

**BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTORÍA ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
LICEO AGRÍCOLA FORESTAL MANZANARES
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RENAICO**

BASES DE CONVOCATORIA

El Jefe de Departamento de Educación Municipal de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RENAICO, 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 AGRÍCOLA FORESTAL MANZANARES, RBD 5274.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
LICEO AGRÍCOLA FORESTAL MANZANARES**

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 remuneración
7. Etapas del proceso de selección
8. Proceso de postulación y recepción de antecedentes
9. Calendarización del proceso
10. Convenio de desempeño

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

- Cargo : Director(a)
- Establecimiento : LICEO AGRÍCOLA FORESTAL MANZANARES
- RBD : 5274
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Kilómetro 18 camino Angol / Mñinco.
- Ciudad/Comuna : Renaico
- Región : Región de La Araucanía
- Fecha de vacancia : 03/02/2019

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

• Características geográficas de la comuna:
La comuna de Renaico, de acuerdo al último CENSO año 2017, cuenta con una población total de 10.250 habitantes, de los cuales un 75,35 se encuentra asentado en la zona urbana de la comuna y un 24,65 en la zona rural. Renaico es la comuna de acceso desde la Octava a la Novena región, pertenece a la provincia de Malleco y se ubica a 142 kilómetros al sur de la capital regional Temuco, a 22 kilómetros al sur de Angol, capital provincial de Malleco y a 548,42 kilómetros de la capital nacional Santiago.

• Niveles Educativos: Básica, Media Técnico-Profesional Especialidad Técnico-Profesional: En enseñanza básica se atiende desde Séptimo básico

• Localidad: Rural

• Programas: SEP, PIE, Otros : En otros, se encuentran los recursos económicos que el establecimiento genera en la producción del campo.

• Matrícula últimos 5 años:

2018	138
2017	137
2016	134
2015	123
2014	124

• Índice de Vulnerabilidad %: Básica 100 Media 93

• Concentración de alumnos prioritarios %:76.8

• Resumen SIMCE

4° Básico	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Lectura						
Matemática						

6° Básico	2011	2013	2014	2015	2017	
Lectura						
Matemática						
Cs. Sociales						

8° Básico	2011	2013	2014	2015	2017	
Lectura	192	212	217	188	201	
Matemática	217	219	227	201	189	
Cs. Naturales		225		213	220	

II Medio	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Lectura	250	249	234	224	221	218
Matemática	229	227	188	202	206	185
Cs. Naturales						
Cs. Sociales				222		209

• Estructura según género: Mxto

• Dotación total: 19

• Evaluación Docente:

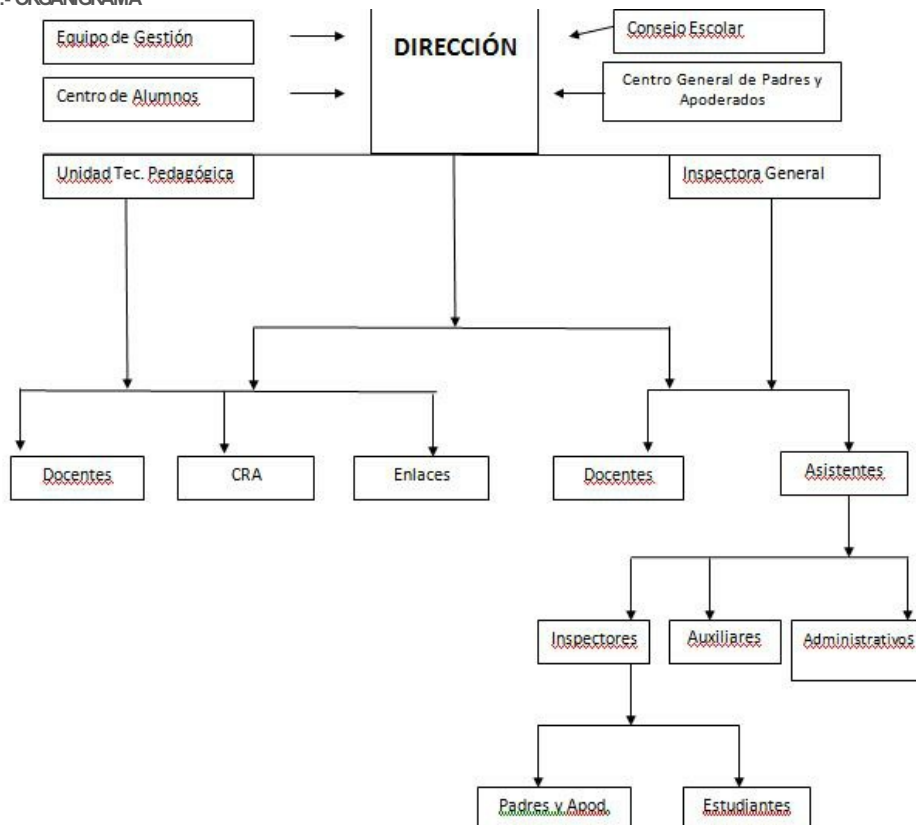
0 Destacados
6 Competentes
4 Básicos
0 Insatisfactorios
6 No evaluados

• Categorización Docente:

0 Inicial
1 Temprano
3 Avanzado
0 Experto I
0 Experto II

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

2.- ORGANIGRAMA



3.- FINANCIAMIENTO

Presupuesto total que administra el establecimiento, en los casos, que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor :	
Monto de Subvención Escolar Preferencial (SEP):	50.000.000
Monto aporte municipal:	
Monto otros financiamientos:(Mantenimiento, Pro-retención)	19.000.000

4.- ENTORNO DEL CARGO

• Sellos de la política educativa territorial:

VISIÓN

Orientar el proceso educativo de la comuna de Renaico, hacia una educación de calidad, equidad, integradora, y con igualdad de oportunidades

Desarrollar una educación integradora, valórica y con igualdad de oportunidades que asegure a nuestros estudiantes completar con éxito la enseñanza básica y media, y los proyecte a la enseñanza superior y/o a la vida laboral

Valores Institucionales:

- Puntualidad
- Diligencia
- Compromiso
- Identidad con la Institución
- Buen Trato
- Humildad
- Empatía
- Lealtad
- Respeto
- Tolerancia
- Responsabilidad
- Compañerismo
- Rigurosidad
- Solidaridad
- Respeto y cuidado del medio ambiente
- Trabajo en equipo
- Eficacia

- Equipo de trabajo: El equipo de trabajo del Director/a está integrado por:
 - Equipo directivo: 02
 - Profesores: 19
 - Asistentes de la Educación: 16
 - Jefe UTP: 01

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

Ministerio de Educación, Dirección de Educación Municipal, Centro General de Padres y Apoderados, Sector Productivo y de Servicios de la comuna, Instituciones de Práctica Profesional de Alumnos y Formación Dual, Universidades e Instituciones de Educación Superior, JUNAEB, PDI, Carabineros de Chile, Seguridad Ciudadana, CESFAM Renaico, SS Araucanía Norte, OPD, SNCAE (Medio Ambiente), SENDA previene, otros.

- Organizaciones internas al establecimiento:

- * Equipo de Gestión
- * Centro de Padres
- * Consejo de profesores
- * Departamento de especialidades
- * Centro de Alumnos
- * Comité Paritario
- * Concejo escolar

- Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento:

- Nivel socioeconómico: Los estudiantes matriculados en nuestro liceo, están identificados dentro del nivel socioeconómico medio bajo y vulnerables, por lo que consideramos este nivel muy acorde a la estadística que tenemos con nuestros estudiantes, ya que claramente está relacionado con el 76.8% de alumnos prioritarios que actualmente existen en nuestro establecimiento educacional, significando sin duda de que los ingresos económicos en algunos casos son deficientes a nivel familiar, por lo que deben optar muchos de ellos a todos los beneficios escolares que como liceo entregamos anualmente.

- Composición familiar: Dada la cantidad de estudiantes que existen en nuestro establecimiento podemos decir que existen familias nucleares, extensas, monoparental, homoparental, etc. Por lo que positivamente hemos debido adaptarnos a estas distintas realidades con un concepto claro de "diversidad" ante la conocida familia tradicional, siendo significativa la contratación de profesionales multidisciplinarios que deben tratar temas complejos para ir en pos del bienestar de nuestros estudiantes. Un claro ejemplo es la disminución del número de hijos por familia, hogares con madres solteras ejerciendo duplicidad de roles parentales y el aumento de la jefatura femenina en el hogar. Identificamos a nuestros estudiantes con apoderados que no siempre son quienes ejercen un rol de padre o madre, sino que más bien han sido sus cuidadores desde pequeños, trasladando así responsabilidades en abuelos, tíos, vecinos, hogares de menores, residencias de niñas(os) y tutores legales que reemplazan la antigua idiosincrasia de una familia tradicional. Claramente existen problemas de vulneración social y en sus derechos, asociados a estos cambios de figuras parentales que determinan una estructura familiar distinta y compleja con nuestros estudiantes, validando así el trabajo permanente de nuestros funcionarios, de la dupla psicosocial y de los demás miembros de nuestra comunidad educativa, para promover una educación más integral e inclusiva en nuestro Liceo

- Actividad laboral: Por la privación educacional de la mayoría de nuestros apoderados, la que se ha traducido en la imposibilidad de terminar la enseñanza media y en algunos casos la enseñanza básica, y por provenir de sectores más bien marginales de la ciudad y del campo, es que la mayoría de nuestros apoderados trabajan como pequeños agricultores o comerciantes o en trabajos esporádicos o de temporada, como es el caso de los apoderados de la comuna de Renaico y sus alrededores.

- Nivel de estudio: A pesar de que ha mejorado significativamente la posibilidad de ingresar a la educación superior o a la continuación de estudios básicos y/o medios, aún existe una brecha real en la escolaridad que tuvieron o tienen nuestros apoderados con los tiempos actuales, por lo que su visión cambia drásticamente al ser consultados por sus hijos y el nivel de estudios que desean entregarles, manteniendo la idea de poder apoyar en este proceso lo que más se pueda y este a su alcance pero aún tenemos que luchar con la idea errónea de que solo con un nivel medio técnico pueden salir fácilmente al mundo laboral, disminuyendo significativamente este campo con las múltiples carreras técnicas de nivel superior que exigen seguir perfeccionándose

- Relación con la escuela o liceo y sus actores principales: El liceo se caracteriza por la existencia de espacios de encuentros, que incentivan y permiten a la participación de nuestra comunidad educativa, ya sea apoderados, alumnado, cuerpo directivo, profesores, asistentes etc. Muestra de ello son las distintas instancias de encuentro y participación como comunidad educativa. A su vez dentro de nuestro establecimiento tenemos espacios que permiten la sana convivencia y así la comunicación directa de la autoridad presente, siendo positiva esta mirada al querer siempre estar cercano ante lo que sucede en nuestro Liceo. Tenemos talleres incorporados a las necesidades actuales de nuestros alumnos, poseemos profesionales competentes que han buscado formas de motivar a nuestros alumnos a ser más partícipes de su educación. Finalmente, el trabajo significativo, radica mantener activas nuestras redes de apoyo y así permitir la colaboración permanente de los distintos estamentos relacionados a una mejor educación pública.

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 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

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

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

3.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

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

1.- En lo pedagógico:

- 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 los docentes del establecimiento, facilitando la implementación de nuevas propuestas por parte de los docentes.
- Gestionar el desempeño de los docentes seleccionando e implementando acciones para que los docentes 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 o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos.
- Desarrollar un ambiente de respeto, valoración, estimulación intelectual y altas expectativas para los diferentes actores de la comunidad educativa, con el fin de propiciar los aprendizajes de los estudiantes.
- Responsabilizarse por los resultados y tomar las decisiones correspondientes basadas en evidencias.
- Articular la producción del campo del liceo, con la malla curricular diferenciada en la formación de los alumnos
- Establecer convenios de cooperación con centros educativos de nivel superior, tales como: Universidades, centros de investigación, centros de formación técnica y empresas afines a las especialidades que entrega el establecimiento.

2.- En lo administrativo:

- Organizar y supervisar el trabajo de los docentes y de los 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 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 Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento educacional.
- Participar en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
- Proponer al sostenedor, incrementos a las asignaciones salariales y asignaciones salariales especiales para 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, como son los recursos que se generan por la producción del campo (Lechería, hortalizas, mediería, crianza de vacunos, apícola y otros)
- Ser proactivo en la búsqueda de otros recursos de financiamiento, aporte o alianzas con otras organizaciones.
- Ser capaz de generar una alta y variada producción del campo que cuenta el establecimiento, y que permita no sólo el autofinanciamiento del mismo, sino que en lo posible genere aportes para la autogestión del establecimiento en general.

4.- Otras Atribuciones:

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

4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Competencias	Descripción	Ponderador
PROMOVER UNA VISIÓN ESTRATÉGICA COMPARTIDA	Construye una visión futura creativa y compartida, que incorpore en su definición a la comunidad, que fomente el compromiso con los objetivos grupales, las altas expectativas, la excelencia y la calidad en el cumplimiento de metas, en un marco de inclusión y equidad. Esta visión deberá ser enfocada en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y de la formación integral los niños y niñas como fin último. Incluye la capacidad de conocer y analizar el contexto del establecimiento, de la sociedad actual y como en la construcción de esta visión es integrado el contexto en pro de los logros y resultados.	15%
DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/desarrollar capacidades internas y de equipo que permitan alcanzar objetivos y metas del establecimiento sosteniéndolas en el tiempo. Además, es capaz de detectar oportunamente las necesidades de fortalecimiento para buscar oportunidades de desarrollo profesional y promueve el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente.	20%
LIDERAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	Capacidad para gestionar las prácticas asociadas a la sala de clases y monitoreo de lo que ocurre en ella, demostrando habilidad de proveer de apoyo técnico a docentes. Implica el acompañar la implementación curricular, las prácticas pedagógicas y la evaluación de los logros del aprendizaje, de manera de mantener el foco en los procesos de enseñanza aprendizaje, además de promover el trabajo colaborativo de y entre 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 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.	20%

5.- DESAFÍOS DEL CARGO

Proyectar y posicionar al Liceo AGRÍCOLA MANZANARES como un referente en la provincia de Malleco y la región de la Educación Técnico Profesional, basado en la calidad de los técnicos que egresen de él, además de mejorar los índices de rendimiento y matrícula.

6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Conocimiento	Definición
Evaluación	Los equipos directivos conocen de procesos evaluativos en distintos niveles como el institucional (autoevaluaciones, evaluaciones internas y externas) o el de aula, así como de tipos de evaluaciones, sus instrumentos, metodologías de análisis y sistematización de información a nivel individual y grupal. Un aspecto relevante en el ámbito pedagógico de las evaluaciones es distinguir su uso (evaluaciones para el aprendizaje; evaluación del aprendizaje o evaluación como aprendizaje). Finalmente, los equipos directivos cuentan con los conocimientos necesarios para analizar e interpretar los resultados de las evaluaciones externas nacionales e internacionales, así como su normativa y alcance.
Desarrollo profesional	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre observación y retroalimentación a profesores en relación a sus prácticas en aula. Conocen de metodologías para diseñar e implementar planes de desarrollo profesional docente y, en función de ello, planifican acciones de apoyo, procesos de acompañamiento y formación continua; para esto, tienen conocimiento sobre metodologías de formación de adultos y acompañamientos de profesionales de la educación en servicio.
Currículum	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. 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.
Prácticas de enseñanza-aprendizaje	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre metodologías y práctica de la enseñanza efectiva, saben asociar los procesos de aprendizajes de los estudiantes a los tipos de prácticas pedagógicas de los profesores, según contexto y necesidades específicas de los mismos y manejan las aplicaciones educativas de las teorías del aprendizaje.
Liderazgo escolar	El conocer las concepciones contemporáneas de liderazgo escolar, permite tener una comprensión no sólo de las prácticas, tipos y características de los líderes escolares sino también de los valores y estrategias necesarios para implementar procesos de mejora escolar diferenciando contexto, nivel de desarrollo de la escuela y contingencia.

IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

Para ser Director/a de Establecimiento, de conformidad a lo establecido en el artículo 24 del DFL Nº 1, de 1996, los/las

postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano (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 Nº 20.594, de 2012, que Crea Inhabilidades Para Condenados Por Delitos Sexuales Contra Menores y establece Registro de dichas Inhabilidades.
7. Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva y encontrarse reconocido a lo menos en el tramo profesional avanzado.
8. 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 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. 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.
10. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

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

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

3) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL Nº 1, de 1996, el/la Director/a del establecimiento educacional deberá informar al Sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

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

VI. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del DFL Nº1 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 \$ **2.500.000**, más la asignación de responsabilidad directiva de \$ **229.621** (25,0% 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.

Los valores tanto de la renta como de la responsabilidad directiva, son sólo referencial ya que ambos valores se precisarán al momento que se produzca la asunción al cargo.

VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

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

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

1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

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

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

2) Evaluación Curricular.

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

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

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

NOTA	CRITERIO	OPERACIONALIZACIÓN
------	----------	--------------------

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

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

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

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

3) Evaluación Psicolaboral.

La asesoría externa practicará una evaluación psicolaboral a los/las candidatos/as que aprueben la fase de análisis curricular, a objeto de identificar a quienes se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral III de las presentes bases), principalmente, en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en el señalado perfil, debiendo dar estricto cumplimiento a lo establecido en los artículos 89 y 89 bis del Reglamento. 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 o dos, 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. En aquellas comunas que tengan menos de diez mil habitantes, el concurso también deberá ser declarado desierto por el sostenedor si el número mínimo de candidatos a incluirse en el listado de preseleccionados es inferior a dos.

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

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

4) Entrevistas por la Comisión Calificadora

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

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

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

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

5) Definición de la Nómina.

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

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

Si el resultado de las entrevistas determina que el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil de selección, esto es, que obtiene una calificación en esta etapa igual o superior a 5.0, es inferior a tres o dos, la Comisión

Calificará fundadamente al Sostenedor a objeto de declararse 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, por carta certificada u otro medio, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

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

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

VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

1) Antecedentes de Postulación.

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

1. Formulario en línea de Ficha de Postulación (en caso de postular por papel debe utilizar formato en [Anexo 1](#))
2. Formulario en línea de Curriculum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (en caso de postular por papel debe utilizar formato en [Anexo 2](#))
3. Copia escaneada de Declaración Jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el artículo 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](#))
4. Copia escaneada del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
5. Copia escaneada de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
6. Copia escaneada de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 4 años de funciones docentes en un establecimiento educacional, cuando proceda.
7. Copia escaneada de documento emitido por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CFEP) que acredite el tramo de desarrollo profesional en el que se encuentra el postulante en virtud de lo establecido en la Ley N°20.903, cuando proceda.

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 14:00 horas.

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

Las postulaciones deberán efectuarse por la página web www.directoresparachile.cl, aceptándose también las postulaciones por correo certificado o directamente en la oficina de partes de la Municipalidad o Corporación Municipal, ubicada en Libertad 149 comuna de Renaico, en sobre dirigido a Ramón Sepúlveda Bustos, con la referencia "Postula a cargo de Director/a del Establecimiento LICEO AGRICOLA FORESTAL MANZANARES", de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE RENAICO", indicando claramente la dirección del remitente.

Si la postulación se efectúa por medio de la página web, los candidatos deberán subir al portal los antecedentes de postulación escaneados (el título profesional debe estar legalizado ante notario). Los originales serán exigidos posteriormente en caso de que el postulante sea preseleccionado.

Al momento de presentar los antecedentes, los postulantes recibirán un comprobante a su correo electrónico, con el número de registro y fecha de ingreso. En el caso de postulaciones por correo certificado, el comprobante será enviado por correo certificado a la dirección del remitente y en el caso de las postulaciones en línea al correo electrónico remitente.

Los antecedentes presentados no serán devueltos.

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

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

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico jefeutp@daerrenaico.cl o al teléfono 995374581.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	31/01/2019-31/01/2019	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	31/01/2019-27/03/2019	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	28/03/2019-29/03/2019	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	01/07/2019-01/07/2019	Jefe DAEM-Corporación Municipal

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

X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO

ÁREA DE PROCESO: Gestión pedagógica					
OBJETIVO: Consolidar las prácticas pedagógicas a fin de mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes, a través de instancias de acompañamiento a las prácticas docentes.					
CONSECUENCIA DE CUMPLIMIENTO/INCUMPLIMIENTO: Cada uno de los indicadores debe ser logrado de acuerdo a la exigencia anual establecida para cada uno. 1. Del cumplimiento: reconocimiento explícito y escrito a su gestión. 2. Del Incumplimiento: Instalación de medidas remediales en su FME institucional, registro de su incumplimiento en su evaluación profesional y condicionalidad de continuidad en el cargo Directivo, solicitar renuncia anticipada cuando el grado de incumplimiento supere significativamente lo acordado en el respectivo convenio de desempeño, etc.					
Ponderación: (20%)					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Docentes destacados	N° de docentes con evaluación destacado	CPEIP-DOCENTEMAS	Destacado: 0	Año 1: 1 Año 2: 2 Año 3: 2 Año 4: 3 Año 5: 4	Imprevistos y Paralizaciones de docentes y/o asistentes
INDICADOR 2: Docente con desempeño básico e insatisfactorio	N° de docentes con evaluaciones de desempeño insatisfactorio + Básico	CPEIP: Informa Evaluación Docente a DAEM	Básico: Insatisf. 6	Año 1: mantener Año 2: 5 Año 3: 5 Año 4: 4 Año 5: 3	Imprevistos y paralizaciones de docentes
INDICADOR 3: Docentes con encasillamiento AVANZADO	N° de docentes con desempeño de nivel Avanzado	Resultados entregados por Mineduc	No Docentes Avanzados: 3	Año 1: mantener Año 2: Subir a 4 Año 3: Subir a 5 Año 4: Subir a 6 Año 5: Subir a 7	Imprevistos y/o paralizaciones de docentes
INDICADOR 4: Porcentaje de docentes con planificación de clases mensual	N° de docentes que planifica clases / N° total de docentes del establecimiento * 100	Informe de UTP Colegio	Docentes que actualmente planifican: 71%	Año 1: 80% o más Año 2: 85% o más Año 3: 90% o más Año 4: 95% o más Año 5: 100%	Imprevistos y/o paralizaciones de docentes
INDICADOR 5 Cobertura Curricular Anual	N° de docentes que cumplen con cobertura/N° de docentes del establecimiento* 100	Informe UTP Colegio	Cobertura curricular actual: 81%	Año 1 y 2: 85% o más Año 3 y 4: 90% o más Año 5: 95% o más	Imprevistos de fuerza Mayor
INDICADOR 6 Monitoreo de docente al aula	N° de docentes que son monitoreados en el aula/ N° total de docentes del colegio *100	Informe UTP Colegio	Docentes que actualmente son monitoreados: 75%	Año 1: Mantener o subir Año 2: Aumentar a 80% o más Año 3: Aumentar a 85% o más Año 4: Aumentar a 90% o más Año 5: Aumentar a 95% o más	Imprevistos de Fuerza mayor

ÁREA DE PROCESO: Gestión de Liderazgo					
OBJETIVO: Fortalecer el compromiso de la comunidad educativa con los principios y objetivos del proyecto educativo institucional (PEI) y plan de mejoramiento educativo (PME), a través de la definición y/o actualización de las prioridades y metas constitucionales, la generación de una cultura de altas expectativas y el fomento de un clima laboral colaborativo y comprometido					
CONSECUENCIA DE CUMPLIMIENTO/INCUMPLIMIENTO: Cada uno de los indicadores se debe cumplir según el dato o cantidad exigido anualmente. 1. Del cumplimiento: reconocimiento explícito y escrito a su gestión. 2. Del Incumplimiento: Instalación de medidas remediales en su FME institucional, registro de su incumplimiento en su evaluación profesional y condicionalidad de continuidad en el cargo Directivo, solicitar renuncia anticipada cuando el grado de incumplimiento supere significativamente lo acordado en el respectivo convenio de desempeño, etc.					
Ponderación: (15%)					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
Matricula de				Año 1: Mantener Año 2: Aumentar a 145 o más	

INDICADOR 1: Matrícula del Establecimiento	alumnos al 30/12 de cada año escolar evaluado	Matrícula declarada a Mineduc (SIGE)	Matrícula Actual: 138	Año3: Aumentar a 150 o más Año 4: Aumentar a 155 o más Año 5: Aumentar a 160 alumnos o más	Imprevistos de Fuerza Mayor
INDICADOR 2: Asistencia Reuniones de Apoderados del colegio	N° de apoderados que asisten a reunión / N° de apoderados del establecimiento *100	Informe Dirección del colegio	Asistencia Actual: 38%	Año 1: Aumentar a 40% Año 2: Aumentar a 45% Año3: Aumentar a 50% Año 4: Aumentar a 55% Año 5: Aumentar a 60%	Imprevisto de Fuerza Mayor
INDICADOR 3: Ausentismo de Funcionarios a sus labores	N° de funcionarios que se ausentan de sus labores / N° de funcionarios del establecimiento * 100	Informe Unidad de Personal del Daem	Ausentismo Actual: 12%	Año 1: Disminuir a 10% Año 2: Disminuir a 8% Año3: Disminuir a 7% Año 4: Disminuir a 6% Año 5: Disminuir a 5%	Imprevistos de Fuerza Mayor
INDICADOR 4: Asistencia de alumnos a Clases	N° de alumnos que asisten a clase/ N° de alumnos del colegio * 100	Información SIGE mensual	Asistencia Actual: 84%	Año 1: Aumentar a 87% o más Año 2: Aumentar a 90% o más Año3: Aumentar a 92% o más Año 4: Mantener o más Año 5: Mantener o más	Imprevisto de fuerza mayor
INDICADOR 5 PEI actualizado de acuerdo con la normativa vigente y este es conocido por toda la comunidad educativa	(Cantidad de integrantes de la comunidad educativa que conoce el PEI/cantidad de integrantes de la comunidad educativa) x 100	Registro de recepción y socialización del PEI actualizado por parte de la comunidad Educativa.	Socialización Actual PEI: 100%	Año 1 al 5: Mantener	Casos fortuitos como paros, movilizaciones y/o catástrofes naturales, que mantengan el establecimiento sin funcionamiento por un tiempo superior a 30 días

INDICADOR 6: El establecimiento cuenta con un Plan de Desarrollo profesional, gestionado por un equipo de docentes definidos por el Director, que propicie instancias de trabajo colaborativo, articulación entre asignaturas y cursos y reflexión sobre el quehacer docente.	(Nº de acciones ejecutadas/Nº de acciones planificadas) x 100	Plan de Desarrollo Profesional Docente. Pautas de evaluación y retroalimentación de las acciones del PDPD ejecutadas en el año. Encuestas de satisfacción de los docentes	Plan de Desarrollo profesional Docente, guiado por docentes en categoría experto I, II, docentes Destacados según la evaluación docente y/o que pertenezcan a la red Maestros de Maestros	Año 1: Rediseño de plan, ejecución de a lo menos el 50% de las acciones. Evaluación de acciones ejecutadas.	Casos fortuitos como paros, movilizaciones y/o catástrofes naturales, que mantengan el establecimiento sin funcionamiento por un tiempo superior a 30 días.
				Año 2: Ejecución de a lo menos el 80% de las acciones. Evaluación de acciones ejecutadas.	
				Año 3: Ejecución del 100% de las acciones. Evaluación de acciones ejecutadas.	
				Año 4: mantener año 3	
				Año 5: mantener año 4	

ÁREA DE PROCESO: Gestión de Recursos

OBJETIVO: *Gestionar de manera oportuna y eficiente todos los recursos (Subvenciones como producción del campo) que dispone el liceo, teniendo siempre presente los aprendizajes de los alumnos.*

CONSECUENCIA DE CUMPLIMIENTO/INCUMPLIMIENTO: Cada uno de los indicadores se debe cumplir de acuerdo a los porcentajes y metas anuales propuestas de cada uno.

1. Del cumplimiento: reconocimiento explícito y escrito a su gestión.

2. Del incumplimiento: Instalación de medidas rectoriales en su PVE institucional, registro de su incumplimiento en su evaluación profesional y condicionalidad de continuidad en el cargo Directivo, solicitar renuncia anticipada cuando el grado de incumplimiento supere significativamente lo acordado en el respectivo convenio de desempeño, etc.

Ponderación: (25%)

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Porcentaje de ejecución de recursos SEP del establecimiento educacional.	(Recursos SEP ejecutados en el año/recursos SEP asignados) x 100	Informe anual emitido por la Unidad de Finanzas del DEM	Mayor a 90% de ejecución recursos SEP	Año 1: Mantener	Casos fortuitos como paros y/o movilizaciones con un tiempo superior a 30 días. Situaciones imprevistas informadas al DEM con antelación.
				Año 2: Mantener	
				Año 3: Mantener	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: mantener	

INDICADOR 2: Porcentaje de ejecución de recursos Pro – retención del establecimiento educacional	(Recursos Pro – retención ejecutados al año / recursos pro – retención asignados) x 100	Informe anual emitido por la Unidad de Finanzas del DEM	100% de ejecución recursos pro retención	Año 1: Mantener	Casos fortuitos como paros y/o movilizaciones con un tiempo superior a 30 días. Situaciones imprevistas informadas al DEM con antelación.
				Año 2: Mantener	
				Año 3: Mantener	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: Mantener	
INDICADOR 3: Ejecución de recursos Mantenimiento del establecimiento educacional.	(Recursos mantenimiento ejecutados al año / recursos mantenimiento asignados) x 100	Informe anual emitido por la Unidad de Finanzas del DEM	100% de ejecución recursos de mantenimiento	Año 1: mantener	Casos fortuitos como paros y/o movilizaciones con un tiempo superior a 30 días. Situaciones imprevistas informadas al DEM con antelación.
				Año 2: Mantener	
				Año 3: mantener	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: Mantener	
INDICADOR 4: Ejecución de recursos Programa Integración Escolar para el adecuado desarrollo de los procesos de aprendizaje	(Recursos PIE ejecutados al año / recursos PIE asignados) x 100	Informe anual emitido por la Unidad de Finanzas del DEM	Mayor al 90% ejecución recursos PIE	Año 1: Mantener	Casos fortuitos como paros, movilizaciones y/o catástrofes naturales, que mantengan el establecimiento sin funcionamiento por un tiempo superior a 30 días. Situaciones imprevistas informadas al DEM con antelación
				Año 2: Mantener	
				Año 3: Mantener	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: Mantener	
INDICADOR 5: Generar Mediería para la producción de hortalizas a gran escala (maíz, trigo, avena, tomates, papas, porotos, betarragas, zapallos, etc..)	Comparación dato actual y el dato de cada año	Informe Unidad de Producción del campo del liceo	Dato Actual: 0 mediería	Año 1: Generar 1 mediería	Imprevistos de clima y enfermedades o plagas
				Año 2: Aumentar a 2 medieras	
				Año 3: Mantener	
				Año 4: Aumentar a 4 medieras	
				Año 5: Mantener	
INDICADOR 6: Incrementar la producción de abejas y sus derivados (miel y cera)	Comparación dato producción actual y el dato de cada año	Informe Unidad Producción del campo del liceo	Dato Actual: 4 familias de abejas	Año 1: Aumentar a 6 familias	Imprevistos de clima y enfermedades
				Año 2: Aumentar a 8 familias	
				Año 3: Aumentar a 10 familias	
				Año 4: Aumentar a 12 familias	
				Año 5: Aumentar a 14 familias	
INDICADOR 7: Generar alianza para la generación y producción de una planta aviar (Criadero de aves)	Cumplimiento de conograma por año	Informe Dirección Liceo	Dato Actual: No existe planta aviar	Año 1: Visita y acercamiento con posible socio para alianza	Imprevistos de clima o enfermedades a las aves
				Año 2: Construcción de criadero	
				Año 3: Implementación de criadero de aves	
				Año 4: Producción y venta de aves	
				Año 5: Aumento de la producción de aves y venta de huevos	

INDICADOR 8: Aumentar la producción de ovinos (ovejas)	Comparación dato actual con el dato de cada año	Informe Dirección Liceo	Dato Actual: 5 ovejas y 2 carneros	Al año 5: Aumentar en un 50% el número de ejemplares, como también aumentar en un 50% las utilidades por concepto de venta de ovejas	Imprevistos de clima o enfermedades
INDICADOR 9: Diversificar la producción láctea y sus derivados, manteniendo el plantel vacuno actual (queso, mantequilla y otros)	Seguimiento y cumplimiento de meta anual	Informe Dirección liceo	Dato Actual: sólo se produce leche	Al año 5: Generar la elaboración de derivados de la leche, generando una planta de elaboración de queso y mantequilla	Imprevistos de clima, enfermedades o de mercado
INDICADOR 10: Aumento del porcentaje de autofinanciamiento de actividades relacionadas con el campo (Solventar el gasto total de la producción del campo, incluido los sueldos del personal del campo)	Cumplimiento de metas anuales	Informe Dirección liceo	Dato Actual: Financia el 50%	Año 1: aumentar al 60% Año 2: Aumentar al 65% Año 3: Aumentar al 70% Año 4: Aumentar al 75% Año 5: Aumentar al 80%	Imprevistos y paralizaciones de docentes
INDICADOR 11: Aumentar la cantidad de invernaderos	Cumplimiento de metas anuales	Informe Dirección liceo	dato Actual: existen 2 funcionando y produciendo	Año 1: aumentar a 3 Año 2: Aumentar a 4 Año 3: Aumentar a 5 Año 4: Mantener Año 5: Mantener	Imprevistos y paralizaciones de docentes

ÁREA DE PROCESO: Convivencia escolar

OBJETIVO: Mejorar el clima y convivencia escolar del establecimiento, mediante la implementación de estrategias de prevención y manejo adecuado de la violencia, promoción del buen trato y fomento de la participación ciudadana de la comunidad educativa.

CONSECUENCIA DE CUMPLIMIENTO/INCUMPLIMIENTO: Cada uno de los indicadores debe ser logrado según la exigencia anual que se exige para cada uno.

1. Del cumplimiento: reconocimiento explícito y escrito a su gestión.

2. Del incumplimiento: Instalación de medidas remediales en su PVE institucional, registro de su incumplimiento en su evaluación profesional y condicionalidad de continuidad en el cargo Directivo, solicitar renuncia anticipada cuando el grado de incumplimiento supere significativamente lo acordado en el respectivo convenio de desempeño, etc

Ponderación: (10%)

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
-------------	--------------------	------------------------	------------------	--------------------	-------------------

INDICADOR 1: Porcentaje de implementación de los Planes Formativos: 1. Plan de Formación ciudadana 2. Plan de Inclusión, 3. Plan de Convivencia Escolar. 4. Plan de Sexualidad, afectividad y género. 5. Plan Integral de Seguridad Escolar	(Sumatoria de acciones ejecutadas/ Sumatoria de acciones planificadas en cada plan)	Cinco Planes	Diseño de cinco planes formativos. Porcentaje de ejecución a octubre de 2018, más de 80%	Año 1: Ejecución del 80% al 85% de las acciones	Casos fortuitos como paros, movilizaciones y/o catástrofes naturales, que mantengan el establecimiento sin funcionamiento por un tiempo superior a 30 días.
		Formativos		Año 2: 90% de las acciones	
		Pauta de monitoreo de la implementación de las acciones de los cinco planes formativos.		Año 3: 95% de las acciones	
		Registro fotográfico.		Año 4: 97% de las acciones	
		Informe de cumplimiento, emitido a través de la Coordinación Comunal de Convivencia Escolar, en diciembre de cada año		Año 5: 98% de las acciones	
INDICADOR 2: Porcentaje de actividades implementadas para la sensibilización de los docentes enfocadas en el Manual de Convivencia Escolar y protocolos de Actuación.	(N° de actividades ejecutadas/ N° de actividades planificadas) x 100.	Planificación de jornadas de sensibilización, entregada al DAEM en abril de cada año, validada por Coordinación Convivencia Escolar Comunal. Registro de actividades a través de actas y firmas de participantes. Registro fotográfico	A octubre de 2018, ha realizado 1 reunión con docentes	Año 1: Sensibilización de los docentes, a través de una jornada.	Imprevistos de Fuerza Mayor
				Año 2, 3, 4 y 5: Sensibilización de los docentes, a través de dos jornadas al año	
INDICADOR 3: Porcentaje de actividades implementadas para la sensibilización de los estudiantes enfocadas en el Manual de Convivencia Escolar y protocolos de Actuación	(N° de actividades ejecutadas/ N° de actividades planificadas) x 100.	Planificación de jornadas de sensibilización, entregada al DEM en abril de cada año, validada por Coordinación Convivencia Escolar Comunal. Registro de actividades a través de actas y firmas de participantes. Registro fotográfico	A octubre de 2018, ha realizado 1 jornada con estudiantes	Año 1, 2, 3, 4 y 5: Sensibilización de los estudiantes, a través de a lo menos una jornada al año	Casos fortuitos como paros, movilizaciones y/o catástrofes naturales, que mantengan el establecimiento sin funcionamiento por un tiempo superior a 30 días.

INDICADOR 4: Porcentaje de actividades implementadas para la sensibilización de los Asistentes de la educación en el Manual de Convivencia Escolar y protocolos de actuación	(N° de actividades ejecutadas/ N° de actividades planificadas) x 100.	Planificación de jornadas de sensibilización, entregada al DEMen abril de cada año, validada por Coordinación Convivencia Escolar Comunal. Registro de actividades a través de actas y firmas de participantes. Registro fotográfico	una jornada al año.	Año 1, 2, 3, 4 y 5: Sensibilización de los asistentes de la educación, a través de a lo menos una jornada al año	Casos fortuitos como paros, movilizaciones y/o catástrofes naturales, que mantengan el establecimiento sin funcionamiento por un tiempo superior a 30 días.
INDICADOR 5: Porcentaje de actividades implementadas para la sensibilización de los padres y/o apoderados enfocadas en el Manual de Convivencia Escolar	(N° de actividades ejecutadas/ N° de actividades planificadas) x 100.	Planificación de jornadas de sensibilización, entregada al DEMen abril de cada año, validada por Coordinación Convivencia Escolar Comunal. Registro de actividades a través de actas y firmas de participantes. Registro fotográfico	una jornada al año.	Año 1, 2, 3, 4 y 5: Sensibilización de los padres y/o apoderados, a través de a lo menos una jornada al año	Casos fortuitos como paros, movilizaciones y/o catástrofes naturales, que mantengan el establecimiento sin funcionamiento por un tiempo superior a 30 días.

AREA DE RESULTADOS: Resultados

OBJETIVO: Mejorar los resultados académicos en relación a las evaluaciones internas y extandarizadas del establecimiento, mediante la implementación de diferentes acciones con foco pedagógico y un seguimiento sistemático a los resultados de aprendizaje.

CONSECUENCIA DE CUMPLIMIENTO/INCUMPLIMIENTO: Cada uno de los indicadores debe cumplirse en las metas anuales estipuladas para cada uno.

1. Del cumplimiento: reconocimiento explícito y escrito a su gestión.
2. Del Incumplimiento: Instalación de medidas remediales en su PVE institucional, registro de su incumplimiento en su evaluación profesional y condicionalidad de continuidad en el cargo Directivo, solicitar renuncia anticipada cuando el grado de incumplimiento supere significativamente lo acordado en el respectivo convenio de desempeño, etc.

Ponderación: (30%)

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
-------------	--------------------	------------------------	------------------	--------------------	-------------------

INDICADOR 1: Promedio (P) de puntaje SIMCE en Comprensión Lectora y Matemática en 8° básico	Para el cálculo del promedio: P = (Puntaje SIMCE Comprensión Lectora + Puntaje SIMCE Matemática) / 2 Para el cálculo de la meta anual: (P – Puntaje SIMCE año anterior)	Informe de resultados SIMCE entregado por Agencia de Calidad.	Prom. Simce 2017 Lenguaje más matemática/2 es de: 195 puntos	Año 1: 210 o más puntos	Casos fortuitos como paros, movilizaciones y/o catástrofes naturales, que mantengan el establecimiento sin funcionamiento por un tiempo superior a 30 días
				Año 2: 215 o más puntos	
				Año 3: 220 o más puntos	
				Año 4: 230 o más	
				Año 5: 235 o más	
INDICADOR 2: Promedio (P) de puntaje SIMCE en Comprensión Lectora y Matemática en Segundo Medio	Para el cálculo del promedio: P = (Puntaje SIMCE Comprensión Lectora + Puntaje SIMCE Matemática) / 2 Para el cálculo de la meta anual: (P – Puntaje SIMCE año anterior)	Informe de resultados SIMCE entregado por Agencia de Calidad.	Promedio Simce 2017 Lenguaje más Matemática / 2 es de: 203 puntos	Año 1: 205 o más puntos	Casos fortuitos como paros, movilizaciones y/o catástrofes naturales, que mantengan el establecimiento sin funcionamiento por un tiempo superior a 30 días.
				Año 2: 210 o más puntos	
				Año 3: 215 o más puntos	
				Año 4: 220 o más puntos	
				Año 5: 225 o más puntos	
INDICADOR 3: Clasificación SAC del establecimiento	Comparación de la información con año anterior	Informe con resultado de clasificación emitido por la Agencia de la Calidad de la educación	Clasificación: Medio Bajo (E. Media) En básica NO Hay clasificación	Año 1: mantener	Imprevistos de Fuerza Mayor
				Año 2: Mantener	
				Año 3: Subir a Medio	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: Mantener	
INDICADOR 4: Aumentar Puntajes promedio de la PSU en lenguaje y matemática	Para el cálculo del promedio: P = (Puntaje PSU Lenguaje + Puntaje PSU Matemática) / 2 Para el cálculo de la meta anual: (P – Puntaje PSU año anterior)	Informe con resultados entregados por el DEVRE	Promedio PSU 2017 Lenguaje y matemática: 386 puntos	Año 1: Mantener o subir	Casos fortuitos como paros, movilizaciones y/o catástrofes naturales, que mantengan el establecimiento sin funcionamiento por un tiempo superior a 30 días
				Año 2: 400 o más puntos	
				Año 3: 410 o más puntos	
				Año 4: 420 o más puntos	
				Año 5: 430 o más puntos	
INDICADOR 5: Aumento del puntaje promedio de los Indicadores de Desarrollo Personal y social en Octavo Básico	Suma del Puntaje en los indicadores / 4 Meta Anual: (Puntaje actual - año anterior)	Informe de la Agencia de la Calidad de la educación	Promedio Actual de los 4 Indicadores es: 87 puntos	Año 1 Mantener	Imprevistos de Fuerza Mayor
				Año 2 Aumentar a 90 Puntos	
				Año 3, 4 y 5 mantener o subir puntaje año anterior	

INDICADOR 6: Aumento del puntaje promedio de los indicadores de Desarrollo Personal y Social en Segundo Medio	Suma del puntaje en los indicadores / 4 Meta Anual: (Puntaje actual - puntaje año anterior)	Informe de la Agencia de la calidad de la Educación	Promedio Actual de los 4 indicadores es: 76 puntos	Año 1 Aumentar a 80 puntos Año 2 Mantener o subir Año 3 Subir a 85 puntos Año 4 y 5 mantener año anterior	Imprevistos de Fuerza Mayor
---	--	---	--	--	-----------------------------

ANEXO 1 FICHA DE POSTULACIÓN

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

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

Establecimiento al que postula

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

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

Declaro, asimismo, mi disponibilidad real para desempeñarme en el cargo.

Firma

Fecha: _____

ANEXO 2 CURRÍCULO VITAE RESUMIDO

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

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

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

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

Establecimiento al que postula

1.- TÍTULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

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

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

2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

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

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

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

3.- CAPACITACION

(Indicar sólo aquellos con certificados)

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

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

4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

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

5.- TRAYECTORIA LABORAL

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

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

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

ANEXO 3

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

Yo, _____
Cédula de Identidad N° _____, Declaro
bajo juramento:

1. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarme condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la Ley N° 19.325 sobre violencia intrafamiliar.

(Art. 24 N° 5 del DFL N°1 del Ministerio de Educación)

2. No estar inhabilitado para ejercer labores docentes de acuerdo a lo señalado en el artículo 10° del Decreto 453 que Aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.070:

a. Las contempladas en el artículo 9° de la Constitución Política de la República de Chile, que impide a los responsables de conductas terroristas por un plazo de quince (15) años ejercer funciones o cargos públicos sean o no de elección popular, o de Rector o Director de establecimiento de educación o para ejercer en ellos funciones de enseñanza.

b. Las generales contempladas en el Código Penal de inhabilitación absoluta o especial perpetua para cargos y oficios públicos, derechos políticos y profesiones titulares y la de inhabilitación absoluta o especial temporal para cargos y oficios públicos y profesiones titulares, en los casos y respecto de las personas a las que se apliquen estas penas ya sea como principales o accesorias, según lo dispuesto en dicho cuerpo legal.

c. Las especiales contempladas en el artículo 4° del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación de inhabilitación para ejercer labores docentes cuando hayan sido condenado por los delitos de aborto, rapto, violación, estupro, incesto, corrupción de menores y otros actos deshonestos, ultrajes públicos a las buenas costumbres, homicidio o infanticidio.

.....
Firma

.....
Fecha