

**LLAMA A CONCURSO PÚBLICO PARA
PROVEER EL CARGO DE DIRECTOR(A) DEL
ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL
COLEGIO FARELLONES**

DECRETO DAL N°0881/2023

LO BARNECHEA, 10-07-2023

VISTOS: Lo dispuesto en los artículos 24, 27, 31 bis y siguientes de la Ley N°19.070; “Estatuto de los Profesionales de la Educación; artículos 65, 80, 86 y siguientes del Decreto N°453, de 1991, del Ministerio de Educación que reglamenta la Ley 19.070 y en uso de las facultades y atribuciones que me confiere la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades.

TENIENDO PRESENTE:

- a) La necesidad de proveer un cargo de Director(a) del establecimiento educacional Colegio Farellones;
- b) Las Bases del Concurso Público para proveer el cargo de Director(a) del establecimiento educacional Colegio Farellones.

DECRETO

- 1. **APRUÉBASE**, las siguientes Bases del concurso público para proveer el cargo de Director(a) del establecimiento educacional Colegio Farellones (RBD 8840-4), con 44 horas cronológicas semanales.

**BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
COLEGIO FARELLONES
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LO BARNECHEA
BASES DE CONVOCATORIA**

La Jefatura de Departamento de Educación Municipal de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LO BARNECHEA, 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 Directora o Director del Establecimiento Educacional COLEGIO FARELLONES, RBD 8840.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
COLEGIO FARELLONES**

Las presentes bases contienen los siguientes elementos:

- 1. Identificación del cargo
- 2. Contexto y entorno del cargo
- 3. Perfil profesional del cargo

4.

Requisitos legales para desempeñar el cargo
5.

Condiciones de desempeño del cargo
6.

Nivel referencial de remuneraciones
7.

Etapas del proceso de selección
8.

Proceso de postulación y recepción de antecedentes
9.

Calendarización del proceso
10.

Convenio de desempeño

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

- Cargo

: Directora o Director

•

Establecimiento

: COLEGIO FARELLONES

•

RBD

: 8840

•

Horas Cronológicas

: 44

•

Tipo de Jornada

: Jornada Escolar Completa

•

Dependiente de

: Jefatura de Departamento de Educación Municipal

•

Lugar de desempeño

: CAMINO FARELLONES S/N

•

Ciudad/Comuna

: Lo Barnechea

•

Región

: Región Metropolitana de Santiago

•

Fecha de vacancia

: 01/07/2023
- II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO
1. ANTECEDENTES GENERALES
- Características geográficas de la comuna:

La comuna de Lo Barnechea se encuentra ubicada en la región Metropolitana, en el extremo nororiente de la ciudad de Santiago. Sus límites administrativos están comprendidos por las líneas de altas cumbres de las cadenas montañosas que la rodean, colindando hacia el norte con las comunas de Los Andes y Colina; y en dirección al sur con los sectores de Huechuraba, Vitacura, Las Condes y San José de Maipo; de este a oeste están nuevamente Colina y San José de Maipo, respectivamente.

Sus límites se encuentran entre los 33°05´ y 33°29´ latitud sur y de los 70°36´ a 70°10´ de longitud oeste, entre los 800 y 5.400 m.s.n.m. Comprende sectores de piedemonte y relieves andinos de baja, media y alta montaña pertenecientes a la Cordillera de Los Andes.
- El mapa muestra la división territorial de la zona metropolitana de Santiago, Chile. La comuna de Lo Barnechea está resaltada en color rojo, destacándose entre las demás comunas que aparecen en tonos de azul claro. Su posición es en el extremo nororiente de la zona urbana central.
- Visado por: Verónica Amenábar Riumallo

(MLB\VAmenabarr)

Fecha: 2023-07-06 23:46:37 (UTC-04:00)
- Visado por: Maria Francisca Tellez Anguita

(MLB\FTellez)

Fecha: 2023-07-07 10:39:35 (UTC-04:00)

- Niveles Educativos: Preescolar, Básica
- Localidad: Rural
- Programas: SEP, PIE, Otros : Ingles, Innovación, Socio Emocional y Parentalidad.

- Matrícula últimos 5 años:

2022	101
2021	95
2020	97
2019	90
2018	89

- Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE): Básica 68%
- Concentración de alumnos/as prioritarios/as: 48,03%
- Resumen SIMCE
-

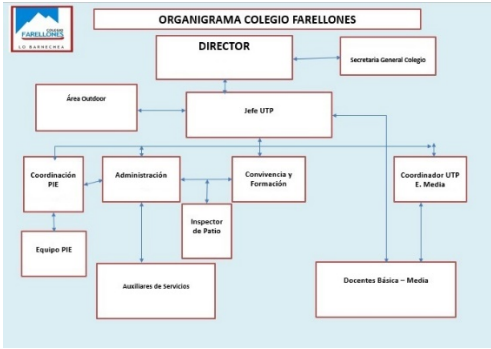
Resultados Simce por año Colegio Farellones

	2014			2015			2016			2017		2018	
	2°	4°	6°	4°	6°	8°	2°	4°	6°	4°	8°	4°	8°
Lenguaje	267	310	272	282	286	265	295	286	281	321	282	274	279
Matemáticas		302	249	282	319	290		267	289	313	289	244	268
Ciencias						284					297		

- Estructura según género: Mixto
- Dotación total: 17
- Evaluación Docente:
 - 0 Destacados
 - 0 Competentes
 - 10 Básicos
 - 0 Insatisfactorios
 - 5 No evaluados
- Categorización desarrollo profesional docente:
 - 3 Acceso
 - 5 Inicial
 - 2 Temprano
 - 4 Avanzado
 - 2 Experto I
 - 1 Experto II

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

2. ORGANIGRAMA



3. ENTORNO DEL CARGO

- Sellos de la política educativa territorial

A partir de los lineamientos comunales es que se define la Visión y Misión del DEM que guía la propuesta educativa comunal.

Misión: Asegurar oportunidades educativas de calidad para que todos los estudiantes de la comuna sean buenas personas, responsables socialmente con su país y comunidad, desarrollen al máximo conocimientos y habilidades y enfrenten sus desafíos como emprendedores e innovadores. Para eso proveemos educación en un entorno de inclusión, innovación y participación, y articulamos un sistema que permite la incorporación de otros actores que complementan el compromiso educativo de altos estándares de calidad.

Visión: Lo Barnechea será una comuna reconocida por impartir educación pública de calidad y por atreverse a innovar en estrategias educativas que desarrollan al máximo los aprendizajes y talentos de sus estudiantes.

En el marco de las Políticas Educativas Comunales, se detallan los principios que orientan y fundamentan toda acción y decisión que se tome puesto que pasan a ser el núcleo de por qué y cómo se hace lo que se hace.

- Trabajamos por consolidar una cultura de altas expectativas inculcando un espíritu emprendedor.
 - Posicionamos al estudiante como centro del aprendizaje a través de modelos y estrategias educativas innovadoras e inclusivas que acojan la diversidad.
 - Creemos en una educación que desarrolla la autonomía en todos sus estudiantes e instituciones.
 - Creemos en la innovación como un proceso creativo de búsqueda de nuevas soluciones.
 - Familia y escuela son aliados estratégicos en la labor de educar.
 - Trabajamos por consolidarnos como una comunidad donde todos aprendemos en colaboración.
 - Trabajamos desde nuestra identidad teniendo siempre presente nuestras tradiciones.
- Integrantes del equipo de trabajo:
 - Equipo directivo: Director / Jefe UTP
 - Docenes: 17 (incluye a Coordinador de convivencia escolar y coordinadora PIE).
 - Asistentes de la Educación: 16 (incluye administrador).

- **Redes externas al establecimiento:**
El Director o Directora se relaciona con los siguientes actores externos:
 - Universidades y otros centros educativos
 - Unidades municipales: DIDECO, DIMAO, Lo Barnechea Cultura, Servicios, entre otras.
 - Centros de esquí
 - Centros Deportivos
 - Deprov.
- **Organizaciones internas al establecimiento:** El Establecimiento cuenta con centro de padres con personalidad jurídica, participativo y muy presente; un centro de estudiantes que proponen ideas y aportes a la comunidad elegidos por votación, consejo escolar que se reúne para conocer funcionamiento y organización de colegio, participativo y que apoya la gestión.
- **Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento:**
 - Nivel socioeconómico: el establecimiento atiende diversos niveles socioeconómicos, siendo un colegio de montaña, es la opción para quienes viven en la zona.
 - Composición familiar: nuclear y monoparental
 - Actividad laboral: la actividad laboral de los apoderados es variada, trabajo propio de la zona, administrativo, técnico, profesional, pyme y asesoras de hogar.
 - Nivel de estudio: todos los niveles de estudio posibles, por la variada población que atiende el establecimiento.
 - Relación con la escuela o liceo y sus actores principales: Padres y apoderados cercanos al colegio, participativos, responsables y preocupados del avance de sus hijos e hijas.

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1. MISIÓN

Liderar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad educativa, fortalecer los procesos de enseñanza-aprendizaje, el desarrollo integral de las y los estudiantes, la inclusión educativa y la convivencia escolar en un contexto de montaña, de innovación acorde con el proyecto educativo, la normativa vigente y las políticas tanto locales como nacionales.

2. PRINCIPIO ÉTICO-MORAL

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

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

3. FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

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

1.- En lo pedagógico:

- Formular, hacer seguimiento y evaluar, con una visión de corto, mediano y largo plazo, las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio, y las estrategias para su implementación.
- Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico-pedagógico y de desarrollo profesional de las y los docentes del establecimiento, así como de los asistentes de la educación, facilitando la implementación de propuestas innovadoras por parte del equipo.
- Acompañar la gestión pedagógica de las y los docentes, implementando acciones para que se logren aprendizajes significativos en sus estudiantes.
- Incorporar a las familias como agentes de apoyo y soporte, reconociendo la diversidad de oportunidades con que cuenta la comunidad escolar.
- Adoptar las medidas para que los padres, madres o apoderados reciban regularmente información sobre el progreso de sus hijas e hijos y funcionamiento del establecimiento.
- Desarrollar un ambiente de sana convivencia escolar, con foco en la formación personal y social, estimulación intelectual y altas expectativas para los diferentes miembros de la comunidad educativa, con el fin de propiciar los aprendizajes de las y los estudiantes.
- Realizar gestión de datos y responsabilizarse por los resultados tomando las decisiones correspondientes basadas en evidencia.

2.- En lo administrativo:

- Organizar y supervisar el trabajo administrativo de las y los docentes y asistentes de la educación.
- Asignar recursos humanos y pedagógicos de acuerdo con las evaluaciones disponibles u otras que él pudiera desarrollar, para el logro de las metas del establecimiento, resguardando la eficiencia y eficacia en su uso.
- Proponer la dotación anual, el personal a contrata y de reemplazo, tanto de docentes como los asistentes de la educación.
- Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirectora o Subdirector, Inspectora o Inspector General y Jefatura de la Unidad Técnico Pedagógica.
- Participar en la selección de las y los profesores cuando vayan a ser destinados al establecimiento.
- Proponer al Sostenedor o Sostenedora, incrementos a las asignaciones salariales regulares o especiales para las y los docentes y asistentes de la educación.
- Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirectora o Subdirector, Inspectora o Inspector General y Jefatura de la Unidad Técnico Pedagógica.
- Participar en la selección de las y los profesores cuando vayan a ser destinados al establecimiento.
- Proponer al Sostenedor o Sostenedora, incrementos a las asignaciones salariales regulares o especiales para las y los docentes y asistentes de la educación.
- Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.
- Fortalecer, activar y/o mantener, redes de apoyo del establecimiento educacional.

3.- En lo financiero:

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

4. COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Competencias	Descripción	Ponderador
PROMOVER UNA VISIÓN ESTRATÉGICA COMPARTIDA	Construye una visión futura creativa y compartida, que incorpore en su definición a la comunidad, que fomente el compromiso con los objetivos grupales, las altas expectativas, la excelencia y la calidad en el cumplimiento de metas, en un marco de inclusión y equidad. Esta visión deberá ser enfocada en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y de la formación integral de los niños, niñas y adolescentes como fin último. Incluye la capacidad de conocer y analizar el contexto del establecimiento, de la sociedad actual y como en la construcción de esta visión es integrado el contexto en pro de los logros y resultados.	25%
DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/desarrollar capacidades internas y de equipo que permitan alcanzar objetivos y metas del establecimiento sosteniéndolas en el tiempo. Además, es capaz de detectar oportunamente las necesidades de fortalecimiento para buscar oportunidades de desarrollo profesional y promueve el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente.	15%
LIDERAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	Capacidad para gestionar las prácticas asociadas a la sala de clases y monitoreo de lo que ocurre en ella, demostrando habilidad de proveer de apoyo técnico a docentes. Implica el acompañar la implementación curricular, las prácticas pedagógicas y la evaluación de los logros del aprendizaje, de manera de mantener el foco en los procesos de enseñanza aprendizaje, además de promover el trabajo colaborativo de y entre los docentes y el equipo directivo. Manifiesta interés en mantenerse actualizado en sus conocimientos y habilidades, en pro de la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	20%
GESTIONAR LA CONVIVENCIA: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR Y GESTIÓN DE REDES	Capacidad para generar relaciones internas y externas a la escuela que se caractericen por ser colaborativas y que promuevan activamente una convivencia escolar, el alcanzar las metas del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un clima escolar basado en relaciones de confianza y respeto. Incluye la habilidad de comunicarse de manera efectiva, abierta, clara y congruente, en el sentido de poder identificar y establecer estas redes (internas y/o externas) que permitan desarrollo.	25%
DESARROLLAR Y GESTIONAR EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR	Establecer condiciones de trabajo que permitan a las y los docentes y asistentes de la educación desarrollar todas sus motivaciones y capacidades, gestionando el establecimiento en el marco normativo y político actual, vinculándolo con el sistema en su conjunto y gestionando los recursos de forma eficaz. Con el fin de potenciar las condiciones de calidad de vida dentro del establecimiento, el director debe hacer frente a situaciones complejas o posibles conflictos con estrategia, método y decisión.	15%

5. DESAFÍOS DEL CARGO

Dirigir un establecimiento con sello de montaña, ubicado a 2400, metros de altura y en estrecha relación con el territorio.

6. CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Conocimiento	Definición
Mejoramiento y cambio escolar	Los Directores y Directoras en este ámbito deben tener conocimiento de las condiciones organizacionales que permiten iniciar y mantener estrategias de cambio, las condiciones que lo facilitan o dificultan, métodos de autoevaluación, planificación, monitoreo, evaluación, uso y análisis de datos. Es parte del conocimiento de quienes tienen un rol directivo estar al tanto y actualizados de las orientaciones nacionales en temas de calidad institucional o mejoramiento escolar como son los estándares indicativos de desempeño y el plan de mejoramiento educativo (PME).
Gestión de proyectos	Tienen conocimiento de conceptos y técnicas de planificación, uso y mantención de recursos materiales, seguimiento presupuestario, así como de gestión de proyectos. Para esto, quienes integran los equipos directivos conocen metodologías y técnicas para diseñar, implementar y dar seguimiento a programas y proyectos, identificando los hitos fundamentales de sus etapas y tipos de resultados esperados.
Inclusión y equidad	El conocimiento de los conceptos teóricos de inclusión, equidad y de las estrategias para promoverlas, así como la comprensión de las políticas públicas en educación sobre esta materia, son una condición fundamental para asegurar la aceptación y el aprendizaje integral de todos los y las estudiantes.
Prácticas de enseñanza-aprendizaje	Las personas que integran equipos directivos tienen conocimiento sobre metodologías y práctica de la enseñanza efectiva, saben asociar los procesos de aprendizajes de las y los estudiantes a los tipos de prácticas pedagógicas docentes, según contexto y necesidades específicas de los mismos y manejan las aplicaciones educativas de las teorías del aprendizaje.
Liderazgo escolar	El conocer las concepciones contemporáneas de liderazgo escolar, permite tener una comprensión no sólo de las prácticas, tipos y características de las y los líderes escolares sino también de los valores y estrategias necesarios para implementar procesos de mejora escolar diferenciando contexto, nivel de desarrollo de la escuela y contingencia.

IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

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

- Ser ciudadana o ciudadano(*).
- Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente(*).
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo(*).
- Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2º del Estatuto Docente. Esto es, poseer título de profesor/a o educador/a, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales, o bien, ser persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.
- No estar inhabilitada o inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenada o condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.

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

(*) Antecedentes serán solicitados por la Jefatura del DAEM o Corporación conforme avance en las etapas del proceso.

(**) De acuerdo al artículo 34 C del D.F.L. N°1 de Educación del año 1997 que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los profesionales de la educación, son cargos de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional: Subdirectora o Subdirector, Inspectora o Inspector General y Jefa o Jefe Técnico.

(***) Esta autorización será solicitada al momento de la contratación y/o nombramiento, según corresponda.

V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- 1) De conformidad con lo establecido en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, el nombramiento de la Directora o Director del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.
- 2) De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del DFL N° 1, de 1996, dentro del plazo máximo de treinta días contados desde su nombramiento definitivo, la Directora o Director del establecimiento educacional suscribirá con el respectivo Sostenedor o Sostenedora o con el o la representante legal de la respectiva Corporación Municipal un convenio de desempeño cuya propuesta se contiene en el numeral X de las presentes bases. Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante

el período y los objetivos de resultados a alcanzar por la Directora o Director anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.

- 3) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, la Directora o Director del establecimiento educacional deberá informar al Sostenedor o Sostenedora, a la Jefatura del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.
- 4) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, la Jefatura del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor o Sostenedora podrá pedir la renuncia anticipada de la Directora o Director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

VI. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 19.070 Estatuto de los Profesionales de la Educación, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva. Por ello, tendrá una remuneración mensual bruta referencial promedio de **\$ 1.920.496**, más la asignación de responsabilidad directiva de **\$ 193.358** (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.

La renta expresada es referencial tomando como ejemplo a un Directivo con 44 horas, Nivel Básico, Tramo Avanzado, 10 Bienios de Asignación de Experiencia y con BRP Título, siendo un total bruto mensual de \$ 2.113.854.- que incluye Asignación de Responsabilidad Directiva.

VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El presente 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 o Sostenedora

1. Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

Vencido el período de las postulaciones la Municipalidad o Corporación Municipal, de conformidad con lo establecido en el artículo del 89 del Reglamento, verificará el cumplimiento por parte de quienes postularon de los requisitos formales establecidos en las presentes

bases, entendiéndose por tales los requisitos legales establecidos para el desempeño del cargo y los demás relacionados con la forma y plazo de efectuar la postulación.

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

2. Evaluación Curricular.

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

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

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

NOTA	CRITERIO	OPERACIONALIZACIÓN
7 a 6.5	SOBRESALIENTE	Antecedentes curriculares se ajustan cabalmente al perfil de selección en cuanto a experiencia laboral relacionada. 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 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 experiencia laboral relacionada, destacándose algunos aspectos.
5.4 a 5.0	ACEPTABLE	Antecedentes curriculares se ajustan estrictamente al perfil de selección en cuanto a 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 que no poseen el grado de especialización suficiente en relación a lo requerido para el cargo.
3.0	NO RELACIONADO/A	Antecedentes curriculares no están relacionados con el perfil de selección

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

Si el número de personas que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a 3, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de

que ésta evacúe el informe pertinente sin personas preseleccionadas. En base a dicho informe, el Sostenedor o Sostenedora deberá declarar desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de personas preseleccionadas para conformar nómina de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL 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 o Sostenedora si el número mínimo de personas a incluirse en el listado de personas preseleccionadas es inferior a dos).

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

3) Evaluación Psicolaboral.

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

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

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

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

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

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

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

4) Entrevistas por la Comisión Calificadora

La Comisión Calificadora deberá constituirse dentro de 5 días después de terminado el proceso de preselección y confeccionar, en un plazo máximo de 15 días contado desde la

fecha en que los antecedentes son puestos a su disposición, la nómina de personas elegibles que será presentada al Sostenedor o Sostenedora.

La Comisión Calificadora entrevistará online, a través de videollamada, a cada una de las personas preseleccionadas por la asesoría externa, a efecto de identificar a quienes que se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral III de las presentes bases), principalmente en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en dicho perfil.

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

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

5) Definición de la Nómina.

La nómina de elegibles contará con un mínimo de tres y un máximo de cinco postulantes elegibles, los que serán presentados al Sostenedor o Sostenedora.

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

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

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

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

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

Una vez realizada la notificación, la persona seleccionada deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 2 días hábiles.

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

VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

1) Antecedentes de Postulación.

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

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

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

2) Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.

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

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

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

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

Los antecedentes presentados no serán devueltos.

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

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

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico fbasaure@lobarnechea.cl o al teléfono 227573492.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*.

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	-	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	26/07/2023-28/09/2023	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	29/09/2023-16/10/2023	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Proceso de Preselección	Máximo 40 días hábiles desde el término del análisis de admisibilidad.	Asesoría Externa
Constitución Comisión Calificadora	Máximo 5 días hábiles posterior a la fecha de término del proceso de preselección.	Comisión Calificadora
Entrevistas Comisión Calificadora y Confección de nómina de candidatos	Máximo 15 días hábiles desde que los antecedentes son puestos a disposición de la Comisión Calificadora.	Comisión Calificadora
Resolución del Sostenedor	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles.	Sostenedor
Inicio de funciones en el establecimiento	01/03/2024-01/03/2024	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	Objetivo	Indicadores	%CD
Gestión Pedagógica	Mejorar los resultados de aprendizaje en evaluaciones de rendimiento.	1. Porcentaje de estudiantes en nivel alto y medio en el SIMCE. (estándares de aprendizaje) 2. Resultado SIMCE por sobre el mismo GSE (Puntaje SIMCE) 3. Tendencia SIMCE y evaluaciones estandarizadas PDN-EMN	30%
Liderazgo	Liderar procesos de enseñanza y prácticas docentes inclusivas en concordancia con lineamientos del DEM y sostener alianzas estratégicas para prácticas de actividades propias de montaña.	1. Planificación anual de Consejo de profesores 2. Porcentaje de actas de acompañamiento a docentes 3. Porcentaje de participación de apoderados a reuniones por curso e individuales 4. Porcentaje de entrevistas de profesor jefe 5. Mantener alianzas estratégicas (convenios)	15%
Formación y Convivencia	Mejorar y/o mantener Indicadores de desarrollo social y personal	1. Porcentaje de estudiantes que participan en actividades relacionadas con la formación y convivencia escolar. 2. Porcentaje de estudiantes que participan en actividades 3. Porcentaje de estudiantes que participan en la red comunal 4. Porcentaje de apoderados que participan en actividades educativas organizadas por el establecimiento. 5. IDPS	25%
Gestión de Recursos y personas	Mejorar y/o mantener indicadores de eficiencia interna y de administración.	1. Porcentaje de acciones en el establecimiento para el trabajo sobre: Asistencia; Matrícula, retiros, repitencia. y supervisiones DEM. 2. Indicadores de Asistencia, matrícula, retención, evaluación docente. 3. Acta de revisión y socialización de reglamento interno y de convivencia escolar y actas consejos escolares.	20%
Resultados	Mantener la categoría alta determinada por la Agencia de la Calidad	Continuar con la categoría de Desempeño Alto anualmente	10%

Gestión Pedagógica						
Objetivo: Mejorar los resultados de aprendizaje en evaluaciones de rendimiento						
Ponderación: 30%						
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas Estratégicas	Asignación de Puntaje	Supuestos Básicos
1.Porcentaje de estudiantes en nivel adecuado o elemental clasificados en el SIMCE anualmente Ponderación: 20%	Total de estudiantes en nivel adecuado o elemental en el SIMCE _____ x 100 Total de estudiantes que rindieron el SIMCE	Reporte SIMCE Se consideran todos los cursos y asignatura que sean reportados en el SIMCE con categorías de desempeño.	SIMCE 2016 Lenguaje 4°: sobre 80% Matemática 4°: sobre 80%	Año 2024: 65%	0% - 50% cumplido = 0% de ponderación	Se continua con la evaluación SIMCE y la información que ésta entrega permite dar cuenta del indicador. Considerar la clasificación en tiempos de excepción por razones del contexto nacional o comunal.
				Año 2025: 70%	50% - 74% cumplido = 10% de ponderación	
				Año 2026: 75%	75% - 99% cumplido= 15% de Ponderación	
				Año 2027: 80%	100% = 20% de Ponderación	
				Año 2028: 85%		
2.Porcentaje de curso que obtuvieron resultado SIMCE sobre el promedio de los establecimientos similares (mismo GSE) Ponderación: 60%	N° de cursos con resultados por sobre el mismo GSE _____ x 100 Total de cursos que tienen comparación con el mismo GSE	Reporte SIMCE (Para el cálculo solo se consideran los cursos y asignaturas que sean reportados en el SIMCE con resultados comparables con el mismo grupo socio económico)	4° básico: L (más alto) M (similar) 6° básico: L (más alto) M (más alto) 3/4 = 75%	Año 2024: 75%	0% - 50% cumplido = 0% de ponderación	Considerar modalidad en tiempos de excepción por razones del contexto nacional o comunal
				Año 2025: 100%	50% - 74% cumplido = 1% de ponderación	
				Año 2026: 100%	75% - 99% cumplido= 3% de Ponderación	
				Año 2027: 100%	100% = 5% de Ponderación	
				Año 2028: 100%		
3.Porcentaje de cursos que obtuvieron resultados SIMCE más altos o similares en comparación al año anterior, al igual que en PDN y EMN Ponderación: 20%	N° de cursos con resultados más alto o similar al año anterior _____ x 100 Total de cursos que tienen comparación con el año anterior	Para el cálculo solo se considerarán los cursos y asignaturas que sean reportados en el SIMCE con resultados comparables con el año anterior.	4° básico: L (similar) M (similar) 6° básico: L (similar) M (no se puede medir) 0/3 = 0%	Año 2024: 50%	0% - 50% cumplido = 0% de ponderación	Considerar modalidad en tiempos de excepción por razones del contexto nacional o comunal
				Año 2025: 75%	50% - 74% cumplido = 1% de ponderación	
				Año 2026: 100%	75% - 99% cumplido= 3% de Ponderación	
				Año 2027: 100%	100% = 5% de Ponderación	
				Año 2028: 100%		

Liderazgo						
Objetivo: Liderar procesos de enseñanza y prácticas docentes inclusivas en concordancia con lineamientos del DEM						
Ponderación: 15%						
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas Estratégicas	Asignación de Puntaje	Supuestos Básicos
1. Planificación anual de Consejo de profesores (administrativos, informativos pedagógicos, de convivencia, entre otros) informados al DEM y libro actas que respaldan su ejecución. Ponderación: 25%	Presenta Plan anual y libro de actas con la ejecución: SI/NO	Plan anual y libro de actas.		Año 2024: 100% Año 2025: Mantener Año 2026: Mantener Año 2027: Mantener Año 2028: Mantener	No Presenta: 0% de ponderación Presenta: 5% de ponderación	
2. Porcentaje de actas de acompañamiento a docentes con un mínimo de visitas de 2 al semestre a cada uno, en acta con recomendaciones específicas para la mejora. Ponderación: 20%	N° de actas de visita a docentes _____ x 100 N° de docentes	Actas firmadas por docentes y director		Año 2024: 90% Año 2025: 100% Año 2026: Mantener Año 2027: Mantener Año 2028: Mantener	0% - 50% cumplido = 0% de ponderación 50% - 74% cumplido = 1% de ponderación 75% - 99% cumplido= 3% de Ponderación 100% = 5% de Ponderación	Considerar condiciones en tiempos de excepción por razones del contexto nacional o comunal
3. Porcentaje de participación de apoderados a reuniones por curso e individuales de acuerdo a planificación anual informada al DEM. De manera mensual y anual. Ponderación: 20%	N° de apoderados que participaron en reuniones por curso e individuales _____ x 100 N° de apoderados	Listas de apoderados por reunión, informe final de asistencia. Libro de entrevistas a apoderados.		Año 2024: 70% Año 2025: 75% Año 2026: 80% Año 2027: 85% Año 2028: 90%	0% - 50% cumplido = 0% de ponderación 50% - 74% cumplido = 1% de ponderación 75% - 99% cumplido= 3% de Ponderación 100% = 5% de Ponderación	Considerar condiciones en tiempos de excepción por razones del contexto nacional o comunal
4. Porcentaje de entrevistas de profesor jefe; Libro de registro de entrevistas de apoderados con un mínimo de 1 entrevista apoderado y 1 entrevista estudiante, al semestre; por parte de profesores jefes. Ponderación: 20%	N° de entrevistas al estudiante y al apoderado _____ x 100 N° de estudiantes	Informe de entrevistas anual de profesor jefe, por curso. Libro de entrevistas.		Año 2024: 90% Año 2025: 100% Año 2026: Mantener Año 2027: Mantener Año 2028: Mantener	0% - 50% cumplido = 0% 50% - 74% cumplido = 1% de ponderación 75% - 99% cumplido= 3% de Ponderación 100% = 5% de Ponderación	Considerar condiciones en tiempos de excepción por razones del contexto nacional o comunal
5. Mantener alianzas estratégicas para prácticas de	Cantidad de Convenios Vigentes	Copia firmada de convenios	Convenio con La Parva, El Colorado y Farellones (Andacor),	Año 2024: Mantener Convenio Vigente	Convenios Vigentes y/o con ajustes: 100% de ponderación	Considerar condiciones en tiempos de excepción por razones

ALCALDIA

DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN

DEPTO. DE EDUCACIÓN

Formación y Convivencia						
Objetivo: Mejorar y/o mantener Indicadores de desarrollo social y personal						
Ponderación: 25%						
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas Estratégicas	Asignación de Puntaje	Supuestos Básicos
1. Porcentaje de estudiantes que participan en actividades relacionadas con la formación y convivencia escolar, lideradas por dupla psicosocial, mensual y anual. Ponderación: 15%	$\frac{\text{N° de estudiantes que participen en actividades}}{\text{N° de estudiantes}} \times 100$	Informe de actividades anual, con descripción y porcentajes de participación, visado por encargado de convivencia y formación DEM.		Año 2024: 90%	0% - 50% cumplido = 0% de ponderación	
				Año 2025: 100%	50% - 74% cumplido = 5% de ponderación	
				Año 2026: Mantener	75% - 99% cumplido= 7,5% de Ponderación	
				Año 2027: Mantener	100% = 10% de Ponderación	
				Año 2028: Mantener		
2. Porcentaje de estudiantes que participan en actividades culturales, artísticas y deportivas, mensuales y anuales. Ponderación: 15%	$\frac{\text{N° de estudiantes que participen en actividades}}{\text{N° de estudiantes}} \times 100$	Informe de actividades semestral y anual, con descripción y porcentajes de participación, visado por Encargado de Deportes e Identidad DEM.		Año 2024: 90%	0% - 50% cumplido = 0% de ponderacion	
				Año 2025: 100%	50% - 74% cumplido = 1% de ponderación	
				Año 2026: Mantener	75% - 99% cumplido= 3% de Ponderación	
				Año 2027: Mantener	100% = 5% de Ponderación	
				Año 2028: Mantener		
3. Porcentaje de estudiantes que participan en la red comunal en coordinación con establecimiento. Ponderación: 15%	$\frac{\text{N° de estudiantes que participen en la RED comunal}}{\text{N° de estudiantes}} \times 100$	Informe de actividades anual, con descripción y porcentajes de participación, visado por encargado de proyectos pedagógicos DEM.		Año 2024: 70%	0% - 50% cumplido = 0% de ponderación	
				Año 2025: 75%	50% - 74% cumplido = 1% de ponderación	
				Año 2026: 80%	75% - 99% cumplido= 3% de Ponderación	
				Año 2027: 85%	100% = 5% de Ponderación	
				Año 2028: 90%		
4.Porcentaje de apoderados que participan en actividades educativas organizadas por el establecimiento, mensuales y anuales. Ponderación: 15%	$\frac{\text{N° de apoderados que participen en las actividades}}{\text{N° de apoderados}} \times 100$	Informe de actividades anual, con descripción y porcentajes de participación, visado por encargado de familia y comunidad DEM		Año 2024: 70%	0% - 50% cumplido = 0% de ponderación	Considerar condiciones en tiempos de excepción par razones del contexto nacional o comunal
				Año 2025: 75%	50% - 74% cumplido = 1% de ponderación	
				Año 2026: 80%	75% - 99% cumplido= 3% de Ponderación	
				Año 2027: 85%	100% = 5% de Ponderación	
				Año 2028: 90%		
5. Promedio del resultado del indicador de IDPS obtenido en el cuestionario SIMCE. Ponderación: 25%	$\frac{\text{Suma del Puntaje de los cursos que rindieron SIMCE en el resultado general IDPS}}{\text{Total de cursos medidos}}$	Reporte SIMCE entregado por la agencia de la calidad. http://www.agenciaeducacion.cl/		Año 2024: Sobre 70	0% - 50% cumplido = 0% de ponderación	Se continúa realizando la medición a nivel nacional por el MINEDUC y la información que esta entrega permite dar cuenta del indicador
				Año 2025: Sobre 80	50% - 74% cumplido = 30% de ponderación	
				Año 2026: Sobre 85	75% - 99% cumplido= 40% de Ponderación	
				Año 2027: Mantener	100% = 50% de Ponderación	
				Año 2028: Mantener		

Gestión de Recursos y Personas						
Objetivo: Mejorar y/o mantener indicadores de eficiencia interna y de administración.						
Ponderación: 20%						
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas Estratégicas	Asignación de Puntaje	Supuesto Básicos
1. Porcentaje de acciones realizadas para sostener o aumentar indicadores de eficiencia con año que precede en coordinación con equipo DEM. Ponderación: 5%	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ de acciones realizadas}}{\text{N}^{\circ} \text{ de acciones planificadas en PME}} \times 100$	Plan de acción e Informe de actividades anual, con descripción y porcentajes de participación y asistencia mensual, visado por encargada Planificación DEM		Año 2024: 85%	0% - 50% cumplido = 0% de ponderación	
				Año 2025: sobre 87%	50% - 74% cumplido = 1% de ponderación	
				Año 2026: Mantener	75% - 99% cumplido= 3% de Ponderación	
				Año 2027: Mantener	100% = 5% de Ponderación	
				Año 2028: Mantener		
2. Mantención de matrícula sostenida en la mejora, de acuerdo al año que precede. Ponderación: 5%	N° de Matrícula año actual, comparada año anterior	Informe entregado por establecimiento obtenida del SIGE, certificado Director.		Año 2024: Sobre 125	0% - 50% cumplido = 0% de ponderación	Considerar que de acuerdo a decreto que se rige el establecimiento
				Año 2025: Mantener	50% - 74% cumplido = 1% de ponderación	
				Año 2026: Mantener	75% - 99% cumplido= 3% de Ponderación	
				Año 2027: Mantener	100% = 5% de Ponderación	
				Año 2028: Mantener		
3.Promedio Anual de asistencia. Ponderación: 30%	$\frac{\text{Total de estudiantes presentes}}{\text{Total de estudiantes del colegio}} \times 100$	Boletín de asistencia SIGE	Asistencia 2017 a la fecha: 96%	Año 2024: Sobre 95%	0% - 50% cumplido = 0%	No hay ningún evento externo que impida la asistencia (por ejemplo, terremoto). En el caso que ocurran, estos episodios no se considerarán en el cálculo y el jefe DEM quien tendrá a decisión.
				Año 2025: 96%	50% - 74% cumplido = 10% de ponderación	
				Año 2026: 96%	75% - 99% cumplido= 20% de Ponderación	
				Año 2027: 97%	100% = 30% de Ponderación	
				Año 2028: 97%		
4.Porcentaje de retención escolar interanual (cantidad de estudiantes que logra retener de un año a otro, Incluyendo los que se retiran durante el año y sin considerar los que salen de octavo básico Ponderación: 30%	$\frac{\text{N}^{\circ} \text{ matrícula año actual} - \text{alumnos nuevos}}{\text{N}^{\circ} \text{ máx. de matrícula año anterior} - \text{egresados 8}^{\circ} \text{ básico}} \times 100$	Lista de estudiantes SIGE y acta de notas	RET 2016 alumnos retenidos: 69 Matrícula máx: 89 Egresados 8°: 8% retención: 85,19%	Año 2024: Sobre 87%	0% - 50% cumplido = 0%	Se sigue contando con movilización para el traslado desde el pueblo de Lo Barnechea.
				Año 2025: 90%	50% - 74% cumplido = 10% de ponderación	
				Año 2026: 92%	75% - 99% cumplido= 20% de Ponderación	
				Año 2027: 94%	100% = 30% de Ponderación	
				Año 2028: 96%		
5. Porcentaje de profesores evaluados competente o destacado y/o que realizan cursos durante el año. Ponderación: 30%	$\frac{\text{Total de docentes evaluados o en curso}}{\text{Total de docentes del establecimiento}} \times 100$	Informe anual de resultados último año.		Año 2024: Sobre 60%	0% - 50% cumplido = 0%	
				Año 2025: 70%	50% - 74% cumplido = 10% de ponderación	
				Año 2026: 80%	75% - 99% cumplido= 20% de Ponderación	
				Año 2027: 90%	100% = 30% de Ponderación	
				Año 2028: Mantener		

Resultados						
Objetivo: Mantener la categoría alta determinada por la Agencia de la Calidad						
Ponderación: 10%						
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas Estratégicas	Asignación de Puntaje	Supuesto Básicos
1. Continuar con la categoría de desempeño Alto anualmente Ponderación: 100%	Categoría de Desempeño	Categoría de desempeño entregada por la Agencia de la Calidad	El colegio se encuentra actualmente en Nivel de Desempeño Alto	Año 2024: Resultado de la gestión anterior	Categoría D: 100% de ponderación	
				Año 2025: estar en categoría D. Alto	Sin categoría D: 0% de ponderación	
				Año 2026: estar en categoría D. Alto		
				Año 2027: estar en categoría D. Alto		
				Año 2028: estar en categoría D. Alto		

- 2.- **LLÁMASE**, a concurso público para proveer el cargo de Director(a) del establecimiento educacional Colegio Farellones (RBD 8840-4), con 44 horas cronológicas semanales, de conformidad a las bases elaboradas mediante la plataforma de Directores para Chile de la Alta Dirección Pública del Servicio Civil.
- 3.- **PUBLÍQUESE**, el presente llamado a concurso el día 26 de julio de 2023 en la página web de la Municipalidad www.lobarnechea.cl, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 86 bis del Decreto N°453, de 1991, del Ministerio de Educación que reglamenta la Ley 19.070.
- 4.- **COMUNÍQUESE**, al Ministerio de Educación para ser ingresada en un registro público que tendrá por objeto apoyar la difusión de dichos concursos y a la Dirección Nacional del Servicio Civil para el mismo fin, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 86 bis del Decreto N°453, de 1991, del Ministerio de Educación que reglamenta la Ley 19.070.
- 5.- **LAS BASES** del concurso público podrán ser obtenidas desde las páginas web www.directoresparachile.cl, sitio web de la municipalidad www.lobarnechea.cl y www.mineduc.cl.
- 6.- **LAS POSTULACIONES** deberán efectuarse únicamente a través de la página web www.directoresparachile.cl, desde el 26 de julio de 2023 y hasta el 28 de septiembre de 2023.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

VIVIAN BARRA PEÑALOZA

SECRETARIO MUNICIPAL

MUNICIPALIDAD DE LO BARNECHEA

JUAN CRISTÓBAL LIRA IBÁÑEZ

ALCALDE

MUNICIPALIDAD DE LO BARNECHEA

Este documento incorpora Firma(s) Electrónica(s) Avanzada(s)



Código: 131104828852774 validar en <https://ws-prod-agile.edoc.cl/utills/verify>