.- ENTORNO DEL CARGO

● Sellos de la política educativa territorial:SELLOS EDUCATIVOS
Son los elementos que caracterizan, sintetizan y reflejan la propuesta formativa y educativa que una comunidad quiere desarrollar; son los elementos que le otorgan identidad a la escuela/liceo, que la hacen singular y la diferencian de otros proyectos educativos" (MINEDUC, 2016).
Estos sellos deben ser construidos por toda la comunidad educativa: equipo directivo, docentes, asistentes de la educación, estudiantes, padres y apoderados, teniendo en cuenta sus opiniones y el contexto en que se encuentra la escuela, colegio o liceo para que se transforme en ese elemento que define a cada establecimiento, que lo hace única y diferente a otros.
Nuestras comunidades escolares han establecido en sus Proyectos Educativos Institucionales los siguientes sellos educativos:
- Identidad local
- Integralidad educativa
- Orientación científica
- Orientación al arte
- Orientación al deporte
- Orientación al cuidado del medioambiente

● Equipo de trabajo: El equipo de trabajo del Director/a está integrado por:
● Equipo directivo:4
● Profesores:38
● Asistentes de la Educación:55
● Otros:0

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

Redes externas al establecimiento

- **Carabineros**: esta institución cumple su función en nuestro establecimiento educacional principalmente con orientaciones, colaboración y apoyo respecto a la realización de denuncias, acompañamiento en constatación de lesiones y charlas.
- **PDI**: Policía de investigaciones lleva años colaborando con nuestro establecimiento educacional, apoyándonos mayormente con la realización de charlas, talleres, entre otros, enfocados principalmente en el consumo de drogas y responsabilidad penal adolescente, así como ciberbullying.
- **Servicio de Salud**: como establecimiento educacional mantenemos un trabajo constante con las redes de salud de la comuna, nuestra labor se basa en realizar derivaciones a programa de salud mental, así como realizar seguimiento y entrega de orientaciones respecto de nuestros alumnos que se encuentran ingresados en dicho programa, además de esto, recibimos constante colaboración en temas como Educación Sexual, prevención depresión adolescente, entre otras
- **Programas Red SENAME** (OPD, PRM, PPF, FAE PRO, PIE): en estos casos el trabajo se basa en realizar seguimiento de caso respecto de cada uno de nuestros alumnos que se encuentran ingresados a las siguientes instituciones.
- **Tribunal de Familia**: Tribunal es un colaborador directo que está presente en nuestra labor educacional, quien busca dar solución a los problemas que como establecimiento informamos.
- **Senda**: el programa lleva trabajando varios años en nuestro establecimiento educacional, aplicando sus respectivos programas, descubriendo el gran tesoro (pre básica) y continuo preventivo (1ro a 8vo) enfocados principalmente en la prevención del consumo de alcohol y drogas.
- **Oficina Comunal de la Discapacidad:** por primera vez este año 2022se iniciara un trabajo en conjunto con este estamento municipal, para realizar acciones en conjunto en beneficio de nuestros alumnos (as) de Educación especial y sus familias.

● Organizaciones internas al establecimiento:***Organizaciones Internas al Establecimiento***

- **Consejo Escolar**: realiza reuniones mensuales, contando con la participación de representante de cada uno de los estamentos que conforman nuestra comunidad educativa.
- **Centro General de Padres y Apoderados** presenta gran organización y participación, compuesto por una directiva muy comprometida con el establecimiento educacional, poseen personalidad jurídica por lo tanto han participado en varios concursos enfocados en proporcionar mayores recursos y beneficios para nuestros alumnos.
- **Centro General de Alumnos** si bien, cada dos años se realizan elecciones para esta organización, no presenta una participación muy activa, esto es principalmente por la corta edad de la directiva.

● Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento: ***Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento:***
● Nivel socioeconómico: la gran mayoría de nuestros apoderados pertenecen a un nivel socioeconómico bajo, en donde solo un miembro de la familia quien adquiere el rol de proveedor.
● Composición familiar: respecto a la composición familiar de nuestros alumnos, destacan las familias monoparentales (solo presencia de madre o padre), reconstituidas (separaciones previas, conformación de nueva familia) y extensas (presencia de más de dos generaciones).

● Actividad laboral: la actividad laboral que desempeña la gran mayoría de nuestros apoderados es el trabajo por temporada, enfocado principalmente en trabajo agrícolas como; recolección y cosecha de frutas, poda, limpieza, entre otras.

● Nivel de estudio: la gran mayoría de nuestros apoderados presentan bajos niveles educacionales, siendo puntuales los apoderados que han terminado su educación escolar

● Relación con la escuela o liceo y sus actores principales: respecto a la relación de los apoderados con la escuela esta es variable, ya que si bien hay un grupo de apoderados muy comprometidos con el bienestar de los alumnos, existe un número importante de apoderados que se desentienden de toda responsabilidad académica respecto de sus hijos, sobrecargando al establecimiento educacional.

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN

Al director o directora del establecimiento Luis Armando Gómez, de Parral, le corresponde liderar, dirigir y desarrollar una gestión eficiente en lo técnico pedagógico y administrativo asegurando una cultura inclusiva, y el trabajo colaborativo. Considerando su proyecto educativo institucional y curricular, plan de mejoramiento educativo, plan de desarrollo comunal. Asegurando espacios formativos y climas propicios para el aprendizaje con el objetivo de mejorar y potenciar las capacidades, y habilidades de los estudiantes facilitando así la continuación de estudios superiores y la inserción a la vida laboral.

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:

- Revisar en conjunto, con su comunidad educativa la implementación, de los planes y programas de estudio de acuerdo a los tiempos planificados.
- Evaluar el avance de las metas propuestas a corto y mediano plazo, enfocados al mejoramiento de los logros de aprendizaje de todos los estudiantes.
- Generar espacios y condiciones para reflexionar sobre el trabajo técnico – pedagógico, trabajo colaborativo, de manera sistemática y continua para promover surgimiento de liderazgos al interior de la comunidad educativa.
- Orientar sus decisiones y acciones como líder escolar en el marco de valores universales donde la educación es un derecho que puede hacer una diferencia positiva en la vida de los estudiantes.
- Demuestra integridad, coherencia y probidad para alcanzar los objetivos del establecimiento educativo.
- Guía su acción con transparencia, imparcialidad y justicia, asegurando el respeto al derecho de la educación por sobre cualquier diferencia (edad, discapacidad, género, raza, etnia, religión, creencias y orientación sexual). Valora, promueve y hace respetar la diversidad social y cultural de su comunidad.
- Desarrollar y mantener relaciones de comunicación y colaboración permanente con los padres y apoderados del establecimiento, con el objetivo de involucrarlos en los procesos formativos de los estudiantes.

2.- En lo administrativ

- Transformar el establecimeinto con miras a una organización efectiva, que facilite la concresión de su proyecto educativo y el logro de las metas istitucionales.
- Recolectan y analizan sistemáticamente información y datos de los procesos y resultados del establecimiento, que les permitan tomar decisiones informadas y oportuna.
- 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.
- Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento educacional.
- Modelan y promueven un clima de confianza entre los actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora continua.

3.- En lo financiero:

- Los directivos asignan, administran y controlan los recursos en los casos que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor.
- Los directivos son proactivos en la búsqueda de otros recursos de financiamiento, aporte o alianzas con otras organizaciones.

- Los directivos, en coordinación con el sostenedor, aseguran la disponibilidad de las condiciones, tiempos, recursos materiales y financieros que requiere el establecimiento, tanto para los procesos de enseñanza aprendizaje así como para el cumplimiento del proyecto educativo.
- Los directivos gestionan y distribuyen estos recursos y los espacios del establecimiento de manera de maximizar su uso en los procesos pedagógicos y el logro de las metas definidas en sus planes de mejoramiento.

4.- Otras Atribuciones:

1. Comprometer su gestión con el objetivo de alcanzar las metas establecidas en el Convenio de Desempeño.
2. Reformular el PEI incorporando las modificaciones en la normativa y el currículo nacional, así como por requerimientos de la comunidad educativa.
3. Orientar el diseño del Plan de Mejoramiento Educativo (PM-SEP) al cumplimiento de los objetivos estratégicos del PEI, asegurar que las acciones de éste, tengan coherencia con las prácticas que se requieren mejorar.
4. Gestionar un clima de confianza, inclusión y sana convivencia entre todos los actores de la comunidad educativa.
5. Centrar su gestión escolar en el logro de los estándares de calidad educativa y los resultados educativos de los alumnos.
6. Asegurar la formación integral de todos los alumnos de su establecimiento educacional

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

4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Competencias	Descripción	Ponderador
PROMOVER UNA VISIÓN ESTRATÉGICA COMPARTIDA	Construye una visión futura creativa y compartida, que incorpore en su definición a la comunidad, que fomente el compromiso con los objetivos grupales, las altas expectativas, la excelencia y la calidad en el cumplimiento de metas, en un marco de inclusión y equidad. Esta visión deberá ser enfocada en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y de la formación integral los niños y niñas como fin último. Incluye la capacidad de conocer y analizar el contexto del establecimiento, de la sociedad actual y como en la construcción de esta visión es integrado el contexto en pro de los logros y resultados.	20%
DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/desarrollar capacidades internas y de equipo que permitan alcanzar objetivos y metas del establecimiento sosteniéndolas en el tiempo. Además, es capaz de detectar oportunamente las necesidades de fortalecimiento para buscar oportunidades de desarrollo profesional y promueve el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente.	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.	15%
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.	25%
DESARROLLAR Y GESTIONAR EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR	Establecer condiciones de trabajo que permitan a los docentes y asistentes de la educación desarrollar todas sus motivaciones y capacidades, gestionando el establecimiento en el marco normativo y político actual, vinculándolo con el sistema en su conjunto y gestionando los recursos de forma eficaz. Con el fin de potenciar las condiciones de calidad de vida dentro del establecimiento, el director debe hacer frente a situaciones complejas o posibles conflictos con estrategia, método y decisión.	25%

5.- DESAFÍOS DEL CARGO

- El director/a orienta sus acciones como lider escolar y trabaja la educación como un derecho que puede hacer la diferencia en la vida y el futuro de los estudiantes.
- El director/a transmite confianza a traves de su comportamiento, facilita y promueve relaciones positivas y colaborativas entre los miembros de su comunidad.
- El director/a tiene la capacidad de coordinar y articular a sus profesores y el personal del establercimeinto, los trasnforma en equipos de trabajo con uha misión, objetivos y metas comunes.
- El director/a conoce y comprende el marco de referencia nacional dado por las bases curriculares, los enfoques y enfasis de los planes y programas de estudio y los estandares de aprendizaje.

6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Conocimiento	Definición
Inclusión y equidad	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.
Currículum	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre metodologías y práctica de la enseñanza efectiva, saben asociar los procesos de aprendizajes de los estudiantes a los tipos de prácticas pedagógicas de los profesores, según contexto y necesidades específicas de los mismos y manejan las aplicaciones educativas de las teorías del aprendizaje.
Políticas nacionales de educación, normativa nacional y local	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.
Prácticas de enseñanza-aprendizaje	Tienen conocimiento de conceptos y técnicas de planificación, uso y mantención de recursos materiales, seguimiento presupuestario, así como de gestión de proyectos. Para esto, los directivos conocen metodologías y técnicas para diseñar, implementar y dar seguimiento a programas y proyectos, identificando los hitos fundamentales de sus etapas y tipos de resultados esperados.
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 Nº 1, de 1996, los/las postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano(*).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente(*).
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo(*).
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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 Nº 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.

(*) Antecedentes serán solicitados por el Sostenedor conforme avance en las etapas del proceso.
(**) De acuerdo al artículo 34 C del D.F.L. N°1 de Educación del año 1997 que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los profesionales de la educación, son cargos de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional: 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 **$ 690.536**, más la asignación de responsabilidad directiva de **$ 258.951** (37,5% de la RBMN), más las asignaciones a las cuales tenga derecho la persona nombrada en el cargo, según los artículos 47 y siguientes de la señalada norma.

VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

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

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

1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

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

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

2) Evaluación Curricular.

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

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

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

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

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

Si el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a tres , la asesoría

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

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

3) Evaluación Psicolaboral.

La asesoría externa practicará una evaluación psicolaboral a los/las candidatos/as que aprueben la fase de análisis curricular, a objeto de identificar a quienes se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral III de las presentes bases), principalmente, en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en el señalado perfil, debiendo dar estricto cumplimiento a lo establecido en los artículos 89 y 89 bis del Reglamento.

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 Nº 1, de 1996, del Ministerio de Educación. En aquellas comunas que tengan menos de diez mil habitantes, el concurso también deberá ser declarado desierto por el sostenedor si el número mínimo de candidatos a incluirse en el listado de preseleccionados es inferior a dos.

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

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

4) Entrevistas por la Comisión Calificadora

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

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

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

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

5) Definición de la Nómina.

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

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

Si el resultado de las entrevistas determina que el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil de selección, esto es, que obtiene una calificación en esta etapa igual o superior a 5.0, es inferior a tres , 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 Nº 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

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

6) Elección por el Sostenedor.

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

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

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

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

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

VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

1) Antecedentes de Postulación.

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

1. Formulario en línea de Ficha de Postulación.
2. Formulario en línea de Currículum Vitae actualizado a la fecha de la postulación.
3. Declaración Jurada simple actualizada a la fecha de postulación, 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 Nº 453 Reglamento de la Ley Nº 19.070 y; artículos 54, 55 y 56 de la Ley Nº 18.575 (utilizar el Anexo 3)
4. Copia del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
5. Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-grados.
6. Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 4 años de funciones docentes en un establecimiento educacional, exigible para quienes no sean profesionales de la educación y que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres.
7. Certificado o documento escaneado que acredite el tramo de desarrollo profesional en el que se encuentra el postulante en virtud de lo establecido en la Ley N°20.903, exigible solo para los profesionales de la educación que ejerzan labores docentes.
8. Certificados o documentos que acrediten experiencia de al menos 4 años como Jefe DAEM, Director de Establecimiento, Directivo de exclusiva confianza, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Director de Educación de Corporación Municipal, exigible para los profesionales de la educación que ejerzan las labores directivas que se mencionan y que no se encuentren encasillados o se hallen en el tramo de acceso o tramo temprano.

2) Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.

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

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

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

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

Los antecedentes presentados no serán devueltos.

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

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

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico claudia.parra@daemparral.cl o al teléfono +56981994666 /+56975481764.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*.

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	-	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	09/05/2022-24/06/2022	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	28/06/2022-11/07/2022	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	03/10/2022-03/10/2022	Jefe DAEM-Corporación Municipal

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

X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO

ÁREA DE PROCESO: Gestión pedagógica					
OBJETIVO: Ejercer un liderazgo pedagógico que mejore la gestión curricular, practicas pedagógicas y calidad de los aprendizajes de los estudiantes de la escuela.					
Ponderación: **asociado a este objetivo (20%)**					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos

INDICADOR 1: Número **de** acompañamiento al aula. Cantidad de retroalimentaciones a los docentes, según las fortalezas y debilidades de estos. (2 mínimas por año)	N° de docentes acompañados en el aula / N° total de docentes contratados) *100	1- Copia de criterios de evaluación aplicados al docente en el aula. 2-Copia de sesiones de retroalimentación aplicada. 3- Copia de registro firmas de docentes acompañados al aula.	Actualmente en el establecimiento no existe un registro que mencione los indicadores para este objetivo. Se espera alcanzar el 80% del logro del indicador durante este año.	**Año 1:** Realizar acompañamiento en un 80% a los docentes **Año 2:** Realizar acompañamiento en un 90% a los docentes **Año3:** Realizar acompañamiento en un 90% a los docentes. **Año 4:** Realizar acompañamiento en un 100% a los docentes. **Año 5:** Realizar acompañamiento en un 100% a los docentes.	Durante el periodo de acompañamiento a los docentes, éstos se han debido suspender por razones de fuerza mayor debidamente acreditadas en más de dos ocasiones. Licencias médicas prolongadas de los docentes durante las fechas de los acompañamientos.
INDICADOR 2: Mejorar el logro de los resultados del SIMCE 4° y 8° básico, en lenguaje y matemáticas, en el puntaje de forma progresiva en los años y niveles que correspondan por año	Diferencia de puntos comparados con años anteriores. Copia de porcentaje de logro por habilidades en lenguaje y matemática.	1-Copia de los resultados emitidos por la agencia de calidad.	En la actualidad el establecimiento, no cuenta con resultados simce, por el efecto de la pandemia, sin embargo el año 2021 en la evaluación DIA se producen los siguientes resultados. **4° año básico.** Lenguaje: 239 pto. Matemática: 206 pto. **6° año básico** Lenguaje: 227 Matemática: 216 Ciencias Naturales: 213	**Año 1:** Mantener o mejorar los puntajes. **Año 2:** Mantener o mejorar los puntajes. **Año3:** Mantener o mejorar los puntajes. **Año 4:** Mantener o mejorar los puntajes. **Año 5:** Mantener o mejorar los puntajes.	Según las siguientes situaciones como: licencias prolongadas de los docentes. Cambios de docentes sin reemplazo. Licencias imprevistas y prolongadas de docentes. Ausencias permanentes de los estudiantes.
INDICADOR 3:				**Año 1:** **Año 2:** **Año3:** **Año 4:** **Año 5:**	
INDICADOR 4:				**Año 1:** **Año 2:** Año3: Año 4: Año 5:	

ÁREA DE PROCESO: Gestión de recursos					
OBJETIVO: Lograr que los recursos financieros, humanos y educativos sean utilizados de manera eficiente en los distintos programas existentes en el establecimiento.					
Ponderación: ***lasociada a este objetivo (15%)***					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1 Uso eficiente de los	Copias de	1.Copia Minuta de planificación presupuestaria.	El establecimiento Luis Armando	**Año 1:** Alcanzar el 100% en la eficiencia de los recursos **Año 2:**Mantener el 100% en la eficiencia de los recursos adjudicados.	Esta meta puede estar afectada en el logro por factores internos como

recursos financieros asignados del PME-SEP. :	documento de la adquisición de recursos por semestre	2.Copia documentos que comprueban la ejecución de los recursos. 3.Copia de documento que asigna recurso	Gómez actualmente cuenta con un 80% de efectividad en el uso de los recursos.	**Año3:** Mantener el 100% en la eficiencia de los recursos adjudicados. **Año 4** : Mantener el 100% en la eficiencia de los recursos adjudicados. **Año 5** : Mantener el 100% en la eficiencia de los recursos adjudicados.	compromisos adquiridos por el sostenedor y no pudiesen entregarse ejemplo: la entrega de recursos comprometidos.
INDICADOR 2: Capacitar al personal en el uso de: los recursos educativos, tecnológicos y de estrategias en el plano curricular, didáctica y evaluación que se utilizan en el proceso de enseñanza aprendizaje.	Copia de documento de la adquisición de recursos si se da el caso. Cantidad de personal capacitado.	1.Copia de documento de la adquisición de recursos si se da el caso. 2. Cantidad de personal capacitado.	No hay registro en la actualidad de que se hicieran capacitaciones al personal del establecimiento debido a la pandemia que está en nuestro país	**Año 1** Capacitar al personal en un 85% **Año 2:**Capacitar al personal en un 90% **Año3:** Capacitar al personal en un 95% **Año 4:**Capacitar al personal en un 100 **Año 5** : Mantener el 100%.	Esta meta puede estar afectada en el logro por factores internos como compromisos adquiridos por el sostenedor y no pudiesen entregarse ejemplo: la entrega de recursos comprometidos.
INDICADOR 3:				**Año 1:** **Año 2:** **Año3:** **Año 4:** **Año 5:**	
INDICADOR 4:				**Año 1:** **Año 2:** **Año3:** **Año 4:** Año 5:	

ÁREA DE PROCESO: Liderazgo					
OBJETIVO:Liderar la comunidad educativa en los procesos de desarrollo del PEI y curricular, traduciendo los propósitos institucionales en planes específicos del Plan de Mejoramiento Educativo (PME) y metas a corto, mediano y largo plazo, promoviendo una cultura de altas expectativas en el logro de los objetivos institucionales y de aprendizaje de los estudiantes.					
Ponderación: ***asociada a este objetivo (25%)***					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Revisar en conjunto con su comunidad educativa el Proyecto Educativo Institucional.	Numero de sesiones planificadas revisión del PEI/ Número total de sesiones hechas.	1.Copia del acta de consejo escolar. 2.Copia de firmas y asistencia de todos los participantes 3.Copia de las sesiones planificadas para la revisión en conjunto del PEI. 4.Copia de calendario de fechas. -5.Fotografías	Actualmente el establecimiento cuenta con un proyecto educativo institucional, pero este no ha sido actualizado, por ende tampoco revisado. Durante el primer año se propone lograr realizar 2 sesiones como mínimo por semestre.	Año 1 : 2 sesiones =100% Año 2: 2 sesiones =100% Año3: Mantener las 3 sesiones por semestre equivale a un 100%. Año 4: 4 sesiones equivalen al 100%. Año 5 : Mantener las 4 sesiones 100%.	Situaciones emergentes externas que interrumpan las condiciones contextuales del establecimiento. Inasistencias de los participantes. Suspensión de las sesiones por motivos ajenos al establecimiento, por razones de fuerza mayor debidamente acreditadas en más de tres ocasiones.
				Año 1: Revisar el PME y ejecutarlo en un 95%. Año 2: Ejecutar el 100% del PME.	

INDICADOR 2: Número de sesiones para la revisión y la Planificación del PME.	Numero de sesiones realizadas / las no realizadas	1.Copia de los reportes de la plataforma. 2.Copia de las sesiones realizadas para revisión de la ejecución del PME	Copia de los reportes de la plataforma. -Copia de las sesiones realizadas para revisión de la ejecución del PME	Año 3: Ejecutar el 100% del PME Año 3: Ejecutar el 100% del PME Año 4 Ejecutar el 100% del PME Año 5: Ejecutar el 100% del PME	Situaciones emergentes externas que interrumpan las condiciones contextuales del establecimiento. Inasistencias de los participantes del equipo de gestión. Licencias prolongadas de los docentes
INDICADOR 3: Mejorar el porcentaje de asistencia escolar con acciones concretas y efectivas.	Número de estudiantes matriculados.	1.Copia de registro del Sige. 2.Copia de Cuadros estadísticos y comparativos con respecto al aumento o la disminución de la matrícula.	La matrícula de referencia será la de mes marzo 2022.	Año 1: Mantener la matrícula del año 2022. Año 2: Aumentar la matricula en 2 estudiantes por nivel educativo. Año3: Aumentar la matricula en 3 estudiantes por nivel educativo Año 4:Aumentar la matricula en 4 estudiantes por nivel educativo. Año 5: Mantener la matricula año anterior.	Situaciones internas emergentes como: Ausencia de los estudiantes por enfermedades. Deserción constante de estudiantes. Factores externos al establecimiento
INDICADOR 4:				Año 1: Año 2: Año3: Año 4: Año 5:	

ÁREA DE PROCESO: Convivencia escolar					
OBJETIVO: Promover activamente una convivencia escolar, basada en la confianza y respeto entre toda la comunidad educativa, fomentando el dialogo, el trabajo colaborativo asegurando un clima propicio para el aprendizaje en todos los espacios formativos del establecimiento.					
Ponderación: ***asociada a este objetivo (20%)***					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Elaborar y ejecutar un Plan de trabajo de Convivencia Escolar.	Numero de objetivos e indicadores y actividades realizadas	1.Copia de fecha de actividades 2.Copia de las Actas del Equipo de convivencia escolar. 3.Registros	El establecimiento educacional cuenta con un encargado y equipo de Convivencia Escolar cuyo plan es posible mejorar y actualizar	**Año 1:** Mejorar y actualizar el plan convivencia 70% **Año 2:** Mejorar y actualizar el plan convivencia 75% **Año3:** Mejorar y actualizar el plan convivencia **80%**	Situaciones emergentes externas que interrumpan las condiciones contextuales del establecimiento. Inasistencias de los participantes. Suspensión de las sesiones por motivos ajenos al establecimiento, por razones de

		4.Fotografías		**Año 4:** Mejorar y actualizar el plan convivencia **85%** **Año 5:** Mejorar y actualizar el plan convivencia **90%**	fuerza mayor debidamente acreditadas en más de tres ocasiones.
INDICADOR 2: Número de reuniones de actualización de las regulaciones del reglamento Interno de acuerdo a la contingencia actual en torno a la Convivencia Escolar.	Numero de sesiones actualización de reglamento interno	1.Copia de las 2.Actas de reuniones del Consejo Escolar. 3.Fotografías 4.Otros	No se ha realizado ajuste al Manual de Convivencia desde un enfoque de derechos, bajo la última normativa de la Superintendencia de Educación	**Año 1:** Reajustar el manual en un 75% **Año 2:** Reajustar el manual en un **85%** **Año3:** Reajustar el manual en un **90%** **Año 4:** Reajustar el manual en un **95%** **Año 5:** Reajustar el manual en un **100%**	Situaciones emergentes externas que interrumpan las condiciones contextuales del establecimiento. Inasistencias de los participantes del equipo de gestión. Licencias prolongadas de los docentes.
INDICADOR 3:				**Año 1:** **Año 2:** **Año3:** **Año 4:** **Año 5:**	
INDICADOR 4:				**Año 1:** **Año 2:** **Año3:** **Año 4:** **Año 5:**	

ÁREA DE RESULTADOS: Resultados					
OBJETIVO: Liderar un proceso de mejora continua sostenidamente año tras año de los resultados académicos y formativos de todos los estudiantes del establecimiento					
Ponderación: ***asociada a este objetivo (20%)***					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1 Mejorar progresivamente los indicadores de eficiencia interna como: asistencia, retención escolar y matricula.	Porcentaje de asistencia por semestre. Porcentaje de retención escolar por semestre. Porcentaje de matrícula por semestre. (Variación de los indicadores entre el mes de marzo y julio. /Agosto y diciembre)	1.Copia registro entregado por el SIGE anualmente.	El establecimiento Luis Armando Gómez actualmente tiene un 70% en cada uno de los logros de eficiencia interna.	**Año 1::** Mejorar en 5% los indicadores de eficiencia interna **Año 2:** : Mejorar en 3% más los indicadores de eficiencia interna. (78%) **Año3:** Mejorar en 2% más los indicadores de eficiencia interna. (80%) **Año 4:** Mejorar en 5% los indicadores de eficiencia interna. (85%)	Situaciones internas emergentes como: Ausencia de los estudiantes por enfermedades. Deserción constante de estudiantes. Factores externos al establecimiento.

				Año 5: Mejorar en 5% los indicadores de eficiencia interna. (90%)	
INDICADOR 2: Mejorar progresivamente los indicadores de desarrollo social y personal como: autoestima académica, participación y formación ciudadana, hábitos de vida saludable y clima de convivencia escolar.	Copia del Informe anual entregado por la agencia de calidad de la educación.		El establecimiento Luis Armando Gómez actualmente tiene un 70% en los indicadores de desarrollo personal y social.	**Año 1:** **Año 2:** **Año3:** **Año 4:** **Año 5:**	Situaciones internas emergentes como: Ausencia de los estudiantes por enfermedades. Deserción constante de estudiantes. Factores externos al establecimiento.
INDICADOR 3:				**Año 1:** **Año 2:** **Año3:** **Año 4:** **Año 5:**	
INDICADOR 4:				Año 1: Año 2: Año3: Año 4: Año 5:	

ANEXO 1
FICHA DE POSTULACIÓN

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

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 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 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 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 Nº 19.325 sobre violencia intrafamiliar.
(Art. 24 N° 5 del DFL Nº1 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 Nº 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

IMPORTANTE: Esta declaración debe estar ACTUALIZADA al momento de postular