AVISO:
Teniendo en cuenta la situación de contingencia que vive nuestro país, a raíz de la pandemia del COVID-19, se informa a las y 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 todas las personas que intervienen en el proceso.

BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
LICEO TENIENTE FRANCISCO MERY AGUIRRE
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LO ESPEJO

BASES DE CONVOCATORIA

La Jefatura de Departamento de Educación Municipal de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LO ESPEJO, 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 LICEO TENIENTE FRANCISCO MERY AGUIRRE, RBD 9726.

DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
LICEO TENIENTE FRANCISCO MERY AGUIRRE

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 : LICEO TENIENTE FRANCISCO MERY AGUIRRE
- RBD : 9726
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefatura de Departamento de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Centenario N°02854
- Ciudad/Comuna : Lo Espejo
- Región : Región Metropolitana de Santiago
- Fecha de vacancia : 31/03/2009

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

● Características geográficas de la comuna: La comuna de Lo Espejo se encuentra ubicada en la zona sur del Gran Santiago, en un segundo anillo de comunas que circundan
Santiago Centro, rodeada por las comunas de Cerrillos al poniente, Pedro Aguirre Cerda al norte, La Cisterna al este y San Bernardo al sur, formando parte del continuo urbano de 34 comunas de la Región Metropolitana.

Territorialmente se extiende por una superficie de 7.0 km² constituyendo el 0.3% del área provincial y concentra una población de 98.804 habitantes, según el censo de 2017, de aquí que la densidad poblacional comunal corresponde a 13.722 hbts/km², siendo la cuarta comuna con mayor densidad poblacional dentro de la provincia de Santiago.

La comuna es atravesada de poniente a oriente por la Avenida de Circunvalación Américo Vespucio, inmediatamente al noroeste de cuya intersección con la Autopista Norte-Sur, ambas autopistas concesionadas, se encuentra el Cementerio Metropolitano. Al suroeste de la misma intersección está el Terminal Pesquero Metropolitano y el mercado mayoritario Mersan. A la comuna también la cruza la línea férrea hacia el sur, donde existió una importante estación llamada Lo Espejo. Actualmente, una estación del mismo nombre se encuentra en la línea del Metrotren Alameda-Nos.

● Niveles Educativos: Preescolar, Básica, Media Técnico-Profesional

● Localidad: Urbano

● Programas: SEP, PIE

● Matrícula últimos 5 años:

2021	657
2020	626
2019	593
2018	549
2017	402

● Índice de Vulnerabilidad %: Básica 85 Media 85

● Concentración de alumnos/as prioritarios/as: 79%

● Resumen SIMCE

4° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura						250
Matemática						228

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

8° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	179		196		197	239
Matemática	197		201		205	229
Cs. Sociales	212		214			233

II Medio	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	210	214	197	210	211	244
Matemática	184	212	196	195	201	220
Cs. Naturales		218		200		232
Cs. Sociales			203		215	

● Estructura según género: Mixto

● Dotación total: 51

● Evaluación Docente:

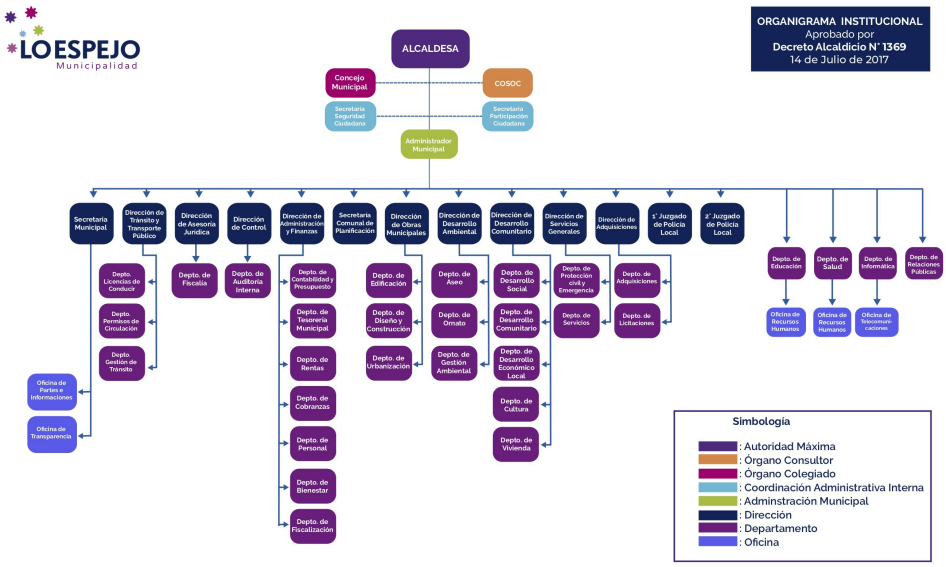
7 Destacados
32 Competentes
10 Básicos
0 Insatisfactorios
0 No evaluados

● Categorización Desarrollo Profesional Docente:

7 Acceso
17 Inicial
17 Temprano
7 Avanzado
3 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:Visión: Alcanzar la confianza de las familias de Lo Espejo respecto a la educación de las niñas,niños, adolescentes y adultos de la comuna, apoyando y fortaleciendo a las comunidades educativas de los distintos niveles del sistema de educación municipal, convirtiendo al DEM de Lo Espejo en un referente educativo de la comuna y de la zona sur de la Región Metropolitana.
Misión: Gestionar y administrar los recursos humanos y económicos con el objetivo de fortalecer y potenciar el trabajo pedagógico, mediante lineamientos y directrices comunales que orienten planes, programas y proyectos para lograr una educación de calidad, con equidad e inclusión.
Pilares estratégicos:
1. Participación democrática y formación ciudadana
2. Gestión e innovación pedagógica
3. Educación integral con enfoque de género y medioambiental
4. Convivencia escolar

5. Trabajo territorial e intersectorial

● Integrantes del equipo de trabajo: ● Equipo directivo: 5
● Docentes: 46
● Asistentes de la Educación: 32

● Redes externas al establecimiento:El Director o Directora se relaciona con los siguientes actores externos:
-JUNAEB
-OPD
-CESFAM
-PPF
-EDT
-FAE
-CEPIJ
-CESAM
-Oficina de la mujer
-Oficina de la juventud
-PDE
-Programa PACE

● Organizaciones internas al establecimiento:-Centro de padres
-Centro de alumnos
-Consejo escolar
-Convivencia escolar.

● Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento:● Nivel socioeconómico: Bajo
● Composición familiar: Los hogares de la comuna con grupos familiares extensos y biparentales con hijos, son los predominantes en la estructura demográfica comunal.
● Actividad laboral: principalmente trabajos independientes e informales
● Nivel de estudio: Enseñanza básica o media incompleta
● Relación con la escuela o liceo y sus actores principales: madres, padres y apoderados tiene un nivel de participación alta en la institución.

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN

Liderar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad educativa en función de potenciar la mejora de los aprendizajes, el desarrollo integral de las y los estudiantes, la inclusión educativa y la convivencia escolar, de manera acorde con el proyecto educativo, la normativa vigente y las políticas tanto locales como nacionales.

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.

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 Jefa o Jefe del establecimiento educacional.
- Participar en la selección de las y los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
- Proponer al Sostenedor o Sostenedora, incrementos a las asignaciones salariales y asignaciones salariales especiales para las y los docentes.
- Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.

3.- En lo financiero:

- Asignar, administrar y controlar los recursos en los casos que se le haya otorgado esa facultad por el Sostenedor o Sostenedora.
- Tener una actitud proactiva en la búsqueda de otros recursos de financiamiento, aporte o alianzas con otras organizaciones.

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.	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 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.	25%
GESTIONAR LA CONVIVENCIA: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR Y GESTIÓN DE REDES	Capacidad para generar relaciones internas y externas a la escuela que se caractericen por ser colaborativas y que promuevan activamente una convivencia escolar, el alcanzar las metas del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un clima escolar basado en relaciones de confianza y respeto. Incluye la habilidad de comunicarse de manera efectiva, abierta, clara y congruente, en el sentido de poder identificar y establecer estas redes (internas y/o externas) que permitan desarrollo.	20%
DESARROLLAR Y GESTIONAR EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR	Establecer condiciones de trabajo que permitan a 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

1) Articular los roles y funciones de todo el personal docente y administrativo a traves de la reflexion conjunta, enfocandose en el desarrollo de practicas para la mejora continua y la innovacion en nuestro quehacer formativo y academico.
2) Establecer acciones de convivencia escolar que permitan medir el impacto de las intervenciones realizadas mediante el involucramiento con redes intersectoriales de apoyo comunales.
3) Evaluar y medir el impacto de las acciones de mejora implementadas, a partir de las tematicas tratadas en reflexion pedagogica para la toma de decisiones oportunas que favorezcan los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el cumplimiento de metas institucionales.

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).
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.
Políticas nacionales de educación, normativa nacional y local	Las personas que integran equipos directivos conocen y comprenden las políticas educativas, su alcance y los efectos de la normativa en el ámbito educacional. Estos incluyen la Ley General de Educación, el Estatuto Docente, la Ley de Subvenciones Educacionales, la Ley SEP, la ley de Calidad y Equidad, entre otras. Tienen conocimiento detallado de la institucionalidad educativa, sus roles y funciones en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación.
Prácticas de enseñanza-aprendizaje	Las personas que integran equipos directivos tienen conocimiento sobre metodologías y práctica de la enseñanza efectiva, saben asociar los procesos de aprendizajes de las y los estudiantes a los tipos de prácticas pedagógicas docentes, según contexto y necesidades específicas de los mismos y manejan las aplicaciones educativas de las teorías del 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 **$ 1.625.000**, más la asignación de responsabilidad directiva de **$ 367.000** (37,0% 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, 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 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
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 aquellas personas cuya calificación es igual o superior a 5.0.

Si el número de personas 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 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 Sostendora 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 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, 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 deberá entrevistar individualmente 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, 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, correo electrónico, 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 10 días hábiles.

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

VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

1) Antecedentes de Postulación.

Para formalizar la postulación, 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 ritarojasdem@gmail.com o al teléfono 56974051286.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*.

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	01/02/2023-01/02/2023	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	02/02/2023-20/03/2023	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	21/03/2023-24/03/2023	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	17/07/2023-17/07/2023	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: Liderazgo					
OBJETIVO: ***Desarrollar e implementar de forma eficaz medidas concretas de forma colaborativa que propendan al cumplimiento de metas a corto, mediano y largo plazo.***					
Ponderación: ***Indique la ponderación asociada a este objetivo (25%)***					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
Actualización del PEI con alineación PADEM y PME	Revisión PEI y actualización= 100% No actualiza= 0%	Proyecto Educativo Institucional	S/I	Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Porcentaje de cumplimiento del PME	(Nº de acciones ejecutadas/ Nº de acciones planificadas PME)	Informe de rendición PME Acta de verificación PME de la DEPROV	S/I	Año 1: Realizar Medición. Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Informar sobre los objetivos anuales en el consejo escolar	Informa= 100% No informa= 0%	Acta de reunión consejos escolares	100%	Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Sesiones Consejo Escolar	(Nº de Sesiones realizadas/ Nº de Sesiones programadas)	Actas de Consejos Escolares Lista de Asistencia Consejos Escolares	85%	Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario
Cuenta Publica de Gestión Anual	Realiza Cuenta Publica= 100% No Realiza= 0%	Informe Cuenta Publica Anual Lista de Asistencia Cuenta Publica Anual	0%	Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario

ÁREA DE PROCESO: Gestión pedagógica					
OBJETIVO: ***Mejorar la adquisición de aprendizajes de los alumnos de manera integral con especial enfoque en su inserción laboral y continuidad de estudios***					
Ponderación: ***Indique la ponderación asociada a este objetivo (25%)***					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
Porcentaje de cobertura curricular por semestre de cada asignatura	(N° de objetivos de aprendizajes tratados/ N° de objetivos de aprendizaje definidos a partir de priorización curricular)	Informe de análisis semestral de cobertura curricular por asignatura	S/I	Año 1: Realizar medición Año 2: aumentar respecto año anterior. Año 3: Aumentar respecto año anterior. Año 4: Aumentar respecto año anterior. Año 5: Aumentar respecto año anterior.	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Porcentaje de Estudiantes Lectores en 1º año básico	(Nº de estudiantes lectores 1º año básico/ Nº de estudiantes lectores en 1º año básico) * 100	Indicador interno	S/I	Año 1: Realizar Medición. Año 2: Aumentar respecto año anterior. Año 3: Aumentar respecto año anterior. Año 4: Aumentar respecto año anterior. Año 5: Aumentar respecto año anterior.	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Promedio SIMCE Lenguaje y Matemáticas 4º Básico	(Puntajes SIMCE Lenguaje 4º + puntaje SIMCE Matemáticas 4º básico) * 100	Resultados SIMCE	239	Año 1: Mantener puntaje Año 2: Aumentar puntaje respecto año anterior. Año 3: Aumentar puntaje respecto año anterior. Año 4: Aumentar puntaje respecto año anterior. Año 5: Aumentar puntaje respecto año anterior.	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Promedio SIMCE 2º Medio del establecimiento	(Puntaje SIMCE Lenguaje 2º Medio + Puntaje SIMCE Matemáticas 2º Medio)	Resultado SIMCE	232	Año 1: Mantener puntajes Año 2: Aumentar respecto año anterior. Año 3: Aumentar respecto año anterior. Año 4: Aumentar respecto año anterior. Año 5: Aumentar respecto año anterior.	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Promedio de Lenguaje y Matemáticas en la Prueba PAES (Prueba de Acceso A la Educación Superior)	(Promedio de puntajes PAES Lenguaje + Matemáticas establecimiento/ Promedio de puntajes PAES establecimientos comuna de Lo Espejo)	Resultado PAES	421	Año 1: Mantener puntajes Año 2: Aumentar respecto año anterior. Año 3: Aumentar respecto año anterior. Año 4: Aumentar respecto año anterior Año 5: Aumentar respecto año anterior.	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Porcentaje de estudiantes egresados que rinden Pruebas para ser admitidos en la educación superior	(N° de estudiantes egresados en el año t que rinden prueba de admisión universitaria/. N° total de alumnos egresados en año)	Seguimiento Interno	S/I	Año 1: Realizar medición Año 2: Aumentar respecto año anterior. Año 3: Aumentar respecto año anterior. Año 4: Aumentar respecto año anterior. Año 5: Aumentar respecto año anterior.	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario
Realización de jornadas de orientación sobre las posibilidades que tienen los estudiantes tras el egreso	Realización de jornada: 100% No realización de jornada: 0.%	Indicador interno	100%	Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario

ÁREA DE PROCESO: Convivencia Escolar					
OBJETIVO: ***Promover activamente la sana convivencia escolar con enfoque de derechos***					
Ponderación: ***Indique la ponderación asociada a este objetivo (25%)***					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
Fortalecer Plan de Convivencia Escolar	(N° de medidas ejecutadas/ N° de medidas propuestas)* 100	Reporte de actividades en las que participe la comunidad educativa.	80%	Año 1: Aumentar al 85% Año 2: Aumentar al 90% Año 3: Aumentar al 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Conflictos resueltos por la Comunidad siguiendo lo Establecido en el reglamento interno	(N° de conflictos resueltos por la comunidad siguiendo lo establecido en el Reglamento Interno/ N° de conflictos denunciados al interior de la comunidad educativa)*100	Informe interno	85%	Año 1: Aumentar al 90% Año 2: Aumentar al 95% Año 3: Aumentar al 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Implementación de acciones de Apoyo y fomento a la Participación de padres, madres y apoderados	(N° de acciones implementadas/N° de acciones formuladas para fomentar la participación) * 100	Planificación anual Informe consolidado	50%	Año 1: Aumentar al 55% Año 2: Aumentar al 60% Año 3: Aumentar al 70% Año 4: Aumentar al 85% Año 5: Aumentar al 100%	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Puntaje de 2º Medio de los indicadores de desarrollo personal	(Puntajes de CC+ AA+ FC+ HV)/ 4	Resultados SIMCE	70,25%	Año 1: Mantener resultados. Año 2: Aumentar respecto año anterior. Año 3: Aumentar respecto año anterior. Año 4: Aumentar respecto año anterior. Año 5: Aumentar respecto año anterior.	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario
.Actividades extra programáticas y de formación a partir de la sana convivencia escolar	(Nº de actividades realizadas en el año/(Nº de actividades realizadas el año anterior) * 100	Reporte de actividades en que participe la comunidad educativa	S/I	Año 1: Realizar medición Año 2: Aumentar respecto del año anterior. Año 3: Aumentar respecto del año anterior. Año 4: Aumentar respecto del año anterior Año 5: Aumentar respecto del año anterior.	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario

ÁREA DE PROCESO: Gestión de Recursos					
OBJETIVO: ***Mejorar y optimizar la administración de recursos humanos y materiales en la implementación de los proyectos, planes y programas que se implementen en el establecimiento***					
Ponderación: ***Indique la ponderación asociada a este objetivo (15%)***					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
Porcentaje de cumplimiento de actividades del PME con recursos SEP gestionados.	(Presupuesto ejecutado/ Presupuesto anual SEP del establecimiento)	Informe de finanzas	85%	Año 1: Aumentar respecto año anterior Año 2: Aumentar respecto año anterior. Año 3: Aumentar respecto año anterior. Año 4: Aumentar respecto año anterior. Año 5: Aumentar respecto año anterior.	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Desempeño docente	(Nº de docentes con desempeño competente/ Nº total de docentes)	CPEIP	S/I	Año 1: Realizar medición Año 2: Aumentar respecto año anterior. Año 3: Aumentar respecto año anterior. Año 4: Aumentar respecto año anterior Año 5: Aumentar respecto año anterior.	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Porcentaje de profesionales y asistentes de la educación capacitados interna o externamente	(Nº total de docentes y asistentes de la educación capacitados/ Nº total de docentes y asistentes de la educación.	Registro de asistencia a capacitaciones del personales docente y asistente de la educación.	100%	Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario

ÁREA DE PROCESO: Resultados					
OBJETIVO: ***Mejorar la satisfacción de los estudiantes y sus familias con el establecimiento expresado en indicadores cuantitativos***					
Ponderación: ***Indique la ponderación asociada a este objetivo (10%)***					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
Porcentaje de variación de Matricula del establecimiento	(Nº de matriculados en el año/ Nº de matriculados año anterior) *100	-SIGE - Registro de Matricula	114,7%	Año 1: Mantener porcentaje sobre 100% Año 2: Aumentar respecto año anterior. Año 3: Aumentar respecto año anterior. Año 4: Aumentar respecto año anterior	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.

				Año 5: Aumentar respecto año anterior.	
Porcentaje de asistencia anual Del establecimiento	(Nº de estudiantes con asistencia bajo el 85%/ Nº de estudiantes total) * 100	Registro de asistencia	S/I	Año 1: Disminuir respecto año anterior. Año 2: Disminuir respecto año anterior. Año 3: Disminuir respecto año anterior. Año 4: Disminuir respecto año anterior. Año 5: Disminuir respecto año anterior.	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Categoría de desempeño	Categoría establecimiento año 1/ Categoría establecimiento año 2, 3, 4 y 5.	Resultados SIMCE	Insuficiente	Año 1: Mantiene categorización Año 2: Mantiene Categorización Año 3: Avanza categorización Medio-Bajo Año 4: Mantiene categorización Medio-Bajo Año 5: Avanza categorización Medio	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Certificación Ambiental	Postula a nivel Medio SNCAE= 100% No postula a SNCAE= 0%	Registro de Postulación	Postulación nivel básico SNCAE	Año 1: 100% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.
Porcentaje de retención de Estudiantes en el proyecto Educativo del establecimiento	(N° de alumnos matriculados - N° alumnos retirados)/N° de alumnos matriculados) * 100	Registro de matrículas y de retiros	86,24%	Año 1: Mantener puntajes Año 2: Aumentar respecto año anterior. Año 3: Aumentar respecto año anterior. Año 4: Aumentar respecto año anterior Año 5: Aumentar respecto año anterior.	Existencia de condiciones externas e internas que dificulten la ejecución de actividades, paralizaciones, tomas y situaciones como el contexto sanitario.