

**BASES DE CONCURSO PÚBLICO PARA  
PROVEER EL CARGO DE DIRECTOR/A DEL  
ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL:**

**“LICEO BICENTENARIO DE EXCELENCIA SAN PEDRO”  
RBD: 31078-6**

## **BASES DE CONVOCATORIA**

La Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto, en adelante e indistintamente la Corporación, en virtud de lo dispuesto en los artículos 31 bis y siguientes del DFL N°1 de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificado por la Ley N° 20.501 de 2011, sobre Calidad y Equidad de la Educación y de lo dispuesto en los artículos 86 y siguientes del Decreto Supremo N°453, de 1991, del Ministerio de Educación, que estableció el Reglamento de la Ley N° 19.070, modificado por los Decretos Supremos N° 215 de 2011 y 119 de 2012, del Ministerio de Educación, convoca a concurso público para proveer el cargo de:

**DIRECTOR/A DEL ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL  
“LICEO BICENTENARIO DE EXCELENCIA SAN PEDRO”  
RBD: 31078-6**

### **I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO:**

- Establecimiento: Liceo Bicentenario de Excelencia San Pedro de Puente Alto.
- RBD: 31078-6.
- Horas cronológicas: 44 horas.
- Jornada: Jornada Escolar Completa.
- Dependiente de: Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Puente Alto.
- Lugar de desempeño: Calle Claudio Matte 179.
- Región: Metropolitana de Santiago.
- Comuna: Puente Alto.

## II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO.

### 1.- Antecedentes Generales:

- Tipo de establecimiento: Municipalizado.
- Niveles educativos a los que atiende: Educación Básica (7° y 8° año) Educación Media (I° a IV° año) Humanista Científica.
- Ubicación: Radio urbano, comuna Puente Alto.
- Programas en funcionamiento: Proyecto de Mejoramiento Educativo SEP, Jornada Escolar Completa.
- Programas Corporación Municipal en funcionamiento: Programas de Formación Integral, Talleres extraescolares, Taller de Desarrollo de Habilidades Cognitivas, Taller de Inglés.
- Excelencia Académica desde año 2012.
- Matrícula últimos años:

2011	2012	2013	2014	2015	2016
227	339	406	445	517	512

- Índice de vulnerabilidad escolar (promedio Ed. Básica y Ed. Media):

2013	2014	2015	2016
56,7%	54,3%	53,7%	54,4%

- Presupuesto que administra: El que le fuere delegado en conformidad a la Ley.

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

### 2. Equipo de trabajo:

El equipo de gestión del Director/a está integrado por una Subdirectora Académica, una Subdirectora de Formación y un Psicólogo.

### **3. Entorno del cargo:**

El Liceo Bicentenario de Excelencia San Pedro ha sido concebido como un puente que conectará a los/as alumnos/as con los resultados académicos necesarios para ampliar sus expectativas y que les darán la fortaleza interior necesaria para enfrentar la vida como hombres y mujeres de bien, con un alto sentido de responsabilidad social.

La misión del Liceo Bicentenario de Excelencia San Pedro de Puente Alto consiste en formar jóvenes competentes para enfrentar las adversidades y los desafíos de la sociedad actual con un intenso rigor, una profunda motivación y alegría.

El establecimiento se enmarca en el contexto de los Liceos Bicentenario a nivel país, en los que su misión, visión, objetivo y propósito es uno solo: dar una oportunidad de educación de calidad a aquellos alumnos con disposición y actitud para estudiar, con capacidad y que desean continuar estudios superiores, que creen que el esfuerzo personal y el trabajo perseverante es la clave de cualquier logro.

El Liceo San Pedro fue autorizado según Resolución exenta 002400 de fecha 23/03/2011.

El Director (a) se relaciona con: Sostenedor, Dirección de Educación y Departamento Provincial de Educación.

### **4. Antecedentes de la comuna.**

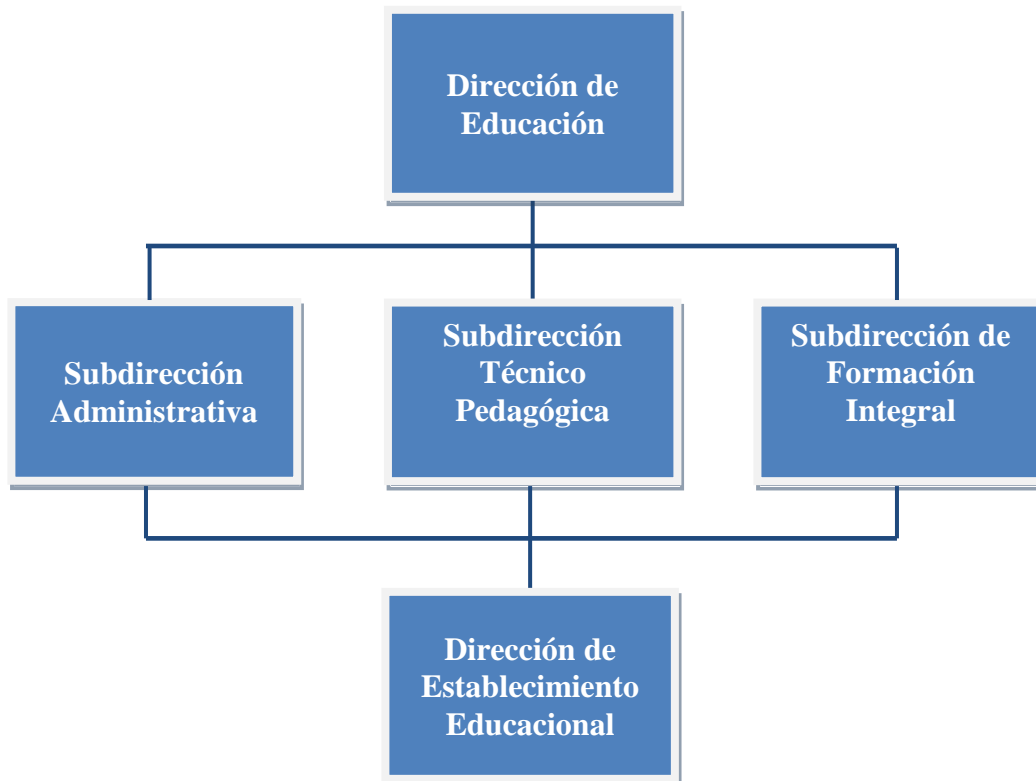
De acuerdo a las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE, proyecciones de población 2002-2020), Puente Alto tiene una tasa de crecimiento anual del 7% y es la comuna con mayor concentración de población. De estos, el 99,95% de los habitantes viven en zonas urbanas y sólo un 0,05% lo hacen en rurales. La población se compone de 339.098 (49,0%) hombres y 352.644 (51,1%) mujeres.

Desde el punto de vista social, las cifras de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN 2006) arrojan que la comuna de Puente Alto presenta un índice de pobreza de 10,6%. En la comuna habitan 73.325 personas pobres, 52.572 personas no indigentes y 20.683 indigentes.

El mismo instrumento de medición arroja que el promedio comunal de escolaridad es de 10,7, lo que se encuentra por debajo del 10,8 registrado a nivel regional y por sobre el nacional que es de 10,1. En cuanto al analfabetismo, la media comunal es de 1,9, encontrándose debajo de la media nacional que es de 3,9 y la metropolitana que es de 2,2.

Actualmente, la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención a Menores de Puente Alto, administra y opera, entre otros, 27 establecimientos educacionales de los cuales 14 son escuelas básicas, 2 contemplan de 7° a 4° año medio, 2 imparten sólo educación media, 5 abarcan desde educación parvularia a educación media y 4 son escuelas con características especiales.

## 5. Organigrama del Área de Educación



### III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

#### 1. Misión:

Dirigir, administrar y supervisar el establecimiento, liderando el proyecto educativo institucional y cautelando el cumplimiento de los lineamientos establecidos desde la Corporación Municipal y el marco jurídico vigente.

#### 2. Funciones estratégicas:

La función principal del Director será dirigir y liderar el proyecto educativo institucional. Especialmente le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

**a) En lo pedagógico:**

- Formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación.
- Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico - pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento.
- Promover el compromiso de los estudiantes con el aprendizaje.

**b) En lo organizacional y convivencia escolar:**

- Gestionar proyectos, redes de apoyo y la relación con la comunidad y el entorno.
- Promover los valores institucionales y un clima de confianza y colaboración en el establecimiento para el logro de sus metas.
- Garantizar la implementación del proyecto educativo institucional adecuándolo a las características del entorno, el contexto inmediato y las necesidades del establecimiento.
- Gestionar y mantener un clima de convivencia dentro y fuera de la sala de clases, asegurando un adecuado entorno para los aprendizajes.

**c) En lo administrativo:**

- Organizar, supervisar y evaluar el trabajo de los docentes y asistentes de la educación regidos por la Ley 19.464 con la finalidad de mejorar la calidad y rendimiento de sus respectivas labores.
- Proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubiesen resultado mal evaluados, según lo establecido en el Art. 70 de la Ley 19.070.
- Proponer al sostenedor el personal a contrata y de reemplazo, tanto docente como regido por la Ley N° 19.464.
- Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento educacional.
- Ser consultado en la destinación de profesores de otros establecimientos.
- Proponer al sostenedor los incrementos de las asignaciones contempladas en el inciso primero del artículo 47 de la Ley 19.070 y las asignaciones especiales de acuerdo a lo establecido en el inciso segundo del mismo artículo.
- Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.

**d) En lo financiero:**

- Asignar, administrar y controlar los recursos que le fueren delegados en conformidad a la Ley.
- Asegurar el cuidado y uso de los recursos financieros, humanos y materiales del establecimiento.

El Director del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor y al Director de Educación a través de un informe escrito, acompañado de medios de verificación, en diciembre de cada año el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en su respectivo convenio de desempeño.

### 3. Desafíos del Cargo:

Ver Anexo 4.

### 4. Competencias para el Ejercicio del Cargo:

Dimensión	Descripción	Factor de ponderación
Liderazgo y gestión de personas	Capacidad para potenciar una cultura escolar productiva en un clima organizacional de respeto, confianza, colaboración, orden y estructura, articulando sus habilidades con las del equipo, motivando para el logro de objetivos desafiantes, entregando retroalimentación y reconociendo los logros, trabajando a la par y en terreno para gestionar los cambios. Implica hacer partícipes a otros actores de la comunidad educativa en la toma de decisiones, asumir la responsabilidad por los resultados y tomar medidas difíciles, modelando conductas en los miembros de su equipo y concretizando instancias para el desarrollo de sus competencias y potencial.	25%
Gestión y logro	Capacidad para 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. Implica evaluar de manera sistemática y rigurosa los resultados obtenidos, así como realizar un manejo eficiente y previsor de los recursos, controlando la gestión, identificando oportunidades y optimizando procesos con foco en la calidad y mejora continua.	25%
Relación con el entorno y redes	Capacidad para 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. 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.	10%
Visión estratégica e innovación	Capacidad para asumir y compartir una visión global del proyecto educativo, atendiendo a objetivos, valores y estrategias vinculadas. Implica evaluar de manera flexible y rigurosa los problemas, así como los recursos administrativos y pedagógicos con que se cuenta para brindar soluciones eficientes. Requiere anticipar escenarios y comprender 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.	10%
Manejo de crisis y contingencia	Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos, creando soluciones oportunas y acordes a los valores y objetivos del proyecto educativo. Implica la capacidad para establecer límites y promover mecanismos de colaboración en la resolución de conflictos.	15%
Conocimientos técnicos	Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y/o experiencia en gestión. Contar con experiencia en el aula. Poseer experiencia en cargos de dirección, coordinación o jefatura. Contar con manejo de herramientas de planificación, metodologías de enseñanza-aprendizaje, normas y regulaciones vigentes en el ámbito educativo.	15%

#### **IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO**

Para ser Director/a de Establecimiento, de conformidad a lo establecido en el artículo 24 del DFL N° 1, de 1996, los/las postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano (ser chileno, mayor de 18 años y no haber sido condenado a pena aflictiva).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2º del Estatuto Docente. Esto es, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales, o bien, ser persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.
5. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la Ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
6. No estar inhabilitado en forma absoluta y perpetua o absoluta y temporal para el desempeño de cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 20.594, de 2012, que crea inhabilidades para condenados por Delitos Sexuales Contra Menores y establece registro de dichas inhabilidades.
7. Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva (por ejemplo, programas del Plan de Formación de Directores de Excelencia, entre otros) y una experiencia docente de cinco años.
8. Pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento, los extranjeros que, cumplen con los requisitos de los números 3, 4, 5, 6 y 7, que se encuentran autorizados para incorporarse a la dotación del sector municipal por el Director del Establecimiento, con acuerdo del Jefe del Departamento de Administración Municipal o de la Corporación Municipal, conforme al inciso segundo del artículo 24 del Estatuto Docente.
9. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 3 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 3, 5, y 6 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.
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.



## **VI. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO**

- A. De conformidad con lo establecido en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, el nombramiento del/la Director/a del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.
- B. De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del DFL N° 1, de 1996, dentro del plazo máximo de treinta días contados desde su nombramiento definitivo, el/la Director/a del establecimiento educacional suscribirá con el respectivo sostenedor o con el representante legal de la respectiva Corporación Municipal un convenio de desempeño cuya propuesta se contiene en el anexo n° 4.  
Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar por el/la Directora/a anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.
- C. De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1996, el/la Director/a del establecimiento educacional deberá informar al Sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.
- D. De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del/la Directora/a cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

## **VII. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES**

La que corresponda, de acuerdo a lo estipulado en la Ley 19.070, más las que fijan las Leyes complementarias e incentivos por logro de metas establecidas en las políticas educacionales de la Corporación.

## **VIII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

El proceso de selección contemplará las siguientes etapas (corresponden a las contempladas en el DFL N° 1, de 1996 y en el Reglamento):

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

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

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

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

### **2. Evaluación Curricular.**

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

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

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

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

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

Si el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a tres, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados. En base a dicho informe, el sostenedor deberá declarar desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de candidatos para constituir la nómina de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

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

### **3. Evaluación Psicolaboral.**

La asesoría externa practicará una evaluación psicolaboral a los/las candidatos/as que aprueben la fase de análisis curricular, a objeto de identificar a quienes se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral III de las presentes bases), principalmente, en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en el señalado perfil, debiendo dar estricto cumplimiento a lo establecido en los artículos 89 y 89 bis del Reglamento. La evaluación psicolaboral, dada la naturaleza de las pruebas requeridas y la profundidad del análisis en la entrevista, requiere de la presencia física de los/las candidatos/as, no permitiendo en ningún caso evaluaciones a distancia o por medio de videoconferencia.

El resultado de la evaluación psicolaboral practicada por la asesoría externa respecto de cada uno/a de los candidatos/as deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 de conformidad al grado de idoneidad de los/las candidatos/as en relación al perfil profesional del cargo.

La asesoría externa elaborará un listado de preseleccionados/as que serán entrevistados/as por la Comisión Calificadora de Concursos, de conformidad con lo establecido en el artículo 89 del Reglamento.

Todos/as los/las candidatos/as incluidos en el listado de preseleccionados/as deberán haber obtenido una calificación igual o superior a 5.0.

Si el número de candidatos/as que obtiene calificación igual o superior a 5 es inferior a tres, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados/as. En base a dicho informe, el Sostenedor declarará desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

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

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

### **4. Entrevistas por la Comisión Calificadora**

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

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

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

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

## **5. Definición de la Nómina.**

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

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

Si el resultado de las entrevistas determina que el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil de selección, esto es, que obtiene una calificación en esta etapa igual o superior a 5.0, es inferior a 3, la Comisión Calificadora informará fundadamente al Sostenedor a objeto de que declare desierto el proceso de selección por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

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

## **6. Elección por el Sostenedor.**

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

El resultado del proceso será notificado al candidato/a designado/a y a los integrantes de la nómina por carta certificada a la dirección señalada en el currículum. Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado a todos/as los/las postulantes, por el Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal o del Director de la Corporación, a través del Departamento de Recursos Humanos o quien cumpla sus funciones, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

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

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

## **IX. PROCESO DE POSTULACIÓN Y SELECCIÓN.**

### **1. Proceso de postulación.**

Las Bases y sus respectivos formularios se encontrarán disponibles para descargar desde las siguientes páginas web:

- Municipalidad de Puente Alto: [www.mpuentealto.cl](http://www.mpuentealto.cl)
- Corporación Municipal de Puente Alto: [www.cmpuentealto.cl](http://www.cmpuentealto.cl)

Las publicaciones se efectuarán el día 27 de octubre de 2016, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las bases y formularios se podrán retirar desde la Oficina de Partes de la Corporación, ubicada en calle Gandarillas N° 93, comuna de Puente Alto, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción en los siguientes horarios:

- Lunes a jueves desde las 8:30 hasta las 13:00 horas y desde las 15:00 hasta las 17:00 horas.
- Viernes desde las 8:30 hasta las 14:00 horas.

### **2. Antecedentes de postulación.**

Las postulaciones deberán efectuarse por correo certificado o directamente en la oficina de partes de la Corporación, ubicada en Gandarillas N° 93 comuna de Puente Alto, con la referencia "Postula a Cargo de Director/a del Establecimiento LICEO SAN PEDRO".

Toda la documentación requerida deberá venir foliada en el extremo inferior derecho, y anillados en el mismo orden en que se señalan a continuación. No se aceptarán entregas parciales ni se podrán agregar nuevos antecedentes una vez recibida la postulación. Tampoco se recibirán postulaciones fuera del plazo indicado.

Es importante señalar que los antecedentes y documentos contenidos en el expediente no serán devueltos.

Se entenderá que el candidato/a acepta las presentes bases al momento de presentar su postulación al cargo.

Cierre de recepción de antecedentes: 13 de diciembre de 2016.

### **3. Antecedentes obligatorios**

1. Ficha de postulación (Anexo 1).
2. Curriculum Vitae (debe utilizar formato en Anexo 2).
3. Curriculum Vitae extendido.
4. Fotocopia legalizada ante Notario de Certificado de título, otorgado por las Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales reconocidos por el Estado.
5. Fotocopia de la cédula de identidad por ambos lados.
6. Certificado de nacimiento.
7. Certificado de situación militar al día, según corresponda.
8. Declaración Jurada simple que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el artículos 24 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación; en el artículo 10 del DS N° 453 Reglamento de la Ley N° 19.070 y; artículos 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575 (Anexo 3)
9. Fotocopia de certificados de perfeccionamiento docente. Se aceptarán como máximo 4 certificados de perfeccionamiento por postulación.
10. Certificado de antecedentes con una antigüedad máxima de 60 días.
11. Certificados que acrediten experiencia laboral de al menos 5 años de funciones docentes en un establecimiento educacional.

La falta de entrega de cualquiera de los documentos antes mencionados implicará la eliminación inmediata del concurso del postulante.

## X. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

<u>Etapa</u>	<u>Plazos</u>	<u>Responsable</u>
Publicación de Convocatoria	27/10/2016	Director de Educación CMPA
Recepción de Antecedentes	27/10/2016 - 13/12/2016	Director de Educación CMPA
Análisis de Admisibilidad	14/12/2016	Director de Educación CMPA
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 de candidatos elegibles.	Sostenedor
Inicio de funciones en el establecimiento.	01 de marzo de 2017	Director de Educación CMPA

## XI. TÉRMINO DEL CONCURSO Y NOMBRAMIENTO DEL NUEVO DIRECTOR (A)

La Dirección de Personas de la Corporación Municipal de Puente Alto comunicará a los postulantes por carta certificada el resultado final dentro de los 30 días siguientes al término del concurso.

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

El nombramiento del Director tendrá una duración de cinco años y si éste renuncia dentro de los dos meses de su nombramiento, la Corporación podrá designar a otro de los integrantes de la nómina.



## **XII. CONSIDERACIONES**

- La Dirección de Personas de la Corporación Municipal de Puente Alto, entregará a la Comisión Calificadora el soporte administrativo necesario para facilitar y agilizar el proceso.
- Cualquier situación no prevista en el presente documento será resuelta por la Comisión Calificadora de acuerdo a la normativa vigente.

**SECRETARÍA GENERAL  
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN,  
SALUD Y ATENCIÓN DE MENORES DE PUENTE ALTO**

Puente Alto, 27 de Octubre de 2016

**ANEXO 1  
FICHA DE POSTULACIÓN**

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

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

Cargo al que postula

La presente postulación implica mi aceptación íntegra de las Bases y las condiciones en ella consignadas, relativas al presente Proceso de Selección.

Asimismo, mi aceptación implica el conocimiento de la propuesta de convenio de desempeño que se adjuntan a estas bases.

Declaro, asimismo, mi disponibilidad real para desempeñar el cargo.

\_\_\_\_\_  
Firma

Fecha: \_\_\_\_\_

## ANEXO 2 CURRÍCULO VITAE RESUMIDO

(Sin perjuicio de completar el presente formulario, el/la postulante debe adjuntar además su Currículo Vitae extendido)

### IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

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

### IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

Cargo

### 1.- TITULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

\*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

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

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

## 2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

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

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

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

## 3.- CAPACITACIÓN

(Indicar sólo aquellos con certificados)

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

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

#### 4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

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

#### 5.- TRAYECTORIA LABORAL

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

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

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

**ANEXO 3**  
**DECLARACIÓN JURADA SIMPLE**

Yo \_\_\_\_\_

Cédula de Identidad N° \_\_\_\_\_,

Declaro bajo juramento no estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarme condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la Ley N° 19.325 sobre violencia intrafamiliar" (Art. 24 N° 5 del DFL N° 1 del Ministerio de Educación).

\_\_\_\_\_

FIRMA

\_\_\_\_\_

FECHA

**ANEXO 4**

**DESAFIOS DEL CARGO: METAS DE DESEMPEÑO**

Objetivos	Indicadores	Fórmula de cálculo	Meta anual estratégica	Medios de verificación	Supuestos básicos del cumplimiento	Consecuencia incumplimiento/cumplimiento.
<i>1. Mejorar los resultados de aprendizaje en las evaluaciones de rendimiento</i>	Puntaje promedio SIMCE, mínimo esperado en 8° año básico.	Promedio puntajes SIMCE lenguaje, matemática, ciencias o historia (según corresponda)	Situación Actual: 338	Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de la Calidad.	El funcionamiento del establecimiento ocurre en forma normal, se respeta el calendario escolar y las actividades no se ven interrumpidas por factores externos a la gestión del Director, como tomas, paros, desastres naturales, etc.	El incumplimiento podrá implicar que el Director de Educación de la Corporación, con la aprobación del sostenedor, pida la renuncia anticipada al Director.  El cumplimiento implica la continuidad del convenio de desempeño.
			Año 1: Mantener resultado.			
			Año2: No aplica			
			Año 3: 340			
			Año 4: No aplica			
	Año 5: Mantener resultado año 3.					
	Porcentaje de estudiantes de 8° básico en nivel adecuado y elemental de los Estándares de Aprendizaje de Comprensión de Lectura.	(N° de alumnos en nivel adecuado y elemental según SIMCE año/N° total de alumnos que rindieron SIMCE al año)*100	Situación Actual: 97,6%	Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de la Calidad.		
			Año 1: Mantener resultado.			
			Año2: No aplica			
			Año 3: Mantener resultado.			
			Año 4: No aplica			
	Año 5: Mantener resultado.					
	Porcentaje de estudiantes de 8° básico en nivel adecuado y elemental de los Estándares de Aprendizaje de Matemática.	(N° de alumnos en nivel adecuado y elemental según SIMCE año/N° total de alumnos que rindieron SIMCE al año)*100	Situación Actual: 100%	Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de la Calidad.		
			Año 1: Mantener resultado.			
			Año2: No aplica			
			Año 3: Mantener resultado.			
			Año 4: No aplica			
	Año 5: Mantener resultado.					
	Puntaje promedio SIMCE, mínimo esperado en II° Año Medio.	Promedio puntajes SIMCE lenguaje, matemática, ciencias o historia (según corresponda)	Situación Actual: 332	Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de la Calidad.		
			Año 1: Mantener resultado.			
Año2: No aplica						
Año 3: 340						
Año 4: No aplica						
Año 5: Mantener resultado año 3.						
Porcentaje de estudiantes de II° Medio en nivel adecuado y elemental de los	(N° de alumnos en nivel adecuado y elemental según SIMCE año/N°	Situación Actual: 92,8%	Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de la			
		Año 1: Mantener resultado.				
		Año2: No aplica				



Estándares de Aprendizaje de Comprensión de Lectura.	total de alumnos que rindieron SIMCE al año)*100	Año 3: Mantener resultado.	Calidad.		
		Año 4: No aplica			
		Año 5: Mantener resultado.			
Porcentaje de estudiantes de II° Medio en nivel adecuado y elemental de los Estándares de Aprendizaje de Matemática.	(N° de alumnos en nivel adecuado y elemental según SIMCE año/N° total de alumnos que rindieron SIMCE al año)*100	Situación Actual: 96,3%	Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de la Calidad.		
		Año 1: Mantener resultado.			
		Año2: No aplica			
		Año 3: Mantener resultado.			
		Año 4: No aplica			
Puntaje promedio PSU Matemática y Lenguaje y Comunicación (mínimo esperado anualmente) para egresados al año.	Promedio PSU (lenguaje y matemática) de todos los alumnos egresados al año que rindieron la prueba el mismo año	Situación Actual: 653	Resultados PSU anual estudiantes de 4to medio, recogidos por el establecimiento.		
		Año 1: 660			
		Año2: Mantener resultados año1.			
		Año 3: Aumentar o mantener resultados año2.			
		Año 4: 680			
Porcentaje de alumnos elegibles a becas según puntaje PSU	(N° de alumnos con promedio lenguaje y matemática superior a 550 puntos PSU / n° de alumnos que rinden PSU) *100	Situación Actual: Sin información	Resultados PSU anual estudiantes de 4to medio, recogidos por el establecimiento.		
		Año 1: 70%			
		Año2: Aumentar en relación año 1.			
		Año 3: Aumentar en relación año 2.			
		Año 4: Aumentar en relación año 3			
Tasa de ingreso a la educación superior.	(Total de alumnos matriculados en la Educación Superior/ Total de alumnos egresados año) * 100	Situación Actual: Sin información	Encuesta para egresados de establecimientos educacionales. Fuente interna.		
		Año 1: 70%			
		Año2: 75%			
		Año 3: 80%			
		Año 4: 85%			
Porcentaje promedio en pruebas de nivel corporativas en Enseñanza Básica y Media.	Porcentaje promedio pruebas de lenguaje, matemática, ciencias e historia de 7° básico a 4° medio.	Situación Actual: Sin información	Resultado pruebas de nivel establecimiento. Fuente interna.		El funcionamiento del establecimiento ocurre en forma normal, se respeta el calendario escolar y las actividades no se
		Año 1: 80%			
		Año2: 90%			
		Año 3: Mantener resultados año 2.			
		Año 4: Mantener resultados año 3			

El incumplimiento podrá implicar que el Director de Educación de la Corporación, con la aprobación del sostenedor, pida la renuncia anticipada al Director.  
El cumplimiento implica la continuidad del convenio de desempeño.

El establecimiento debe contar con un plan para obtener la información referente a resultados PSU e ingreso al mundo laboral. (DEMRE no publica los resultados)

			Año 5: mantener o aumentar en relación al año 4.			
	Porcentaje de cursos con cobertura curricular >= al 70% en las 4 asignaturas fundamentales.	(Nº de cursos que cumplen con el porcentaje de cobertura curricular/ Nº total de cursos del establecimiento) * 100	Situación Actual: Sin información Año 1: 90% Año 2: 90% Año 3: 90% Año 4: 90% Año 5: mantener o aumentar en relación al año 4.	Red corporativa, informe. Fuente Interna	ven interrumpidas por factores externos a la gestión del Director, como tomas, paros, desastres naturales, etc.	
	Porcentaje de estudiantes promovidos.	(Nº de estudiantes promovidos/ Nº de estudiantes matrícula final) * 100	Situación Actual: 98% Año 1: Mantener porcentaje de promoción Año 2: Mantener porcentaje de promoción Año 3: Mantener porcentaje de promoción Año 4: Mantener porcentaje de promoción Año 5: Mantener porcentaje de promoción	SIGE		
2. Mejorar los resultados de aprendizaje de acuerdo a la institucionalidad vigente.	Ingreso del establecimiento al SNED (Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño de los establecimientos subvencionados y de administración delegada).	Pertenece al SNED bienio: Si o No	Situación Actual: SI Año 1: SI Año 2: SI Año 3: SI Año 4: SI Año 5: SI	Resultados anual SNED. MINEDUC.	El cumplimiento se debe revisar desde los cambios que se pueden introducir desde la Política Pública.	El incumplimiento podrá implicar que el Director de Educación de la Corporación, con la aprobación del sostenedor, pida la renuncia anticipada al Director. El cumplimiento implica la continuidad del convenio de desempeño.
	Clasificación SEP del establecimiento	Establecimiento adscrito Ley SEP, ordenado anualmente según categoría : Autónomo, Emergente o en recuperación.	Situación Actual: Emergente Año 1: Emergente Año 2: Autónomo Año 3: Autónomo Año 4: Autónomo Año 5: Autónomo	Resultado anual Ley SEP.		
	Clasificación del establecimiento según el Sistema de Aseguramiento de la Calidad.	Categoría de desempeño del establecimiento. Ordenado anualmente según categoría: Alto, Medio, Medio-Bajo, Insuficiente.	Situación Actual: Sin información Año 1: Medio Año 2: Medio o Alto Año 3: Alto Año 4: Mantener o mejorar de acuerdo a año 3. Año 5: Alto	Resultado anual Ley SEP.		

	Realización y logro del Proyecto educativo institucional (PEI) del establecimiento	Ejecución de Acciones tendientes a revisar y mejorar el Proyecto educativo institucional (PEI) del establecimiento.	<p>Situación Actual:</p> <p>Año 1: Actualización del instrumento de gestión con la participación de la comunidad educativa, articulando con PME en sus sellos estratégicos y planificación operativa.</p> <p>Año2: 70% de acciones implementadas relacionadas con la revisión y difusión del PEI</p> <p>Año 3: 80% de acciones implementadas relacionadas con la revisión y difusión del PEI</p> <p>Año 4: 90% de acciones implementadas relacionadas con la revisión y difusión del PEI</p> <p>Año 5: 100% de acciones implementadas relacionadas con la revisión y difusión del PEI</p>	Indicador interno de acuerdo a acciones del PME.		
3. Mejorar el porcentaje de asistencia y matrícula del establecimiento.	Matrícula de estudiantes	Nº alumnos matriculados al mes de abril.	<p>Situación Actual: 512</p> <p>Año 1: Mantener uso de la capacidad autorizada.</p> <p>Año2: Mantener uso de la capacidad autorizada.</p> <p>Año 3: Mantener uso de la capacidad autorizada.</p> <p>Año 4: Mantener uso de la capacidad autorizada.</p> <p>Año 5: Mantener uso de la capacidad autorizada.</p>	Matrícula declarada a Mineduc (SIGE)	El funcionamiento del establecimiento ocurre en forma normal, se respeta el calendario escolar y las actividades no se ven interrumpidas por factores externos a la gestión del Director, como tomas, paros, desastres naturales, etc.	El incumplimiento podrá implicar que el Director de Educación de la Corporación, con la aprobación del sostenedor, pida la renuncia anticipada al Director. El cumplimiento implica la continuidad del convenio de desempeño.
	Porcentaje de deserción escolar (retiros, cambio de establecimiento y cancelaciones de matrícula).	Nº de alumnos que desertan del sistema escolar en el establecimiento al año	<p>Situación Actual: 0,2%</p> <p>Año 1: Mantener.</p> <p>Año2: Mantener.</p> <p>Año 3: Mantener.</p> <p>Año 4: Mantener.</p> <p>Año 5: Mantener.</p>	SIGE		
	Porcentaje de deserción escolar de estudiantes prioritarios	(Nº de estudiantes prioritarios que desertan de sistemas escolar/ Nº total de alumnos que	<p>Situación Actual: Sin información.</p> <p>Año 1: 0</p> <p>Año2: 0</p> <p>Año 3: 0</p>	SIGE		

		desertan del sistema escolar) * 100	Año 4: 0 Año 5: 0			
	Asistencia promedio de los estudiantes al año.	Porcentaje promedio de asistencia de estudiantes al año.	Situación Actual: 95,6% Año 1: Mantener porcentaje. Año 2: Mantener porcentaje. Año 3: Mantener porcentaje. Año 4: Mantener porcentaje. Año 5: Mantener porcentaje.	Asistencia declarada a Mineduc (SIGE)		
4. Mejorar la gestión de recursos del establecimiento.	Porcentaje de ejecución recursos SEP	(Recursos SEP ejecutados al año/ Recursos SEP asignados al año) * 100	Situación Actual: sin información	Informe Plan de Gastos. Fuente Interna		
			Año 1: 70% de recursos utilizados.			
			Año 2: 75% de recursos utilizados.			
			Año 3: 80% de recursos utilizados.			
			Año 4: 85% de recursos utilizados.			
	Año 5: 90% de recursos utilizados.					
	Porcentaje de ejecución recursos PIE	(Recursos PIE ejecutados al año/ Recursos PIE asignados al año) * 100	Situación Actual: sin información	Informe Plan de Gastos. Fuente Interna		
			Año 1: 70% de recursos utilizados.			
			Año 2: 75% de recursos utilizados.			
			Año 3: 80% de recursos utilizados.			
			Año 4: 85% de recursos utilizados.			
	Año 5: 90% de recursos utilizados.					
Porcentaje de asistencia docentes al año	Porcentaje promedio anual de asistencia de los docentes.	Situación Actual: Sin información	Informe. Fuente Interna	Para el cumplimiento no se considera la ausencia por licencia médica.		
		Año 1: 90%				
		Año 2: 95%				
		Año 3: Mantener o aumentar en relación al año 2.				
		Año 4: Aumentar en relación al año 3.				
Año 5: mantener o aumentar en relación al año 4.						
Resultados de visitas de la Superintendencia.	(N° actas satisfactorias al año/ N° total de actas al año)*100	Situación Actual: Sin información	Actas de fiscalización.	El funcionamiento del establecimiento y las actividades no se ven interrumpidas por factores externos a la gestión del Director.		
		Año 1: 80% de visitas con acta satisfactoria.				
		Año 2: 80% de visitas con acta satisfactoria.				
		Año 3: 90% de visitas con acta satisfactoria.				
		Año 4: 90% de visitas con acta satisfactoria.				
Año 5: 90% de visitas con acta satisfactoria.						

El incumplimiento podrá implicar la revisión y modificación del convenio de acuerdo al análisis realizado con el director. El cumplimiento implica la continuidad del convenio de desempeño.

	Ejecución de acciones PME	(N° de acciones implementadas al año/ N° de acciones planificadas año)*100	Situación Actual: Sin información Año 1: 90% Año2: 95% Año 3: 90% Año 4: Mantener o Aumentar en relación al año 3. Año 5: Mantener o aumentar en relación al año 4.	Plataforma PME. Acta visita Deprov.		
5. Mejorar procesos de gestión pedagógica.	Porcentaje de docentes con Desempeño Destacado en evaluación docente.	(N° de docentes con evaluaciones de desempeño destacado)/N° total de docentes evaluados)*100	<b>Situación Actual: Sin información</b>	CPEIP + Fuente Interna	El cumplimiento se debe revisar desde los cambios que se pueden introducir desde la Política Pública.	El incumplimiento podrá implicar la revisión y modificación del convenio de acuerdo al análisis realizado con el director. El cumplimiento implica la continuidad del convenio de desempeño.
			Año 1: Mantener % en relación al año anterior.			
	Año2: Aumentar % en relación a año 1.					
	Año 3: Aumentar % en relación a año 2.					
	Año 4: Aumentar % en relación a año 3.					
	Año 5: Mantener o aumentar en relación a año 4.					
Porcentaje de docentes con Desempeño Competente en evaluación docente.	(N° de docentes con evaluaciones de desempeño competente)/N° total de docentes evaluados)*100	<b>Situación Actual: Sin información</b>	CPEIP + Fuente Interna			
		Año 1: Mantener % en relación al año anterior.				
Porcentaje de docentes que participan en capacitaciones internas y/o externas.	N° de docentes en capacitación al año/N° total de docentes en la dotación del establecimiento al año)*100	Año 1: Formular plan de capacitación con participación de al menos un 60% de los docentes.	Informe. Fuente Interna	El funcionamiento del establecimiento ocurre en forma normal, se respeta el calendario escolar y las actividades no se ven interrumpidas por factores externos a la gestión del Director, como tomas, paros,		
		Año2: Aumentar la participación de docentes en capacitaciones a un 70%.				
		Año 3: Aumentar la participación de docentes en capacitaciones a un 75%.				
		Año 4: Aumentar la participación de docentes en capacitaciones a un 80%.				

			Año 5: Aumentar la participación de docentes en capacitaciones a un 85%.		desastres naturales, etc.
	Porcentaje de docentes con planificación de clases mensual	(N° de docentes que planifica sus clases a nivel mensual /N° total de docentes en la dotación del establecimiento al año)*100	Situación Actual: <b>Sin información</b> Año 1: El 80% de los docentes cuenta con sus planificaciones de clases entregadas. Año2: El 85% de los docentes cuenta con sus planificaciones de clases entregadas. Año 3: El 90% de los docentes cuenta con sus planificaciones de clases entregadas. Año 4: El 95% de los docentes cuenta con sus planificaciones de clases entregadas. Año 5: El 100% de los docentes cuenta con sus planificaciones de clases entregadas.	Informe. Fuente Interna	
	Porcentaje de ejecución de horas de reflexión pedagógica.	(N° hrs de reflexión en que se traten temas pedagógicos/N° total de horas de reflexión al año t)*100	Situación Actual: Sin información Año 1: 80% de horas de reflexión realizadas con foco pedagógico. Año2: 90% de horas de reflexión realizadas con foco pedagógico. Año 3: 95% de horas de reflexión realizadas con foco pedagógico. Año 4: 100% de horas de reflexión realizadas con foco pedagógico. Año 5: 100% de horas de reflexión realizadas con foco pedagógico.	Informe. Fuente Interna	
	Porcentaje de docentes que cuentan con acompañamiento en el trabajo de aula al menos dos veces al semestre por el Director.	(N° de profesores acompañados/N° total de docentes del establecimiento)*100	Situación Actual: Sin información Año 1: 80% Año2: 90% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Calendarización de visitas. Pautas de acompañamiento con retroalimentación del director.	
6. Favorecer la formación integral de los estudiantes.	Porcentaje de participación en campeonatos y eventos extraescolares corporativos (según talleres ofrecidos por el establecimiento)	(N° de actividades: campeonatos y eventos extraescolares corporativos en que participa el establecimiento/N° de actividades	Situación Actual: Sin información Año 1: Participación en 60% de las actividades realizadas. Año2: Participación en 70% de las actividades realizadas. Año 3: Participación en 80% de las actividades realizadas.	Informe Departamento de Extraescolar. Fuente Interna	

		realizadas)*100	Año 4: Participación en 85% de las actividades realizadas. Año 5: Participación en 90% de las actividades realizadas.	
	Porcentaje de Cobertura de talleres extraescolares.	(N° de estudiantes inscritos en talleres extraescolares/N° de estudiantes matriculados en el establecimiento)*100	<b>Situación Actual: Sin información</b> Año 1: 30% Año 2: 35% Año 3: 40% Año 4: Mantener o aumentar en relación a año 3. Año 5: Mantener o aumentar en relación a año 4.	Informe. Fuente Interna
	Promedio de asistencia anual a talleres extraescolares.	(N° de estudiantes asistentes/N° de estudiantes inscritos en los talleres)*100	<b>Situación Actual: 78%</b> Año 1: 80% Año 2: 85% Año 3: 90% Año 4: Mantener o aumentar en relación a año 3. Año 5: Mantener o aumentar en relación a año 4.	Informe. Fuente Interna
	Promedio de resultados en los Indicadores de Desarrollo Personal y Social.	Promedio Puntajes Indicadores de Desarrollo personal y social Simce	Situación Actual: 83,6 Año 1: 85 Año 2: 85 Año 3: Mantener o aumentar. Año 4: 90 Año 5: Mantener o aumentar	Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de la Calidad.
7. Incentivar la participación de la comunidad escolar en el establecimiento o educacional.	Cantidad de actividades realizadas con la comunidad educativa.	N° de actividades complementarias desarrolladas con la Comunidad Educativa al año.	Situación Actual: Sin información Año 1: dos actividades anuales. Año 2: tres actividades anuales. Año 3: cuatro actividades anuales. Año 4: mantener cuatro actividades anuales. Año 5: mantener cuatro actividades anuales.	Informe del establecimiento. Fuente Interna
	Porcentaje de Reuniones de apoderados realizadas.	(N° de reuniones realizadas con Padres y	Situación Actual: Sin información Año 1: 90%	Informe. Fuente Interna

		apoderados/ N° de reuniones con Padres y apoderados programadas)*100	Año2: 100%		
			Año 3: 100%		
			Año 4: 100%		
			Año 5: 100%		
	Porcentaje de asistencia a reuniones de padres y apoderados de todos los niveles.	(N° de padres y apoderados que asisten a reuniones de padres y apoderados al año n /N° total de padres y apoderados pertenecientes al establecimiento al año n)*100	Situación Actual: Sin información	Informe. Fuente Interna	
			Año 1: Aumentar asistencia promedio a 75%		
			Año2: Aumentar asistencia promedio a 80%		
			Año 3: Aumentar asistencia promedio a 85%		
			Año 4: Aumentar asistencia promedio a 90%		
			Año 5: Mantener asistencia promedio en 90% o aumentarla.		
8. Mantener un clima de respeto y buena convivencia escolar en el establecimiento.	Convivencia escolar: Bullying, hechos de violencia, maltrato escolar	(n° de casos resueltos al año/ n° de casos denunciados al año) * 100	Situación Actual: Sin información	Denuncias y procesos internos y externos.	El incumplimiento podrá implicar que el Director de Educación de la Corporación, con la aprobación del sostenedor, pida la renuncia anticipada al Director. El cumplimiento implica la continuidad del convenio de desempeño.
			Año 1: Generar sistema de registro y procedimientos de abordaje de acuerdo al Manual de Convivencia Escolar.		
			Año2: 70% de casos denunciados son resueltos.		
			Año 3: 80% de casos denunciados son resueltos.		
			Año 4: 85% de casos denunciados son resueltos.		
Año 5: 90% de casos denunciados son resueltos.					
Resultado Encuesta de Clima Laboral	Resultado obtenido en encuesta externa.		Situación Actual: 66%	Informe entregado por Consultora externa.	
			Año 1: 75%		
			Año2: Mantener o aumentar		
			Año 3: 80%		
			Año 4: Mantener o aumentar		
			Año 5: 85%		