**República de Chile**
**Provincia de Linares**
**Departamento de Educación**
**Unidad Jurídica**

**APRUEBA BASES Y LLAMA A CONCURSO PÚBLICO DE ANTECEDENTES QUE INDICA./**

**DECRETO EXENTO Nº** 5014 **/**

**Parral,** 27 SEP 2024

**VISTOS**:

a) Las facultades que me confiere la ley Nº 18.695 de 1.988, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones posteriores.
b) El D.F.L. N° 1-3063 de 1980 del Ministerio del Interior que aprueba el traspaso de la Administración de la Educación Pública Comunal a las Municipalidades.
c) Lo establecido en el Estatuto Administrativo Municipal, Ley Nº 18.883.
d) La Convención de los Derechos del Niño, promulgada por Decreto Supremo N° 830 de fecha 27 de Septiembre de 1990, emitido por Ministerio de Relaciones Exteriores.
e) Lo establecido en el Estatuto Docente, Ley Nº 19.070.
f) Lo establecido en Ley Nº 21.109, sobre Estatuto de Asistentes de Educación Pública.
g) b) La Sentencia definitiva de fecha 10 de junio del 2021 dictada por el Tribunal Electoral Regional del Maule.
h) El Decreto supremo N°453, que establece el reglamento de la lay N°19.070.
i) Acta de Proclamación de fecha 16 de junio del 2021 del Tribunal Electoral Regional del Maule.
j) Juramento prestado en Sesión de instalación del Honorable Concejo Comunal de Parral celebrada el 28 de junio del 2021.
k) Declaración de Asunción de funciones efectuada por el Decreto Afecto N° 1.282 de junio del 2021.
l) Decreto Exento N°2531 de fecha 13 de mayo 2024 que designa Alcalde Subrogante a don Pablo Muñoz Henríquez.-.

**CONSIDERANDO**:

1) Que, encontrándose actualmente vacante el cargo de Director/a del Establecimiento Educacional Centro de Educación Integrada de Adultos Juanita Zúñiga Fuentes de la comuna de Parral, resulta necesario que sea proveído de conformidad a lo dispuesto en la normativa legal.
2) Que, en atención a lo señalado en el punto anterior, el Departamento de Administración de 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 31 de la ley 19.070 sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación, al respecto establece que *"Las vacantes de Directores de establecimientos educacionales serán provistas mediante concurso público de antecedentes. Corresponderá a la Comisión Calificadora de Concursos a que se refieren los artículos 29 y 30, analizar los*

*antecedentes presentados por los postulantes y emitir un informe fundado que detalle el puntaje ponderado de cada uno de ellos, sobre la base del cual resolverá el Alcalde."*

**D E C R E T O**

I. **APRUEBASE,** las Bases Administrativas del llamado a concurso público de antecedentes para proveer el cargo de Director/a del **Establecimiento Educacional Centro de Educación Integrada de Adultos Juanita Zúñiga Fuentes, RBD 3396-0**, de la Comuna de Parral, Provincia de Linares, Región del Maule, cuyo tenor literal se reproduce a continuación:

**INFORMACIÓN SOBRE DESARROLLO DE ENTREVISTAS:**
**Se informa a las y los postulantes que todas las entrevistas de este concurso serán desarrolladas de manera online, a través de videoconferencias.**

**BASES CONCURSO PÚBLICO**
**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL**
**ESCUELA JUANITA ZUNIGA FUENTES**
**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL**

## BASES DE CONVOCATORIA

La Jefatura 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 Directora o Director del Establecimiento Educacional ESCUELA JUANITA ZUNIGA FUENTES, RBD 3396.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL**
**ESCUELA JUANITA ZUNIGA FUENTES**

**Las presentes bases contienen los siguientes elementos:**

1. Identificación del cargo
2. Contexto y entorno del cargo
3. Perfil profesional del cargo
4. Requisitos legales para desempeñar el cargo
5. Condiciones de desempeño del cargo
6. Nivel referencial de remuneraciones
7. Etapas del proceso de selección
8. Proceso de postulación y recepción de antecedentes
9. Calendarización del proceso
10. Convenio de desempeño

## I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

- Cargo : Directora o Director
- Establecimiento : ESCUELA JUANITA ZUNIGA FUENTES
- RBD : 3396
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefatura de Departamento de Administración de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Calle Igualdad N° 584
- Ciudad/Comuna : Parral
- Región : Región del Maule
- Fecha de vacancia : 24/02/2025

## II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

### 1.- ANTECEDENTES GENERALES

● Características geográficas de la comuna: Parral es una ciudad y comuna ubicada en la Región del Maule, Chile. Su ubicación geográfica es a 42 kilómetros al sur de Linares y a 62 kilómetros al norte de Chillán. Es la segunda comuna en población de la Provincia.
Limita al norte con las comunas de Longavi, Retiro y Colbún (con la que tiene una breve frontera en común en la zona cordillerana), al oeste, con la comuna de Cauquenes (Provincia de Cauquenes), al sur con las comunas de Ñiquén y San Fabián, de la Región de Ñuble y al este, con la comuna de San Fabián. Tiene una superficie de 1.638 kilómetros cuadrados.
La comuna de Parral se sitúa en el extremo Sur de la Provincia de Linares, la que pertenece administrativamente a la Región del Maule. Se localiza en la depresión intermedia, que corresponde a una planicie suavemente ondulada, intensamente regada, con condiciones climáticas y de suelo que han favorecido un intenso poblamiento y explotación agrícola. El territorio se adentra al oriente al sector de montaña y hacia el poniente, forma parte de la cuenca de Cauquenes.
DEMOGRAFIA
La comuna de Parral, según fuente CENSO 2012 realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) indica que hay 41.637 habitantes, de los cuales 21.472 son mujeres y 20.165 corresponden a hombres. Su distribución por territorio es de 10.826 personas en zona rural y 30.811 en zona urbana.
De la población de Parral, un 3% se declara o siente perteneciente a un pueblo originario, siendo esto una población de 1.249 personas; lidera esta población el pueblo de origen mapuche con un 87,9% (1.097 personas), distribuyéndose el resto en Quechua 1,6%, Aymara 1,2% y el resto entre pueblos Diaguita, Colla, Kawesqar, Lincan Antai, Rapa Nui, Otro.
GRUPOS DE EDAD

1. Menores de 15 años: 21,1% - 8.785 personas.
2. 15 a 64 años: 65% - 27.064 personas.
3. 65 o más años: 13.9% - 5.788 personas

MIGRACIÓN

1. Inmigrantes: 1% - 416 personas.
2. No migrantes internos: 73% - 30.395 personas.

DIVISIÓN POLITCA – ADMINISTRATIVA
Integra junto con las comunas de Cauquenes, Chanco, Longavi, Pelluhue y Retiro, el Distrito Electoral N° 40 (Diputados), y pertenece a la 11ª Circunscripción Senatorial.

Parral cuenta con una superficie de 1.638,6 km². Sus límites actuales son

1. Al norte: Comuna de Retiro, Comuna de Longavi: Estero Curipeumo, predios particulares, Estero Colliguay, Estero Parral o Quillaimo, Río Longavi, Rio Matadero, Quebrada Ibáñez.
2. Al oriente: Comuna de Colbún, cumbres al norte de la hoya del río Ñuble.
3. Al sur: Región de Ñuble, Río Perquilauquén.
4. Al poniente: Comuna de Cauquenes, Río Perquilauquén.

COORDENADAS GEOGRAFICA

1. Latitud: 36°08´35´´ S
2. Longitud: 71°49´33´´ O
3. Altitud (Media): 162 m s. n. m.

En cuanto a lo financiero y actividades económicas se puede informar que, al año 2010 existen 9 Grandes Empresas con 1.496 trabajadores, 24 Medianas Empresas con 831 trabajadores, 2.598 Micros Empresas con 1.353 trabajadores y 324 Pequeñas Empresas con 3.214 trabajadores.

Con respecto a la Superficie de explotaciones silvoagropecuarias, según los datos obtenidos por el CENSO Agropecuario del año 2007, 125.706,30 hectáreas abarcan la superficie agropecuaria representando un 73,17% y 46.100,30 hectáreas abarca la superficie forestal representando un 26,83%.
Con respecto al número de cabezas de ganado por especie, indica que existen 2.066 Cerdos, 5.210 Equinos, 19.049 Bovinos, 24 Conejos, 11.659 Ovinos y 1.951 Caprinos, 507 Ciervos y 20 Camélidos. Por otra parte el número de trabajadores en empleos permanentes en el sector silvoagropecuarias la mayor fuerza productiva se concentra en hombres con 700 trabajadores y la menor fuerza productiva en mujeres con 57 trabajadoras.
Parral mantiene tradiciones del folclor chileno, con accesos importantes de identidad con una red vial que permite recibir a sus visitantes. También está el ecoturismo en torno a sus bondades naturales, culturales, identitarias y las hechas por la mano del hombre.

- Niveles Educativos: Educación de Adultos
- Localidad: Urbano
- Programas: PIE
- Matrícula últimos 5 años:

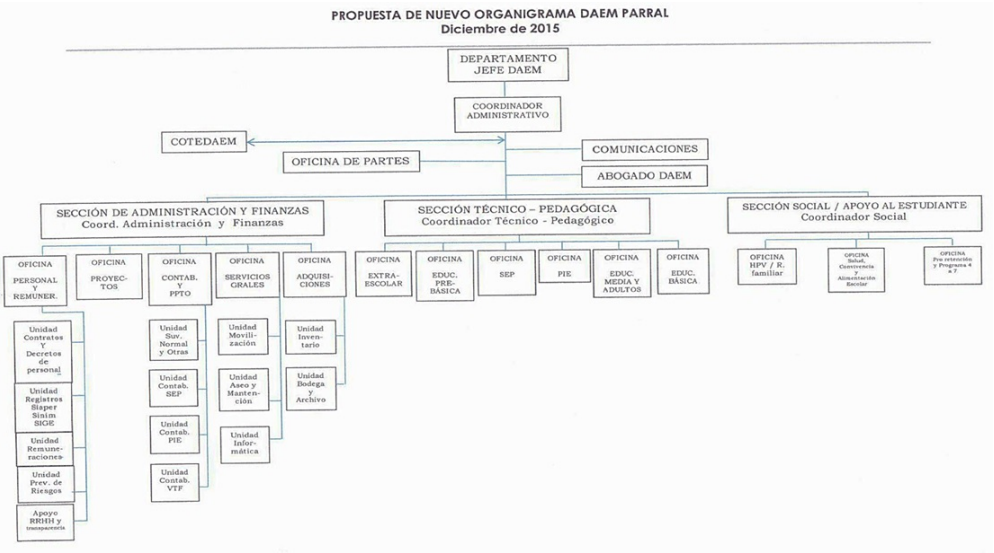
| | |
|---|---|
| 2023 | 279 |
| 2022 | 206 |
| 2021 | 268 |
| 2020 | 213 |
| 2019 | 258 |

- Índice de Vulnerabilidad %:
- Concentración de alumnos/as prioritarios/as: 63%%
- Estructura según género: Mixto
- Dotación total: 35
- Categorización Desarrollo Profesional Docente:

4 Acceso
4 Inicial
3 Temprano
6 Avanzado
0 Experto I
0 Experto II

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

## 2.- ORGANIGRAMA




## 3.- ENTORNO DEL CARGO

- Sellos de la política educativa territorial:***SELLOS O PILARES***

-Identidad local
- Integralidad educativa
- Orientación científica
- Orientación al arte

- Orientación al deporte
- Orientación al cuidado del medio ambiente

● Integrantes del equipo de trabajo: ● Equipo directivo:3
● Docentes:14
● Asistentes de la Educación:18

● Redes externas al establecimiento:El Director o Directora se relaciona con los siguientes actores externos:
**Junaeb:**
**Senda:**
**Sernameg:**
**Departamento de salud:**
**Inacap Chillán.**Viene durante el año a realizar exposiciones sobre las carreras profesionales, dan orientaciones entregan material con información para los estudiantes del CEIA.
**Cpech Linares.**
**U. San Sebastian.** Viene durante el año a realizar exposiciones sobre las carreras profesionales, dan orientaciones entregan material con información para los estudiantes del CEIA.
**CFT del Maule** se esta tramitando de realizar alternancia y un convenio.

● Organizaciones internas al establecimiento:**Centro de alumnos**: organización formada por los estudiantes, su objetivo es servir a los alumnos/as en función de los propósitos del establecimiento y dentro de las normas de organización escolar, como medio para desarrollar el pensamiento reflexivo.
**Consejo escolar**: Es la agrupación compuesta por normativa y que representa a Docentes, alumnos, asistentes educacionales y apoderados los que, junto a directora del colegio, encargado de la UTP, subdirector, orientadora, encargado del PME y representante del sostenedor se reúnen al menos 4 veces en el año para compartir información técnica, estrategias a desarrollar, planificación de PME y gastos asociados, resultados académicos y evaluación de procesos.
**Consejo de convivencia:** Es una construcción de un modo de relación entre las personas de una comunidad, sustentada en el respeto mutuo y en la solidaridad recíproca, expresada en la interrelación armoniosa y sin violencia entre los diferentes actores y estamentos de la Comunidad Educativa.
**Reunión Equipo Gestión:**
**Proyecto de Integración:** brinda y entrega herramientas y los apoyos necesarios a los alumno/as que presentan NEE, los cuales pueden ser de carácter transitorios o permanentes, con el fin de igualar oportunidades y así contribuir a mejorar el aprendizaje para la diversidad.
**Sistema de alerta temprana:**
**Consejo de Profesores:** "Es un organismo esencialmente informativo y consultivo, en lo que respecta a materias de rendimiento, convivencia, participación de los padres y apoderados, entre otros. Será resolutivo en aquellas materias o temas que la dirección estime pertinente. Estará conformado por todos los Docentes del establecimiento que tengan contrato vigente, más otros profesionales que apoyen la docencia. Además, podrán intervenir especialistas externos para apoyar y/o tratar temas o materias de interés y de necesidad"

● Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento:● **Nivel socioeconómico:** Bajo
● Composición familiar: Familias disfuncionales
● Actividad laboral: temporeros, asesoras del hogar. albañileria.
● Nivel de estudio:basico incompleto.
● Relación con la escuela o liceo y sus actores principales:

## III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

### 1.- MISIÓN

*Al director o directora del establecimiento Juanita Zúñiga Fuentes CEIA, 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

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

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

### 3.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

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

**1.- En lo pedagógico:**

- Formular, hacer seguimiento y evaluar, con una visión de largo plazo, las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio, y las estrategias para su implementación.
- Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico -pedagógico y de desarrollo profesional de las y los docentes del establecimiento, facilitando la implementación de nuevas propuestas por parte del equipo docente.
- Gestionar el desempeño de las y los docentes seleccionando e implementando

acciones para que logren aprendizajes efectivos en sus estudiantes.

- Incorporar a las familias como recursos de apoyo, reconociendo la diversidad de oportunidades con que cuenta la comunidad escolar.
- Adoptar las medidas para que los padres, madres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijas e hijos.
- Desarrollar un ambiente de respeto, valoración, estimulación intelectual y altas expectativas para los diferentes miembros de la comunidad educativa, con el fin de propiciar los aprendizajes de las y los estudiantes.
- Responsabilizarse por los resultados y tomar las decisiones correspondientes basadas en evidencias.
- 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.

**2.- En lo administrativo:**

- Organizar y supervisar el trabajo de las y los docentes y asistentes de la educación.
- Asignar recursos humanos y pedagógicos de acuerdo a las evaluaciones disponibles u otras que él pudiera desarrollar y de las fortalezas de su equipo docente, para el logro de los objetivos y metas del establecimiento.
- Proponer anualmente al Sostenedor o Sostenedora el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubieren resultado mal evaluados.
- Proponer el personal a contrata y de reemplazo, tanto el docente como los asistentes de la educación.
- Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirectora o Subdirector, Inspectora o Inspector General y Jefatura de la Unidad Técnico Pedagógica.
- Participar en la selección de las y los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
- Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.

**3.- En lo financiero:**

- Los directivos, en coordinación con el sostenedor, aseguran la disponibilidad de las condiciones, tiempos, recursos materiales y financieros que requiere el establecimiento,para los procesos de enseñanza aprendizaje.
- 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.
- Tener una actitud proactiva en la búsqueda de otros recursos de financiamiento, aporte o alianzas con otras organizaciones.

**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. Gestionar un clima de confianza, inclusión y sana convivencia entre todos los actores de la comunidad educativa.
4. Centrar su gestión escolar en el logro de los estándares de calidad educativa y los resultados educativos de los alumnos.
5. Asegurar la formación integral de todos los alumnos de su establecimiento educacional.

**4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

| Competencias | Descripción | Ponderador |
|---|---|---|
| PROMOVER UNA VISIÓN ESTRATÉGICA COMPARTIDA | Construye una visión futura creativa y compartida, que incorpore en su definición a la comunidad, que fomente el compromiso con los objetivos grupales, las altas expectativas, la excelencia y la calidad en el cumplimiento de metas, en un marco de inclusión y equidad. Esta visión deberá ser enfocada en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y de la formación integral de los niños, niñas y adolescentes como fin último. Incluye la capacidad de conocer y analizar el contexto del establecimiento, de la sociedad actual y como en la construcción de esta visión es integrado el contexto en pro de los logros y resultados. | 15% |
| DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES | Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/desarrollar capacidades internas y de equipo que permitan alcanzar objetivos y metas del establecimiento sosteniéndolas en el tiempo. Además, es capaz de detectar oportunamente las necesidades de fortalecimiento para buscar oportunidades de desarrollo profesional y promueve el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente. | 20% |

| | | |
|---|---|---|
| LIDERAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE | Capacidad para gestionar las prácticas asociadas a la sala de clases y monitoreo de lo que ocurre en ella, demostrando habilidad de proveer de apoyo técnico a docentes. Implica el acompañar la implementación curricular, las prácticas pedagógicas y la evaluación de los logros del aprendizaje, de manera de mantener el foco en los procesos de enseñanza aprendizaje, además de promover el trabajo colaborativo de y entre las y los docentes y el equipo directivo. Manifiesta interés en mantenerse actualizado en sus conocimientos y habilidades, en pro de la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje. | 20% |
| GESTIONAR LA CONVIVENCIA: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR Y GESTIÓN DE REDES | Capacidad para generar relaciones internas y externas a la escuela que se caractericen por ser colaborativas y que promuevan activamente una convivencia escolar, el alcanzar las metas del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un clima escolar basado en relaciones de confianza y respeto. Incluye la habilidad de comunicarse de manera efectiva, abierta, clara y congruente, en el sentido de poder identificar y establecer estas redes (internas y/o externas) que permitan desarrollo. | 20% |
| DESARROLLAR Y GESTIONAR EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR | Establecer condiciones de trabajo que permitan a las y los docentes y asistentes de la educación desarrollar todas sus motivaciones y capacidades, gestionando el establecimiento en el marco normativo y político actual, vinculándolo con el sistema en su conjunto y gestionando los recursos de forma eficaz. Con el fin de potenciar las condiciones de calidad de vida dentro del establecimiento, el director debe hacer frente a situaciones complejas o posibles conflictos con estrategia, método y decisión. | 25% |

## 5.- DESAFÍOS DEL CARGO

**Liderazgo y Gestión de Personas.**
*Director/a es capaz de vincular y respaldar su práctica cotidiana con el conocimiento y aprendizaje adquirido.
*Director/a considera las necesidades, los desafíos y las oportunidades de los distintos miembros del establecimiento.
*Director/a Promueve y modela cotidianamente con sus acciones y palabras una cultura inclusiva equitativa y de altas expectativas acerca del logro de los aprendizajes de los estudiantes, desempeño de sus docentes y asistentes de la educación.
**Gestión y Logro.**
+Director/a Establece metas y expectativas, gestiona y obtiene una mantención de recursos de manera estratégica.
+Director/a es capaz de diseñar, planificar e implementar acciones administrativas y pedagógicas alineadas con las directrices estratégicas, imprimiendo en la gestión un fuerte foco en el aprendizaje y una cultura de altas expectativas.
+Director/a evalúa de manera sistemática y rigurosa los resultados obtenidos, así como realiza un manejo eficiente y previsor de los recursos controlando la gestión, identificando oportunidades y optimizando procesos con foco en la calidad y mejora continua.

**Relación con Entorno y Redes.**
Director/a es capaz de identificar, construir y fortalecer relaciones de cooperación y confianza con actores internos y externos a la organización, aunando voluntades para lograr los propósitos del Proyecto Educativo.
Director/a implica la habilidad de comunicarse de manera abierta, clara y congruente, respetando puntos de vista diferentes, fomentando la convivencia y también la capacidad para defender posturas, negociar y resolver conflictos.

**Visión Estratégica e Innovación.**
*Director/a posee la capacidad de asumir y compartir una visión global del proyecto educativo, atendiendo a objetivos, valores y estrategias vinculadas.
*Director/a evalúa de manera flexible y rigurosa los problemas, así como los recursos administrativos y pedagógicos con que se cuenta para brindar soluciones eficientes.
*Director/a anticipa escenarios y comprende la incidencia de factores externos (locales y nacionales) sobre su gestión, identificando, promoviendo e implementando soluciones creativas acordes al contexto y realidad institucional, incentivando la investigación, actualización e innovación como medios para lograr un desempeño de excelencia.

**Manejo de Crisis y Contingencias.**
*Director/a no evade situaciones complejas o posibles conflictos y los asume con estrategia, método y decisión.
*Director/a busca comprender el origen de los conflictos y persiste en buscar alternativas de solución en conjunto con todos los interesados.
*El director/a cuando corresponda, cumple el rol de mediador/a.
**Conocimientos Técnicos.**
*Director/a Monitorea la implementación integral del currículum y los logros de aprendizaje en todos los ámbitos formativos de los estudiantes para el mejoramiento de los procesos de enseñanza y la gestión pedagógica.
*Director/a Identifica y difunde, entre sus docentes y directivos, buenas prácticas de enseñanza y aprendizaje como de gestión pedagógica, tanto internas como externas y que respondan a las necesidades de sus estudiantes
*Director/a Acompaña, evalúa y retroalimenta sistemáticamente las prácticas de enseñanza y evaluación de los docentes.
*Director/a Define, en conjunto con sus docentes, criterios y metodologías comunes en relación con la planificación de clases, las prácticas de enseñanza y aprendizaje en sus establecimientos educacionales.

## 6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

| Conocimiento | Definición |
|---|---|
| Mejoramiento y cambio escolar | Los Directores y Directoras en este ámbito deben tener conocimiento de las condiciones organizacionales que permiten iniciar y mantener estrategias de cambio, las condiciones que lo facilitan o dificultan, métodos de autoevaluación, planificación, monitoreo, evaluación, uso y análisis de datos. Es parte del conocimiento de quienes tienen un rol directivo estar al tanto y actualizados de las orientaciones nacionales en temas de calidad institucional o mejoramiento escolar como son los estándares indicativos de desempeño y el plan de mejoramiento educativo (PME). |

| | |
|---|---|
| Evaluación | Las personas que integran los equipos directivos conocen de procesos evaluativos en distintos niveles como el institucional (autoevaluaciones, evaluaciones internas y externas) o el de aula, así como de tipos de evaluaciones, sus instrumentos, metodologías de análisis y sistematización de información a nivel individual y grupal. Un aspecto relevante en el ámbito pedagógico de las evaluaciones es distinguir su uso (evaluaciones para el aprendizaje; evaluación del aprendizaje o evaluación como aprendizaje). Finalmente, los equipos directivos cuentan con los conocimientos necesarios para analizar e interpretar los resultados de las evaluaciones externas nacionales e internacionales, así como su normativa y alcance. |
| Desarrollo profesional | Las personas que integran los equipos directivos tienen conocimiento sobre observación y retroalimentación a docentes en relación a sus prácticas en aula. Conocen de metodologías para diseñar e implementar planes de desarrollo profesional docente y, en función de ello, planifican acciones de apoyo, procesos de acompañamiento y formación continua; para esto, tienen conocimiento sobre metodologías de formación de personas adultas y acompañamientos de profesionales de la educación en servicio. |
| Currículum | El currículum constituye el marco de planificación y preparación de la enseñanza, condiciona la creación de ambientes propicios para el aprendizaje, la enseñanza, la evaluación y reflexión de la práctica docente. Las personas que integran los equipos directivos conocen y comprenden el marco de referencia nacional dado por las bases curriculares, los enfoques y énfasis de los planes y programas de estudio y los estándares de aprendizaje. |
| Liderazgo escolar | El conocer las concepciones contemporáneas de liderazgo escolar, permite tener una comprensión no sólo de las prácticas, tipos y características de las y 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 Directora o Director de Establecimiento, de conformidad a lo establecido en el artículo 24 del DFL Nº 1, de 1996, las personas que postulan deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadana o ciudadano(*).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente(*).
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo(*).
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2º del Estatuto Docente. Esto es, poseer título de profesor/a o educador/a, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales, o bien, ser persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.
5. No estar inhabilitada o inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenada o condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
6. No estar inhabilitada o inhabilitado en forma absoluta y perpetua o absoluta y temporal para el desempeño de cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley 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 reconocida o reconocido a lo menos en el tramo profesional avanzado.
8. Pueden desempeñarse como Directora o Director de Establecimiento quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 3, 5, y 6 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.
9. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes ejerzan o hayan ejercido por al menos 4 años los cargos de Jefes/as DAEM, Directores/as de Establecimientos, Directivos/as de exclusiva confianza(**), incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Directores/as de Educación de Corporaciones Municipales y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
10. No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
11. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.
12. En virtud de la entrada en vigencia de la ley N°21.389 que crea el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, en el caso de ser contratada/o y/o nombrada/o en alguno de los cargos publicados en este portal, la institución contratante deberá consultar si usted posee una obligación pendiente en el mencionado Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos, a efecto de proceder con las retenciones y pagos que correspondan. La persona que figure en el registro deberá autorizar como condición habilitante para su contratación y/o nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos pagos directamente al alimentario. (***)

(*) Antecedentes serán solicitados por la Jefatura del DAEM o Corporación conforme avance en las etapas del proceso.
(**) De acuerdo al artículo 34 C del D.F.L. N°1 de Educación del año 1997 que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los profesionales de la educación, son cargos de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional: Subdirectora o Subdirector, Inspectora o Inspector General y Jefa o Jefe Técnico.
(***) Esta autorización será solicitada al momento de la contratación y/o nombramiento, según corresponda.

## V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

1) De conformidad con lo establecido en el artículo 32 bis del DFL Nº 1, de 1996, el nombramiento de la Directora o Director del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.

2) De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del DFL Nº 1, de 1996, dentro del plazo máximo de treinta días contados desde su nombramiento definitivo, la Directora o Director del establecimiento educacional suscribirá con el respectivo Sostenedor o Sostenedora o con el o la representante legal de la respectiva Corporación Municipal un convenio de desempeño **cuya propuesta se contiene en el numeral X** de las presentes bases. Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar por la Directora o Director anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.

3) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL Nº 1, de 1996, la Directora o Director del establecimiento educacional deberá informar al Sostenedor o Sostenedora, a la Jefatura del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los

cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

4) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL Nº 1, de 1996, la Jefatura del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor o Sostenedora podrá pedir la renuncia anticipada de la Directora o Director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

## VI. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 19.070 Estatuto de los Profesionales de la Educación, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva. Por ello, tendrá una remuneración mensual bruta referencial promedio de **$ 896.254**, más la asignación de responsabilidad directiva de **$ 313.688** ( 35,0% de la RBMN), más las asignaciones a las cuales tenga derecho la persona nombrada en el cargo, según los artículos 47 y siguientes de la señalada norma.

## 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 o Sostenedora.

**1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.**

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

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

**2) Evaluación Curricular.**

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

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

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

| NOTA | CRITERIO | OPERACIONALIZACIÓN |
|---|---|---|
| 6.7 a 7.0 | SOBRESALIENTE | Antecedentes curriculares se ajustan cabalmente al perfil de selección en cuanto a experiencia laboral relacionada y experiencia en cargos directivos o de jefatura requeridos para el cargo.<br><br>Destacan tales antecedentes por exceder con creces a lo requerido en el perfil. |
| 6.4 a 6.6 | MUY BUENO | Antecedentes curriculares se ajustan mayoritariamente al perfil de selección en cuanto a experiencia laboral relacionada.<br><br>Sus antecedentes permiten estimar que posee características en términos de conocimientos o experiencia que permitirían satisfacer con holgura lo requerido para el cargo. |
| 6.0 a 6.3 | BUENO | Antecedentes curriculares se ajustan al perfil de selección en cuanto a experiencia laboral relacionada, destacándose algunos aspectos. |
| 5.0 a 5.9 | ACEPTABLE | Antecedentes curriculares se ajustan estrictamente al perfil de selección en cuanto a experiencia laboral relacionada. |
| 4.0 a 4.9 | INSATISFACTORIO/A | Antecedentes curriculares se ajustan sólo parcialmente al perfil del cargo.<br><br>Se estima que se requiere mayor experiencia laboral relacionada, y/o mayor experiencia en jefatura no poseen el grado de especialización suficiente en relación a lo requerido para el cargo. |
| 3.0 | NO RELACIONADO/A | Antecedentes curriculares no están relacionados con el perfil de selección. |

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

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

acuerdo a lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL 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 o Sostenedora si el número mínimo de personas a incluirse en el listado de personas preseleccionadas es inferior a dos).

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

**3) Evaluación Psicolaboral.**

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

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

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

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

Si el número de personas que obtiene calificación igual o superior a 5 es inferior a tres o dos, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin personas preseleccionadas. En base a dicho informe, el Sostenedor o Sostenedora declarará desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de personas preseleccionadas para conformar nómina de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL 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 o Sostenedora si el número mínimo de personas a incluirse en el listado de personas preseleccionadas es inferior a dos.

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

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

**4) Entrevistas por la Comisión Calificadora**

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

La Comisión Calificadora entrevistará online, a través de videollamada, a cada una de las personas preseleccionadas por la asesoría externa, a efecto de identificar a quienes 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 una de las personas preseleccionadas 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 postulantes elegibles, los que serán presentados al Sostenedor o Sostenedora.

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

Si el resultado de las entrevistas determina que el número de postulantes elegibles que cumple con los requisitos exigidos en el perfil de selección, esto es, que obtiene una calificación en esta etapa igual o superior a 5.0, es inferior a tres o dos, la Comisión Calificadora informará fundadamente al Sostenedor o Sostenedora a objeto de que declare desierto el proceso de selección por no existir el número mínimo de postulantes elegibles para conformar nómina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL 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 o Sostenedora.**

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

El resultado del proceso será notificado a la persona elegida y a las demás personas que integraron la nómina por carta certificada a la dirección señalada en el currículum.

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

Una vez realizada la notificación, la persona seleccionada deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 5 días hábiles.

Las personas que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República o ante la Dirección del Trabajo.

## VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

1) Antecedentes de Postulación.

Para formalizar la postulación, las personas interesadas deberán presentar la siguiente documentación:

1. Formulario en línea de Ficha de Postulación.
2. Formulario en línea de Currículum Vitae actualizado a la fecha de la postulación.
3. Declaración Jurada simple en línea***, actualizada a la fecha de postulación, que acredite que quien postula no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el artículos 24 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación; en el artículo 10 del DS Nº 453 Reglamento de la Ley Nº 19.070 y; artículos 54, 55 y 56 de la Ley Nº 18.575.
4. Copia del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario o Certificado de Profesionales emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
5. Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-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 la persona en virtud de lo establecido en la Ley N°20.903, exigible solo para las y los profesionales de la educación que ejerzan labores docentes.
8. Certificados o documentos que acrediten experiencia de al menos 4 años como Jefatura DAEM, Director/a de Establecimiento, Directivo/a de exclusiva confianza, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Director/a de Educación de Corporación Municipal, exigible para las y los profesionales de la educación que ejerzan las labores directivas que se mencionan y que no se encuentren encasillados o se hallen en el tramo de acceso o tramo temprano.

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

2) Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.

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

La falta o presentación inoportuna de cualquiera de los antecedentes de postulación eliminará inmediatamente a la persona del proceso de selección.

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

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

**Los antecedentes presentados no serán devueltos.**

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

Las personas que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todas las personas que postulan.

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico claudia.parra@daemparral.cl o al teléfono 981994666.

## IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*.

| Etapas | Plazos | Responsable |
|---|---|---|
| Publicación de Convocatoria | - | Jefe DAEM-Corporación Municipal |
| Recepción de antecedentes | 27/09/2024-12/11/2024 | Jefe DAEM-Corporación Municipal |
| Análisis de admisibilidad | 13/11/2024-26/11/2024 | 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 | 03/03/2025-03/03/2025 | 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: *Incrementar progresivamente el porcentaje de aprobación de estudiantes en las asignaturas de lenguaje y matemática* | | | | | |
| Ponderación: ***Indique la ponderación asociada a este objetivo (15%)*** | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Metas estratégicas | Supuestos básicos |
| | | | | Año 1: mayor o igual a 95% | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| INDICADOR 1:Subir el porcentaje de aprobación, de estudiantes en Comprensión de Lectura asignatura de lenguaje y literatura | % de aprobación anual | Copia del informe % de aprobación en Lenguaje | Lenguaje y literatura: 98.1% | Año 2: mayor o igual a 95%<br>Año3: mayor o igual a 95%<br>Año 4: mayor o igual a 95%<br>Año 5: mayor o igual a 95% | Eventuales condiciones externas que dificultes la asistencia normal de los estudiantes a las clases |
| INDICADOR 2: Subir el porcentaje de aprobación de estudiantes en asignatura de Matemática | % de aprobación anual | Copia del informe % de aprobación Matemática | Matemática: 89.6% | Año 1: 90%<br>Año 2: 90%<br>Año3: 90%<br>Año 4: 90%<br>Año 5: 90% | Eventuales condiciones externas que dificultes la asistencia normal de los estudiantes a las clases |
| INDICADOR 3: | | | | Año 1:<br>Año 2:<br>Año3:<br>Año 4:<br>Año 5: | |
| INDICADOR 4: | | | | Año 1:<br>Año 2:<br>Año3:<br>Año 4:<br>Año 5: | |

ÁREA DE PROCESO: Gestión de recursos

OBJETIVO: *Asegurar la disponibilidad de los recursos humanos, a través de capacitaciones internas y espacios de reflexión, a cargo del equipo de gestión del establecimiento con el propósito de maximizar su uso en los procesos pedagógicos, y logro de las metas institucionales*

Ponderación: ***Indique la ponderación asociada a este objetivo (15%)***

| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Metas estratégicas | Supuestos básicos |
|---|---|---|---|---|---|
| INDICADOR 1:Diseñar un plan de trabajo que indique capacitaciones, talleres de reflexión acciones y evaluaciones a realizar | cantidad de actividades ejecutadas / cantidad de actividades planificadas | Informe de planificación y cumplimiento plan de trabajo | Se cuenta con una planificación que debe ser actualizada | Año 1: 80% de lo planificado<br>Año 2: 82% de lo planificado<br>Año3: 85% de lo planificado<br>Año 4: 87% de lo planificado<br>Año 5: 90% de lo planificado | Eventuales condiciones externas que dificultes la asistencia normal de los estudiantes a las clases |
| INDICADOR 2:<br>Número de capacitaciones con docentes y asistentes sobre temáticas: convivencia escolar y políticas públicas en educación. | Número de docentes capacitados/ Número total de docentes del establecimiento | Copia del registro de la planificación de la capacitación indicando: Listado de docentes capacitados, fecha, responsable y tema de la capacitación | El establecimiento cuenta en la actualidad con Plan de Trabajo Colaborativo | Año 1: 80% docentes caoacitados<br>Año 2: 82% docentes caoacitados<br>Año3: 85% docentes caoacitados<br>Año 4: 87% docentes caoacitados<br>Año 5: 88% docentes caoacitados | Eventuales condiciones externas que dificultes la asistencia normal de los estudiantes a las clases |
| INDICADOR 3: | | | | Año 1:<br>Año 2:<br>Año3:<br>Año 4:<br>Año 5: | |
| INDICADOR 4: | | | | Año 1:<br>Año 2:<br>Año3:<br>Año 4:<br>Año 5: | |

ÁREA DE PROCESO: Liderazgo

OBJETIVO: *Integrar la comunidad educativa en los procesos de desarrollo del PEI, PME, curricular, y el cumplimiento de la normativa vigente, con el objetivo de promover una cultura de altas expectativas, compromiso y colaboración entre docentes y los logros de los objetivos de aprendizaje de los/as estudiantes*

Ponderación: ***Indique la ponderación asociada a este objetivo (25%)***

| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Metas estratégicas | Supuestos básicos |
|---|---|---|---|---|---|
| INDICADOR 1: Numero de reuniones para actualizar y | Numero de sesiones planificadas para actualizar | Copia de acta de la reunión indicando: Participantes, tema tratado, | Actualmente el establecimiento cuenta con un proyecto educativo institucional, pero este no ha | Año 1: 2 reuniones al año<br>Año 2: 2 reuniones al año<br>Año3: 2 reuniones al año | Para efecto de esta meta comprometida no se considerará el cumplimiento por situaciones emergentes |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| monitorear el PEI. | y monitorear el PEI. | fecha y firmas de los participantes | sido actualizado | Año 4: 2 reuniones al año<br>Año 5: 2 reuniones al año | externas que interrumpan las condiciones contextuales del establecimiento. |
| INDICADOR 2: Número de sesiones para la revisión y la Planificación del Plan de mejoramiento Educativo en base a Convenio de ADP | Numero de sesiones realizadas para revisión y planificación del PME | Copia informe de acta de las sesiones realizadas para revisión de la ejecución del PME ADP | El Plan de mejoramiento educativo del establecimiento se enfoca en acciones como acompañamiento a docentes, aprendizajes remotos mediante plataforma, programa de integración escolar, comunicación efectiva con el equipo de gestión, sustento a la enseñanza técnico profesional para procesos de becas y prácticas entre otras | Año 1: 2 sesiones al año<br>Año 2: 2 sesiones al año<br>Año3: 2 sesiones al año<br>Año 4: 2 sesiones al año<br>Año 5: 2 sesiones al año | Para efecto de esta meta comprometida no se considerará el cumplimiento por Situaciones emergentes externas que interrumpan las condiciones contextuales del establecimiento |
| INDICADOR 3:implementan talleres para promover una cultura de altas expectativas | Numero de sesiones realizadas para promover una cultura de altas expectativas | Copia de la planificación de cada taller indicando: A quién va dirigido, responsables, lista de asistencia firmada, fecha | Actualmente el establecimiento cuenta con un proyecto educativo, y trabaja con redes de apoyo que realizan talleres promoviendo entre otros temas cultura de altas expectativas | Año 1: 2 sesiones al año<br>Año 2: 2 sesiones al año<br>Año3: 2 sesiones al año<br>Año 4: 2 sesiones al año<br>Año 5: 2 sesiones al año | Para efecto de esta meta comprometida no se considerará el cumplimiento por Situaciones emergentes |
| INDICADOR 4: | | | | Año 1:<br>Año 2:<br>Año3:<br>Año 4:<br>Año 5: | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ÁREA DE PROCESO: Convivencia escolar | | | | | |
| OBJETIVO: *Desarrollar y promover en la comunidad educativa estrategias de prevención frente a situaciones de violencia escolar tales como: agresiones físicas, psicológicas o verbales, discriminación; fortaleciendo los indicadores de desarrollo personal y social , los resultados obtenidos en DIA en el ámbito socioemocional y convivencia escolar, protocolos del reglamento de convivencia escolar actualizados de manera permanente a través de actividades que favorezcan la integridad de todos los estudiantes* | | | | | |
| Ponderación: ***Indique la ponderación asociada a este objetivo (25%)*** | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Metas estratégicas | Supuestos básicos |
| INDICADOR 1: Número de actividades que involucren estrategias de prevención a situaciones de violencia escolar | Número de actividades realizadas | Copia de la planificación de cada actividad (taller, charla organización especializada, etc.) indicando: Objetivo, responsables, lista de asistencia firmada | Se realizan actividades planificadas, con acciones y tareas para desarrollar, intervienen la psicóloga, docente y los estudiantes, tratando temas como: convivencia escolar, autoestima académica, motivación escolar y hábitos de vida saludable | Año 1: Realizar 2 actividades por semestre<br>Año 2: Realizar 2 actividades por semestre<br>Año3: Realizar 2 actividades por semestre<br>Año 4: Realizar 2 actividades por semestre<br>Año 5: Realizar 2 actividades por semestre | Para efecto de esta meta comprometida no se considerará el cumplimiento por Situaciones emergentes externas que interrumpan las condiciones contextuales del establecimiento. |
| INDICADOR 2:% de los indicadores de desarrollo personal y social obtenidos de los resultados DIA de Cierre, ámbito socioemocional | Resultados obtenidos en la evaluación intermedia DIA ámbito socioemocional | Copia del informe de los resultados obtenidos resultados DIA de Cierre | Promedio: **76%** | Año 1: Lograr el 75%<br>Año 2: Lograr el 77%<br>Año3: Lograr el 78%<br>Año 4: Lograr el 79%<br>Año 5: Lograr el 80% | Para efecto de esta meta comprometida no se considerará el cumplimiento por: situaciones emergentes externas al establecimiento, |
| INDICADOR 3: Mantener Reglamento de Convivencia actualizado que regule las normas de acción y resolución de conflictos para situaciones de violencia entre estudiantes. | Actualizar el Reglamento de Convivencia | Copia de los protocolos de acción y de resolución de conflictos para situaciones de violencia entre estudiantes | Se realiza una revisión de los reglamentos en conjunto en el último consejo de evaluación del año | Año 1: Actualizar, al menos, 1 vez al año.<br>Año 2: Actualizar, al menos, 1 vez al año.<br>Año3: Actualizar, al menos, 1 vez al año.<br>Año 4: Actualizar, al menos, 1 vez al año.<br>Año 5: Actualizar, al menos, 1 vez al año. | Para efecto de esta meta comprometida no se considerará el cumplimiento por Jornadas de reflexión con el Consejo Escolar para la actualización de las normas han debido suspenderse por razones de fuerza mayor |
| INDICADOR 4: | | | | Año 1:<br>Año 2:<br>Año3:<br>Año 4:<br>Año 5: | |

| ÁREA DE RESULTADOS: Resultados | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| OBJETIVO: *Mejorar los índices de eficiencia interna como matrícula en todos los niveles educativos* | | | | | |
| Ponderación: ***Indique la ponderación asociada a este objetivo (20%)*** | | | | | |
| Indicadores | Fórmula de cálculo | Medios de verificación | Situación actual | Metas estratégicas | Supuestos básicos |
| INDICADOR 1: Número de estudiantes matriculados en modalidad regular por año (7° y 8° / 1° y2° / 3° y 4° C-H, y TP.) | Total de alumnos matriculados en modalidad regular | Reporte de matrícula que entrega el SIGE | 90 estudiantes | Año 1: matrícula superior a 170 alumnos<br>Año 2: matrícula superior a 172 alumnos<br>Año3: matrícula superior a 175 alumnos<br>Año 4: matrícula superior a 177 alumnos<br>Año 5: matrícula superior a 180 alumnos | Para efecto de esta meta comprometida no se considerará el cumplimiento por: situaciones emergentes externas al establecimiento |
| INDICADOR 2: Número de estudiantes matriculados en modalidad TP. | Total de alumnos matriculados en modalidad TP | Reporte de matrícula que entrega el SIGE | 81 estudiantes | Año 1:<br>Año 2:<br>Año3:<br>Año 4:<br>Año 5: | Para efecto de esta meta comprometida no se considerará el cumplimiento por: situaciones emergentes externas al establecimiento |
| INDICADOR 3: | | | | Año 1:<br>Año 2:<br>Año3:<br>Año 4:<br>Año 5: | |
| INDICADOR 4: | | | | Año 1:<br>Año 2:<br>Año3:<br>Año 4:<br>Año 5: | |

**II.** **LLÁMESE** a Concurso Público de antecedentes para proveer el cargo de **Director/a del Establecimiento Educacional Centro de Educación Integrada de Adultos Juanita Zúñiga Fuentes** de la Comuna de Parral.

**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, TOMESE NOTA, COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE EN EL PORTAL WEB MUNICIPAL Y ARCHÍVESE.-**

SECRETARÍA MUNICIPAL ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL

SIGNIFLOW®

**ALEJANDRA ROMAN CLAVIJO**
**SECRETARIA MUNICIPAL**

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PARRAL ALCALDESA

Firmado digitalmente por PABLO ENRIQUE MUNOZ HENRIQUEZ

SIGNIFLOW®

**PABLO MUÑOZ HENRIQUEZ**
**ALCALDE (S)**

**PMH/ARC/FCU/mrv**
**DISTRIBUCION:mariajesus.ruiz@daemparral.cl**

| JEFE DAEM FCU |
| --- |
| JEFE DAEM DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DAEM PARRAL |

SIGNIFLOW®

ABOGADA