MUNICIPALIDAD DE
TEMUCO

CONVOCA A CONCURSO PUBLICO CARGO DE DIRECTOR(A) LICEO GABRIELA MISTRAL Y APRUEBA LAS BASES DEL CONCURSO.

DECRETO N° 705 /

TEMUCO, 30 OCT 2014

VISTOS:

1.- El DFL. N° 1-3063 de 1980, del Ministerio del Interior.
2.- El DFL. N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación, Estatuto Docente.
3.- El Decreto Alcaldicio N° 1272 de 2008, que designa a don Juan Villanueva Fernández en el cargo de Director del Liceo Gabriela Mistral desde el 01.08.2008 al 31.07.2013.
4.- Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695.

CONSIDERANDO:

Que se encuentra vacante el cargo de Director(a) del Liceo Gabriela Mistral, a contar del 1° de agosto de 2013, por término de la designación de don Juan Villanueva Fernández.

DECRETO:

1.- Convócase a Concurso Público el cargo de Director(a) del Liceo Gabriela Mistral de Temuco y apruébanse las Bases de dicho Concurso, las que se considerarán parte integrante del presente Decreto. Estas Bases incluyen, entre otros, el perfil profesional del Director(a), sus competencias y aptitudes requeridas para desempeñar el cargo, el nivel referencial de remuneraciones, plazo de postulación y forma en que deben acreditarse los requisitos.

2.- Publíquese la Convocatoria y las Bases del Concurso en la página web de la Municipalidad, Departamento de Educación, y comuníquese al Departamento Provincial de Educación Cautín Norte.

ANOTESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVESE.

MIGUEL BECKER ALVEAR
ALCALDE

JUAN ARANEDA NAVARRO
SECRETARIO MUNICIPAL

EZB/MCK/LVA/lhva
Distribución:
- Depto. Educación
- Partes Municipalidad

805999

Temuco
MUNICIPALIDAD

DAEM
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
MUNICIPALIDAD DE TEMUCO

BASES PARA CONCURSO PÚBLICO NACIONAL PARA PROVEER EL CARGO DE DIRECTOR(A) DEL LICEO GABRIELA MISTRAL

EN APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 31 BIS DEL DFL N°1, DE 1996, DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE TEMUCO
REGIÓN DE LA ARAUCANÍA

Temuco
MUNICIPALIDAD

DAEM
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
MUNICIPALIDAD DE TEMUCO

BASES DE LA CONVOCATORIA

ASPECTOS FORMALES

El Jefe del Departamento de Educación Municipal de Temuco, en virtud de la normativa establecida en el artículo 31 bis del DFL N°1 de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 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 a 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 al presente Concurso Público Nacional para la proveer el cargo de:

DIRECTOR(A) DEL LICEO GABRIELA MISTRAL

Cabe hacer presente que, mediante Resolución Exenta N° 2.039 de 2014, la Secretaría Regional Ministerial de Educación de la Región de la Araucanía autorizó la fusión de los establecimientos educacionales municipales Liceo Gabriela Mistral y Escuela Marcela Paz, bajo la denominación de **Liceo Gabriela Mistral**, por lo tanto la información contenida en las presentes Bases consideran los datos de ambos establecimientos.

Los aspectos formales del proceso están compuestos por los elementos siguientes:

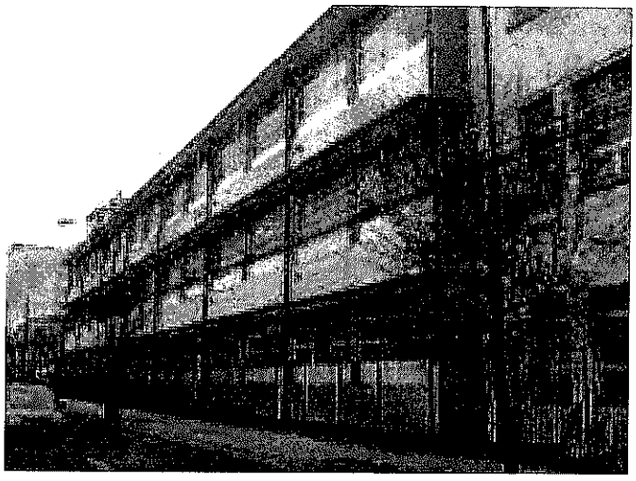
1.- Identificación del cargo
2.- Contexto y entorno del cargo
3.- Perfil profesional del cargo
4.- Requisitos legales para desempeñar el cargo
5.- Condiciones de desempeño del cargo
6.- Nivel referencial de remuneraciones
7.- Etapas del proceso de selección
8.- Proceso de postulación y recepción de antecedentes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

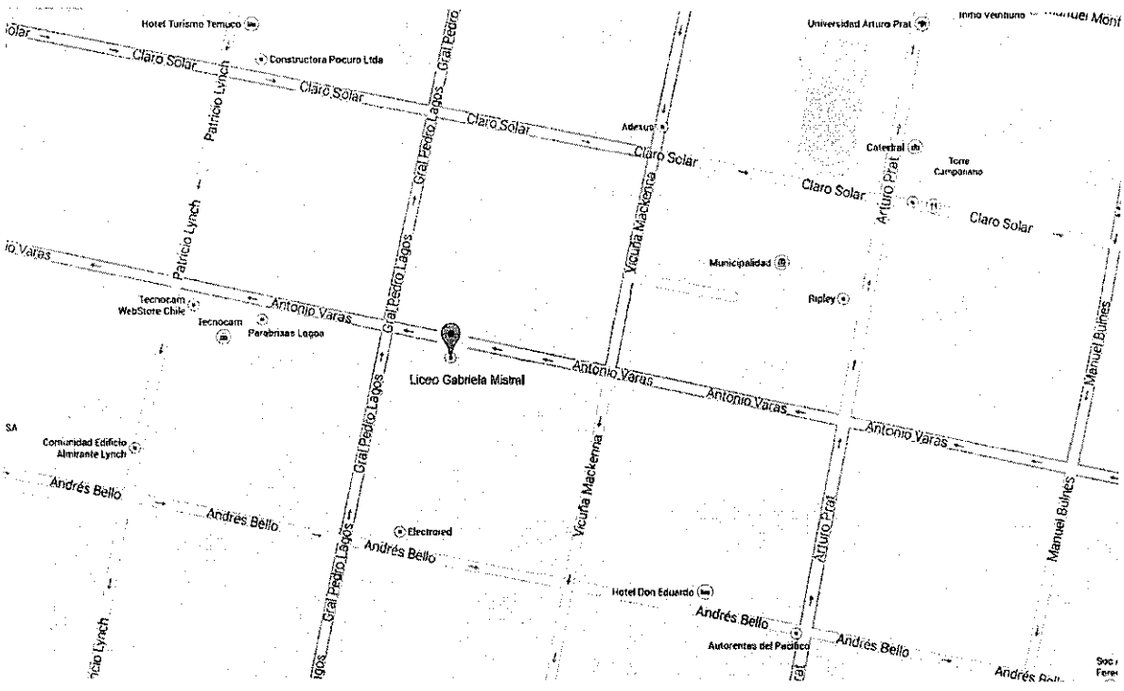
1.- IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

• Cargo	:	Director(a)
• Establecimiento	:	Liceo Gabriela Mistral
• RBD	:	5569-7
• Horas cronológicas	:	44 horas
• Tipo de Jornada	:	Jornada Escolar Completa Diurna
• Dependiente de	:	Jefe del Departamento de Educación

		Municipal de Temuco
• Lugar de desempeño	:	Liceo Gabriela Mistral, Antonio Varas N° 630
• Ciudad	:	Temuco
• Región	:	Araucanía
• Fecha de vacancia	:	01/08/2013

Mapa de ubicación





2.- CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

2.1.- ANTECEDENTES GENERALES

Tipo de establecimiento	Municipal
Niveles educativos a los que se atiende	Enseñanza Pre-Básica, Básica y Media Científico-Humanista
Ubicación	Área urbana, Comuna de Temuco
Dirección del establecimiento	Antonio Varas N° 630, Temuco

Programas en funcionamiento:

- Plan de Mejoramiento Educativo (PME)
- Tecnologías de Información y Comunicación (TICs)
- Centro de Recursos para el Aprendizaje (CRA)
- Salud Escolar
- Habilidades para la Vida
- Programa de Apoyo Compartido (PAC)
- Talleres artísticos, científicos y deportivos
- Laboratorio Móvil Computacional
- Laboratorio Móvil de Ciencias
- Biblioteca de aula con recursos de aprendizaje

Matrícula últimos 5 años:

Año escolar	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**
Matrícula	**949**	**764**	**821**	**742**	**629**

Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) : 85,3

Concentración de alumnos prioritarios : 59,6 %

Estructura actual según género:	**H**	**M**	**T**
Enseñanza Pre-básica	25	21	46
Enseñanza Básica	89	58	147
Enseñanza Media	188	274	462
Total	**302**	**353**	**655**

Dotación total de Personal

Función	**Docentes**	**Función**	**Asistentes Educación**
Docente Directivo	4	Monitor	1
Integrante UTP	2	Coord.Informática	1
Docente de aula	40	Asist. Párv./Diferenc.	2
		Paradocente/Administr.	14
		Auxiliar	8
Total	**46**	**Total**	**26**

Evaluación Docente

Nivel Desempeño	**N° Docentes**
Destacado	2
Competente	15
Básico	17
Insatisfactorio	0
No evaluados	6
Total	**40**

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

2.2.- EQUIPO DE TRABAJO

Equipo técnico directivo: 3 Inspectores Generales,
1 Jefe UTP
1 Integrante UTP

Profesores : 2 Educadoras de Párvulos
13 Profesores de Enseñanza Básica
25 Profesores de Enseñanza Media

Otros profesionales : A contratar con recursos SEP, según actualización PME.

2.3.- ENTORNO DEL CARGO

El/la Director/a se relaciona con los siguientes actores externos:

- Centro General de Padres y Apoderados
- Microcentros de Padres y Apoderados
- MINEDUC
- JUNAEB
- Universidad de la Frontera
- Universidad Católica de Temuco
- INACAP
- Carabineros de Chile
- PDI
- Seguridad Ciudadana
- Consultorio Miraflores
- SERNATUR
- M. Bienes Nacionales
- TV UFRO
- Diario UFRO

3.- PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

3.1.- MISION DEL CARGO

Al Director/a del Liceo Gabriela Mistral le corresponde la dirección, administración, supervisión y coordinación del establecimiento educacional municipal. Su función principal es conducir y liderar el Proyecto Educativo Institucional, cautelando el cumplimiento de los lineamientos y orientaciones establecidos, con el propósito de lograr aprendizaje de calidad de sus alumnos, en los niveles pre-básicos, básicos y de enseñanza media, fomentando habilidades y actitudes que faciliten la incorporación de los estudiantes a la educación superior, formando personas que aporten positivamente a la sociedad.

3.2.- FUNCIONES ESTRATEGICAS

La función principal del Director/a del Liceo Gabriela Mistral, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 7 del DFL N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación, será dirigir y liderar el Proyecto Educativo Institucional del colegio, cautelando el cumplimiento de los lineamientos y orientaciones establecidos por el Departamento de Educación Municipal de Temuco y el marco jurídico vigente.
Complementariamente a lo establecido en el artículo 7 bis del DFL N° 1 de 1996, y para dar cumplimiento a las funciones precedentemente señaladas, el/la Director/a del Liceo Gabriela Mistral contará con las siguientes atribuciones:

3.2.1.- En lo pedagógico:

• Formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento formulados en su Convenio de Desempeño.
• Cautelar la aplicación, cumplimiento y actualización de las normativas y reglamentos que organizan a los distintos estamentos del Liceo y determinan las funciones de quienes la componen; todo esto en el marco de la Jornada Escolar Completa.
• Cautelar que exista la dotación especializada de profesionales y técnicos para atender a niños y niñas.
• Informar regularmente a la Dirección del DEM sobre actividades relevantes, logros académicos y situaciones que afecten la convivencia escolar.
• Cumplir todas las obligaciones técnicas-pedagógicas y administrativas-financieras que exige el Ministerio de Educación al Sostenedor.
• Conducir los procesos y cambios pedagógicos del Establecimiento, utilizando distintos mecanismos para supervisar y apoyar el desempeño de los docentes.
• Enfocar la gestión en el aprendizaje y en una cultura de altas expectativas.
• Utilizar herramientas y estrategias para potenciar una cultura escolar orientada al logro de los objetivos de aprendizaje en un clima organizacional de respeto, orden, confianza y colaboración.
• Motivar y comprometer a la comunidad educativa en el logro de objetivos desafiantes y compartidos.
• Mantener regularmente informados a los padres o apoderados sobre el funcionamiento del Liceo y el progreso de sus hijos.
• Utilizar los resultados de las evaluaciones disponibles tanto de los alumnos como de los profesores para la toma de decisiones pedagógicas e institucionales.

3.2.2.- En lo administrativo:

• Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Inspector General y Jefe Técnico del Liceo, con la aprobación del sostenedor en el caso de profesionales externos a la dotación docente comunal.
• Organizar y supervisar el trabajo de los docentes y de los asistentes de la educación.
• Manejar herramientas de planificación, aseguramiento y evaluación de desempeño del personal.

• 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.
• Crear e implementar programas de desarrollo profesional para el equipo de trabajo.
• Retroalimentar, de manera asertiva y oportuna, reconociendo los logros y estableciendo compromisos de mejora cuando corresponda al equipo de trabajo.
• Establecer límites y promover mecanismos de colaboración en la resolución de conflictos.
• Desarrollar y aplicar estrategias de trabajo colaborativo.
• Modelar conductas en los miembros del equipo de trabajo (por sí mismo y/o a través de terceros).
• Usar herramientas para determinar la continuidad y movilidad del personal de Liceo.
• Proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que éstos hubieren resultado mal evaluados.
• Proponer el personal a contrata y de reemplazo; específicamente, del docente, profesional especializado y de los asistentes de la educación.
• Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.

3.2.3.- En lo financiero:

• Asignar, administrar y controlar los recursos en los casos que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor.
• Ser proactivo en la búsqueda de otros recursos de financiamiento, aporte o alianzas con otras organizaciones.

Finalmente, el/la Directora/a del Liceo deberá informar al Jefe del Departamento de Educación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en su respectivo Convenio de Desempeño.

3.3.- TAREAS

Al Director/a del Liceo Gabriela Mistral le corresponderá desempeñar las siguientes funciones específicas:

1. Realizar reuniones periódicas con su equipo de trabajo con el objetivo de planificar el currículum y evaluación de los alumnos del establecimiento y coordinar las actividades programadas según el proyecto educativo del establecimiento, entre otras materias.
2. Conducir las reuniones del Consejo Escolar.

3. Atender regularmente a los padres y apoderados que lo requieran.

4. Supervisar en las aulas el desempeño de los docentes.

5. Supervisar que la infraestructura del establecimiento esté en adecuadas condiciones de funcionamiento.

6. Controlar que en todas las aulas exista un docente a cargo de la asignatura correspondiente. En el caso de haber ausencia de profesor, el director/a debe gestionar la provisión oportuna de un reemplazo.

7. Informar al personal acerca de todos aquellos aspectos que se relacionen con el área académica.

8. Presentar documentos e informes solicitados por el Ministerio de Educación, el Departamento de Educación Municipal y organismos externos.

9. Facilitar la supervisión e inspección del Departamento de Educación Municipal y organismos reguladores dependientes del Ministerio de Educación.

3.4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO
FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros.
Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCION	PONDERACION
Liderazgo y Gestión de personas Capacidad para potenciar una cultura escolar productiva en un clima organizacional de respeto, confianza, colaboración, orden y estructura, articulando sus habilidades con las del equipo, motivando para el logro de objetivos desafiantes, entregando retroalimentación y reconociendo los logros, trabajando a la par y en terreno para gestionar los cambios. Implica hacer partícipes a otros actores de la comunidad educativa en la toma de decisiones, asumir la responsabilidad por los resultados y tomar medidas difíciles, modelando conductas en los miembros de su equipo y concretizando instancias para el desarrollo de sus competencias y potencial.	**25 %**
Gestión y logro Capacidad para diseñar, planificar e implementar acciones administrativas y pedagógicas alineadas con las directrices estratégicas, imprimiendo en la gestión un fuerte foco en el aprendizaje y una cultura de altas expectativas. Implica evaluar de manera sistemática y rigurosa los resultados obtenidos, así como realizar un manejo eficiente y	**20 %**

previsor de los recursos, controlando la gestión, identificando oportunidades y optimizando procesos con foco en la calidad y mejora continua.	
Visión estratégica e Innovación Capacidad para asumir y compartir una visión global del proyecto educativo, atendiendo a objetivos, valores y estrategias vinculadas. Implica evaluar de manera flexible y rigurosa los problemas, así como los recursos administrativos y pedagógicos con que se cuenta para brindar soluciones eficientes. Requiere anticipar escenarios y comprender la incidencia de factores externos (locales y nacionales) sobre su gestión, identificando, promoviendo e implementando soluciones creativas acordes al contexto y realidad institucional, incentivando la investigación, actualización e innovación como medios para lograr un desempeño de excelencia.	**20 %**
Relación con entorno y redes Capacidad para identificar, construir y fortalecer relaciones de cooperación y confianza con actores internos y externos a la organización, aunando voluntades para lograr los propósitos del Proyecto Educativo. Implica la habilidad de comunicarse de manera abierta, clara y congruente, respetando puntos de vista diferentes, fomentando la convivencia y también la capacidad para defender posturas, negociar y resolver conflictos.	**15 %**
Manejo de crisis y contingencias Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia y conflictos, creando soluciones oportunas y acordes a los valores y objetivos del proyecto educativo. Implica la capacidad para establecer límites y promover mecanismos de colaboración en la resolución de conflictos.	**10 %**
Conocimientos técnicos Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y/o experiencia en gestión. Deseable contar experiencia en aula. Deseable poseer experiencia en cargos de dirección, coordinación y/o jefatura. Deseable manejo de herramientas de planificación, metodologías de enseñanza-aprendizaje, normas y	**10 %**

regulaciones vigentes en el ámbito educativo.

Se descompone en tres subsecciones que se describen a continuación, con sus respectivas ponderaciones

I.- Experiencia como profesional de la educación. 45%

1. Educador sin especialización en el área de educación. 0 puntos.
2. Educador con cursos relacionados en el área de dirección. 25 puntos.
3. Educador con postítulo o mención en el área de dirección. 50 puntos.
4. Educador con grado de magister o superior en el área de dirección de establecimientos educacionales. 100 puntos.

II.- Experiencia como directivo en el área educacional. (Director, Subdirector, Inspector General). 25%

1. 0-1 años 0 puntos.
2. 2-3 años 25 puntos.
3. 3-4 años 50 puntos.
4. 5-6 años 75 puntos.
5. 7 o más años 100 puntos.

III.- Perfeccionamiento Pertinente. 30%

Doctor o Magíster en Gestión, Dirección, Gerencia y/o Administración Educativa, Educacional y/o Escolar, otros relacionados con el cargo del concurso obtenido en los últimos 5 años= 100 puntos
Doctor o Magíster en Gestión, Dirección, Gerencia y/o Administración Educativa, Educacional y/o Escolar, otros relacionados con el cargo del concurso obtenido en los últimos 10 años=75 puntos
Candidato a Doctor o Magíster en Gestión, Dirección, Gerencia y/o Administración Educativa, Educacional y/o Escolar, otros relacionados con el cargo del concurso con inicio de tesis en un plazo menor a 5 años a la fecha (acreditado con certificado por la Casa de Estudios Superiores)= 50 puntos
Estudiante Doctor o Magíster en Gestión, Dirección, Gerencia y/o Administración Educativa, Educacional y/o Escolar, otros relacionados con el cargo del concurso con el 80% de los módulos aprobado certificado por la Universidad. Lo debe estar cursando= 25 puntos

4.- REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

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

1. Ser ciudadano/a (ser chileno/a, mayor de 18 años y no haber sido condenado/a a pena aflictiva).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° del Estatuto Docente. Esto es, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales, o bien, ser persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.
5. No estar inhabilitado/a para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
6. No estar inhabilitado/a en forma absoluta y perpetua o absoluta y temporal para el desempeño de cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 20.594, de 2012, que crea inhabilidades para condenados por delitos sexuales contra menores y establece Registro de dichas inhabilidades.
7. Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva, por ejemplo, programas del Plan de Formación de Directores de Excelencia, entre otros, y una experiencia docente de cinco años.
8. Puede desempeñarse como Director/a del Liceo los/las extranjeros/as que, cumpliendo con los requisitos de los números 3, 4, 5, 6 y 7, se encuentran autorizados/as para incorporarse a la dotación del sector municipal por el Director del Liceo, con acuerdo del Jefe del Departamento de Educación Municipal, conforme al inciso segundo del artículo 24 del Estatuto Docente.
9. Asimismo, puede desempeñarse como Director/a del Liceo quien esté en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y haya ejercido funciones docentes al menos durante 3 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 3, 5, y 6 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.
10. No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
11. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

Forma en que se acredita el cumplimiento de los requisitos del perfil profesional y técnico.

a) Años de experiencia como profesional de la educación
Con título profesional (habilitado o autorizado) o licenciatura de al menos ocho semestres que haya ejercido funciones docentes en un establecimiento educacional.
Los años de experiencia como profesional de la educación se calcularán hasta la fecha de inicio de publicación de la presente Convocatoria, y se expresarán en años y meses, en forma acumulativa. Certificado con fotocopia del contrato de trabajo, nombramiento o certificado del empleador.

b) Experiencia Profesional como Directivo en el Área Educacional:
Este factor mide la experiencia en la dirección o conducción (Director, Subdirector, Inspector General, Jefe de UTP) de establecimientos educacionales, debidamente acreditados. Es condición indispensable para asignar puntaje en este Factor, que el postulante haya tenido la responsabilidad sobre la conducción de personal a cargo. Se considerarán los años de desempeño continuos o discontinuos ejercidos en este tipo de funciones.
Los años de Experiencia Laboral se calcularán hasta la fecha de inicio de publicación de la presente Convocatoria, y se expresarán en años y meses. Se acredita con certificado del empleador indicando claramente el establecimiento, la función y el período servido.

c) Perfeccionamiento Pertinente
- Magíster o Máster en Gestión, Dirección, Gerencia y/o Administración Educativa, Educacional y/o Escolar.
- Magíster o Máster en Orientación Educativa o Escolar, en Mediación Escolar, o en Familia.
- Post-título u Otro Perfeccionamiento pertinente, de más de 60 horas.
- Se considerará como Magíster sólo cuando se presente un certificado extendido por la Institución Educacional correspondiente que da cuenta expresamente de esta condición (Magíster o Máster) y que ha cumplido satisfactoriamente con la malla curricular exigida completa.
- Se considerará como Post-Títulos, Diplomados y similares sólo cuando el certificado lo exprese textualmente: "Post-Título" o "Diplomado", con a lo menos 60 horas presenciales de duración.
- Los Cursos de Capacitación, Post-título o cualquier perfeccionamiento pertinente requieren haber sido otorgados por Instituciones de Educación Superior del Estado o reconocidas por éste o bien por el CPEIP del MINEDUC y tener a lo menos 60 horas presenciales de duración.
- Se considerarán como pertinentes los cursos de Perfeccionamiento, Post-títulos u otros en Gestión, Dirección, Gerencia y/o Administración Educativa, Educacional y/o Escolar, o bien en Orientación Educativa o Escolar, en Mediación Escolar y/o Familiar.

5.- CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

1) De conformidad con lo establecido en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, el nombramiento del/la Director/a del Liceo Gabriela Mistral 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, el/la Director/a del Liceo Gabriela Mistral suscribirá con el sostenedor un convenio de desempeño cuya propuesta se contiene en el numeral 10.- de las presentes bases. Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar por el/la Directora/a anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.
3) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el/la Director/a del Liceo Gabriela Mistral deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Educación 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, el Jefe del Departamento de Educación Municipal, con aprobación del sostenedor, podrá pedir la renuncia anticipada del/la Directora/a cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

6.- NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva.

En caso que el/la directora/a seleccionado/a sea un profesional de la educación, y que por la aplicación de la Renta Básica Mínima Nacional y las asignaciones que le sean aplicables, le corresponda una remuneración mayor, será esta última la que aplicará.

HABERES	**Monto Profesionales docentes**	**OBSERVACIONES**
RENTA BÁSICA MÍNIMA NACIONAL	$ 536.932	44 Horas
COMPLEMENTO DE ZONA	$ 80.540	15%
BONIFICACIÓN PROPORCIONAL LEY N°19.410	$ 54.418	
BRP TÍTULO	$ 58.056	Sólo Docentes
BRP MENCIÓN	$ 19.353	Sólo Docentes, en caso que corresponda

ASIGNACIÓN DE EXPERIENCIA	$ 536.932	Se calcula según N° de bienios reconocidos del Candidato. Sólo Docentes (Ej. Con 15 bienios= 100% RBMN)
ASIGNACIÓN DE PERFECCIONAMIENTO	$ 214.773	Se calcula según % de perfeccionamiento reconocido. Sólo Docentes. (Ejemplo con 40% Asignación)
ASIGNACIÓN RESPONSABILIDAD POR MATRÍCULA	$ 201.350	37.5%
DESEMPEÑO DIFÍCIL	$ 26.847	5%
ESTIMACIÓN TOTAL HABERES	**$ 1.729.201**	

El/la Director/a podrá acceder a un incentivo que contempla cancelar el 100 % de la Asignación de Experiencia y el 40% de la Asignación de Perfeccionamiento por cumplimiento de metas después del primer año de ejercicio en el cargo.

7.- PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

7.1.- Antecedentes de Postulación

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

1. Ficha de Postulación (Anexo 1)
2. Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (debe utilizar formato en Anexo 2)
3. Fotocopia de Cédula de Identidad por ambos lados.
4. Certificado de Antecedentes original del postulante.
5. Certificado de situación militar al día, cuando proceda.
6. Copia simple del Certificado de Título Profesional.
7. Copia simple de Certificados que acrediten capacitación y post-títulos o post-grados.
8. Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de a lo menos 5 años (profesional de la educación) o 3 años (otro profesional) de funciones docentes en un establecimiento educacional.
9. Declaración Jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto/a a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el artículos 24 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación; en el artículo 10 del DS N° 453 Reglamento de la Ley N° 19.070 y; artículos 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575 (Anexo 3)

7.2.- Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.

Las postulaciones y sus antecedentes se recibirán durante el plazo

establecido en el numeral 9 y hasta las 13:00 horas del día lunes 15 de diciembre de 2014.
Dentro del mismo plazo, los/las interesados/as podrán retirar las bases del concurso, las que se entregarán en forma escrita en la Oficina de Partes del Departamento de Educación Municipal de Temuco, ubicada en Antonio Varas N° 880, 2° piso, Temuco, en días hábiles y en el siguiente horario:
Lunes a viernes, jornada de la mañana, de 8:00 hrs hasta las 13:00 hrs.
Martes y Jueves, jornada de la tarde, de 14:45 hrs. hasta las 16:30 hrs.
También los postulantes podrán acceder a las bases en las páginas web, www.directoresparachile.cl, www.daemtemuco.cl y www.mineduc.cl.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo indicado en numeral 9.
Las postulaciones deberán efectuarse por correo certificado o directamente en la Oficina de Partes del Departamento de Educación Municipal de Temuco, ubicada en Antonio Varas N° 880, 2° piso, Temuco, en sobre dirigido a don Manuel Castillo Kónig, Jefe de Gestión de Personas del Departamento de Educación, con la referencia "Postula al cargo de Director/a del Liceo Gabriela Mistral de la Municipalidad de Temuco", indicando claramente la dirección del remitente.

Los antecedentes presentados no serán devueltos.

Se entenderá que el/la candidato/a acepta las presentes bases por el sólo hecho de presentar su postulación al cargo concursado.
Los/las postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/las postulantes.
Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico educacion@temuco.cl

8.- ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El presente proceso de selección contemplará las siguientes etapas, de acuerdo a lo señalado en el DFL N° 1, de 1996, Estatuto Docente y en su 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.

8.1.- Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

Vencido el período de las postulaciones, la Municipalidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 89° del Reglamento del Estatuto Docente, verificará el cumplimiento por parte de los/las

candidatos/as de los requisitos formales establecidos en las presentes bases, entendiéndose por tales los requisitos legales establecidos para el desempeño del cargo y los demás relacionados con la forma y plazo de efectuar la postulación. Para tal efecto le corresponderá a la Jefatura del Departamento de Educación Municipal y a las Unidades de Gestión de Personas y de Gestión Pedagógica verificar el cumplimiento de los requisitos legales y antecedentes de postulación establecidos en las presentes bases para cada uno de los postulantes, y levantará un acta con la nómina total de éstos; actuará como Ministro de Fe el Secretario Municipal.
El no cumplimiento de requisitos o no presentación de antecedentes señalados explícitamente en el N°7.1.- Antecedentes de postulación, numerales 3 a 9, será causal de eliminación del postulante del proceso de selección, según la normativa legal y conforme a la jurisprudencia de la Contraloría General de la República.
Las postulaciones rechazadas serán notificadas por carta certificada y correo electrónico, indicando la causa del rechazo.
Aquellos postulantes que sean admitidos en virtud del cumplimiento de los requisitos formales, participarán en una etapa de preselección, que contará con el apoyo de una asesoria externa registrada en la Dirección Nacional del Servicio Civil, elegida por quien represente al Consejo de Alta Dirección Pública en la Comisión Calificadora del concurso. Dicha asesoría llevará a cabo una evaluación curricular y una evaluación psicolaboral de los/las candidatos/as.

8.2.- Evaluación Curricular.

La asesoría externa efectuará el análisis curricular de los/las candidatos/as que den cumplimiento a los requisitos formales establecidos en las presentes bases con el objeto de identificar a quienes se acerquen en mayor medida al perfil profesional del cargo, incorporado en el numeral 3 de las presentes bases, principalmente en términos de su formación, conocimientos técnicos, trayectoria laboral y experiencia profesional y directiva, debiendo dar estricto cumplimiento a lo establecido en los artículos 89 y 89 bis del Reglamento de Estatuto Docente.
La evaluación curricular que la asesoría externa realice será exclusivamente sobre la base de los antecedentes presentados por los/las postulantes.
La asesoría externa asignará una calificación a cada postulación, de conformidad a los criterios que se señalan a continuación:

NOTA	CRITERIO	OPERACIONALIZACIÓN
7 a 6.5	SOBRESALIENTE	Antecedentes curriculares se ajustan cabalmente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos, experiencia laboral relacionada y experiencia en cargos directivos o de jefatura requeridos para el cargo. Destacan tales antecedentes por exceder con creces a lo requerido en el perfil.

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

Se considerará que cumplen los requisitos exigidos en el perfil profesional aquellos/as candidato/as cuya calificación es igual o superior a 5.0.
Si el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a tres, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados. En base a dicho informe, el sostenedor deberá declarar desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de candidatos para conformar nómina de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.
De la misma forma señalada en el párrafo precedente se procederá en el caso de que no existan candidatos/as que cumplan con los requisitos exigidos en el perfil de selección.

8.3.- Evaluación Psicolaboral.

La asesoría externa practicará una evaluación psicolaboral a los/las candidatos/as que aprueben la fase de análisis curricular, a objeto de identificar a quienes se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo, incorporado en el numeral 3 de las presentes bases, principalmente, en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en el señalado perfil, debiendo dar estricto cumplimiento a lo establecido en los artículos 89 y 89 bis del Reglamento. La evaluación psicolaboral, dada la naturaleza de las pruebas requeridas y la profundidad del análisis en la

entrevista, requiere de la presencia física de los/las candidatos/as, no permitiendo en ningún caso evaluaciones a distancia o por medio de videoconferencia.
El resultado de la evaluación psicolaboral practicada por la asesoría externa respecto de cada uno/a de los candidatos/as deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 de conformidad al grado de idoneidad de los/las candidatos/as en relación al perfil profesional del cargo.
La asesoría externa elaborará un listado de preseleccionados/as que serán entrevistados/as por la Comisión Calificadora de Concursos, de conformidad con lo establecido en el artículo 89 del Reglamento.
Todos/as los/las candidatos/as incluidos en el listado de preseleccionados/as deberán haber obtenido una calificación igual o superior a 5.0.
Si el número de candidatos/as que obtiene calificación igual o superior a 5 es inferior a tres, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados/as. En base a dicho informe, el Sostenedor declarará desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.
De la misma forma señalada en el párrafo precedente se procederá si no existen candidatos/as que obtengan una calificación igual o superior a 5.0.
La asesoría externa deberá elaborar un informe que incluirá, al menos, el listado de candidatos/as preseleccionados/as, la descripción del análisis curricular efectuado, los resultados de las evaluaciones psicolaborales y la evaluación de los factores de mérito, liderazgo y de las competencias específicas señaladas en el perfil profesional, el que entregará a la Comisión Calificadora de Concursos en un plazo máximo de 40 días a contar de la fecha en que los antecedentes sean puestos a su disposición.

8.4.- Entrevistas por la Comisión Calificadora

La Comisión Calificadora deberá constituirse dentro de 5 días después de terminado el proceso de preselección y confeccionar, en un plazo máximo de 15 días contado desde la fecha en que los antecedentes son puestos a su disposición, la nómina de candidatos/as elegibles que será presentada al sostenedor.
La Comisión Calificadora deberá entrevistar individualmente a cada uno de los/las candidatos/as preseleccionados/as por la asesoría externa, a efecto de identificar a aquéllos que se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo, incorporado en el numeral 3 de las presentes bases, principalmente en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en dicho perfil.
La evaluación de la Comisión Calificadora a cada uno/a de los/las candidatos/as deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 conformidad a la ponderación asignada a cada uno de los atributos en el perfil de selección.
La Comisión Calificadora, desde su constitución hasta el cierre del concurso deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las que se dejará constancia de sus acuerdos.

8.5.- Definición de la Nómina.

La nómina de elegibles contará con un mínimo de tres y un máximo de cinco candidatos/as, los que serán presentados al Sostenedor.
La nómina deberá incluir a los candidatos mejor evaluados en las entrevistas con la Comisión Calificadora.
Si el resultado de las entrevistas determina que el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil de selección, esto es, que obtiene una calificación en esta etapa igual o superior a 5.0, es inferior a dicha calificación, la Comisión Calificadora informará fundadamente al Sostenedor a objeto de que declare desierto el proceso de selección por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.
La Comisión Calificadora deberá emitir un informe que incluya la nómina, los currículos y los informes elaborados por la asesoría externa.

8.6.- Elección por el Sostenedor.

El Sostenedor, en un plazo máximo de cinco días contados desde la fecha de recepción del informe de la Comisión Calificadora de Concursos, deberá nombrar a cualquiera de los/las integrantes de la nómina o declarar, previa resolución fundada, desierto el proceso de selección, caso en el cual se realizará un nuevo concurso.
El resultado del proceso será notificado al candidato/a designado/a y a los integrantes de la nómina por carta certificada a la dirección señalada en el currículum.
Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado a todos/as los/las postulantes, por el Jefe/a del Departamento de Educación Municipal, a través del Jefe de Gestión de Personas, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.
Una vez notificado, el/la seleccionado/a deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 5 días hábiles.
Los/las postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República.

9.- **CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO**

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	04.11.14	Jefe DEM
Recepción de antecedentes	04.11.14-16.12.14	Jefe DEM
Análisis de admisibilidad	17.12.14	Jefe DEM
Proceso de Preselección	18.12.14-23.01.15	Asesoría Externa
Constitución Comisión Calificadora	02.02.15	Comisión Calificadora
Entrevistas Comisión Calificadora y Confección de nómina de candidatos	03.02.15-20.02.15	Comisión Calificadora

Resolución del Sostenedor	23.02.15-27.02.15	Sostenedor
Inicio de funciones en el establecimiento	02.03.15	Jefe DEM

Temuco
MUNICIPALIDAD

DAEM
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
MUNICIPALIDAD DE TEMUCO

ANEXO 1
FICHA DE POSTULACIÓN[1]

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

Nombres	Apellidos

Correo Electrónico Autorizado para el presente Concurso y dirección
Mail:
Dirección:

Teléfono Particular	Teléfono Móvil	Otros Teléfonos Contacto

Establecimiento al que postula

Discapacidad: Señale si presenta alguna discapacidad que le produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se le administrarán, para efectos de adaptarlos y garantizar la no discriminación por esta causal

☐ No ☐ Si

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

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

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

_____
Firma

Fecha: _____

[1] Complete este formulario solo en caso de enviar su postulación vía papel.

Temuco MUNICIPALIDAD

DAEM DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPALIDAD DE TEMUCO

ANEXO 2
CURRÍCULO VITAE RESUMIDO

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

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

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

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

Establecimiento al que postula

1.- TITULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

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

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

Temuco MUNICIPALIDAD

DAEM DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPALIDAD DE TEMUCO

2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS
*(Indicar sólo aquellos con certificados, los demás no serán ponderados ni considerados)

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

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

3.- CAPACITACION
(Indicar sólo aquellos con certificados)

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

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

4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

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

5.- TRAYECTORIA LABORAL
Además del anterior, indique sus últimos tres puestos de trabajo, si corresponde.

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

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

Temuco
MUNICIPALIDAD

DAEM
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
MUNICIPALIDAD DE TEMUCO

ANEXO 3
DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

Yo_____

Cédula de Identidad N° _____,

declaro bajo juramento no encontrarme afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el artículo 24 del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, en el artículo 10 del DS N° 453, de 1991, Reglamento de la Ley N° 19.070, y en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575.

_____

FIRMA

_____

FECHA

Temuco MUNICIPALIDAD

DAEM DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPALIDAD DE TEMUCO

PROPUESTA CONVENIO DE DESEMPEÑO, DIRECTOR(A) GABRIELA MISTRAL

Objetivos:	Indicadores:	Meta anual estrátegica		Medios de verificación	Consecuencia incumplimiento/cumplimiento
1.- Aumentar el puntaje promedio de los alumnos en la prueba SIMCE en las asignaturas de Lenguaje de 2° año básico.	Puntaje SIMCE para **2°** año Básico en la asignatura de Lenguaje y Comunicación.	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN		Resultados oficiales SIMCE: www.simce.cl, publicados por MINEDUC	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Situación Actual:	**231**		
		Año 1	**235**		
		Año 2	**240**		
		Año 3	**245**		
		Año 4	**250**		
		Año 5	**265**		
2.- Aumentar el puntaje promedio de los alumnos en la prueba SIMCE en la asignatura de Lenguaje y Comunicación de 4° año básico.	Puntaje SIMCE para **4°** año Básico en la asignatura de Lenguaje y Comunicación.	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN			Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Situación Actual:	**287**		
		Año 1	**288**		
		Año 2	**289**		
		Año 3	**290**		
		Año 4	**291**		
		Año 5	**292**		
3.- Aumentar el puntaje promedio de los alumnos en la prueba SIMCE en las asignaturas de - Matemática de 4° año básico.	Puntaje SIMCE para **4°** año Básico en la asignatura de Matemática	MATEMÁTICA			Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Situación Actual:	**277**		
		Año 1	**280**		
		Año 2	**285**		
		Año 3	**290**		
		Año 4	**292**		
		Año 5	**295**		
4.- Aumentar el puntaje promedio de los alumnos en la prueba SIMCE en las asignatura de Lenguaje y Comunicación de 8° año básico.	Puntaje SIMCE para **8°** año Básico en la asignatura de Lenguaje y Comunicación.	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN			Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Situación Actual:	**262**		
		Año 1	**267**		
		Año 2	**275**		
		Año 3	**280**		
		Año 4	**285**		
		Año 5	**292**		

5.- Aumentar el puntaje promedio de los alumnos en la prueba SIMCE en las asignatura de Matemática de 8° año básico.	Puntaje SIMCE para **8°** año Básico en la asignatura de Matemática.	MATEMÁTICA			Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Situación Actual:	**248**		
		Año 1	**258**		
		Año 2	**268**		
		Año 3	**278**		
		Año 4	**288**		
		Año 5	**297**		
6.- Aumentar el puntaje promedio de los alumnos en la prueba SIMCE en las asignatura de Lenguaje y Comunicación de 2° año medio.	Puntaje SIMCE para 2° año Medio en la asignatura de Lenguaje y Comunicación.	MATEMÁTICA		Resultados oficiales SIMCE: www.simce.cl, publicados por MINEDUC	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Situación Actual:	**226**		
		Año 1	**229**		
		Año 2	**231**		
		Año 3	**233**		
		Año 4	**236**		
		Año 5	**239**		
7.- Aumentar el puntaje promedio de los alumnos en la prueba SIMCE en las asignatura de Matemática de 2° año medio.	Puntaje SIMCE para 2° año Medio en la asignatura de Matemática.	MATEMÁTICA			Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Situación Actual:	**227**		
		Año 1	**231**		
		Año 2	**234**		
		Año 3	**237**		
		Año 4	**240**		
		Año 5	**244**		
8.- Disminuir progresivamente el Nivel de Aprendizaje Insuficiente de los alumnos de 2° año básico en la asignatura de Lenguaje y Comunicación.	Porcentaje de alumnos con calificación nivel Insuficiente según SIMCE para 2° año básico en la asignatura de Lenguaje y Comunicación.	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN			Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Situación Actual:	**37,5%**		
		Año 1	**30%**		
		Año 2	**25%**		
		Año 3	**20%**		
		Año 4	**15%**		
		Año 5	**10%**		

9.- Disminuir progresivamente el Nivele de Aprendizaje Insuficiente de los alumnos de 4° año básico en la asignatura de Lenguaje y Comunicación.	Porcentaje de alumnos con calificación insuficiente según SIMCE para 4° año básico en la asignatura de Lenguaje y Comunicación.	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN		Resultados oficiales SIMCE: www.simce.cl, publicados por MINEDUC	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Situación Actual:	**33,30%**		
		Año 1	**18%**		
		Año 2	**12%**		
		Año 3	**8%**		
		Año 4	**3%**		
		Año 5	**0%**		
10.- Disminuir progresivamente el Nivel de Aprendizaje Insuficiente de los alumnos de 4° año básico en la asignatura de Matemática.	Porcentaje de alumnos con calificación insuficiente según SIMCE para 4° año básico en la asignatura de Matemática.	MATEMÁTICA			Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Situación Actual:	**28,60%**		
		Año 1	**20%**		
		Año 2	**15%**		
		Año 3	**10%**		
		Año 4	**5%**		
		Año 5	**0%**		
11.- Disminuir progresivamente el Nivel de Logro Inicial de los alumnos de 8° año básico en la asignatura de Lenguaje y Comunicación.	Porcentaje de alumnos con calificación nivel inicial según SIMCE para 8° año básico en la asignatura de Matemática.	LENGUAJE Y COMUNICACIÓN			Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Situación Actual:	**71%**		
		Año 1	**60%**		
		Año 2	**50%**		
		Año 3	**30%**		
		Año 4	**10%**		
		Año 5	**0%**		
12.- Disminuir progresivamente el Nivele de Logro Inicial de los alumnos de 8° año básico en la asignatura de Matemática.	Porcentaje de alumnos con calificación nivel inicial según SIMCE para 8° año básico en la asignatura de Matemática.	MATEMÁTICA			Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Situación Actual:	**74%**		
		Año 1	**60%**		
		Año 2	**50%**		
		Año 3	**30%**		
		Año 4	**15%**		
		Año 5	**0%**		
13.- Aumentar el puntaje promedio de los estudiantes en la PSU en la asignatura de Lenguaje y Comunicación.	Puntaje promedio PSU en la asignatura de Lenguaje y Comunicación.	MATEMÁTICA			Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Situación Actual:	**448**		
		Año 1	**480**		
		Año 2	**500**		
		Año 3	**550**		
		Año 4	**580**		
		Año 5	**600**		

14.- Aumentar el puntaje promedio de los estudiantes en la PSU en la asignatura de Matemática.	Puntaje promedio PSU en la asignatura de Matemática.	MATEMÁTICA			Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Situación Actual:	**474**		
		Año 1	**500**		
		Año 2	**530**		
		Año 3	**560**		
		Año 4	**580**		
		Año 5	**600**		
15.- Mejorar los resultados de aprendizaje de acuerdo a la institucionalidad vigente.	Ingreso del establecimiento al SNED (Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño)	**Situación Actual:**	**NO**	Resultados anual SNED. MINEDUC.	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	Recopilar antecedentes		
		Año 2	Postular		
		Año 3	SI		
		Año 4	SI		
		Año 5	SI		
	Clasificación SEP del establecimiento	**Situación Actual:**	**EMERGENTE**	Resultado anual Ley SEP. MINEDUC.	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	EMERGENTE		
		Año 2	EMERGENTE		
		Año 3	EMERGENTE		
		Año 4	AUTONOMO		
		Año 5	AUTONOMO		
	Actualización, socialización y logro de cumplimiento del Proyecto educativo institucional (PEI) del establecimiento	**Situación Actual:**	**60%**	Indicador interno, actas de reunión e informe de la escuela	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	Actualización		
		Año 2	100%		
		Año 3	100%		
		Año 4	100%		
		Año 5	100%		

16.- Mejorar el porcentaje de asistencia, deserción y matrícula del establecimiento.	Matrícula Actual	**Situación Actual:**	**598**	Matricula declarada a Mineduc (SIGE)	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	725		
		Año 2	740		
		Año 3	760		
		Año 4	780		
		Año 5	800		
	N° de estudiantes que desertan en el colegio.	**Situación Actual:**	**143**	Fuente interna: Informe del colegio	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	100		
		Año 2	90		
		Año 3	80		
		Año 4	70		
		Año 5	60		
	Asistencia promedio anual de los estudiantes	**Situación Actual:**	**76%**	Asistencia declarada a Mineduc (SIGE)	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	85%		
		Año 2	90%		
		Año 3	93%		
		Año 4	95%		
		Año 5	95%		
17.- Mejorar la gestión de cumplimiento en la ejcución de las acciones del PME.	Porcentaje de ejecución de las acciones SEP	**Situación Actual:**	**90%**	Evaluación del Mineduc + Fuente Interna	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	95%		
		Año 2	100%		
		Año 3	100%		
		Año 4	100%		
		Año 5	100%		
	Actas de Monitoreo PME	**Situación Actual:**	**8**	N° de Actas del monitoreo realizads por el equipo de gestión pedagógica del DEM	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	9		
		Año 2	10		
		Año 3	10		
		Año 4	10		
		Año 5	10		

18.- Mejorar la Géstión pedagógica de la escuela.	% de docentes capacitados, gestionados por el colegio con recursos SEP	**Situación Actual:**	**50%**	Fuente Interna, informes con asistencia y firma de los participantes	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	70%		
		Año 2	80%		
		Año 3	80%		
		Año 4	100%		
		Año 5	100%		
	Porcentaje de docentes con planificación de clases anual, semestral, unidad.	**Situación Actual:**	**70%**	Fuente Interna, informes de U.T.P. y portafolios de los docentes.	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	100%		
		Año 2	100%		
		Año 3	100%		
		Año 4	100%		
		Año 5	100%		
	Porcentaje de docentes con observaciones de clases.	**Situación Actual:**	**70%**	Fuente Interna: Calendario de visitas al aula, Pautas de la observación de clases completas (por docente y asignatura) semestralmente.	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	100%		
		Año 2	100%		
		Año 3	100%		
		Año 4	100%		
		Año 5	100%		
19.- Incentivar la participación de la comunidad escolar en el establecimiento educacional.	Cantidad de actividades extraprogramáticas y de formación para los padres y apoderados	**Situación Actual:**	**2**	Fuente Interna: Proyectos y Registro de asistencia de los participantes a las actividades.	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	3		
		Año 2	4		
		Año 3	4		
		Año 4	5		
		Año 5	5		
	N° de Reuniones de apoderados	**Situación Actual:**	**9**	Fuente Interna: Calendario de reuniones y registro de socialización con los docentes.	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	9		
		Año 2	9		
		Año 3	9		
		Año 4	9		
		Año 5	9		

20.- Mantener un clima de respeto y buena convivencia escolar en el establecimiento.	Asistencia a reuniones de padres y apoderados	**Situación Actual:**	**60%**	Fuente Interna: Registro de firma de la asistencia de los padres y apoderados por curso.	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	65%		
		Año 2	70%		
		Año 3	75%		
		Año 4	80%		
		Año 5	80%		
	N° de casos informados por Bullying (Maltrato escolar)	**Situación Actual:**	**5**	Fuente interna:Informe de casos del colegio y Casos abordados por Convivencia Escolar del DEM.	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	3		
		Año 2	2		
		Año 3	2		
		Año 4	1		
		Año 5	1		
	Capacitaciones para mejorar las buenas prácticas para la sana convivencia, subvencionados por ley SEP.	**Situación Actual:**	**1**	Fuente interna: Informe del colegio con registro de asistencia y programa desarrollado	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	2		
		Año 2	2		
		Año 3	2		
		Año 4	2		
		Año 5	2		
21.- Disminuir las anotaciones negativas efectuadas por los organismos estatales y municipales.	Reducir las observaciones negativas de parte de Instituciones a la gestión del establecimiento.	**Situación Actual:**	**2**	Actas de Supervisión de Instituciones fiscalizadoras, MINEDUC, DEM.	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	1		
		Año 2	0		
		Año 3	0		
		Año 4	0		
		Año 5	0		
22.- Atención de los estudiantes, que presentan Necesidades Educativas Especiales (NEE)	Gestionar la diagnóstico y la atención a los estudiantes que puedan presentar NEE, mediante convenios con redes de apoyo.	**Situación Actual:**	**20%**	Actas de Supervisión de Instituciones fiscalizadoras, MINEDUC, DEM.	Consecuencia de cumplimiento menor al 50 % de la meta, da derecho al Sostenedor a rescindir la contratación.
		Año 1	30%		
		Año 2	40%		
		Año 3	50%		
		Año 4	80%		
		Año 5	100%		

Tipo Norma	:Decreto con Fuerza de Ley 1
Fecha Publicación	:22-01-1997
Fecha Promulgación	:10-09-1996
Organismo	:MINISTERIO DE EDUCACION
Título	:FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY Nº 19.070 QUE APROBO EL ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION, Y DE LAS LEYES QUE LA COMPLEMENTAN Y MODIFICAN
Tipo Version	:Ultima Version De : 01-05-2011
Inicio Vigencia	:01-05-2011
Id Norma	:60439
Ultima Modificación	:26-FEB-2011 Ley 20501
URL	:http://www.leychile.cl/N?i=60439&f=2011-05-01&p=

FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY Nº 19.070 QUE APROBO EL ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION, Y DE LAS LEYES QUE LA COMPLEMENTAN Y MODIFICAN

NOTA

D.F.L. Núm. 1.- Santiago, 10 de septiembre de 1996.- En uso de las facultades que me confiere el artículo vigésimo de la Ley Nº 19.464 y teniendo presente lo dispuesto en las leyes Nºs. 18.956; 19.200; 19.278; 19.398; 19.410; 19.429 y el artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política de la República de Chile, dicto el siguiente:

D e c r e t o c o n f u e r z a d e l e y:

Fíjase el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 19.070, que fija el estatuto de los profesionales de la educación y de las leyes que la han complementado y modificado.

NOTA:
La LEY 19504, publicada el 31.05.1997, al otorgar mejoras a las remuneraciones de los profesionales de la educación modificó los valores de las horas establecidas por este texto.

TITULO I

Normas Generales

Artículo 1º: Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente, como asimismo en los de educación pre-básica subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1998, del Ministerio de Educación, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el decreto ley Nº 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en

Ley Nº19.070
Art. 1º

Ley 20501
Art. 1 Nº 1
D.O. 26.02.2011

educación, serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones:

Art.1º Nº13

- Nombre del empleador: Municipalidad o Corporación;
- Nombre y RUL del profesional de la educación;
- Fecha de ingreso del profesional de la educación a la Municipalidad o Corporación;
- Tipo de funciones, de acuerdo al Título II de esta ley;
- Número de horas cronológicas semanales a desempeñar;
- Jornada de trabajo;
- Nivel o modalidad de enseñanza, cuando corresponda, y
- Calidad de la designación y período de vigencia, si se tratare de contratos.

Artículo 30: En cada comuna se establecerán anualmente Comisiones Calificadoras de Concursos, para cada una de las siguientes funciones:

Ley Nº19.070
Art.29
Ley Nº10.410
Art.1º Nº14

a) Técnico pedagógica, con excepción de la de los Jefes Técnicos.
b) Docente de la enseñanza media.
c) Docente de la enseñanza básica y pre-básica.

Ley 20501
Art. 1 Nº 14
D.O. 26.02.2011

Artículo 31: Las Comisiones Calificadoras de Concurso estarán integradas por:

Ley Nº19.070
Art.30

a) El Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal que corresponda o a quien se designe en su reemplazo.
b) El Director del establecimiento que corresponda a la vacante concursable.
c) Un docente elegido por sorteo entre los pares de la especialidad de la vacante a llenar.

Ley Nº19.410
Art.1 Nº15
letras a) y b)

El secretario municipal de la respectiva comuna actuará como ministro de fe.

Ley 20501
Art. 1 Nº 15
D.O. 26.02.2011

Artículo 31 bis.- Establécese el siguiente mecanismo de selección directiva para proveer las vacantes de los cargos de director de establecimientos educacionales:
Existirá una comisión calificadora integrada por el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda; un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública, creado en la ley Nº 19.882, o un representante de este Consejo elegido de una lista de profesionales de reconocido prestigio en el ámbito educacional aprobada por el propio Consejo; y un docente perteneciente a la misma dotación municipal que se desempeñe en otro establecimiento educacional elegido por sorteo. En este último caso, el docente deberá cumplir con alguno de los siguientes requisitos: Pertenecer a la red de Maestros de Maestros o

estar acreditado como Profesor de Excelencia Pedagógica, según lo dispuesto en la ley N° 19.715, o haber sido evaluado como profesor de desempeño destacado, de acuerdo a la evaluación dispuesta en el artículo 70 de esta ley.
Para efectos de conformar la comisión calificadora, en el caso que el municipio tenga un solo establecimiento educacional o que ningún docente de la dotación cumpla con los requisitos establecidos en el inciso anterior, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal lo elegirá por sorteo entre los pertenecientes a la dotación respectiva.
Estarán inhabilitados para formar parte de las comisiones calificadoras a que hace referencia el presente artículo quienes tengan, con cualquiera de los postulantes, una relación de parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad y tercero por afinidad.
Los concursos a los cuales convocarán las respectivas municipalidades serán administrados por su Departamento de Administración de Educación Municipal o por la Corporación Municipal, según corresponda. Dichos organismos pondrán todos los antecedentes a disposición de la comisión calificadora.
Un reglamento establecerá las normas de constitución y funcionamiento de estas comisiones.

Ley 20501
Art. 1 Nº 16
D.O. 26.02.2011

Artículo 32.- El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda, deberá definir el perfil profesional del director, el que podrá considerar los siguientes aspectos: las competencias, aptitudes y certificaciones pertinentes que deberán cumplir los candidatos. Estos perfiles deberán ser aprobados por el sostenedor. Para estos efectos, el Ministerio de Educación creará un banco de perfiles profesionales de acuerdo a las necesidades de los distintos tipos de establecimientos educacionales que deberán estar siempre disponibles en su página web.
El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, según corresponda, convocará a un concurso de selección público abierto, de amplia difusión, que se comunicará a través de la página web de la respectiva municipalidad o en un diario de circulación nacional. En estos anuncios se informará, a lo menos, el perfil profesional, las competencias y aptitudes requeridas para desempeñar el cargo, el nivel referencial de remuneraciones, el plazo para la postulación y la forma en que deberán acreditarse los requisitos.
En la misma fecha de la publicación mencionada en el inciso anterior, las convocatorias serán comunicadas al Ministerio de Educación con el objeto que sean ingresadas en un registro público que el Ministerio administrará para apoyar la difusión de los concursos.
Asimismo, desde la fecha de publicación del concurso, deberá estar disponible para todos los interesados la proposición de convenio de desempeño a que hace referencia el artículo 33.

Ley 20501
Art. 1 Nº 17
D.O. 26.02.2011

Artículo 32 bis.- La selección será un proceso técnico de evaluación de los candidatos que incluirá, entre otros aspectos, la verificación de los requisitos solicitados en el perfil definido en el artículo anterior, entrevistas a los candidatos y la evaluación de los factores de mérito, de liderazgo y de las competencias específicas, cuya ponderación será determinada por cada sostenedor.
El proceso de evaluación deberá considerar el apoyo de asesorías externas registradas en la Dirección Nacional del Servicio Civil, con la finalidad de preseleccionar los candidatos que serán entrevistados por la comisión

Ley 20501
Art. 1 Nº 18
D.O. 26.02.2011

MUNICIPALIDAD DE
TEMUCO

APRUEBA INCREMENTO Y REGLAMENTO DE LA ASIGNACION DE EXPERIENCIA Y PERFECCIONAMIENTO PARA DIRECTORES ELEGIDOS MEDIANTE EL PROCESO DEFINIDO EN LA LEY 20.501.

DECRETO Nº 584

TEMUCO, 25 SEP 2014

VISTOS

1.- Las atribuciones conferidas en el D.F.L. Nº 1 de 2006, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de La Ley Nº 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
2.- Lo dispuesto en el D.F.L. Nº 1 de 1997, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº19.070, Estatuto Docente de los profesionales de Educación.
3.- El D.S. Nº 453 del Ministerio de Educación que aprueba el "Reglamento del estatuto docente".
4.- La ley 20.529 que crea un sistema nacional de aseguramiento de la calidad de la educación parvularia, básica y media y su fiscalización.
5.- La ley Nº 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación.

CONSIDERANDO:

1.- Que, el Artículo 47 del DFL Nº 1 de 1997, del Ministerio de Educación, dispone que los profesionales de la educación del sector municipal gozarán de las siguientes asignaciones: de experiencia, perfeccionamiento, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica.

2.- Que, las municipalidades podrán establecer incrementos en las asignaciones anteriores y asignaciones especiales de incentivo profesional, de acuerdo con los factores que se determinen en los reglamentos que al efecto dicte cada una de ellas y a la evaluación que realicen según lo establecido en el artículo 70 bis.
Las asignaciones especiales de incentivo profesional se otorgarán por razones fundadas en el mérito, tendrán el carácter de temporal o permanente y se establecerán para algunos o la totalidad de los profesionales de la educación, de uno o más de los establecimientos de la respectiva Municipalidad.

3.- Que, los Directores de establecimientos educacionales son responsables de llevar a cabo su gestión con observancia de las disposiciones contempladas en el "Marco para la Buena Dirección", dispuestos por el Ministerio de Educación, que incorpora cuatro ejes fundamentales de administración: Liderazgo, Gestión Curricular, Gestión de Recursos (Humanos - Financieros) y Gestión de Clima Organizacional y de Convivencia, con el objeto de mejorar la calidad de educación y de los aprendizajes.

4.- Que, la ley Nº 20.501 de Calidad y Equidad de la Educación, busca optimizar la gestión y administración de la educación municipal en su conjunto y pone especial énfasis en el fortalecimiento y mejoramiento del desempeño del nivel directivo.

5.- Que, la función principal del/la Director/a del establecimiento educacional, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 7 del DFL 1/96, será dirigir y liderar el proyecto educativo institucional, cautelando el cumplimiento de los lineamientos y orientaciones establecidos por el respectivo Departamento de Educación y el marco jurídico vigente.

6.- Que, con dicho propósito, se instauró un nuevo sistema de selección, nuevas responsabilidades, atribuciones e incentivos, tanto para los directores de establecimientos educacionales municipales como para los jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal.

7.- Que, los Directores son transcendentales en la calidad de la educación que nuestros niños y niñas reciben, por lo que cada nuevo concurso debe ser realizado desde la complejidad y particularidad de cada establecimiento educacional, tomando en cuenta su realidad, desafíos y los problemas que enfrenta diariamente. El éxito de este nuevo procedimiento puede significar un cambio notable en las futuras oportunidades de la comunidad escolar en su conjunto.

8.- Que la selección de los directores de establecimientos educacionales mediante proceso de Alta Dirección Pública, es en base a perfiles que persiguen la búsqueda de los profesionales más idóneos

793140

y con mayor competencia, pudiendo ser seleccionados, profesionales que no necesariamente tengan más experiencia reconocida o perfeccionamiento acreditado, considerando que las remuneraciones van en directa relación con las asignaciones antes mencionadas, dicha situación constituye un desincentivo para la permanencia en el ejercicio del mismo, toda vez, que no resulta coincidente el nivel de responsabilidad con la retribución económica que implica.

9.- Que es necesario generar interés en la participación de estos concursos a los mejores profesionales y asegurar su permanencia en el cargo, para lo cual se deben igualar las asignaciones que discriminan de manera negativa, desincentivando de postular de este proceso a aquellos que poseen menos de 30 años de servicio y menor perfeccionamiento acreditado por el CPEIP.

10.- Que la ley N° 19.070, establece la asignación de experiencia en el artículo 48 y en el artículo 49 la asignación de perfeccionamiento.

11.- Que, la comuna de Temuco cuenta el año 2014, con un Índice de Vulnerabilidad Educacional (IVE) equivalente al **64,18%** y los establecimientos educacionales municipales, cuentan con un IVE que va desde **el 42,52% al 100%**, teniendo presente además, que de la totalidad de alumnos que atiende el sistema municipal el porcentaje de alumnos prioritarios es de un **56%** equivalente a **6.722** alumnos, todo lo cual conlleva la administración de mayores recursos pedagógicos, humanos y administrativos, para la concreción de mejores resultados de aprendizaje.

DECRETO:

1.- Aprueba un incremento a la Asignación de Experiencia, respecto de los Directores elegidos mediante el mecanismo de la Ley 20.501, que cumplan con los criterios del Reglamento que para dichos efectos se aprueba, fijándose esta asignación en el 100% de la Remuneración Básica Mínima Nacional de los niveles de educación básica o media, según corresponda, independiente de los años de servicio que posea el Director.

2.- Aprueba un incremento a la Asignación de Perfeccionamiento, respecto de los Directores elegidos mediante el mecanismo de la Ley 20.501, que cumplan con los criterios del Reglamento que para dichos efectos se aprueba, fijándose esta asignación en el 40% de la Remuneración Básica Mínima Nacional de los niveles de educación básica o media.

3° Aprueba el Reglamento del incremento de la asignación de experiencia y la asignación de perfeccionamiento, que favorecerá a los (las) Directores(as), que hayan accedido a dichos cargos mediante Concurso Público, de conformidad al proceso dispuesto en la Ley N° 20.501 y cuyo texto es el siguiente:

REGLAMENTO DE INCREMENTO DE LA ASIGNACION DE EXPERIENCIA Y PERFECCIONAMIENTO PARA DIRECTORES ELEGIDOS MEDIANTE EL PROCESO DEFINIDO EN LA LEY 20.501.

ARTÍCULO 1° (INCREMENTO)
Que el Municipio, ha dispuesto otorgar un incremento a las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento, dispuestas en los artículos 48 y 49 de la ley N° 19.070, con el objeto de incentivar la postulación y permanencia de profesionales altamente competentes en los cargos de Director de establecimientos educacionales, seleccionados por el procedimiento dispuesto en la ley 20.501, lo que tendrá incidencia directa en un liderazgo que propenda a materializar el Proyecto Educativo Institucional de cada unidad educativa, el cumplimiento de los estándares de aprendizaje de los alumnos, otorgando calidad en la educación e igualdad de oportunidades para los educandos.

ARTÍCULO 2° (BENEFICIARIOS)
Todos los directores de establecimientos educacionales municipales de Temuco, que hayan ingresado al cargo de conformidad al mecanismo de selección por alta dirección pública contemplado en la ley 20.501. Con contrato vigente en dicho cargo a la fecha de evaluación y de pago.

ARTÍCULO 3° (REQUISITO)
Para acceder a los incrementos dispuestos en el artículo precedente, cada director deberá dar cumplimiento a los siguientes objetivos estratégicos:

a) Disminuir eficientemente el déficit financiero y/o mejorar los ingresos de su establecimiento. Este objetivo se entenderá por cumplido cuando el resultado de uno o ambos indicadores sea igual a uno, de ser ese el caso al objetivo a) se le asignará el valor 1 en caso contrario 0.

- **Indicador1:** Mantener y/o mejorar la matrícula de alumnos del establecimiento durante el primer semestre del año en curso, respecto del promedio alumnos matriculados el segundo semestre del año anterior. Los datos de la matrícula final se obtendrán del Sistema de Gestión Escolar (SIGE) mediante el comprobante de recepción electrónica del boletín de asistencia.

- **Fórmula de cálculo:** Sumatoria de la matrícula de marzo a Julio del año en curso dividido por la sumatoria de la matrícula de agosto a diciembre del año anterior, se entenderá cumplido este indicador si el resultado es mayor o igual a uno.

- **Indicador2:** Mantener y o mejorar la asistencia media de alumnos del establecimiento durante el primer semestre del año en curso, respecto del promedio de la asistencia media del segundo semestre del año anterior. Los datos de la asistencia media se obtendrán del Sistema de Gestión Escolar (SIGE) mediante el comprobante de recepción electrónica del boletín de asistencia.
- **Fórmula de cálculo:** Sumatoria de la asistencia media de marzo a Julio del año en curso dividido por la sumatoria de la asistencia media de agosto a diciembre del año anterior, se entenderá cumplido este indicador si el resultado es mayor o igual a uno.

b) Las planificaciones anuales de profesores en aula deben estar elaboradas y entregadas a la dirección del establecimiento dentro de la primera quincena del año escolar en curso. Si el indicardo3 se cumple se le asignará al objetivo b) el valor 1, en caso contrario 0.

- **Indicador3:** el 100 % de las asignaturas de los planes y programas de estudio de los niveles de educación básica y/o media que imparta el establecimiento escolar debe contar con la planificación anual fechada durante la primera quincena del año escolar. La cantidad de cursos, niveles y asignaturas será certificada por el encargado de gestión pedagógica del DAEM cuando se le requiera. El encargado de UTP de cada establecimiento, entregará las planificaciones anuales al encargado comunal de desarrollo educativo, para su validación la última semana de marzo. Para el año 2014 no se considerará este indicador para efectos de determinar la procedencia del incremento de las asignaciones referidas en el artículo primero del presente reglamento.
- **Fórmula de cálculo:** Sumatoria de las planificaciones anuales dividido por la sumatoria de la totalidad de asignaturas de cada curso del establecimiento de conformidad a los planes y programas de estudio. Este cálculo lo debe realizar el encargado de Desarrollo Pedagógico. El encargado de esta acción deberá entregar esta información la primera semana de abril al DAEM.

c) Implementación de un sistema interno de monitoreo del cumplimiento de las etapas anuales del Plan de Mejoramiento Educativo (PME). Este objetivo obtendrá el valor 1 si el indicador4 está cumplido, 0 en caso contrario.

- **Indicador4:** Las etapas a evaluar son las de diagnóstico y planificación que deberán estar informadas en la plataforma dispuesta por el ministerio de educación al término del primer semestre escolar del año respectivo. Se validará el cumplimiento contra reporte generado por la plataforma del MINEDUC que será informado por el Director de cada establecimiento a finales del primer semestre.
- **Fórmula de cálculo:** se entenderá por cumplido este indicador si los dos factores de cálculo que lo componen dan como resultado 1, en este caso el valor del indicador4 será 1 en caso contrario 0.
- El primer factor de cálculo (F1) se determinará según el siguiente mecanismo, al término del primer semestre se verificará en plataforma del MINEDUC la existencia de la etapa de diagnóstico, dada esa condición su valor será 1, de no estar en plataforma su valor será 0.
- El segundo factor de cálculo (F2) se determinará según el siguiente mecanismo, al término del primer semestre se verificará en plataforma del MINEDUC la existencia de la etapa de planificación, dada esa condición su valor será 1, de no estar en plataforma su valor será 0.

ARTÍCULO 4° (PONDERACIÓN)
Para efectos de entender cumplidos los objetivos que dan derecho a los incrementos de las asignaciones establecidas en el artículo primero del presente reglamento se considerará la siguiente fórmula:

(Objetivo a+ Objetivo b +Objetivo c) / (N° de objetivos evaluados)

Esta fórmula se aplicará de manera individual a cada Director y si el resultado de la misma es igual a 1 se entienden cumplidos los objetivos y se procederá al pago de los incrementos del presente reglamento. Si el resultado es menor a 1 se entenderán incumplidos los objetivos no dando lugar a pagos de incrementos de ninguna especie.

ARTÍCULO 5° (MONTO)
El monto del porcentaje del incremento a la Asignación de Experiencia, respecto de los Directores elegidos mediante el mecanismo de la Ley 20.501, que cumplen con los criterios del Reglamento

que para dichos efectos se aprueba, será la diferencia entre la asignación de experiencia que tengan reconocida por decreto de la Municipalidad de Temuco versus el tope y monto máximo dispuesto en el artículo 48 del DFL N° 1/97 que define la ley.
El monto del porcentaje del incremento a la Asignación de Perfeccionamiento, respecto de los Directores elegidos mediante el mecanismo de la Ley 20.501, que cumplen con los criterios del Reglamento que para dichos efectos se aprueba, será la diferencia entre la asignación de Perfeccionamiento que tengan reconocida por decreto de la Municipalidad de Temuco versus el tope y monto máximo dispuesto en el artículo 49 del DFL N° 1/97 que define la ley.
Con todo cada vez que aumente el reconocimiento de experiencia y perfeccionamiento de un director, disminuirá en el mismo porcentaje el incremento a las asignaciones referidas por concepto del presente reglamento, de manera tal que no sobrepasen el tope del 40% en el caso de la asignación de perfeccionamiento y el 100% en el caso de la asignación de experiencia.

ARTÍCULO 6° (RESPONSABLE DE INFORMAR)
El Encargado de la Unidad de Gestión Pedagógica, deberá informar el cumplimiento de los objetivos estratégicos contemplados en el artículo 2° del presente reglamento, el último día hábil del mes de julio, por Oficio al DAEM, procediendo a decretarse el pago del incentivo a contar del mes de agosto del año respectivo. Este decreto tendrá vigencia hasta el mes de julio del siguiente año. Excepcionalmente para el año 2014 los objetivos serán evaluados al 30 de octubre, generándose por esta ocasión el decreto de pago a contar de Noviembre con vigencia hasta julio del año 2015.

4° TÉNGASE Presente para todos los efectos legales y administrativos pertinentes.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

MIGUEL ANGEL BECKER ALVEAR
ALCALDE

JUAN ARAMEDA NAVARRO
SECRETARIO MUNICIPAL

EZB/MCK/HCK/ROO/MSG/msg
DISTRIBUCION:
- Dirección Jurídica
- Unidad Recursos Humanos DAEM
- Asesoría Jurídica DAEM
- Oficina Partes Municipalidad

MUNICIPALIDAD DE TEMUCO

DESIGNA PERSONAL DOCENTE DIRECTIVO

Nº 1.272 /

TEMUCO, 28 AGO 2008

VISTOS:

1.- El DFL. Nº 1 de 1996, del Ministerio de Educación;

2.- El Decreto Alcaldicio Nº 246 de fecha 31 de diciembre de 2007, que convoca a Concurso Público Nacional de Antecedentes y Oposición para proveer en calidad de titular el cargo de Director (a) del Liceo "Gabriela Mistral" de la comuna de Temuco y el Decreto Nº 140 de fecha 18.06.2008, que modifica calendario Concurso Público;

4.- El acta e informe de la Comisión Calificadora del Concurso Público y el Ord. Nº 2097 de fecha 10.07.2008, del Director del Departamento de Educación, que informa al Señor Alcalde de la Comuna los resultados de dicho concurso y la notificación a don Juan Villanueva Fernández de fecha 15.07.2008, de la obtención del primer lugar en dicho Concurso y la aceptación de dicho cargo;

5.- Las facultades que me confiere la Ley Nº 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades;

DECRETO:

1.- Desígnase en calidad de titular al profesional que se indica:

NOMBRE DEL EMPLEADOR : Municipalidad de Temuco
NOMBRE DEL PROFESIONAL: JUAN VILLANUEVA FERNANDEZ
RUT : 6.075.542-6
CARGO : Director Liceo "Gabriela Mistral"
NUMERO DE HORAS : 44 horas cronológicas semanales
JORNADA DE TRABAJO : diurna-vespertina
CALIDAD : Titular
VIGENCIA : desde 01 de agosto de 2008
hasta 31 de julio de 2013

Por razones de servicio, asume sus funciones a contar de la fecha indicada.

2.- Páguese a la profesional señalada en el punto anterior la remuneración que corresponda de acuerdo a lo establecido en la Ley Nº 19.070; gasto que debe imputarse al item 21.01 "Gastos en Personal titular" del Presupuestos de gastos del Area de Educación.

ANOTESE, COMUNIQUESE, REGISTRESE Y ARCHIVESE.

FRANCISCO HUENCHUMILLA JARAMILLO
ALCALDE

JUAN ARANEDA NAVARRO
SECRETARIO MUNICIPAL

SNB/HHB/GJR/JIH/tcb

DISTRIBUCION:
- Interesado
- Contraloría Regional (3)
- Partes Educación
- Partes Municipalidad
- Archivo Recursos Humanos Depto.Educación

MUNICIPALIDAD DE TEMUCO DIRECCION DE CONTROL