

## INFORMACIÓN SOBRE DESARROLLO DE ENTREVISTAS:

Se informa a las y los postulantes que solo las entrevistas realizadas por la Comisión Calificadora serán realizadas de manera presencial.

### BASES CONCURSO PÚBLICO DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL CEIA PAUL PERCIVAL HARRIS ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ARAUCO

#### BASES DE CONVOCATORIA

La Jefatura de Departamento de Administración de Educación Municipal de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ARAUCO, 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 CEIA PAUL PERCIVAL HARRIS, RBD 18009.

#### DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL CEIA PAUL PERCIVAL HARRIS

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 : CEIA PAUL PERCIVAL HARRIS
- RBD : 18009
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefatura de Departamento de Administración de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Punta Carampangue s/n Arauco
- Ciudad/Comuna : Arauco
- Región : Región del Biobío
- Fecha de vacancia : 05/03/2026

#### II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

##### 1.- ANTECEDENTES GENERALES

###### ● Características geográficas de la comuna:

La comuna de Arauco, ubicada en la provincia homónima de la Región del Biobío (37°15'47" S y 73°19'03" O), se extiende sobre una superficie de 956 km<sup>2</sup> y cuenta con un extenso frente costero que se inicia en la localidad de Laraquete y se prolonga en forma de herradura hasta la localidad de Punta Lavapié. Su relieve está conformado por siete unidades geomorfológicas: playas, terrazas (alta, media y baja), acantilados, dunas, llanuras fluvio-marinas, llanuras fluviales y humedales, lo que otorga a la comuna un paisaje diverso y característico.

El clima es templado y lluvioso, con vientos intensos del norte en invierno, propios de la Cordillera de la Costa, y brisas más frías del sur en verano. Arauco posee además varias cuencas hidrográficas que drenan su territorio, entre ellas las de Quiapo, Tubul, Raquí, Laraquete y Carampangue.

En cuanto a su organización territorial, la comuna está conformada por distintas localidades, junto a la ruta 160 se ubican Laraquete, El Pinar, Carampangue y Ramadillas; en la ruta P-22, Tubul, Llico, Rumena y Punta Lavapié; y a lo largo de la ruta P-40, sectores como Las Puentes, Bajo Raquí y Yani, entre otros.

La oferta educativa municipal se distribuye entre escuelas polidocentes y unidocentes, estas últimas situadas en sectores más aislados y con baja densidad poblacional, como El Piure y Quidico. La dispersión geográfica de la comuna constituye un factor clave para la planificación educativa comunal, ya que implica particularidades en la distribución de matrícula, las necesidades de traslado y la gestión de recursos.

###### Población comunal

Según los datos del Censo 2024 del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la comuna de Arauco registra una población de 37.163 habitantes distribuidos en 15.168 viviendas. Del total, 6.837 personas corresponden al tramo de 0 a 14 años, mientras que 24.985 se encuentran entre los 15 y 64 años. La edad promedio comunal es de 38,5 años, y el índice de envejecimiento alcanza 78,1 adultos mayores por cada 100 jóvenes, lo que refleja una tendencia al envejecimiento de la población.

###### Población por sexo

De acuerdo con el Censo 2024, la comuna de Arauco cuenta con 18.128 hombres (48,8%) y 19.035 mujeres (51,2%).

Según el Censo 2017, en términos de distribución territorial, el 75,35% de la población reside en áreas urbanas y solo el 24,64% en zonas rurales. Además, en el sector rural apenas un 5,14% de los habitantes corresponde al tramo de 0 a 14 años, lo que impacta directamente en la viabilidad de las escuelas unidocentes administradas por el DAEM. Esta dinámica se refleja directamente en la baja histórica de matrícula en escuelas rurales, lo que ha derivado en el cierre de establecimientos: Escuela de Nine, Quiapo, Anquilas y El Linque.

El Censo 2024 registró que en la comuna de Arauco 6.221 personas se identifican como pertenecientes a un pueblo originario, lo que representa un 16,8% de la población comunal. Se hace necesario analizar en detalle la realidad de cada establecimiento educacional e incorporar la asignatura de Lengua y Cultura de los Pueblos Originarios Ancestrales en los planes de estudio cuando corresponda.

En términos generales, la comuna alcanza el promedio de escolaridad más alto de la provincia, con 10,9 años, y registra una tasa de alfabetismo del 95,6% en mayores de 15 años, lo que refleja un avance significativo en materia educativa.

Estimaciones y proyecciones de la población de Chile 2002-2035

El INE, a través de su proyección de población 2002-2035, entrega una estimación revisada para el período 2002-2017 y un escenario proyectado hasta 2035, considerando supuestos sobre fecundidad, mortalidad y migración interna e internacional.

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

|      |     |
|------|-----|
| 2025 | 308 |
| 2024 | 335 |
| 2023 | 313 |
| 2022 | 317 |
| 2021 | 424 |

- Índice de Vulnerabilidad %: Básica 100 Media 100
- Concentración de alumnos/as prioritarios/as: 93%
- Estructura según género: Mixto
- Dotación total: 35
- Categorización Desarrollo Profesional Docente:

2 Acceso  
3 Inicial  
1 Temprano  
9 Avanzado  
7 Experto I  
1 Experto II

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

[illegible]

● **Sellos de la política educativa territorial:** El sello educativo, es el ideario que desea alcanzar la escuela a través del horizonte educativo y formativo en sus estudiantes, en los ámbitos del: conocer, hacer, convivir y ser. El sello identifica y caracteriza a la institución educativa, en torno a concepciones que se construyen colectivamente, respecto a la tarea de educar (UNESCO, 2011).

En base a esta definición, podemos establecer los sellos comunales en el ámbito educacional municipal de Arauco, los cuales fueron identificados y elaborados por toda la comunidad escolar, y son los que a continuación se mencionan:

- **Formación Integral**, potenciando el desarrollo de habilidades cognitivas, deportivas y valóricas a través de la promoción de variadas actividades académicas, artísticas, deportivas y culturales.

- Con fuerte énfasis en la inclusión escolar, lo que se manifiesta en la atención de alumnos(as) con necesidades educativas especiales

- Integrantes del equipo de trabajo: ● Equipo directivo: 2
- Docentes: 21
- Asistentes de la Educación: 12

● Redes externas al establecimiento: 1.- OCA Servicio de Protección Especializada (OLN, PIE AMIGO, PIE SHADDAI, AFTPF RAYEN LAFKEN, FAE, CRESERES, PRM CATIM, DCE Trabajo con Sentido, DCE Trekan Cañete, Programa La Infancia y la Adolescencia se Defiende)  
2.- OCA Servicio Nacional de Reinserción Juvenil (Centro de Cumplimiento MCA Misión San Pablo de Chile, Centro de Cumplimiento LAE Fundación Tierra Esperanza).  
3.- Salud (CESFAM Laraqute, CESFAM Carampangue, CGR Tubul, COSAM Arauco, PROSAM, DAEM, PAI El Faro Hospital Higuieras).  
4.- Social (DIDECO, Administración Municipal, JUNAEB: Postulación y/o renovación Becas Indígenas y BPR, Servicios Médicos de Oftalmología, Encuesta de Vulnerabilidad Social EVE)  
5.- Judicial (Juzgado de Familia, Centro de la Mujer, Carabineros, Fiscalía Local, Cantón de Reclutamiento)  
6.- Educación Superior (INACAP, DUOC, IPG, Feria Académica Colegio Arauco, Inscripciones PAES, Postulaciones FUAS)

#### ● Organizaciones internas al establecimiento:

- **Consejo escolar:** constituido por todos los representantes que forman parte de la comunidad educativa más un representante del sostenedor.
- **Consejo de gestión:** constituido por coordinadores de distintas áreas pedagógicas como administrativas.
- **Consejo de seguridad:** liderado por el encargado de seguridad y todo el personal docente como asistente del establecimiento.
- **Consejo de profesores:** constituido por todos los docentes más dos asistentes profesionales de la educación.

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

- Nivel socioeconómico: MEDIO- BAJO
- Composición familiar: unifamiliares y bifamiliares con alta predominancia de adultos mayores a cargo de nietos.
- Actividad laboral: Pescadores, forestales, trabajo independiente, celulosa, Minería (norte), cantidad considerable de cesantes.
- Nivel de estudio: niveles de estudios variados: educación básica sin terminar, educación básica completa (mismo panorama para enseñanza media)
- Relación con la escuela o liceo y sus actores principales: relación de respeto, con reuniones informativas, entrevistas individuales, con reuniones mensuales, con entrega de informativos en forma física y virtual, comunicación telefónica constante, seguimiento de ausencias, entrega de información a través de correos personales y plataformas virtuales (wtsap, Facebook, instagram, etc).

### III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

#### 1.- MISIÓN

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

#### 2.- PRINCIPIO ÉTICO-MORAL

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

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

#### 3.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

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

##### 1.- En lo pedagógico:

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

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

## 2.- En lo administrativo:

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

## 3.- En lo financiero:

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

## 4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

#### 5.- DESAFÍOS DEL CARGO

- Mantener y mejorar los indicadores de eficiencia interna de la Unidad Educativa.
- Desarrollar e implementar estrategias de prevención y promoción del buen trato.
- Fortalecer las prácticas pedagógicas mediante el perfeccionamiento, trabajo colaborativo, transferencias de buenas prácticas a nivel institucional que garanticen la excelencia en la formación.
- Colaborar con el proceso de traspaso de la educación comunal al Servicio Local, en los ámbitos de su competencia y responsabilidad.

#### 6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

| Conocimiento                       | Definición                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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.                                                                                               |
| Desarrollo profesional             | Las personas que integran los equipos directivos tienen conocimiento sobre observación y retroalimentación a docentes en relación a sus prácticas en aula. Conocen de metodologías para diseñar e implementar planes de desarrollo profesional docente y, en función de ello, planifican acciones de apoyo, procesos de acompañamiento y formación continua; para esto, tienen conocimiento sobre metodologías de formación de personas adultas y acompañamientos de profesionales de la educación en servicio. |
| 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:

1. Ser ciudadana o ciudadano(\*).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente(\*).
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo(\*).
4. 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.
5. 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.
6. Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva.
7. Cumplir con uno de los siguientes requisitos:
  - a. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° del Estatuto Docente. Esto es, poseer el título de profesor/a o educador/a, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales, o ser una persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes y encontrarse reconocida a lo menos en el tramo profesional avanzado.
  - b. Estar en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y haber ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un establecimiento educacional. En este caso deberá cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 3, 4, y 5 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.
  - c. Ejercer o haber ejercido por al menos 4 años los cargos de Jefaturas DAEM o Directores/as de Establecimientos o Directivos/as de exclusiva confianza(\*\*\*), incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o de Directores/as de Educación de Corporaciones Municipales y encontrarse en el tramo de acceso, tramo temprano o no haber sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
8. 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.
9. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.
10. En caso de figurar en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos establecido en la Ley 21.389, 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, Corporación o Servicio Local de Educación conforme avance en las etapas del proceso.

(\*\*) La inhabilitación del ejercicio de funciones por 5 años, por aplicación de medida disciplinaria de destitución

por infringir gravemente el principio de probidad administrativa, alcanza a cualquier calidad jurídica en la que se quiera vincular al ex funcionario o funcionaria, incluyendo Código del Trabajo, Estatuto Docente o contrato a honorarios, salvo que se encuentre eximido de cumplir el plazo de acuerdo a la situación descrita en el inciso final del artículo 121 del DFL N°29 del año 2004 Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.

(\*\*\*) 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 **\$ 2.611.379**, más la asignación de responsabilidad directiva de **\$ 335.561** ( 37,5% 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 informada contempla: - Tramo Avanzado - 15 Bienios - BRP Titulo

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 |
|------|----------|--------------------|
|      |          |                    |

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

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

Si el número de personas que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a 3, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin personas preseleccionadas. En base a dicho informe, el Sostenedor o Sostenedora deberá declarar desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de personas preseleccionadas para conformar nómina de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL 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.

En caso de que una persona postule a más de un establecimiento educacional dentro de un mismo grupo de comisión de concurso, será entrevistada solo una vez. Los resultados de dicha entrevista se aplicarán a todos los cargos a los que haya postulado, considerando que corresponden a un mismo perfil de competencias, en el que varían únicamente los ponderadores.

La citación a entrevista será enviada por correo electrónico con al menos 48 horas de anticipación. Si la persona postulante no responde dentro de ese plazo, se le enviará un segundo y último correo recordatorio. Este segundo correo deberá ser respondido obligatoriamente dentro de un nuevo plazo de 48 horas. En caso de no recibir respuesta dentro de dicho periodo, se entenderá que la persona ha desistido del proceso de postulación.

Para todos los efectos, las citaciones se enviarán al correo electrónico que la persona postulante haya declarado en la ficha de postulación

### 4) Entrevistas por la Comisión Calificadora

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

La Comisión Calificadora deberá entrevistar individualmente y de manera presencial, en la localidad que establezca el Sostenedor o Sostenedora, 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.

En caso de que una persona postule a más de un establecimiento educacional dentro de un mismo grupo de comisión de concurso, será entrevistada solo una vez. Los resultados de dicha entrevista se aplicarán a todos los cargos a los que haya postulado, considerando que corresponden a un mismo perfil de competencias, en el que varían únicamente los ponderadores.

#### **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, 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 5 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 o Certificado de título emitido por casa de estudios superiores (Universidad o Instituto Profesional) con código de barra u otro mecanismo para su autenticación.
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](http://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 [pgarcia@daemarauco.cl](mailto:pgarcia@daemarauco.cl) o al teléfono 41-2551266.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO\*.

| Etapas                                                                 | Plazos                                                                                                   | Responsable                     |
|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Publicación de Convocatoria                                            | 09/01/2026-09/01/2026                                                                                    | Jefe DAEM-Corporación Municipal |
| Recepción de antecedentes                                              | 09/01/2026-20/02/2026                                                                                    | Jefe DAEM-Corporación Municipal |
| Análisis de admisibilidad                                              | 23/02/2026-04/03/2026                                                                                    | 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                              | 01/06/2026-01/06/2026                                                                                    | 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: IMPLEMENTAR UN LIDERZGO PEDAGOGICO EFECTIVO, RESGUARDANDO LOS PROCESOS DE APRENDIZAJE EN EL AULA .                                                   |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                  |                                                                |                              |
| PONDERACIÓN: 25%                                                                                                                                               |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                  |                                                                |                              |
| INDICADORES                                                                                                                                                    | FORMULA DE CALCULO                                                                                                                                    | MEDIOS DE VERIFICACION                                                                                                                                                                                                                                                                                    | SITUACIÓN ACTUAL | METAS ESTRATEGIAS                                              | SUPUESTOS BÁSICOS            |
| INDICADOR 1:<br><br>PORCENTAJE DE DOCENTES CON VISITAS DE ACOMPAÑAMIENTO AL AULA<br><br>(5%)                                                                   | VISITAS AL AULA ANUALES POR DOCENTE PARA VERIFICAR LAS PRÁCTICAS DESARROLLADAS EN EL PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE                           | Informe del proceso de acompañamiento al aula en formato entregado previamente por DAEM.<br>Muestra de Pautas de acompañamiento al aula<br>Muestra de Pautas de retroalimentación<br>Listado de los docentes del establecimiento con firmas de quienes participaron del proceso de acompañamiento al aula | S/I              | Año 1: 100% DE LOS DOCENTES                                    | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                  | Año 2: 100% DE LOS DOCENTES                                    |                              |
|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                  | Año 3: 100% DE LOS DOCENTES                                    |                              |
|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                  | Año 4: 100% DE LOS DOCENTES                                    |                              |
|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                  | Año 5: 100% DE LOS DOCENTES                                    |                              |
| INDICADOR 2:<br><br>PORCENTAJE DE ESTRATEGIAS EFECTIVAS PARA PROMOVER LA ASISTENCIA Y EVITAR LA DESVINCULACIÓN ESCOLAR<br><br>(5%)                             | N° DE ESTRATEGIAS EFECTIVAS IMPLEMENTADAS QUE APORTAN A DISMINUIR LOS ESTUDIANTES CON ASISTENCIA CRÍTICA / N° TOTAL DE ESTRATEGIAS IMPLEMENTADAS *100 | PLAN DE ACCIÓN DE ASISTENCIA Y REVINCULACIÓN QUE INCORPORA DATOS DEL REPORTE MIINISTERIAL                                                                                                                                                                                                                 | S/I              | Año 1: Variación positiva de los datos del reporte ministerial | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                  | Año 2: Variación positiva de los datos del reporte ministerial |                              |
|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                  | Año 3: Variación positiva de los datos del reporte ministerial |                              |
|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                  | Año 4: Variación positiva de los datos del reporte ministerial |                              |
|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                  | Año 5: Variación positiva de los datos del reporte ministerial |                              |
| INDICADOR 3:<br><br>PORCENTAJE DE ASIGNATURA Y HORAS DE PLAN DE ESTUDIO EFECTIVAMENTE EJECUTADAS (POR PROFESOR TITULAR O SU REEMPLAZO OFICIAL ENVIADO POR DAEM | EL NÚMERO DE ASIGNATURAS EJECUTADAS SEGÚN HORAS DE PLAN DE ESTUDIO, SE MULTIPLICA POR CIENTO. EL RESULTADO SE DIVIDE POR EL                           | INFORME EMANADO POR EQUIPO TÉCNICO DEL EE ESPECIFICANDO POR CURSO ASIGNATURAS Y HORAS NO REALIZADAS POR EL PROFESOR                                                                                                                                                                                       | S/I              | Año 1: Aumentar en caso de ser menor al 100%                   | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                  | Año 2: Aumentar en caso de ser menor al 100%                   |                              |
|                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                  | Año 3: Aumentar en caso de ser menor al 100%                   |                              |

|                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| (5%)                                                                                                                                                                                                                                                                     | TOTAL DE ASIGNATURAS                                                                                                                                                     | TITULAR NI SU REEMPLAZO OFICIAL ( ENVIADO POR DAEM)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |     | Año 4: Aumentar en caso de ser menor al 100%                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |     | Año 5: Aumentar en caso de ser menor al 100%                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                              |
| INDICADOR 4:<br><br>PORCENTAJE DE ACCIONES DE TRABAJO COLABORATIVO REALIZADO<br><br>(5%)                                                                                                                                                                                 | N° DE DOCENTES Y ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN PROFESIONALES QUE PARTICIPAN EN INSTANCIAS DE TRABAJO COLABORATIVO ORGANIZADO Y EFECTIVO/ N° DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA | 1.- APLICACIÓN DE DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO PARA SELECCIONAR ESTRATEGIA DE TRABAJO COLABORATIVO A IMPLEMENTAR POR ESTABLECIMIENTO<br><br>2.- INFORME CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DEL TRABAJO COLABORATIVO IMPLEMENTADO, QUE INCLUYA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN Y PORCENTAJE DE ACCIONES DE TRABAJO COLABORATIVO REALIZADO POR EL PROFESOR DE AULA Y ED. DIFERENCIAL POR CURSO CON PROGRAMA PIE | S/I | Año 1: implementar sobre el 75% de las acciones planificadas<br><br>Año 2: implementar sobre el 75% de las acciones planificadas<br><br>Año3: implementar sobre el 75% de las acciones planificadas<br><br>Año 4: implementar sobre el 75% de las acciones planificadas<br><br>Año 5: implementar sobre el 75% de las acciones planificadas | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
| INDICADOR 5:<br><br>PORCENTAJE DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN LOCAL DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE<br><br>(5%)                                                                                                                                           | % DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN LOCAL DE FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE                                                                                     | INFORME TÉCNICO DEL DESARROLLO DE LAS ACCIONES DEL PLAN QUE INCORPORE DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL CON ANÁLISIS DE DATOS QUE SUSTENTEN LAS ACCIONES DEL PLAN                                                                                                                                                                                                                                   | S/I | Año 1: 100% de cumplimiento de las acciones del plan<br><br>Año 2: 100% de cumplimiento de las acciones del plan<br><br>Año 3: 100% de cumplimiento de las acciones del plan<br><br>Año 4: 100% de cumplimiento de las acciones del plan<br><br>Año 5: 100% de cumplimiento de las acciones del plan                                        | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
| Caso fortuito o fuerza mayor: Modificaciones del calendario escolar, movilizaciones docentes, movilizaciones estudiantiles, licencias médicas, sumarios, emergencias climáticas o de fuerza mayor, disponibilidad de recursos, suspensión de clases presenciales, otros. |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                              |

| ÁREA DE PROCESO: GESTIÓN DE RECURSOS                                                                                                            |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |                  |                                                                  |                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| OBJETIVO: OPTIMIZAR EL USOS DE LOS RECURSOS DE LAS DISTINTAS SUBVENCIONES PARA MEJORAR LA GESTIÓN DE LOS ESTABLECIMIENTOS                       |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |                  |                                                                  |                              |
| PONDERACIÓN: 20%                                                                                                                                |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |                  |                                                                  |                              |
| INDICADORES                                                                                                                                     | FORMULA DE CALCULO                                                                                                                             | MEDIOS DE VERIFICACION                                                                                                                                                                              | SITUACIÓN ACTUAL | METAS ESTRATEGIAS                                                | SUPUESTOS BÁSICOS            |
| <b>INDICADOR 1:</b><br>PORCENTAJE DE ACCIONES QUE APORTAN EL EQUILIBRIO FINANCIERO DE SUBVENCIONES (SUBV. NORMAL – PIE – PRO-RETENCIÓN)<br>(5%) | N° DE ACCIONES PLANIFICADAS/ N° DE ACCIONES EJECUTADAS *100                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>PLAN DE ACCIÓN PARA LOGRAR EL EQUILIBRIO FINANCIERO</li> <li>INFORMES DE GASTOS ANUALES DE TODAS LAS SUBVENCIONES, CON SALDOS INICIALES Y FINALES</li> </ul> | S/I              | Año 1: Variación positiva en los saldos iniciales por subvención | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
|                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |                  | Año 2: Variación positiva en los saldos iniciales por subvención |                              |
|                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |                  | Año 3: Variación positiva en los saldos iniciales por subvención |                              |
|                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |                  | Año 4: Variación positiva en los saldos iniciales por subvención |                              |
|                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |                  | Año 5: Variación positiva en los saldos iniciales por subvención |                              |
| <b>INDICADOR 2:</b><br>PORCENTAJE DE EJECUCIÓN DE PLAN DE COMPRAS DENTRO DE LOS PLAZOS ESTABLECIDOS<br>(5%)                                     | PORCENTAJE DE ACCIONES REALIZADAS DENTRO DE LOS PLAZOS ESTABLECIDOS SE MULTIPLICAN POR 100 Y SE DIVIDEN POR EL TOTAL DE GESTIONES PLANIFICADAS | - PLAN DE COMPRAS<br><br>- INFORME DE EJECUCIÓN, CUMPLIMIENTO Y OBSERVACIONES DEL PLAN DE COMPRAS                                                                                                   | S/I              | Año 1: 100% de ejecución del plan de compras                     | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
|                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |                  | Año 2: 100% de ejecución del plan de compras                     |                              |
|                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |                  | Año 3: 100% de ejecución del plan de compras                     |                              |
|                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |                  | Año 4: 100% de ejecución del plan de compras                     |                              |
|                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |                  | Año 5: 100% de ejecución del plan de compras                     |                              |
| <b>INDICADOR 3:</b>                                                                                                                             |                                                                                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>INFORME DEL DIRECTOR CON VISTO BUENO DEL ENCARGADO DE INVENTARIOS CON</li> </ul>                                                                             |                  | Año 1: 100% de bienes adquiridos ingresados al inventario        |                              |
|                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |                  | Año 2: 100% de bienes adquiridos ingresados al inventario        |                              |
|                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                     |                  |                                                                  |                              |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                     |                                                                                                                                                                                         |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| PORCENTAJE DE ACTUALIZACIÓN DE INVENTARIO<br><br>(5%)                                                                                                                                                                                                                           | N° DE BIENES ADQUIRIDOS/N° DE BIENES REGISTRADOS AL INVENTARIO      | DETALLE DE:<br><br>INGRESOS DE BIENES ADQUIRIDOS, BAJAS, CON FECHAS DE REGISTRO Y LOS NUMEROS CORRESPONDIENTES, EN CONCORDANCIA CON LA PLANILLA DE BIENES ADQUIRIDOS EN EL AÑO VIGENTE. | S/I | Año 3: 100% de bienes adquiridos ingresados al inventario<br><br>Año 4: 100% de bienes adquiridos ingresados al inventario<br><br>Año 5: 100% de bienes adquiridos ingresados al inventario                                                                                                                                                                                                                        | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
| INDICADOR 4:<br><br>PORCENTAJE DE RECURSOS GENERADOS A TRAVÉS DE LA AUTOGESTIÓN PARA LA MEJORA DE AMBIENTES DE APRENDIZAJE<br><br>(5%)                                                                                                                                          | Recursos autogestionados generados/Total de recursos generados *100 | PLAN DE GESTIÓN DE RECURSOS ADICIONALES<br><br>REGISTRO RECURSOS ADICIONALES INGRESADOS                                                                                                 | S/I | Año 1: Proyectos de autogestión para la mejora de ambientes de aprendizaje<br><br>Año 2: Proyectos de autogestión para la mejora de ambientes de aprendizaje<br><br>Año 3: Proyectos de autogestión para la mejora de ambientes de aprendizaje<br><br>Año 4: Proyectos de autogestión para la mejora de ambientes de aprendizaje<br><br>Año 5: Proyectos de autogestión para la mejora de ambientes de aprendizaje | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
| <b>Caso fortuito o fuerza mayor:</b> Modificaciones del calendario escolar, movilizaciones docentes, movilizaciones estudiantiles. Licencias médicas, sumarios, emergencias climáticas o de fuerza mayor, disponibilidad de recursos, suspensión de clases presenciales, Otros. |                                                                     |                                                                                                                                                                                         |     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                              |

| ÁREA DE PROCESO: LIDERAZGO                                                                                                |                                                                                                                        |                                                                                                                                                    |                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| OBJETIVO: MEJORAR EL PROCESO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL                                                                     |                                                                                                                        |                                                                                                                                                    |                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                              |
| PONDERACIÓN: 20%                                                                                                          |                                                                                                                        |                                                                                                                                                    |                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                              |
| INDICADORES                                                                                                               | FORMULA DE CALCULO                                                                                                     | MEDIOS DE VERIFICACION                                                                                                                             | SITUACIÓN ACTUAL | METAS ESTRATEGIAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | SUPUESTOS BÁSICOS            |
| INDICADOR 1:<br><br>PORCENTAJE DE FISCALIZACIONES SIN OBSERVACIONES<br><br>(10%)                                          | N° DE FISCALIZACIONES /N° DE FISCALIZACIONES CON OBSERVACIONES                                                         | ACTAS DE FISCALIZACIONES                                                                                                                           | S/I              | Año 1:100% de actas de fiscalizaciones sin observaciones<br><br>Año 2: 100% de actas de fiscalizaciones sin observaciones<br><br>Año 3: 100% de actas de fiscalizaciones sin observaciones<br><br>Año 4: 100% de actas de fiscalizaciones sin observaciones<br><br>Año 5: 100% de actas de fiscalizaciones sin observaciones | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
| INDICADOR 2:<br><br>PORCENTAJE DE PLANES NORMATIVOS ACTUALIZADOS DURANTE LOS 2 PRIMEROS MESES DEL AÑO ESCOLAR<br><br>(5%) | N° DE PLANES NORMATIVOS ACTUALIZADOS DURANTE LOS 2 PRIMEROS MESES DEL AÑO ESCOLAR / N° TOTAL DE PLANES NORMATIVOS *100 | -REGISTRO DE ASISTENCIA A JORNADAS DE ACTUALIZACIÓN DE PLANES NORMATIVOS (MÍNIMO 1 POR PLAN)<br><br>-PLAN NORMATIVO ACTUALIZADO EN PLATAFORMA SIGE | S/I              | Año 1: 100%<br><br>Año 2: 100%<br><br>Año 3: 100%<br><br>Año 4: 100%<br><br>Año 5: 100%                                                                                                                                                                                                                                      | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
| INDICADOR 3:<br><br>IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE LIDERAZGO INSTITUCIONAL<br><br>(5%)                                      | N° DE ACCIONES PLANIFICADAS/ N° ACCIONES EJECUTADAS*100                                                                | INFORME EJECUTIVO DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN                                                                                                        | S/I              | Año 1: 100% de acciones implementadas<br><br>Año 2: 100% de acciones implementadas<br><br>Año 3: 100% de acciones implementadas<br><br>Año 4: 100% de acciones implementadas<br><br>Año 5: 100% de acciones implementadas                                                                                                    | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PLAN DE LIDERAZGO INSTITUCIONAL DEBE INCLUIR LO SIGUIENTE:                                                                                                                                                                                                                         |
| 1.-REUNIONES DE CONSEJO ESCOLAR                                                                                                                                                                                                                                                    |
| 2.-ACTUALIZACIÓN DE PLANES NORMATIVOS                                                                                                                                                                                                                                              |
| 2.-CALENDARIZACIÓN JORNADAS DE REGLAMENTO EVALUACIÓN                                                                                                                                                                                                                               |
| 4.-JORNADA ACTUALIZACIÓN PEI (SI CORRESPONDIESE)                                                                                                                                                                                                                                   |
| 5.-ESTRATEGIA DE TRANSICIÓN EDUCATIVA                                                                                                                                                                                                                                              |
| 6.-PLANIFICACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN PME                                                                                                                                                                                                                                  |
| 7.-CALENDARIZACIÓN DEL PLAN LOCAL DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE                                                                                                                                                                                                                |
| 8.-CALENDARIZACIÓN DE REUNIONES DE EQUIPO DE GESTIÓN                                                                                                                                                                                                                               |
| 9.-CONSOLIDACIÓN DE PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS D                                                                                                                                                                                                                                        |
| 10.-CALENDARIZACIÓN DE EFEMERIDES Y ACTIVIDADES ANUALES                                                                                                                                                                                                                            |
| 11.-CALENDARIZACIÓN REUNIONES DE APODERADOS                                                                                                                                                                                                                                        |
| 12.-IMPLEMENTACIÓN DE PRÁCTICAS PARA PROPICIAR LA CULTURA DE COLABORACIÓN Y ALTAS EXPECTATIVAS                                                                                                                                                                                     |
| 13.-PROMOCIÓN DE UN AMBIENTE CULTURAL Y ACADÉMICAMENTE ESTIMULANTE                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>** Caso fortuito o fuerza mayor:</b> Modificaciones del calendario escolar, movilizaciones docentes, movilizaciones estudiantiles. Licencias médicas, sumarios, emergencias climáticas o de fuerza mayor, disponibilidad de recursos, suspensión de clases presenciales, Otros. |

| ÁREA DE PROCESO: CONVIVENCIA ESCOLAR                                                                                                                         |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                       |                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| OBJETIVO: CONSOLIDAR Y FORTALECER LAS PRÁCTICAS DE CONVIVENCIA ESCOLAR PARA MEJORAR EL CLIMA INSTITUCIONAL                                                   |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                       |                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                              |
| PONDERACIÓN: 15%                                                                                                                                             |                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                       |                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                              |
| INDICADORES                                                                                                                                                  | FORMULA DE CALCULO                                                                                                                                        | MEDIOS DE VERIFICACION                                                                                                                                                | SITUACIÓN ACTUAL | METAS ESTRATEGIAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | SUPUESTOS BÁSICOS            |
| INDICADOR 1:<br><br>PORCENTAJE DE EIECUCIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR<br><br>(10%)                                                       | N° DE ACCIONES PLANIFICADAS / N° DE ACCIONES EIECUTADAS *100                                                                                              | PLAN DE GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA ESCOLAR QUE INCORPONE 2 ACCIONES PARTICIPATIVAS DE MONITOREO                                                                        | S/I              | Año 1: 100% de ejecución del plan de gestión de la convivencia escolar<br>Año 2: 100% de ejecución del plan de gestión de la convivencia escolar<br>Año 3: 100% de ejecución del plan de gestión de la convivencia escolar<br>Año 4: 100% de ejecución del plan de gestión de la convivencia escolar<br>Año 5: 100% de ejecución del plan de gestión de la convivencia escolar                                                                                                     | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
| INDICADOR 2:<br><br>PORCENTAJE DE INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA QUE RECIBEN REGLAMENTO INTERNO ACTUALIZADO PARA EL AÑO ESCOLAR SIGUIENTE<br><br>(5%) | N° DE INTEGRANTES QUE RECIBIERON EL REGLAMENTO INTERNO ACTUALIZADO PARA EL AÑO ESCOLAR SIGUIENTE / N° TOTAL DE INTEGRANTES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA *100 | REGLAMENTO INTERNO ACTUALIZADO QUE CUENTE CON LOS CONTENIDOS MINIMOS ESTABLECIDOS EN LA CIRCULARES N°482 Y N°860. REGISTRO DE ASISTENCIA DE JORNADAS DE ACTUALIZACIÓN | S/I              | Año 1: 100% de los integrantes reciben reglamento interno actualizado para el año escolar<br>Año 2: 100% de los integrantes reciben reglamento interno actualizado para el año escolar<br>Año 3: 100% de los integrantes reciben reglamento interno actualizado para el año escolar 100%<br>Año 4: 100% de los integrantes reciben reglamento interno actualizado para el año escolar<br>Año 5: 100% de los integrantes reciben reglamento interno actualizado para el año escolar | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EL PLAN DE CONVIVENCIA ESCOLAR OBLIGATORIO, DEBE CONTENER MINIMO:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>● DIAGNOSTICO PARTICIPATIVO CON TODODS LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.</li><li>● CONTAR CON OBJETIVOS, ACCIÓN Y MEDIOS DE VERIFICACIÓN</li><li>● RESPONSABLES DE CADA ACCIÓN A REALIZAR</li><li>● ACCIONES QUE INCLUYAN A TODA LA COMUNIDAD EDUCATIVA (EQUIPO DIRECTIVO, DOCENTES, ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN, APODERADOS Y ESTUDIANTES)</li><li>● INCLUIR ACCIONES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN ENFOCADA EN LA SANA CONVIVENCIA EDUCATIVA</li><li>● DEBE ESTAR ADECUADO AL CONTEXTO DE LA UNIDAD EDUCATIVA</li><li>● COHERENCIA CON PME, PEI, PLAN DE REACTIVACIÓN EDUCATIVA Y NUEVA POLITICA DE CONVIVENCIA EDUCATIVA (2024-2030)</li><li>● INSTANCIAS DE MONITOREO PARTICIPATIVO (MINIMO 2)</li></ul> |

**Caso fortuito o fuerza mayor:** Modificaciones del calendario escolar, movilizaciones docentes, movilizaciones estudiantiles. Licencias médicas, sumarios, emergencias climáticas o de fuerza mayor, disponibilidad de recursos, suspensión de clases presenciales, Otros.

| ÁREA DE PROCESO: RESULTADOS                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                 |                                                                                                    |                  |                                       |                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------------------------|------------------------------|
| OBJETIVO: MEJORAR LA EFICIENCIA INTERNA Y RESULTADOS EN MEDICIONES ESTANDARIZADAS                                                                                                                                                                                               |                                                                                 |                                                                                                    |                  |                                       |                              |
| PONDERACIÓN: 20%                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                 |                                                                                                    |                  |                                       |                              |
| INDICADORES                                                                                                                                                                                                                                                                     | FORMULA DE CALCULO                                                              | MEDIOS DE VERIFICACION                                                                             | SITUACIÓN ACTUAL | METAS ESTRATEGIAS                     | SUPUESTOS BÁSICOS            |
| INDICADOR 1:<br><br>VARIACIÓN DE MATRÍCULA ANUAL<br><br>(4%)                                                                                                                                                                                                                    | N° DE ESTUDIANTES AÑO EN CURSO COMPARADO AL N° DE ESTUDIANTES AÑO ANTERIOR      | INFORME SIGE AL MES DE DICIEMBRE DE CADA AÑO ESCOLAR                                               | 244              | Año 1: mantener                       | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 2: Aumentar                       |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 3: Aumentar                       |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 4: Aumentar                       |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 5: Aumentar                       |                              |
| INDICADOR 2: VARIACIÓN DE ASISTENCIA ANUAL<br><br>(4%)                                                                                                                                                                                                                          | % ANUAL DE ASISTENCIA                                                           | INFORME DE ASISTENCIA COMPARATIVO DEL AÑO ANTERIOR CON EL AÑO ACTUAL REGISTRADA EN PLATAFORMA SIGE | 90%              | Año 1: mantener                       | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 2: Aumentar                       |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 3: Aumentar                       |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 4: Aumentar                       |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 5: Aumentar                       |                              |
| INDICADOR 3:<br><br>% ANUAL DE ALUMNOS TITULADOS<br><br>(2%)                                                                                                                                                                                                                    | %ANUAL DE ALUMNOS TITULADOS / %ANUAL DE ALUMNOS QUE CORRESPONDEN QUE SE TITULES | INFORME DE ESTADISTICA INTERNA                                                                     | S/N              | Año 1: mantener                       | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 2: Aumentar                       |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 3: Aumentar                       |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 4: Aumentar                       |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 5: Aumentar                       |                              |
| INDICADOR 4:<br><br>% DE ESTUDIANTE QUE INGRESAN A LA EDUCACIÓN SUPERIOR<br><br>(2%)                                                                                                                                                                                            | % DE ALUMNOS QUE INGRESAN A LA EDUCACIÓN SUPERIOR/ %DEL AÑO ANTERIOR            | INFORME DE ESTADISTICA INTERNA                                                                     | S/N              | Año 1: Aumentar                       | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 2: Aumentar                       |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 3: Aumentar                       |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 4: Aumentar                       |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 5: Aumentar                       |                              |
| INDICADOR 5:<br><br>% ANUAL DE RETENCIÓN ESCOLAR<br><br>(4%)                                                                                                                                                                                                                    | % DE ALUMNOS QUE DESERTAN DEL SISTEMA ESCOLAR / %DEL AÑO ANTERIOR               | INFORME DE ESTADISTICA INTERNA                                                                     | S/N              | Año 1: Disminuir                      | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 2: Disminuir                      |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 3: Disminuir                      |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 4: Disminuir                      |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 5: Disminuir                      |                              |
| INDICADOR 6:<br><br>IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE ORIENTACIÓN LABORAL<br><br>(4%)                                                                                                                                                                                                | N° DE ACCIONES PLANIFICADAS/ N° ACCIONES EJECUTADAS*100                         | INFORME EJECUTIVO DEL CUMPLIMIENTO DEL PLAN                                                        | S/N              | Año 1: 100% de acciones implementadas | CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 2: 100% de acciones implementadas |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 3: 100% de acciones implementadas |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 4: 100% de acciones implementadas |                              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 |                                                                                                    |                  | Año 5: 100% de acciones implementadas |                              |
| <b>Caso fortuito o fuerza mayor:</b> Modificaciones del calendario escolar, movilizaciones docentes, movilizaciones estudiantiles. Licencias médicas, sumarios, emergencias climáticas o de fuerza mayor, disponibilidad de recursos, suspensión de clases presenciales, Otros. |                                                                                 |                                                                                                    |                  |                                       |                              |

| Para la fiel e irrestricta observancia del convenio de desempeño, se espera por esta Municipalidad un 90% de cumplimiento del mismo por año de gestión. |                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rangos de logro                                                                                                                                         | Consecuencias Cumplimiento/Incumplimiento                                                                     |
| Superior a 90%                                                                                                                                          | Será tomado en consideración como atenuante, si e la evaluación siguiente, el resultado fuera inferior a 75%. |
| Entre un 76% y 80%                                                                                                                                      | El Sostenedor podrá evaluar la posibilidad de realizar acompañamiento y readecuación de metas.                |
| Inferior a 75%                                                                                                                                          | La faculta al Sostenedor para solicitar la renuncia anticipada                                                |