



**MUNICIPALIDAD DE ANTUCO
DEPARTAMENTO DE EDUCACION**

**REF. : APRUEBA LLAMADO A CONCURSO PUBLICO Y LAS BASES RESPECTIVAS
PARA PROVEER A CARGO DE DIRECTOR DEL LICEO DR. VÍCTOR RÍOS RUÍZ DE
ANTUCO.**

ANTUCO, 06 JUL 2023

Nº 004623 .-/ VISTOS ESTOS ANTECEDENTES :

- a) Ley 19.880 del 29/08/2003 sobre procedimientos y actos administrativos de los organismos del Estado.
- b) Certificado Nº 391/2022 que toma acuerdo Nº 264/22 el Concejo Municipal donde se aprueba el Padem proyectado para el 2023.
- c) Ley Nº 20.501. del 08/02/2011 del Ministerio de Educación.
- d) Decretos Alcaldicios Nº 031 de 01.09.81; Nº 025 de 25.09.83; Nº 128 de 06.07.88; -- Nº 190 de 27.10.88; Nº 001 de 03.01.91; D.L.(H) Nº 3.063 y D.F.L (I) Nº 3.063, ambos de 1980 y la Ley Nº 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones posteriores.

CONSIDERANDO: Las necesidades del buen servicio de aprobar el llamado a concurso público para proveer el cargo de Director /a del Liceo H-C Dr. Víctor Ríos Ruíz de Antuco.

DECRETO:

- 1.- **APRUEBASE**, el llamado a Concurso Público para proveer el cargo de director/a del establecimiento educacional municipal, a través del Servicio Civil por Alta Dirección Pública. que se indica:

ESTABLECIMIENTO	RBD	CARGO	Nº DE HORAS
LICEO DR. VÍCTOR RÍOZ RUÍZ	4324-9	DIRECTOR/A	44

- 2.- Los Gastos que irrogue el presente concurso se financiará total o parcialmente con fondos propios del Daem.

ANOTESE, COMUNIQUESE, DESE COPIA, REGISTRASE Y ARCHÍVESE



**ESTEBAN JELDRES CARO
SECRETARIO MUNICIPAL (S)**



**MIGUEL ABUTER LEÓN
ALCALDE**

Distribución:
-Secretaría Municipal
-Depto. de Educación
-Archivo -/
EVJP/MAL/EJC/RTM/YPG/CMG/jjm.-

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
LICEO DOCTOR VICTOR RIOS RUIZ
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ANTUCO**

BASES DE CONVOCATORIA

La Jefatura de Departamento de Administración de Educación Municipal de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ANTUCO, 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 LICEO DOCTOR VICTOR RIOS RUIZ, RBD 4324.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
LICEO DOCTOR VICTOR RIOS RUIZ**

Las presentes bases contienen los siguientes elementos:

1. Identificación del cargo
2. Contexto y entorno del cargo
3. Perfil profesional del cargo
4. Requisitos legales para desempeñar el cargo
5. Condiciones de desempeño del cargo
6. Nivel referencial de remuneraciones
7. Etapas del proceso de selección
8. Proceso de postulación y recepción de antecedentes
9. Calendarización del proceso
10. Convenio de desempeño

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

- Cargo : Directora o Director
- Establecimiento : LICEO DOCTOR VICTOR RIOS RUIZ
- RBD : 4324
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Parcial Diurna
- Dependiente de : Jefatura de Departamento de Administración de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Calle Arturo Prat 105, Antuco
- Ciudad/Comuna : Antuco
- Región : Región del Biobío
- Fecha de vacancia : 28/02/2023

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

I.- ANTECEDENTES GENERALES

● Características geográficas de la comuna:

Geográficamente, la comuna de Antuco se localiza en el sector extremo oriente de la Región del Biobío, en la esquina nororiental de la Provincia del mismo nombre, y tiene límites con la República de Argentina entre los 37° 0' a 37° 39' Latitud Sur y 72° 53' a 71° 05' Longitud Oeste, por lo que se define como una comuna fronteriza localizada en la precordillera y cordillera andina. Además, limita al Norte con la comuna de Pinto, al Noreste con la comuna de El Carmen, al Oeste con Tucapel, Al Suroeste con Quilleco y Santa Bárbara, y al sur con la comuna de Alto Biobío.

De acuerdo al último Censo del 2017, se observa un crecimiento en la población de la comuna, la que alcanza los 4073 habitantes.

La comuna está entre las 3 con menos población de la región, solo está por sobre Quilaco que alcanza una población de 3.988 y San Rosendo con 3.412 habitantes.

Características socioeconómicas, en el año 2017, según nueva metodología utilizada por Ministerio de desarrollo social la pobreza en la comuna por ingreso alcanza el 25,3% y la pobreza multidimensional alcanza un 22,4%, por sobre la región que alcanza un 17,6 % y el porcentaje a nivel nacional que alcanza sólo al 11,7 %.

En la comuna no existen industrias y fuentes de trabajo, por lo que la gran mayoría de los padres trabaja en la minería en el norte del país y/o faenas de construcción, comercio local, actualmente la comuna se proyecta en el área del turismo.

● Niveles Educativos: Preescolar, Básica, Media Científico-Humanista

● Localidad: Urbano

● Programas: SEP, PIE, Programa de Apoyo a la Inclusión, Otros

● Matrícula últimos 5 años:

2022	548
2021	555
2020	528
2019	527

4.- ENTORNO DEL CARGO

● Sellos de la política educativa territorial:

Los Sellos del DAEM son *Ser una institución que orienta sus esfuerzos a brindar una educación de calidad, inclusiva y participativa y que promueve en los establecimientos de la comuna la formación integral de los alumnos y con la persona como centro de nuestra preocupación.*

Los valores que se promueven a nivel comunal son: *el respeto, la honestidad, la equidad, la colaboración, la creatividad.*

Nos esforzamos por avanzar revisando y mejorando nuestros procesos internos, la comunicación, el trabajo en equipo y la participación. *Promovemos la innovación y la optimización de los recursos, perfeccionándonos y capacitándonos para agregar valor a nuestra gestión y fortalecer la mejora continua de nuestra institución.*

● Integrantes del equipo de trabajo: ● Equipo directivo: Directora(a), Jefe Técnico, inspector general, apoyo UTP, coordinadora PIE, coordinadora preescolar, coordinadora convivencia

● Docentes: 3 educadoras de párvulo, docentes de educación básica, media, profesoras de educación diferencial.

● Asistentes de la Educación: psicólogos, asistentes sociales, odontólogas, kinesióloga, terapeuta ocupacional, asistentes de aula hasta cuarto básico, inspectores, Tens, secretarías, auxiliares.

● Redes externas al establecimiento: El Director o Directora se relaciona con los siguientes actores externos:

- Ministerio Educación (DEPROV)
- DAEM Antuco
- Junta de auxilio Escolar y Becas.
- Ministerio de Salud
- Municipalidad de Antuco
- Cuerpo de Bomberos
- Carabineros
- CESFAM
- Juntas de vecinos
- Policia de investigaciones de CHILE
- SERNAMEG
- SENDA
- Pedro de Valdivia
- Santo Tomás
- Universidades
- Fundaciones
- Otros

● Organizaciones internas al establecimiento:

- Centro General de Padres y Apoderados
- Centro de alumnos
- Consejo de Profesores
- Consejo Escolar
- Colegio de Profesores
- Asociación gremial asistentes de la educación.

● Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento: ● Nivel socioeconómico: Medio Bajo

● Composición familiar: biparental y mayoritariamente monoparental, crianza de familiares.

● Actividad laboral: actividades económicas primarias: comercio, agricultura, micro emprendimiento, sin existencia de empresas o industrias.

● Nivel de estudio: cuarto Medio - básica completa.

● Relación con la escuela o liceo y sus actores principales: A contar de este llamado a concurso se requiere que el director(a) elegido, desarrolle liderazgo compartido, colaborativo, participativo, con foco en el aprendizaje y movilidad de los estudiantes en el aprendizaje que alcanzan, para asegurar mejora de resultados, además de potenciar el buen vivir, relevando la parte formativa, la convivencia y salud mental de todos los estamentos del establecimiento.

Además, deberá ser capaz de relacionarse con el SLEP, sus funcionarios y líderes del territorio, en el que le corresponderá participar

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 sana 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

DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	las habilidades y motivación de docentes y estudiantes en educación, de manera que permitan 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.	25%
GESTIONAR LA CONVIVENCIA: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR Y GESTIÓN DE REDES	Capacidad para generar relaciones internas y externas a la escuela que se caractericen por ser colaborativas y que promuevan activamente una convivencia escolar, el alcanzar las metas del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un clima escolar basado en relaciones de confianza y respeto. Incluye la habilidad de comunicarse de manera efectiva, abierta, clara y congruente, en el sentido de poder identificar y establecer estas redes (internas y/o externas) que permitan desarrollo.	20%
DESARROLLAR Y GESTIONAR EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR	Establecer condiciones de trabajo que permitan a las y los docentes y asistentes de la educación desarrollar todas sus motivaciones y capacidades, gestionando el establecimiento en el marco normativo y político actual, vinculándolo con el sistema en su conjunto y gestionando los recursos de forma eficaz. Con el fin de potenciar las condiciones de calidad de vida dentro del establecimiento, el director debe hacer frente a situaciones complejas o posibles conflictos con estrategia, método y decisión.	15%

5.- DESAFÍOS DEL CARGO

Desafíos del cargo Liderazgo: Competencias técnico-pedagógicas y administrativas, que permitan liderar y construir una visión estratégica del establecimiento, generando compromiso e identidad de la comunidad con el proyecto educativo.

Gestión curricular: Gestionar los procesos pedagógicos del establecimiento, asegurando que su implementación, monitoreo y evaluación, respondan a las necesidades educativas actuales, que permita a los estudiantes desarrollar competencias y habilidades propias del siglo XXI.

Gestión de Recursos: Comprender las necesidades educativas actuales, generando estrategias para mejorar las capacidades y habilidades personales, que permitan la gestión del recurso humano, a través del desarrollo profesional docente y del personal asistente de la educación. Gestionar de manera efectiva la adquisición de recursos, que vayan en directo beneficio de los estudiantes.

Gestión del Clima Organizacional y el Entorno de la Comunidad: Competencias que le permitan promover un clima laboral y académico propicio para el desarrollo educativo, integrando a todos los miembros de la comunidad escolar en las definiciones institucionales de calidad.

6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Conocimiento	Definición
Mejoramiento y cambio escolar	Los Directores y Directoras en este ámbito deben tener conocimiento de las condiciones organizacionales que permiten iniciar y mantener estrategias de cambio, las condiciones que lo facilitan o dificultan, métodos de autoevaluación, planificación, monitoreo, evaluación, uso y análisis de datos. Es parte del conocimiento de quienes tienen un rol directivo estar al tanto y actualizados de las orientaciones nacionales en temas de calidad institucional o mejoramiento escolar como son los estándares indicativos de desempeño y el plan de mejoramiento educativo (PME).
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

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

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

2) Evaluación Curricular.

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

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

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

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

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

Si el número de personas que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a 3, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin personas preseleccionadas. En base a dicho informe, el Sostenedor o Sostenedora deberá declarar desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de personas preseleccionadas para conformar nómina de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. (En aquellas comunas que tengan menos de diez mil habitantes, el concurso también debe ser declarado desierto por el Sostenedor o Sostenedora si el número mínimo de personas a incluirse en el listado de personas preseleccionadas es inferior a dos).

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

3) Evaluación Psicolaboral.

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

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

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

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

Si el número de personas que obtiene calificación igual o superior a 5 es inferior a tres o dos, 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.

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

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

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

Los antecedentes presentados no serán devueltos.

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

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

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico ypanes1@gmail.com o al teléfono 432621029.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	-	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	05/07/2023-17/08/2023	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	18/08/2023-25/08/2023	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Proceso de Preselección	Máximo 40 días hábiles desde el término del análisis de admisibilidad.	Asesoría Externa
Constitución Comisión Calificadora	Máximo 5 días hábiles posterior a la fecha de término del proceso de preselección.	Comisión Calificadora
Entrevistas Comisión Calificadora y confección de nómina de candidatos	Máximo 15 días hábiles desde que los antecedentes son puestos a disposición de la Comisión Calificadora.	Comisión Calificadora
Resolución del Sostenedor	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles.	Sostenedor
Inicio de funciones en el establecimiento	06/11/2023-06/11/2023	Jefe DAEM-Corporación Municipal

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

X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO

OBJETIVO 1: consolidar los procedimientos de planificación, implementación y evaluación del currículo nacional para mejorar los resultados de aprendizajes, dando respuesta a la diversidad e intereses de los y las estudiantes

Dimensión Marco Buena Dirección		Liderando los procesos de enseñanza aprendizajes			
Ponderación: 25%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
Indicador 1: % de docentes que reciben retroalimentación a su práctica pedagógica a través del acompañamiento al aula	(Total de docentes retroalimentados durante el año *100) / el N° total de docentes de aula del establecimiento)	Informe anual del plan de Retroalimentación de prácticas pedagógicas.	Se realiza observación o acompañamiento de clases y su respectiva retroalimentación a cada docente dos veces al año (80%).	Año 1: Mantener el 80%	Movimientos Gremiales y/o sindicales que sobrepasen los 30 días corridos. Situación de catástrofe. Disponibilidad de recursos financieros.
				Año 2: 90% de los docentes 2 veces al año	
				Año 3: Mantener	
				Año 4: 95% de los docentes 3 veces al año cada uno	
				Año 5: Mantener	
				Año 1: Elaborar plan de acción y ejecutar en un 90%, entregar informe anual de evaluación.	

INDICADOR 4:				Año 3:
				Año 4:
				Año 5:

OBJETIVO 3: Desarrollar una serie de acciones o planes, tendientes a fortalecer competencias de docentes y asistentes de la educación, tanto a nivel local como del territorio.

Dimensión Marco Buena Dirección y Liderazgo Escolar: Desarrollando las capacidades profesionales.

Ponderación: 20%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: % de ejecución de acciones del Plan local de desarrollo profesional docente (PLDPD)	$(N^{\circ} \text{ de acciones ejecutadas} / \text{total de acciones programadas en el plan}) * 100$	Crear y entregar PLDPD, que de respuesta a resultados evaluación docente, resultados académicos de los estudiantes en SIMCE, DIA, PAES. Informe anual de ejecución del PLDPD, el que debe contener a lo menos: listado y descripción de actividades ejecutadas. Registro de asistencia firmado por participantes. Material utilizado. Registro fotográfico.	Establecimiento cuenta con Plan, con una ejecución de un 90%; no entrega informe anual.	Año 1: Crear plan y ejecutar en un 85% Año 2: 90% Año 3: 95% Año 4: 100% Año 5: 100%	Movimientos gremiales o sindicales que sobrepasen los 30 días corridos. Situación de catástrofe. Disponibilidad de recursos financieros.
INDICADOR 2: N° de capacitaciones implementadas a los asistentes de la educación	$(N^{\circ} \text{ de capacitaciones ejecutadas} / \text{total programadas}) / 100$	Elaborar plan de capacitación para los asistentes de la educación. Informe anual de capacitaciones realizadas el que debe contener descripción de lo realizado. Lista de asistencia con firmas de los participantes. Registro fotográfico.	Se han realizado 3 talleres y/o capacitaciones para este estamento.	Año 1: Crear plan y ejecutar a lo menos 3 talleres y 1 capacitación. Año 2: Realizar 2 talleres y 2 capacitaciones Año 3: Mantener Año 4: Mantener Año 5: Realizar 4 talleres y 2 capacitaciones.	Movimientos gremiales o sindicales que sobrepasen los 30 días corridos. Situación de catástrofe. Disponibilidad recursos financieros.
INDICADOR 3:				Año 1: Año 2: Año 3: Año 4: Año 5:	
INDICADOR 4:				Año 1: Año 2: Año 3: Año 4: Año 5:	

OBJETIVO 4: Desarrollar planes, actividades u otros que permitan la mejora de convivencia escolar, el buen trato, promoción e importancia de la trayectoria escolar, reducción de reclamos, cultivo de valores de vida sana, identidad positiva y sentido de pertenencia para con el establecimiento y el territorio.

Dimensión Marco Buena Dirección y Liderazgo Escolar: Gestión de convivencia y la participación de la comunidad escolar.

Ponderación: 20%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: % de ejecución del plan de gestión de la convivencia escolar, del establecimiento.	$(N^{\circ} \text{ de acciones realizadas} / N^{\circ} \text{ de acciones del plan de gestión de la convivencia escolar}) * 100$	Plan de acción convivencia escolar. Informes semestrales que contengan listado de actividades efectuadas, porcentaje de evaluación. Material trabajado. Registro fotográfico.	Ejecución del 90% de las actividades planificadas	Año 1: Crear plan anual y ejecutar un 95% Año 2: Crear plan anual y ejecutar en un 97% Año 3: Crear plan anual y lograr 100% ejecución. Año 4: Crear plan anual y mantener % ejecución. Año 5: Crear plan anual y mantener % de ejecución	Movimientos gremiales o sindicales que sobrepasen los 30 días corridos. Situación de catástrofe. Disponibilidad recursos financieros.
INDICADOR 2: N° de instancias de socialización de protocolos de convivencia escolar y capacitación al personal	$(N^{\circ} \text{ de instancias de socialización efectivamente realizadas} * 100) / \text{por el N}^{\circ} \text{ total de instancias planificadas. N}^{\circ} \text{ de talleres y/o capacitaciones en}$	Cronograma de actividades y talleres o capacitaciones programadas para el año lectivo. Actas de reuniones. Listas de firmas del personal.	No existen datos de la socialización de protocolos. 3 talleres internos en el área de convivencia	Año 1: Crear cronograma a desarrollar. 2 instancias de análisis de protocolos y 3 talleres. Año 2: Desarrollar 4 talleres y 3 instancias de análisis de protocolos	Movimientos gremiales o sindicales que sobrepasen 30 días corridos. Situación de catástrofe.