



I. Municipalidad de
Quinta de Tilcoco

**BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
“LICEO REPÚBLICA DE ITALIA”
I. MUNICIPALIDAD DE “QUINTA DE TILCOCO**

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 DE CONVOCATORIA

El Jefe de Departamento de Educación Municipal de la I, MUNICIPALIDAD DE QUINTA DE TILCOCO, 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 República de Italia, RBD 2319-1

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
“LICEO REPUBLICA DE ITALIA”**

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 República de Italia
- RBD : 2319-1
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Departamento de Administración de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Jaime Barrientos 303
- Ciudad/Comuna : Quinta de Tilcoco
- Región : Región del Libertador General Bernardo O'Higgins
- Fecha de vacancia : 01/10/2016

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

La comuna de Quinta de Tilcoco se encuentra ubicada en el corazón de la sexta región, situada al suroeste de Rancagua, a 35 kilómetros de esta ciudad, rodeada de cerros. Sus terrenos son eminentemente agrícolas, siendo sus principales productos: maíz, cebollas, ajos, melones, sandías y frutas diversas.

Según censo 2017, la comuna de Quinta de Tilcoco posee 13.002 Habitantes de los cuales 6.519 son hombres y 6.483 son mujeres.

Exponencialmente hablando, existen 3.345 niños y jóvenes para los distintos tipos de Educación.

- Niveles Educativos: Educación parvularia, Educación Básica, Educación Media (Diurna: Científico/Humanista, Técnico Profesional y Nocturna).
- Localidad: Urbano
- Matrícula últimos 5 años:

2020	679
2019	655
2018	657
2017	675
2016	750

- Índice de vulnerabilidad escolar (IVE): 94%
- Concentración de alumnos prioritarios: 73.34%
- Resumen SIMCE:

4° Básico	2015	2016	2017	2018	2019
Lectura	271	282	275	257	280
Matemática	271	284	277	243	270

6° Básico	2014	2015	2016	2018
Lectura	237	212	239	254
Matemática	237	212	240	255
Ciencias	237	-	246	-

8° Básico	2015	2016	2017	2018	2019
Lectura	220	-	230	-	256
Matemática	219	-	227	-	260
Cs. Sociales	-	-	241	-	261

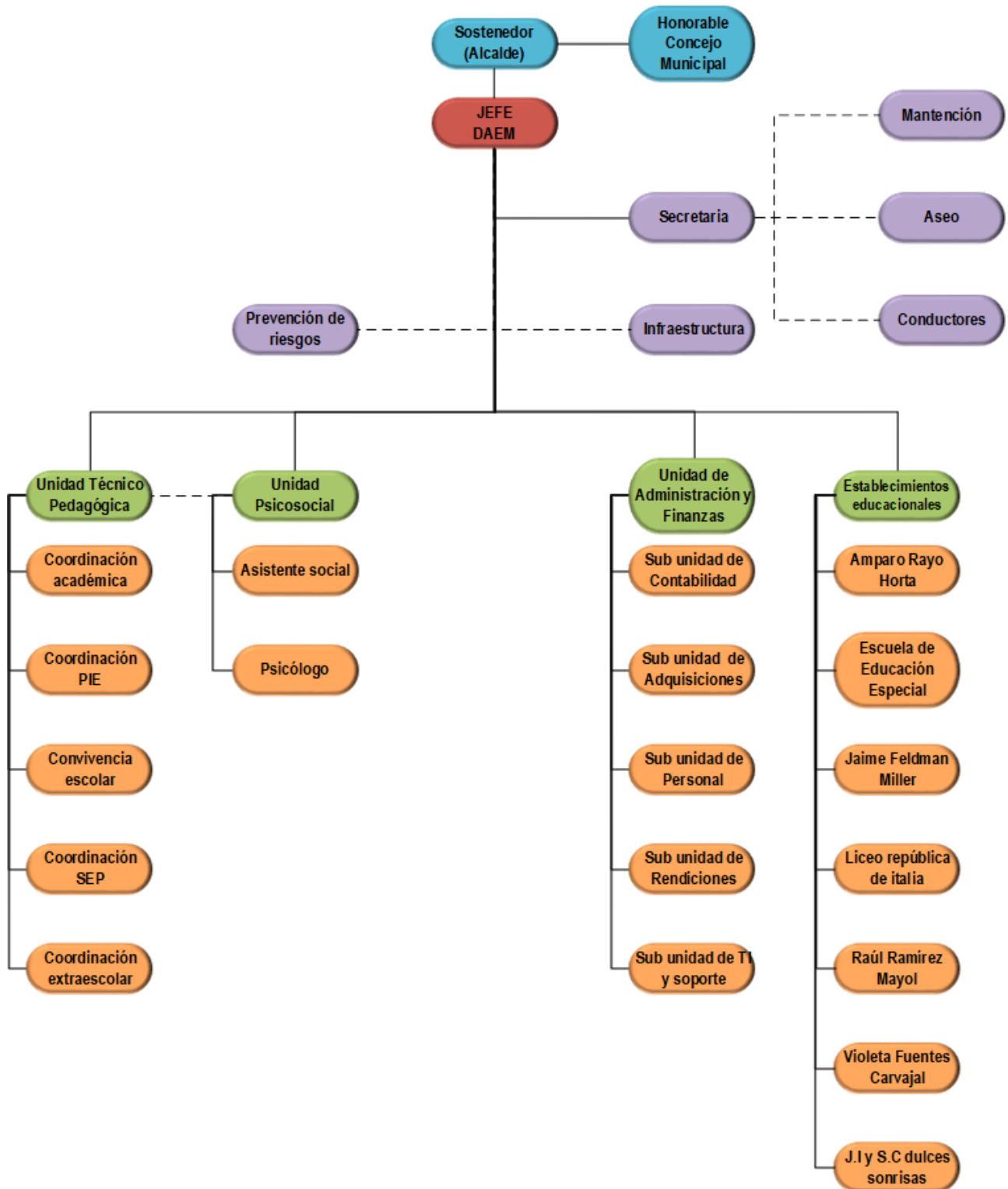
II Medio	2016	2017	2018
Lectura	219	218	214
Matemática	210	220	225
Cs. Naturales	209	-	227
Cs. Sociales	-	222	-

- Estructura según género: Mixto
- Dotación total: 114
- Resultados Evaluación Docente:
 - Destacados: 10
 - Competentes: 33
 - Básico: 1
 - Insatisfactorios: 0

- Categorización Docente:
 - Acceso: 5
 - Inicial: 7
 - Temprano: 12
 - Avanzado: 24
 - Experto I: 6
 - Experto II: 1

(*) Puede encontrar información adicional en la Ficha del Establecimiento en

2.- ORGANIGRAMA



3.- ENTORNO DEL CARGO

VISIÓN

La enseñanza Municipal de la Comuna de Quinta de Tilcoco, promoverá la formación de estudiantes íntegros, mediante una educación sólida en lo académico, valórico, social, artístico-deportivo y cultural, que permitirá a los educandos desarrollar sus proyectos de vida en un ambiente seguro y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de esta comuna, con la participación activa de todos los actores de la comunidad educativa y especialmente con colaboración de las familias.

MISIÓN

La educación Municipal de Quinta de Tilcoco, gestiona acciones educativas y operativas, dentro de un marco de calidad, equidad e inclusión, propiciando una formación integral de los estudiantes conforme a las políticas ministeriales vigentes, con el propósito de entregar herramientas a los estudiantes desde Sala cuna a Cuarto Medio, HC, TP, Educación Especial y Educación de Jóvenes y Adultos.

SELLOS

Los sellos identitarios servirán como conceptos que caractericen, sintetizen y reflejen la propuesta formativa y educativa que el Departamento de Educación de Quinta de Tilcoco espera desarrollar. Por lo tanto, en el marco de este plan, son aquellos que representan y ofrecen una justificación a toda acción y decisión que se tomen, puesto que pasan a ser el ideario que responde al por qué y cómo se hace lo que se hace.

- **Identidad Patrimonial**
 - **Desarrollo Artístico-Deportivo**
-
- Equipo de trabajo: El equipo de trabajo del Director/a está integrado por:
 - Equipo directivo: 7
 - Profesores: 63
 - Asistentes de la Educación: 44

- Redes externas al establecimiento: El Director se relaciona con los siguientes actores externos:
 - MINEDUC
 - Secretaria Ministerial de Educación
 - Departamento Provincial de Educación
 - Superintendencia de Educación
 - Agencia de la Calidad de Educación
 - DAEM
 - Carabineros de Chile
 - CESFAM
 - SENDA
 - Juzgado de Familia
 - OPD
 - SENADI
 - CPEIP
 - JUNAEB
 - Otros
- Organizaciones internas al establecimiento:
 - Centro de Padres
 - Centro de Alumnos
 - Consejo Escolar
 - Consejo de Profesores
- Relaciones con los padres, madres y apoderados con el establecimiento:
 - Nivel socioeconómico: medio bajo
 - Composición familiar: biparental-monoparental
 - Actividad laboral: agrícola temporero
 - Nivel de estudio: Educación media incompleta

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN

Liderar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad educativa en función de potenciar la mejora de los aprendizajes, el desarrollo integral de 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:

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.

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.

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.

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
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.	20 %
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.	25 %

<p>LIDERAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE</p>	<p>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.</p>	<p>25%</p>
<p>GESTIONAR LA CONVIVENCIA: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR Y GESTIÓN DE REDES</p>	<p>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.</p>	<p>15 %</p>
<p>DESARROLLAR Y GESTIONAR EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR</p>	<p>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.</p>	<p>15 %</p>

5. DESAFÍOS DEL CARGO

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, PME, en coherencia con sus sellos educativos, y una gestión institucional sustentada en datos.

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.

Liderar un trabajo en equipo entre docentes, asistentes de la educación y comunidad educativa en general, consolidando un trabajo cooperativo, basado en sólidas relaciones interpersonales y en la formación humana y profesional continua de sus integrantes.

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.

DESARROLLO PROFESIONAL		Los equipos directivos tienen conocimiento sobre observación y retroalimentación a profesores en relación a sus prácticas en aula. Conocen de metodologías para diseñar e implementar planes de desarrollo profesional docente y, en función de ello, planifican acciones de apoyo, procesos de acompañamiento y formación continua; para esto, tienen conocimiento sobre metodologías de formación de adultos y acompañamientos de profesionales de la educación en servicio.
PRÁCTICAS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE		Los equipos directivos tienen conocimiento sobre metodologías y práctica de la enseñanza efectiva, saben asociar los procesos de aprendizajes de los estudiantes a los tipos de prácticas pedagógicas de los profesores, según contexto y necesidades específicas de los mismos y manejan las aplicaciones educativas de las teorías del aprendizaje.
LIDERAZGO ESCOLAR		El conocer las concepciones contemporáneas de liderazgo escolar, permite tener una comprensión no sólo de las prácticas, tipos y características de 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 2º 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*, Jefes/as Técnicos Pedagógicos o Directores/as de Educación de Corporaciones Municipales y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
10. No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
11. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

* 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 **\$ 666.820**, más la asignación de responsabilidad directiva de **\$ 250.058** (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.

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/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 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 candidato/as cuya calificación es igual o superior a 5.0, pudiendo subirse el corte dependiendo de la cantidad de candidatos en la muestra y /o los desafíos del cargo.

Si el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a tres o dos según corresponda, 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 según corresponda, 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 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 dos o tres candidatos según corresponda 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 , 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, 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 la Dirección del Trabajo según corresponda.

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 (o Anexo 1 si postula en papel).
2. Formulario en línea de Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (o Anexo 2 si postula en papel).
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, Jefe Técnico Pedagógico 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.

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

Las postulaciones deberán efectuarse por correo certificado o directamente en la oficina de partes de la Municipalidad o Corporación Municipal, ubicada en Miguel Cuadra 224 comuna de Quinta de Tilcoco en sobre dirigido a Juan Núñez Calderón, Director (R) D.A.E.M, con la referencia "Postula a cargo de Director/a del Establecimiento Escuela Especial "Lilian Domínguez Acevedo", de la Ilustre Municipalidad de Quinta de Tilcoco", indicando claramente la dirección del remitente.

En el caso de postulaciones por correo certificado, el comprobante será enviado por correo certificado a 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 daemquinta@gmail.com o al teléfono 722-541136.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	17/12/2020	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	18/12/2020-02/02/2021	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	03/02/2021-05/02/2021	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	15/03/2021	Jefe DAEM-Corporación Municipal

ÁREA DE PROCESO: Gestión pedagógica					
OBJETIVO: Optimizar la gestión pedagógica, focalizándola en el proceso de enseñanza/aprendizaje en el aula y en el apoyo al desarrollo del estudiante.					
Ponderación: 25%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas	Supuestos Básicos
INDICADOR 1: % Cobertura curricular	N° de Objetivos abordados/ N° total de OA de cada asignatura x100	Informe de cobertura curricular	Ens. Básica 93% Ens. Media 100%	Año1: 96% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor.
INDICADOR 2: % cumplimiento del plan de acompañamiento curricular al aula (mínimo 4 veces al año).	N° de docente acompañados mínimo 2 veces/ N° docentes del establecimiento x100	-Plan de acompañamiento docente -Informe de registro de acompañamiento docente semestral	Ens. Básica 100% (2 veces al año) Ens. Media 90% (2 veces al año)	Año 1: 75% Año 2: 85% Año 3: 90% Año 4: 95% Año 5: 100%	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor
INDICADOR 3: Disminución deserción escolar	N° de alumnos que desertan/ matrícula establecimiento x 100	Informe deserción escolar	-	Año 1: 1% Año 2: 2% Año 3: 3% Año 4: 4% Año 5: 5%	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor
INDICADOR 4: Acompañamientos psicoemocional de alumnos	N° de alumnos monitoreados/N° de matrícula x100	Informe de acompañamientos realizados presencial y/o remota	Ens. Básica 23% Ens. Media 42%	Año 1: 60% Año 2: 65% Año 3: 70% Año 4: 75% Año 5: 80%	No aplica

ÁREA DE PROCESO: **Liderazgo**

OBJETIVO: *Desarrollar una visión estratégica institucional con cultura de alta expectativa, con la participación de la comunidad educativa que permita lograr los objetivos propuestos en el PEI y PME.*

Ponderación: 30%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas	Supuestos Básicos
INDICADOR 1: % de implementación de las acciones del PME	N° de acciones implementadas / N° de acciones planificadas x 100.	-Informe verificación PME.	76%	Año 1: 85% Año 2: 90% Año 3: 95% Año 4: 100% Año 5: 100%	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor.
INDICADOR 2: Análisis de resultados institucionales	N° de reflexiones planificadas en torno al análisis de resultados institucionales/N° de reflexiones planificadasx100	- Informe de reflexiones pedagógicas -Planes remediales	Sin datos	Año 1: SI Año 2: SI Año 3: SI Año 4: SI Año 5: SI	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor.
INDICADOR 3: Seguimiento de aprendizajes remotos y/o presencial	N° de aprendizajes logrados/N° aprendizajes planificadosx100	-Informe de seguimientos de aprendizajes	-Sin datos	Año 1: 75% Año 2: 85% Año 3: 95% Año 4: 100% Año 5: 100%	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor.

ÁREA DE PROCESO: **Convivencia escolar**

OBJETIVO: Fortalecer el desarrollo de una convivencia escolar participativa, inclusiva y democrática que genere las condiciones apropiadas y pertinentes para los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

Ponderación: 15%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas	Supuestos
INDICADOR 1: Implementación de estrategias de promoción de la buena convivencia para toda la comunidad educativa	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de acciones ejecutadas}}{\text{Total de acciones propuestas}} \times 100.$	-Informe del plan de Implementación de acciones para una buena convivencia escolar.	Existe plan de convivencia escolar	Año 1: 75% Año 2: 85% Año 3: 90% Año 4: 95% Año 5: 100%.	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor
INDICADOR2: Cumplimiento del manual de convivencia escolar y sus protocolos.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de casos resueltos a través del adecuado uso del manual de convivencia y sus protocolos de activación}}{\text{N}^\circ \text{ de casos ocurridos}} \times 100.$	-Registro de casos que da cuenta del uso del manual y sus protocolos.	Implementación del manual.	Año 1: 100%. Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%.	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor
INDICADOR3: N° de capacitaciones en convivencia escolar y resolución de conflictos para profesores y asistentes de la educación.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades planificadas}} \times 100$	- Plan de capacitación.	Sin capacitación externa.	Año 1: 1 Año 2: 1 Año 3: 1 Año 4: 1 Año 5: 1	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor
INDICADOR4: Construyendo una identidad positiva en torno al PEI.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades planificadas}} \times 100$	-Informe plan de promoción de identidad positiva entorno al PEI	Sin plan	Año 1: 75% Año 2: 85% Año 3: 90% Año 4: 95% Año 5: 100%.	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor

ÁREA DE PROCESO: **Gestión de recursos**

OBJETIVO: **Desarrollar un plan gestión de recursos humanos, financieros y educativos para cubrir las necesidades del establecimiento.**

Ponderación: 20%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas	Supuestos Básicos
INDICADOR 1: Evaluación y retroalimentación de desempeño profesional	N° de retroalimentaciones realizadas/N° de retroalimentaciones planificadasx100	Informe de desempeño profesional	Sin plan	Año 1: 70% Año 2: 80% Año 3: 90% Año 4: 95% Año 5: 100%	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor
INDICADOR 2: % de necesidades de recursos cubiertas	N° de recursos recepcionados / N° de necesidades de recursos detectadas x100	Informe del plan de gestión de recursos	62%	Año 1: 75% Año 2: 85% Año 3: 95% Año 4: 100% Año 5: 100%	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor
INDICADOR 3: Aumento de matrícula	N° de matrícula actual / N° de matrícula 2020 x100	Informe del plan de captación de matrícula	679	Año 1: 2% Año 2: 3% Año 3: 4% Año 4: 6% Año 5: 8%	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor

ÁREA DE RESULTADOS: **Resultados**

OBJETIVO: **Incrementar los indicadores de eficiencia interna y externa del establecimiento, de acuerdo a los estándares Mineduc.**

Ponderación: 10%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de Verificación	Situación Actual	Metas	Supuestos Básicos
INDICADOR 1: Aumento de asistencia.	Asistencia por curso /matricula x100	SIGE.	89%	Año 1: 90% Año 2: 91% Año 3: 92% Año 4: 93% Año 5: 93%	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor
INDICADOR 2: Mejorar los resultados de aprendizajes	Puntaje promedio por curso y asignatura SIMCE actual/puntaje SIMCE año 2018-2019x100	Informe análisis de resultados institucionales	Lec4°:280 Mat4°:270 Lec:6°:254 Mat 6°:255 Lec 8: 256 Mat8: 260 Lec 2°medio:214 Mat 2°medio:225	Año 1: 2 pts. Año 2: 4 pts. Año 3: 8 pts. Año 4: 12 pts. Año 5: 16 pts.	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor
INDICADOR3: Movilización de estudiantes de nivel insuficiente al nivel elemental o adecuado	N° de estudiantes nivel insuficientes actual / N° de estudiantes nivel insuficientes 2018-2019	Informe de resultados educativos	Lec4°:16,1% Mat4°: 31% Lec:6°: sin datos Mat 6°: sin datos Lec 8: sin datos Mat8: sin datos Lec 2°medio: sin datos Mat 2°medio: sin datos	Año 1: Mantener el 3%. Año 2: disminuir el 3%. Año3: disminuir el 4%. Año 4: disminuir el 5%. Año 5: disminuir el 6%.	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor
INDICADOR3: mejorar la categoría de desempeño de la Agencia de Calidad	Nivel de desempeño	Informe Agencia de calidad	Enseñanza media: medio bajo Enseñanza básica: medio	Año 1: mantener. Año 2: mantener Año3: mantener Año 4: medio Año 5: medio-alto	Paro o huelga prolongada; Licencia Médica prolongada; Catástrofes naturales u otros evaluados por el Sostenedor

X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO

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