

PALMILLA, 15 de Junio del 2021.-

DECRETO ALCALDICIO N° 989

CONSIDERANDO :

Que, conforme a la normativa vigente en especial la Ley N° 20.501 en su Art. 31 bis el que establece mecanismos de selección directiva para proveer las vacante del cargo de director de establecimiento educacional : Liceo San José del Carmen y,

VISTOS :

Lo dispuesto en el Artículo 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 del 2011, Calidad y Equidad de la Educación y de lo dispuesto en el Artículo 86 y siguiente del Decreto Supremo N° 453 de 1991 del Ministerio de Educación que estableció el Reglamento de la Ley N° 10.070 modificado por los Decretos Supremos N° 215 de 2011 y 119 del 2012, del Ministerio de Educación y las facultades que me confiere la Ley N° 18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades, díctase el siguiente Decreto :

DECRETO


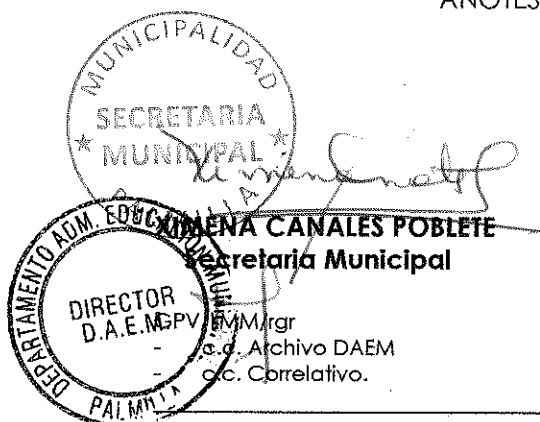
LLAMASE A CONCURSO PUBLICO de Antecedentes, para proveer cargo de Director en el siguiente establecimiento educacional:

- Liceo San José del Carmen Director 44 Horas.

APRUÉBASE, en todas sus partes las Bases del Llamado a Concurso Público de Antecedentes, para proveer cargo de Director en Establecimiento Educacional de la Comuna, señalado en el punto precedente.

PUBLÍQUESE, el Llamado a Concurso en la página Directores para Chile y página WEB de la Municipalidad de Palmilla.

ANÓTESE, PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Gloria Paredes Valdes
GLORIA PAREDES VALDES
ALCALDESA



AVISO

Teniendo en cuenta la situación de contingencia que vive nuestro país, a raíz de la pandemia del COVID-19, se informa a los postulantes que durante la duración de la emergencia sanitaria, todas las entrevistas de este concurso serán desarrolladas de manera online, a través de videoconferencias, con el fin de resguardar la salud de todos los intervinientes.

BASES CONCURSO PÚBLICO DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL LICEO SAN JOSÉ DEL CARMEN ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PALMILLA

BASES DE CONVOCATORIA

El Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PALMILLA, en virtud de lo dispuesto en los artículos 31 bis y siguientes del DFL N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificado por la Ley N° 20.501, de 2011, sobre Calidad y Equidad de la Educación y de lo dispuesto en los artículos 86 y siguientes del Decreto Supremo N°453, de 1991, del Ministerio de Educación, que estableció el Reglamento de la Ley N° 19.070, modificado por los Decretos Supremos N° 215, de 2011 y 119 de 2012, del Ministerio de Educación, convoca a concurso público para proveer el cargo de Director/a del Establecimiento Educativo LICEO SAN JOSÉ DEL CARMEN, RBD 2612.

DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL LICEO SAN JOSÉ DEL CARMEN

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 : Director(a)
- Establecimiento : LICEO SAN JOSÉ DEL CARMEN
- RBD : 2612
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Avenida Central SN
- Ciudad/Comuna : Palmilla
- Región : Región del Libertador General Bernardo O'Higgins
- Fecha de vacancia : 01/03/2020

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

• Características geográficas de la comuna: Palmilla, una de las treinta y tres comunas que conforman la Región de O'Higgins se localiza en la parte central del territorio regional, siendo la cabecera comunal la localidad del mismo nombre, distante unos 101 kilómetros por carretera de la ciudad de Rancagua, la capital regional, y, unos 45,8 kilómetros de San Fernando, la capital provincial. Ocupa un rango latitudinal aproximado que va desde los 34°25'53,524" a los 34°37'19,858" de latitud sur y, longitudinalmente, desde los 71°28'53,225" a los 71°15'3,954" de longitud oeste, aproximadamente. El nombre de PALMILLA nace de la voz popular del pueblo indígena que se encontraba para el 18 de Septiembre y Navidad en las pampas del lugar. La abundancia de una planta muy semejante a las palmas dio el nombre a este pueblo. Esta planta y su flor se encuentran en el escudo de la comuna, acompañado del escudo de la familia Errázuriz del Huique, familia que se encuentra emparentada con la antigua dueña de estos terrenos Doña Inés de Suarez.

- Niveles Educativos: Preescolar, Básica, Media Científico-Humanista, Media Técnico-Profesional
- Localidad: Urbano
- Programas: SEP, PIE
- Matrícula últimos 5 años:

2019	499
2018	519
2017	537
2016	557
2015	561

- Índice de Vulnerabilidad %: Básica 95 Media 95
- Concentración de alumnos prioritarios %:63,3
- Resumen SIMCE

4° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
-----------	------	------	------	------	------	------

Lectura	281	249	267	241	263	250
Matemática	289	240	251	257	266	236

6° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	244	227	258	209	00	213
Matemática	245	234	248	210	00	215
Cs. Sociales	00	00	00	00	00	00

8° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	236	217	229	00	229	231
Matemática	237	214	230	00	248	228
Cs. Sociales	00	221	00	00	00	245

II Medio	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	229	225	213	210	219	229
Matemática	218	225	213	205	210	228
Cs. Naturales	00	00	00	00	00	00
Cs. Sociales	00	00	215	00	216	00

• Estructura según género: Mxto

• Dotación total: 70

• Evaluación Docente:

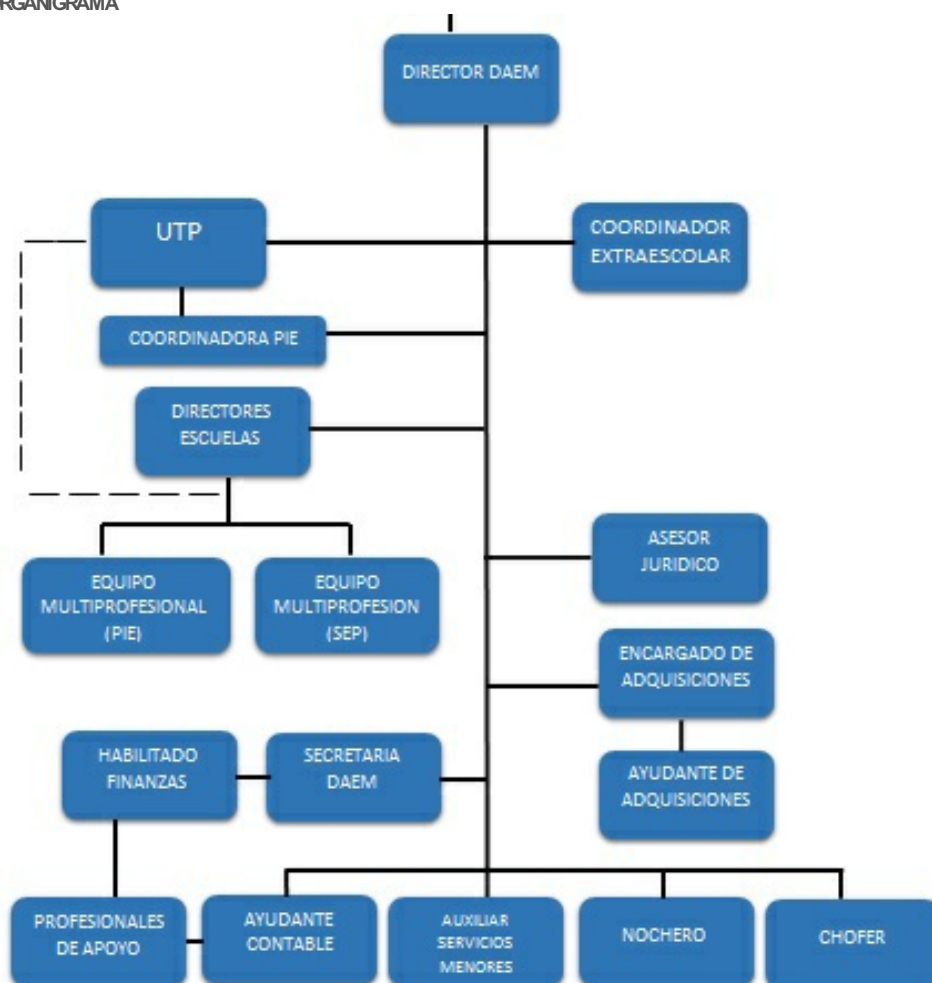
0 Destacados
1 Competentes
5 Básicos
0 Insatisfactorios
1 No evaluados

• Categorización Docente:

06 Inicial
08 Temprano
24 Avanzado
01 Experto I
0 Experto II

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

2.- ORGANIGRAMA



3.- FINANCIAMIENTO

Presupuesto total que administra el establecimiento, en los casos, que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor :

9.000.000

Monto de Subvención Escolar Preferencial (SEP):	
Monto aporte municipal:	
Monto otros financiamientos:	

4.- ENTORNO DEL CARGO

<ul style="list-style-type: none"> ● Sellos de la política educativa territorial: 1.- La puesta en valor de la cultura tradicional 2.- Las actividades medioambientales son un sello importante en la comuna 3.- La Educación inclusiva marca fuerte como un sello relevante en el colegio y en la comuna. 4.- Es un liceo abierto a la comunidad <ul style="list-style-type: none"> ● Equipo de trabajo: El equipo de trabajo del Director/a está integrado por: <ul style="list-style-type: none"> ● Equipo directivo: 05 ● Profesores: 39 ● Asistentes de la Educación: 26 ● Otros: ● Redes externas al establecimiento: <p>El Director se relaciona con los siguientes actores externos: Con Carabineros, Departamento de Salud comunal, Junaeb, OFD, Juzgado de familia, Junta de vecinos, clubes Deportivos de los sectores, entre otros.</p> ● Organizaciones internas al establecimiento: 1.- Centro de padres <ul style="list-style-type: none"> 2.- Consejo escolar 3.- Centro de alumnos 4.- Consejo de profesores 5.- Forjadores ambientales 6.- Comité Paritario ● Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento: <ul style="list-style-type: none"> ● Nivel socioeconómico: Estas comunidades pertenecen a familias con un nivel vulnerable y altamente vulnerable. ● Composición familiar: Las Familias su gran mayoría son bien constituidas, sin embargo hay también familias monoparentales, o niños que viven con sus abuelos. ● Actividad laboral: La principal actividad está centrada en trabajos de temporadas, pero también existe la agricultura campesina dedicadas a la siembra de maíz, frutales, servicios de comercio, entre otras. ● Nivel de estudio: El nivel podríamos considerarlos básicos y media. ● Relación con la escuela o liceo y sus actores principales: En general las relaciones son buenas en el sentido que se desarrollan actividades con la participación familiar, como son el día de la chilenidad, desfiles de fiestas patrias, celebraciones de fin de año, entre otras.

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN

Liderar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad educativa con gran capacidad comunicativa y aptitudes para las relaciones interpersonales, capacidad de gestión del tiempo y el trabajo en equipo, en función de potenciar la mejora de los aprendizajes, el desarrollo integral de los estudiantes, la inclusión educativa y la convivencia escolar, de manera acorde con el proyecto educativo, la normativa vigente y las políticas tanto locales como nacionales.

2.- PRINCIPIO ÉTICO-MORAL

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

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

3.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

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

1.- En lo pedagógico:

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

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

2.- En lo administrativo:

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

3.- En lo financiero:

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

4.- Otras Atribuciones:

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

4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Competencias	Descripción	Ponderador
PROMOVER UNA VISIÓN ESTRATÉGICA COMPARTIDA	Construye una visión futura creativa y compartida, que incorpore en su definición a la comunidad, que fomente el compromiso con los objetivos grupales, las altas expectativas, la excelencia y la calidad en el cumplimiento de metas, en un marco de inclusión y equidad. Esta visión deberá ser enfocada en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y de la formación integral los niños y niñas como fin último. Incluye la capacidad de conocer y analizar el contexto del establecimiento, de la sociedad actual y como en la construcción de esta visión es integrado el contexto en pro de los logros y resultados.	10%
DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/desarrollar capacidades internas y de equipo que permitan alcanzar objetivos y metas del establecimiento sosteniéndolas en el tiempo. Además, es capaz de detectar oportunamente las necesidades de fortalecimiento para buscar oportunidades de desarrollo profesional y promueve el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente.	15%
LIDERAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	Capacidad para gestionar las prácticas asociadas a la sala de clases y monitoreo de lo que ocurre en ella, demostrando habilidad de proveer de apoyo técnico a docentes. Implica el acompañar la implementación curricular, las prácticas pedagógicas y la evaluación de los logros del aprendizaje, de manera de mantener el foco en los procesos de enseñanza aprendizaje, además de promover el trabajo colaborativo de y entre los docentes y el equipo directivo. Manifiesta interés en mantenerse actualizado en sus conocimientos y habilidades, en pro de la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	25%
GESTIONAR LA CONVIVENCIA: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR Y GESTIÓN DE REDES	Capacidad para generar relaciones internas y externas a la escuela que se caractericen por ser colaborativas y que promuevan activamente una convivencia escolar, el alcanzar las metas del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un clima escolar basado en relaciones de confianza y respeto. Incluye la habilidad de comunicarse de manera efectiva, abierta, clara y congruente, en el sentido de poder identificar y establecer estas redes (internas y/o externas) que permitan desarrollo.	20%

DESARROLLAR Y GESTIONAR EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR	Establecer condiciones de trabajo que permitan a los docentes y asistentes de la educación desarrollar todas sus motivaciones y capacidades, gestionando el establecimiento en el marco normativo y político actual, vinculándolo con el sistema en su conjunto y gestionando los recursos de forma eficaz. Con el fin de potenciar las condiciones de calidad de vida dentro del establecimiento, el director debe hacer frente a situaciones complejas o posibles conflictos con estrategia, método y decisión.	30%
--	---	-----

5.- DESAFÍOS DEL CARGO

- 1.- Fortalecer el liderazgo pedagógico y articulación entre los equipos de trabajo a nivel institucional, orientado al logro de los objetivos formativos y académicos declarados en el PEI, PVE, en coherencia con sus sellos educativos, y una gestión institucional sustentada en datos.
- 2.- Fortalecer las prácticas pedagógicas en todos los niveles y modalidades, mediante el perfeccionamiento, trabajo colaborativo en redes y transferencia de buenas prácticas a nivel institucional y corporativo, que garanticen excelencia en la formación.
- 3.- Desarrollar una política de convivencia escolar al interior del establecimiento, con especial énfasis en la prevención y promoción, que permita concretar las aspiraciones formativas, valóricas y académicas, contenidas en su PEI, en coherencia con los principios declarados en la Política Nacional de Convivencia Escolar.
- 4.- El liderazgo de este establecimiento implica gestionar los aprendizajes en distintos niveles educativos, Pre-básica, básica, educación media científica humanística y técnico profesional, lo que necesariamente exige un conocimiento completo de las estrategias educativas para fomentar tanto en los niveles más pequeños como en los estudiantes que egresan del establecimiento. Se espera que pueda incrementar los resultados en su período de gestión.

6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Conocimiento	Definición
Mejoramiento y cambio escolar	Los directivos 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 los directivos 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).
Evaluación	Los equipos directivos conocen de procesos evaluativos en distintos niveles como el institucional (autoevaluaciones, evaluaciones internas y externas) o el de aula, así como de tipos de evaluaciones, sus instrumentos, metodologías de análisis y sistematización de información a nivel individual y grupal. Un aspecto relevante en el ámbito pedagógico de las evaluaciones es distinguir su uso (evaluaciones para el aprendizaje; evaluación del aprendizaje o evaluación como aprendizaje). Finalmente, los equipos directivos cuentan con los conocimientos necesarios para analizar e interpretar los resultados de las evaluaciones externas nacionales e internacionales, así como su normativa y alcance.
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 estudiantes.
Currículum	El currículum constituye el marco de planificación y preparación de la enseñanza, condiciona la creación de ambientes propicios para el aprendizaje, la enseñanza, la evaluación y reflexión de la práctica docente. Los equipos directivos conocen y comprenden el marco de referencia nacional dado por las bases curriculares, los enfoques y énfasis de los planes y programas de estudio y los estándares de aprendizaje.
Liderazgo escolar	El conocer las concepciones contemporáneas de liderazgo escolar, permite tener una comprensión no sólo de las prácticas, tipos y características de los líderes escolares sino también de los valores y estrategias necesarios para implementar procesos de mejora escolar diferenciando contexto, nivel de desarrollo de la escuela y contingencia.

IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

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

1. Ser ciudadano (ser chileno, mayor de 18 años y no haber sido condenado a pena aflictiva).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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 para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
6. No estar inhabilitado en forma absoluta y perpetua o absoluta y temporal para el desempeño de cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 20.594, de 2012, que Crea Inhabilidades Para Condenados Por Delitos Sexuales Contra Menores y establece Registro de dichas Inhabilidades.
7. Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva y encontrarse reconocido a lo menos en el tramo profesional avanzado.
8. Pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 3, 5, y 6 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.
9. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes ejerzan o hayan ejercido por al menos 4 años los cargos de Jefes/as DAEM, Directores/as de Establecimientos, Directivos/as de exclusiva confianza*, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Directores/as de Educación de Corporaciones Municipales y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
10. No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070

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

V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

1) De conformidad con lo establecido en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, el nombramiento del/la Director/a del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.

2) De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del DFL N° 1, de 1996, dentro del plazo máximo de treinta días contados desde su nombramiento definitivo, el/la Director/a del establecimiento educacional suscribirá con el respectivo sostenedor o con el representante legal de la respectiva Corporación Municipal un convenio de desempeño **cuya propuesta se contiene en el numeral X** de las presentes bases. Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar por el/la Directora/a anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.

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

4) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del/la Directora/a cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

VI. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 19.070 Estatuto de los Profesionales de la Educación, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva. Por ello, tendrá una remuneración mensual bruta referencial promedio de \$ 2.000.000, más la asignación de responsabilidad directiva de \$ 250.000 (37,5% de la RBMN), más las asignaciones a las cuales tenga derecho la persona nombrada en el cargo, según los artículos 47 y siguientes de la señalada norma.

La renta esta sujeta a cambios como consecuencia de la variación de la matrícula ya que si baja la matrícula se modifica el porcentaje, lo mismo puede ocurrir si sube. Es variable de acuerdo a lo indicado por el estatuto docente.

VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El presente proceso de selección contemplará las siguientes etapas (corresponden a las contempladas en el DFL N° 1, de 1996 y en el Reglamento):

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

1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

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

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

2) Evaluación Curricular.

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

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

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

NOTA	CRITERIO	OPERACIONALIZACIÓN
7 a 6.5	SOBRESALIENTE	Antecedentes curriculares se ajustan cabalmente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos, experiencia laboral relacionada y experiencia en cargos directivos o de jefatura requeridos para el cargo. Destacan tales antecedentes por exceder con creces a lo requerido en el perfil.
6.4 a 6.0	MUY BUENO	Antecedentes curriculares se ajustan mayoritariamente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada. Sus antecedentes permiten estimar que posee características en términos de conocimientos o experiencia que permitirían satisfacer con holgura lo requerido para el cargo.
5.9 a 5.5	BUENO	Antecedentes curriculares se ajustan al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada, destacándose algunos aspectos.

5.4 a 5.0	ACEPTABLE	Antecedentes curriculares se ajustan estrictamente al perfil de selección, cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada.
4.9 a 4.0	INSATISFACTORIO	Antecedentes curriculares se ajustan sólo parcialmente al perfil del cargo. Se estima que se requiere mayor experiencia laboral relacionada, y/o mayor experiencia en jefatura y/o los conocimientos técnicos no poseen el grado de especialización suficiente en relación a lo requerido para el cargo.
3.0	NO RELACIONADO	Antecedentes curriculares no están relacionados con el perfil de selección.

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

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

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

3) Evaluación Psicolaboral.

La asesoría externa practicará una evaluación psicolaboral a los/las candidatos/as que aprueben la fase de análisis curricular, a objeto de identificar a quienes se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral III de las presentes bases), principalmente, en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en el señalado perfil, debiendo dar estricto cumplimiento a lo establecido en los artículos 89 y 89 bis del Reglamento. La evaluación psicolaboral, dada la naturaleza de las pruebas requeridas y la profundidad del análisis en la entrevista, requiere de la presencia física de los/las candidatos/as, no permitiendo en ningún caso evaluaciones a distancia o por medio de videoconferencia.

El resultado de la evaluación psicolaboral practicada por la asesoría externa respecto de cada uno/a de los candidatos/as deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 de conformidad al grado de idoneidad de los/las candidatos/as en relación al perfil profesional del cargo.

La asesoría externa elaborará un listado de preseleccionados/as que serán entrevistados/as por la Comisión Calificadora de Concursos, de conformidad con lo establecido en el artículo 89 del Reglamento.

Todos/as los/las candidatos/as incluidos en el listado de preseleccionados/as deberán haber obtenido una calificación igual o superior a 5.0.

Si el número de candidatos/as que obtiene calificación igual o superior a 5 es inferior a tres o dos, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados/as. En base a dicho informe, el Sostenedor declarará desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. En aquellas comunas que tengan menos de diez mil habitantes, el concurso también deberá ser declarado desierto por el sostenedor si el número mínimo de candidatos a incluirse en el listado de preseleccionados es inferior a dos.

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

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

4) Entrevistas por la Comisión Calificadora

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

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

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

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

5) Definición de la Nómina.

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

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

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

6) Elección por el Sostenedor.

El Sostenedor, en un plazo máximo de cinco días contados desde la fecha de recepción del informe de la Comisión Calificadora

de concursos, deberá nombrar a cualquiera de los/las integrantes de la nómina o declarar, previa resolución fundada, desierto el proceso de selección, caso en el cual se realizará un nuevo concurso.

El resultado del proceso será notificado al candidato/a designado/a y a los integrantes de la nómina por carta certificada a la dirección señalada en el currículum.

Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado a todos/as los/las postulantes, por el Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal o del Director de la Corporación, a través del Departamento de Recursos Humanos o quien cumpla sus funciones, por carta certificada u otro medio, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

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

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

VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

1) Antecedentes de Postulación.

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

1. Formulario en línea de Ficha de Postulación.
2. Formulario en línea de Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria.
3. Copia escaneada de Declaración Jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el artículo 24 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación; en el artículo 10 del DS N° 453 Reglamento de la Ley N° 19.070 y; artículos 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575 ([Anexo 3](#))
4. Copia escaneada del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
5. Copia escaneada de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
6. Copia escaneada de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 4 años de funciones docentes en un establecimiento educacional, exigible para quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un establecimiento educacional.
7. Copia escaneada de documento emitido por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) que acredite el tramo de desarrollo profesional en el que se encuentra el postulante en virtud de lo establecido en la Ley N°20.903, exigible para los profesionales de la educación que ejerzan labores docentes.
8. Copia escaneada de Certificados o documentos que acrediten experiencia de al menos 4 años como Jefe DAEM, Director de Establecimiento, Directivo de exclusiva confianza, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Director de Educación de Corporación Municipal, exigible para los profesionales de la educación que ejerzan las labores directivas que se mencionan y que no se encuentren encasillados o se hallen en el tramo de acceso o tramo temprano.

2) Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.

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

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

Las postulaciones deberán efectuarse únicamente a través de la página web www.directoresparachile.cl, para lo cual los candidatos deberán subir al portal los antecedentes de postulación escaneados (el título profesional debe estar legalizado ante notario). Los originales serán exigidos posteriormente en caso de que el postulante sea preseleccionado.

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

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 luis.moralesmunicipal@gmail.com o al teléfono 991612038.

A TRAVÉS DEL PRESENTE CONCURSO ESTE MUNICIPIO ESPERA CONTAR CON DIRECTORES QUE CUMPLAN ADEMÁS CON LOS SIGUIENTES PERFILES:

1. **Capacidad para analizar la realidad del Establecimiento.** Tiene que tener la capacidad de detectar las fortalezas y debilidades del establecimiento que va a dirigir, esto resulta clave a la hora de innovar. Es importante que identifique, estudie e interprete las características de su escuela, no solo desde el punto de vista académico, sino teniendo en cuenta a toda la comunidad educativa y los factores ambientales, sociales y culturales que la definen.
2. **Previsión y mirada hacia el futuro.** Además debe contar con información precisa y completa sobre el establecimiento, sus características y sus integrantes, es importante que seas capaz de ver más allá y prever problemas y oportunidades. Innovar supone dar un paso hacia el futuro, por lo que la capacidad para comprender y adelantarse a las situaciones puede ser de gran ayuda al momento de tomar decisiones.
3. **Liderazgo democrático.** Para formar un buen equipo debe ejercer una influencia que ayude a incentivar el trabajo de todos por un objetivo común. Un buen líder toma decisiones, inspira a los componentes del equipo, fija metas comunes y cuenta con el respeto y el apoyo del grupo. Además, el líder democrático ni se impone ni se queda en segundo plano, sino que se apoya en el debate y el intercambio de opiniones del equipo para tomar decisiones.
4. **Destrezas comunicativas.** Para liderar el cambio y llevar a buen término el trabajo en equipo no es suficiente tener buenas ideas y contar con una planificación adecuada. Es necesario transmitir las ideas, presentar el planteamiento de tal manera que involucre, motive y convenga al grupo. La comunicación es esencial para ello, así como para explicar órdenes, formas de trabajo y líneas de actuación, afrontar situaciones complicadas y solucionar problemas.
5. **Empatía.** Tiene que escuchar a su equipo, ponerse en el lugar de sus integrantes, comprender lo que les preocupa y reaccionar ante las dificultades que les puedan surgir a lo largo del proceso innovador. Para que el cambio sea realmente eficaz no sirven bandos enfrentados, sino trabajar unidos y, en ese diálogo y colaboración, **la empatía es una herramienta fundamental.**
6. **Firmeza y flexibilidad.** La innovación implica cambios y requiere que **toda la comunidad educativa** salga de su

zona de confort y se embarque en una aventura emocionante pero exigente. Debe mantenerse firme en las decisiones tomadas e implicar a su equipo para llevarlo a cabo, pero también permitir cierta flexibilidad para adaptar planes erróneos o demasiado ambiciosos, reconducir problemas y asumir reveses inesperados. En este equilibrio estará la clave del éxito.

7. Reflexión y capacidad crítica. La puesta en práctica del proceso innovador afecta al día a día en el aula y fuera de ella e implica un trabajo de gestión, organización y desarrollo constante que, sin embargo, deben dejar tiempo para la reflexión. Una escuela innovadora avanza y cambia, pero lo hace examinando el camino realizado y el director debe impulsar siempre la reflexión, la crítica y la autocrítica.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	15/06/2021-15/06/2021	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	15/06/2021-30/07/2021	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	02/08/2021-03/08/2021	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Proceso de Preselección	Máximo 40 días hábiles desde el término del análisis de admisibilidad.	Asesoría Externa
Constitución Comisión Calificadora	Máximo 5 días hábiles posterior a la fecha de término del proceso de preselección.	Comisión Calificadora
Entrevistas Comisión Calificadora y Confección de nómina de candidatos	Máximo 15 días hábiles desde que los antecedentes son puestos a disposición de la Comisión Calificadora.	Comisión Calificadora
Resolución del Sostenedor	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles.	Sostenedor
Inicio de funciones en el establecimiento	01/10/2021-01/10/2021	Jefe DAEM-Corporación Municipal

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

X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO

ÁREA DE PROCESO: Gestión pedagógica					
OBJETIVO: <i>Debe redactar el objetivo</i>					
Ponderación: <i>Indique la ponderación asociada a este objetivo (25%)</i>					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Actualización e implementación de Plan de Desarrollo Profesional Docente del Establecimiento. 10%	Nº de acciones totales del PDPD, Nº de acciones implementadas del PDPD	Plan e informe del estado de avance del PDPD	40%	Año 1: 50% Año 2: 60% Año 3: 70% Año 4: 70% Año 5: 80%	Licencias Médicas prolongadas, paro docente.
INDICADOR 2: % Acompañamiento docente al aula y proceso de retroalimentación 10%	Nº de docentes que registran acompañamiento al aula	Pautas de acompañamientos y actas de reuniones de retroalimentación	30%	Año 1: 50% Año 2: 60% Año 3: 70% Año 4: 80% Año 5: 90%	Licencias médicas prolongadas, paro docente, exceso de responsabilidad administrativa
INDICADOR 3: % De docentes que hacen uso de las Tic,s 5%	Nº de docentes que planifica sus clases con el uso de las Tic,s	Registro de planificaciones docentes con uso de las Tic,s	30%	Año 1: 40% Año 2: 50% Año 3: 60% Año 4: 70% Año 5: 80%	Problemas de red, desperfectos técnicos del equipos
INDICADOR 4:				Año 1: Año 2: Año 3: Año 4: Año 5:	

ÁREA DE PROCESO: Gestión de recursos					
OBJETIVO: <i>Debe redactar el objetivo</i>					
Ponderación: <i>Indique la ponderación asociada a este objetivo (10%)</i>					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Planificación y gestión de recursos asociados al FME 10%	Informe de gastos ejecutados según planificación del FME	Planificación FME e informe de gastos asociados	85%	Año 1: 90% Año 2: 90% Año 3: 90% Año 4: 90% Año 5: 90%	Falta de recurso, Falta de un plan de adquisiciones
INDICADOR 2:				Año 1: Año 2: Año 3: Año 4: Año 5:	
INDICADOR 3:				Año 1: Año 2: Año 3: Año 4: Año 5:	
INDICADOR 4:				Año 1: Año 2: Año 3: Año 4: Año 5:	

ÁREA DE PROCESO: Liderazgo					
OBJETIVO: <i>Debe redactar el objetivo</i>					
Ponderación: <i>Indique la ponderación asociada a este objetivo (25%)</i>					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Porcentaje de cumplimiento de la planificación del FME 10%	Nº de acciones del FME/acciones ejecutadas durante el año.	Informe de reporte de cumplimiento de la plataforma FME Ministerial	75%	Año 1:100%	Falta de Recursos
				Año 2:100%	
				Año3:100%	
				Año 4:100%	
				Año 5:100%	
INDICADOR 2: Cumplimiento de metas institucionales, tales como asistencia, promoción, deserción, entre otras 15%	Nº de metas institucionales (metas cumplidas sobre el 80%)	Informe de evaluación del sige, agencia de calidad	85%	Año 1:90%	Suspensión de clases por fuerza mayor, enfermedades de los estudiantes, paro docente
				Año 2:90%	
				Año3:90%	
				Año 4:90%	
				Año 5:90%	
INDICADOR 3:				Año 1:	
				Año 2:	
				Año3:	
				Año 4:	
				Año 5:	
INDICADOR 4:				Año 1:	
				Año 2:	
				Año3:	
				Año 4:	
				Año 5:	

ÁREA DE PROCESO: Convivencia escolar					
OBJETIVO: <i>Debe redactar el objetivo</i>					
Ponderación: <i>Indique la ponderación asociada a este objetivo (20%)</i>					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Actualización del reglamento interno y protocolos de actuación. 6 Protocolos 10%	Nº de modificaciones presentadas de cada protocolo: reglamento interno:40% cada protocolo 10%	Los planes y certificado del asesor jurídico que acredite actualización	Actualizado según norma	Año 1:80%	Suspensión de clases por fuerza mayor, enfermedades de los estudiantes, paro docente
				Año 2: 80%	
				Año3:90%	
				Año 4:90%	
				Año 5:90%	
INDICADOR 2: Elaboración e implementación del plan de convivencia escolar 5%	Nº de acciones instaladas en el plan de convivencia escolar	Informe de acciones implementadas del plan de convivencia y sus resultados.	Planes realizados pero no evidenciados	Año 1:80%	Suspensión de clases, paro docentes, exceso de licencias médicas.
				Año 2:85%	
				Año3:90%	
				Año 4:90%	
				Año 5:90%	
INDICADOR 3: % de participación en actividades extraescolares comunales e institucionales masivas con participación de la familia. 5%	Nº de actividades planificadas por año en extraescolar y otras de participación familiar, no menos de 5.	Cronogramas de actividades y registro de participación.	Existen pero no se evalúa el impacto	Año 1: 80%	Suspensión de clases, paro docente, exceso de licencias médicas.
				Año 2: 90%	
				Año3: 90%	
				Año 4:90%	
				Año 5: 90%	
INDICADOR 4:				Año 1:	
				Año 2:	
				Año3:	
				Año 4:	
				Año 5:	

ÁREA DE RESULTADOS: Resultados					
OBJETIVO: <i>Debe redactar el objetivo</i>					
Ponderación: <i>Indique la ponderación asociada a este objetivo (20%)</i>					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Mejorar los puntajes de prueba estandarizadas de 4º Básico 5%	Promedio lenguaje y matemática	Resultado agencia de calidad	243	Año 1: 250	Suspensión de clases, paro docente, exceso de licencias médicas.
				Año 2: 255	
				Año3:260	
				Año 4:260	
				Año 5: 270	
INDICADOR 2: Mejorar los puntajes de pruebas estandarizadas de 8º año básico. 5%	Promedio lenguaje y matemática	Resultados agencia de calidad	239	Año 1:250	Suspensión de clases, paro docente, exceso de licencias médicas.
				Año 2:255	
				Año3:260	
				Año 4:260	
				Año 5:270	
INDICADOR 3: % de estudiantes que logran desempeño adecuado según estándares de aprendizaje de la Agencia de Calidad de 4º y 8º año básico. 5%	Resultado por Nº de estudiantes por nivel	Resultados de la Agencia de Calidad	20%	Año 1:20	Suspensión de clases, paro docente, exceso de licencias médicas, familias vulnerables.
				Año 2:25	
				Año3:30	
				Año 4:40	
				Año 5: 40	
INDICADOR 4: Mejorar la categoría de desempeño de la Agencia de Calidad 5%	Categoría Alto:100 Medio :75% Medio Bajo 50% Insuficiente:	Resultados Agencia de Calidad	Medio	Año 1: Medio	Suspensión de clases, paro docente, exceso de licencias médicas, familias vulnerables.
				Año 2:Medio	
				Año3:Medio	
				Año 4:Medio	
				Año 5: Alto	

ANEXO 1 FICHA DE POSTULACIÓN

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

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

Establecimiento al que postula

--

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

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

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

Firma

Fecha: _____

ANEXO 2 CURRÍCULO VITAE RESUMIDO

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

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

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

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

Establecimiento al que postula

1.- 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)	

2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

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

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

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

3.- CAPACITACION

(Indicar sólo aquellos con certificados)

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

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

4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

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

5.- TRAYECTORIA LABORAL

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

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

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

ANEXO 3

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

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

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

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

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

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

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

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

.....

Firma

.....

Fecha