



REPUBLICA DE CHILE  
PROVINCIA DE LINARES  
MUNICIPALIDAD DE LONGAVI  
DEPARTAMENTO DE EDUCACION

**APRUEBA BASES LLAMADO  
A CONCURSO**

LONGAVI

03 MAR 2022

**DECRETO MUNICIPAL N° 297/**

**VISTOS :**

El Decreto Fuerza Ley N° 1-3063 de 1980 del Ministerio del Interior;  
El Decreto fuerza Ley N° 1 Párrafo II Artículo N° 27 del 10-09-96, referido a Concurso Público de Antecedentes y sus modificaciones posteriores;  
El Decreto N° 453 del 26/11/91 del Ministerio de Educación y sus modificaciones posteriores;  
La Ley N° 20.501 del 26/02/11 del Ministerio de Educación, Artículo Primero Transitorio;  
El Decreto Municipal N° 157 de fecha 04 de febrero del 2022, que Convoca a Concurso Público de Antecedentes el cargo de Director de la Escuela G-554 "Pedro Alessandri Vargas" de Llano de las Piedras;  
El Decreto Alcaldicio N° 772 del 29/06/2021 mediante el cual asume funciones como Alcalde don Cristian Menchaca Pinochet;  
Las facultades que me confiere la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus modificaciones.-

**CONSIDERANDO :** El Decreto Municipal N° 157 de fecha 04 de febrero del 2022, que convoca a Concurso Público de Antecedentes el cargo de Director del Establecimiento Educacional que más abajo se señala.-

**DECRETO :**

**1.- APRUEBESE** las Bases Administrativas del Concurso Público de Antecedentes, para proveer el cargo, que a continuación se indica :

**- Director Escuela G-554 "Pedro Alessandri Vargas" Llano las Piedras, con 44 horas**

2.- Las Bases aprobadas pasan a ser parte integral del Decreto Municipal N° 157 de fecha 04 de febrero del 2022, que Convoca a Concurso Público.-

ANOTESE, COMUNIQUESE, CUMPLASE Y ARCHIVESE.-

  
**LORENA GALVEZ GALVEZ**  
SECRETARIO MUNICIPAL

  
**CRISTIAN MENCHACA PINOCHET**  
ALCALDE

A.Parra/C.Verdugo/J.Abarza/jam.-  
DISTRIBUCION :  
- Oficina de Partes Municipal  
- Unidad Administrativa DAEM.  
- Archivo.-





# Concursos para Directores de Escuelas y Liceos Públicos



Inicio &gt; Bases del Concurso

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LONGAVI

Societario | DAEM ILUSTRE LONGAVI | [Cerrar sesión](#)Inicio | [Cambiar Password](#) | [Mis Convocatorias](#)Usted está aquí: [Inicio](#) > [Concursos: CON convenio](#) > [Bases del Concurso](#)

## Bases del Concurso - ESCUELA PEDRO ALESSANDRI VARGAS (RBD 3382)

[Volver al listado](#)

Bases del Concurso

1. Establecimiento | 2. Descripción del Cargo | 3. Perfil del cargo | 4. Contexto / Entorno | 5. Calendarización | 6. Convenio de Desempeño | 7. Otros | 8. Vista Preliminar

### 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 alerta 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 ESCUELA PEDRO ALESSANDRI VARGAS ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LONGAVI

#### BASES DE CONVOCATORIA

El Jefe de Departamento de Educación Municipal de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LONGAVI, 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 ESCUELA PEDRO ALESSANDRI VARGAS, RBD 3382.

#### DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL ESCUELA PEDRO ALESSANDRI VARGAS

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 : ESCUELA PEDRO ALESSANDRI VARGAS
- RBD : 3382
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Localidad de LLanos de las Piedras a 20 kilómetros al oriente de Longavi.
- Ciudad/Comuna : Longavi
- Región : Región del Maule
- Fecha de vacancia : 20/06/2016

#### II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

##### 1.- ANTECEDENTES GENERALES

- Características geográficas de la comuna: La comuna de Longavi, se encuentra ubicada en la antigua Hacienda de Longavi, por una parte y complementa su territorio con la Hacienda Catentoa o Vacas del Rey., durante el gobierno de Rodrigo de Quiroga (1575-1580). Longavi, que en lengua Mapudungún significa, CABEZA DE CULEBRA, es una comuna perteneciente a la provincia de Linares, Región del Maule. Se emplaza en el sector oriente del Valle Central, destacando en ella la presencia de ríos como el Achibueno, Longavi, Blanco y Liguay. Hacia la Cordillera de los Andes se observa una gran cantidad de cerros y colinas boscosas, que dan paso a montañas nevadas, siendo el principal atractivo el Nevado de Longavi. La superficie total de la Comuna es de 1453,83 km<sup>2</sup>, la comuna está constituida por una red de poblados dedicados preferentemente a la actividad agrofrutícola, que tiene un rol tanto de subsistencia como de abastecimiento a circuitos económicos mayores que la han ido posesionando dentro de una transformación a mercados más intensivos.

La

Longavi, según Censo 2017 la comuna cuenta con una población de 30.534 habitantes, en tanto en la región del Maule 1.044.950 habitantes y a nivel país la población es de 17.574.003 habitantes.  
 En cuanto a la situación de empleo en la comuna, la mayoría de las personas, tanto hombres como mujeres, son temporeras lo que significa que el periodo de trabajo se comprende entre los meses de octubre y abril del año siguiente. La conectividad de la comuna con la región y el país, se da por medio del sistema vial a través de la Ruta 5 Sur, la cual atraviesa la comuna. Esto hace que Longavi tenga un acceso y salida tanto al norte como al sur del país de manera muy expedita. En cuanto a las distancias que existen de esta comuna con otras ciudades del país y lugares de donde salen las exportaciones, se puede mencionar algunas como: a Concepción 182,8 km, a Santiago 318,2 kms., a Talca 65,59 kms., a Talcahuano 190,33 kms., a Valparaíso 424,07 kms., a San Antonio 334,44 kms., y a Puerto Montt existen 707,19kms. En general, la Región del Maule y sus provincias se caracterizan, porque las actividades económicas y productivas que predominan son las que tienen relación con actividades silvoagropecuarias, con una definida y clara identidad rural.

- Niveles Educativos: Preescolar, Básica

- Localidad: Rural

- Programas: SEP, PIE

- Matricula últimos 5 años:

2021	170
2020	157
2019	167
2018	178
2017	179

- Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE): Básica: 92%

- Concentración de alumnos prioritarios: 89%%

- Resumen SIMCE

<b>4° Básico</b>	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	xxx	291	267	249	280	296
Matemática		267	252	261	264	303
<b>6° Básico</b>	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura						
Matemática						
Cs. Sociales						
<b>8° Básico</b>	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	xxx	257	284	xxx	270	xxx
Matemática	xxx	267	305	xxx	260	xxx
Cs. Sociales						

- Estructura según género: Mixto

- Dotación total: 15

- Evaluación Docente:

9 Destacados  
 6 Competentes  
 0 Básicos  
 0 Insatisfactorios  
 0 No evaluados

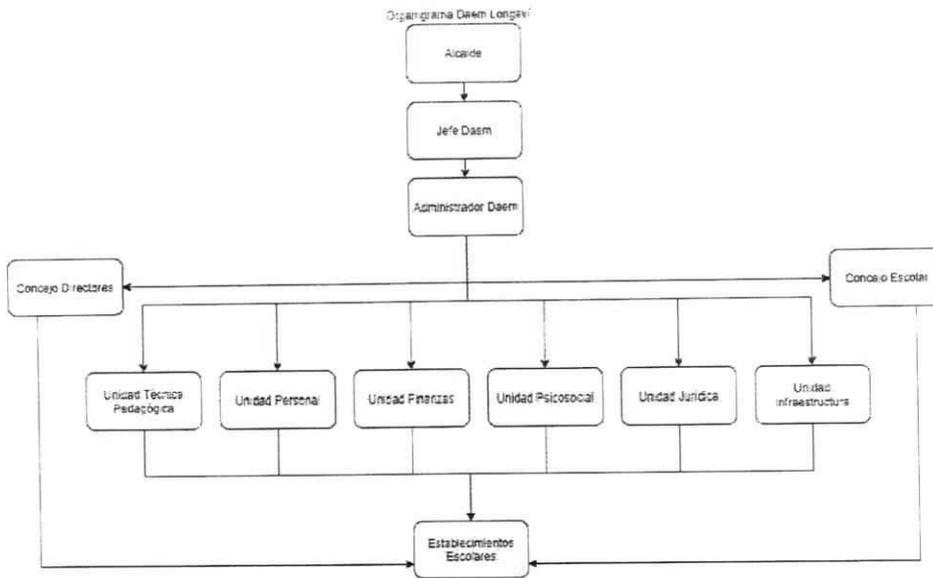
- Categorización Docente:

0 Acceso  
 6 Inicial  
 3 Temprano  
 6 Avanzado  
 0 Experto I  
 0 Experto II

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

## 2.- ORGANIGRAMA

10  
 2022



**3.- FINANCIAMIENTO**

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

Monto de Subvención Escolar Preferencial (SEP):

Monto aporte municipal:

Monto otros financiamientos:

**4.- ENTORNO DEL CARGO**

• Sellos de la política educativa territorial: "Ser un Departamento de Educación Comunal, capaz de ejecutar técnicas, Administrativas y Financieras de los procesos, promoviendo estrategias innovadoras e inclusivas con énfasis en la Calidad y Equidad de la Educación como soportes de un Sistema Educativo de carácter comunal".

"Que el Sistema de Educación Municipal de Longaví, cuente con escuelas efectivas, donde todos los estudiantes alcancen aprendizajes significativos, adquieran Conocimientos, Habilidades, Competencias y Valores para afrontar con éxito su proyecto de vida".

- Equipo de trabajo: El equipo de trabajo del Director/a está integrado por:
- Equipo directivo: Director y Jefe UTP.
- Profesores: 14 docentes
- Asistentes de la Educación: 10 asistentes
- Otros:

- Redes externas al establecimiento: El Director se relaciona con los siguientes actores externos:
  - Alcalde de la Comuna.
  - Jefe DAEM.
  - Administrador DAEM.
  - Consejo de Directores.
  - DEPROV Linares.
  - SECREDUC Talca
- Redes como: Salud, Carabineros, Bomberos PDI, Senda etc.

- Organizaciones internas al establecimiento: Centro de Padres y Apoderados.
- Centro de Alumnos.
- Consejo de Profesores.
- Consejo Escolar.
- Consejo de Funcionario

- Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento: Nivel socioeconómico: bajo.
- Composición familiar: 70 % biparental, 15 % monoparental y 105% disfuncional.
- Actividad laboral: Temporeros de la fruticultura
- Nivel de estudio: Educación básica incompleta 15%, básica incompleta 45%, media incompleta 20% y media completa 10%.
- Relación con la escuela y sus actores principales: Es regular en asistencia a reuniones, participativa en actividades generales.

**III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO**

**1.- MISIÓN**

• Liderar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad educativa en función de potenciar

*Handwritten signature or mark.*

orientar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad escolar en relación a promover 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	Ponderación
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 aprendizajes.	20%

	Esta habilidad se centra 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.	
DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/desarrollar capacidades internas y de equipo que permitan alcanzar objetivos y metas del establecimiento sosteniéndolas en el tiempo. Además, es capaz de detectar oportunamente las necesidades de fortalecimiento para buscar oportunidades de desarrollo profesional y promueve el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente.	20%
LIDERAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	Capacidad para gestionar las prácticas asociadas a la sala de clases y monitoreo de lo que ocurre en ella, demostrando habilidad de proveer de apoyo técnico a docentes. Implica el acompañar la implementación curricular, las prácticas pedagógicas y la evaluación de los logros del aprendizaje, de manera de mantener el foco en los procesos de enseñanza aprendizaje, además de promover el trabajo colaborativo de y entre los docentes y el equipo directivo. Manifiesta interés en mantenerse actualizado en sus conocimientos y habilidades, en pro de la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	20%
GESTIONAR LA CONVIVENCIA: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR Y GESTIÓN DE REDES	Capacidad para generar relaciones internas y externas a la escuela que se caractericen por ser colaborativas y que promuevan activamente una convivencia escolar, el alcanzar las metas del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un clima escolar basado en relaciones de confianza y respeto. Incluye la habilidad de comunicarse de manera efectiva, abierta, clara y congruente, en el sentido de poder identificar y establecer estas redes (internas y/o externas) que permitan desarrollo.	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.	20%

5.- DESAFÍOS DEL CARGO

1. Liderar un PEI centrado en la actividad docente de planificación y del aula de clases.
- 2.- Lograr que todos los miembros de la comunidad educativa compartan y se comprometan con las metas educativas del establecimiento e instaure una cultura de altas expectativas en un ambiente colaborativo y comprometido con la comunidad educativa. 2. Establecer una cultura organizacional basada la diversidad, el respeto, calidad y el mejoramiento continuo.
- 3.- Lograr que la comunidad educativa participe en actividades de vida saludable, democrática, promoviendo hábitos de autocuidado y garantizando que el establecimiento educacional cuente con todas las medidas de protección necesaria.
- 4.- Lograr que los recursos humanos y educativos sean utilizados de manera eficiente en los distintos programas educativos existentes.
- 5.- Mejorar los resultados académicos y formativos tanto interno como externo de todos los estudiantes del establecimiento

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).
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.
Políticas nacionales de educación, normativa nacional y local	Los equipos directivos, conocen y comprenden las políticas educativas, su alcance y los efectos de la normativa en el ámbito educacional. Estos incluyen la Ley General de Educación, el Estatuto Docente, la Ley de Subvenciones Educativas, la Ley SEP, la ley de Calidad y Equidad, entre otras. Tienen conocimiento detallado de la institucionalidad educativa, sus roles y funciones en el marco del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación.
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 Inhabilitaciones Para Condenados Por Delitos Sexuales Contra Menores y establece Registro de dichas Inhabilitaciones.
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 inhabilitaciones 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 Director/a/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 Director/a/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 \$ 690.523, más la asignación de responsabilidad directiva de \$ 172.630 ( 25.0% 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.

Más toda asignación legal que tenga derecho

#### 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 periodo 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 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.

Si el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a tres, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados. En base a dicho informe, el sostenedor deberá declarar desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de candidatos para conformar nómina de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. (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.

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

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

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

Si el número de candidatos/as que obtiene calificación igual o superior a 5 es inferior a tres, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados/as. En base a dicho informe, el Sostenedor declarará desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. 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 selección 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 aquellos 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/as 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 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, 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/as 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/as 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 correo electrónico, 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 3 días hábiles.

Los/as postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República.

### VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

#### 1) Antecedentes de Postulación.

Para formalizar la postulación, los/as 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. Certificado o documento 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 acreditan 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](http://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/as 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/as postulantes.

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico [cverdugoc@municipalidadlongavi.cl](mailto:cverdugoc@municipalidadlongavi.cl) o al teléfono 732411933.

IX. CALENDARIZACION DEL PROCESO\*

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria		Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	07/03/2022-22/04/2022	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	25/04/2022-27/04/2022	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	25/07/2022-25/07/2022	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: Ejercer un liderazgo pedagógico que mejore la gestión curricular, practicas pedagógicas y calidad de los aprendizajes de los estudiantes de la escuela.					
Ponderación: 20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
1.- Mejora sostenida de los resultados del SIMCE 4° y 8° año básico, de lenguaje, matemáticas y en próximo 5 años. Ponderación 10%	Promedio puntajes del año entregado por la agencia dividido por puntaje promedio últimos tres años.	Resultados SIMCE anual publicado por la Agencia de Calidad de la Educación..	272 leng. 278 mat. Promedio últimos tres años.	Año 1: cociente valor 1 o más.	Situaciones justificadas internas o externas que atentan o entorpecen el cumplimiento
				Año 2: cociente valor 1 o más.	
				Año 3: cociente valor 1 o más.	
				Año 4: cociente valor 1 o más.	
				Año 5: cociente valor 1 o más.	
2.- Instalar un sistema de acompañamiento al aula. Ponderación= 10%.	Número de docentes acompañados/número de docentes dotacion. X100.	Registro de acompañamiento al aula. Registro de profesores acompañados. Registro y actas de sesiones de retroalimentación de lo observado en el acompañamiento a todos los docentes observados.	No hay registro	Año 1: 80% de los docentes.	Situaciones justificadas internas o externas que atentan o entorpecen el cumplimiento
				Año 2: 100% de los docentes.	
				Año 3: 100% de los docentes.	
				Año 4: 100% de los docentes.	
				Año 5: 100% de los docentes.	

ÁREA DE PROCESO: Gestión de recursos					
OBJETIVO: Lograr que los recursos financieros, humanos y educativos sean utilizados de manera eficiente en los distintos programas educativos existentes en el establecimiento.					
Ponderación: 20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
1.- Uso eficiente de los recursos financieros asignados del PME-SEP. Ponderación= 10%.	Recursos ejecutados dividido por recursos asignados multiplicado por 100	Minuta de planificación presupuestaria. Documentos que comprueban la ejecución de los recursos. Documento que asigna recursos.	70%	Año 1: 80% de recursos utilizados.	Situaciones justificadas internas o externas que atentan o entorpecen el cumplimiento
				Año 2: 100% de recursos utilizados.	
				Año 3: 100% de recursos utilizados.	
				Año 4: 100% de recursos utilizados.	
				Año 5: 100% de recursos utilizados.	
2.-Capacitación anual al personal en el uso de los recursos educativos, tecnológicos y de estrategias en el plano curricular, didáctica y evaluación que se utilizan en el proceso de enseñanza aprendizaje. Ponderación= 10%.	N° docentes capacitados dividido por N° de docentes de la dotación del establecimiento. multiplicado por 100	Plan anual de capacitación. Lista de asistencia de docentes capacitados.	70%	Año 1: 90% de docentes capacitados.	Situaciones justificadas internas o externas que atentan o entorpecen el cumplimiento
				Año 2: 100% de docentes capacitados.	
				Año 3: 100% de docentes capacitados.	
				Año 4: 100% de docentes capacitados.	
				Año 5: 100% de docentes capacitados.	

				Año 4: 100% de docentes capacitados.
				Año 5: 100% de docentes capacitados.

**AREA DE PROCESO: Liderazgo**

**OBJETIVO:** Lograr que todos los miembros de la comunidad educativa compartan y se comprometan con las metas educativas del establecimiento

**Ponderación: 20%**

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
1.- Mejorar el porcentaje de asistencia escolar con acciones concretas y efectivas. Ponderación= 10%.	Al término del año: Sumatoria de porcentaje mensual dividido por 10.	Cuadros estadísticos comparativos.	89%	Año 1: 92% Año 2: 93% Año 3: 94% Año 4: 95% Año 5: 96%	Clases interrumpidas por dos o más semanas.
2- Diseñar e implementar talleres anuales participativos y de carácter motivacional entre los miembros de la comunidad educativa. Ponderación= 10%.	N° de docentes que participan en talleres dividido por N° total de docentes de la escuela multiplicado por 100.	Plan de Desarrollo Profesional Docente Listas de Asistencia.	50%	Año 1: 90% Año 2: 100% Año 3: 100% Año 4: 100% Año 5: 100%	Situaciones justificadas internas o externas que atentan o entorpecen al cumplimiento

**AREA DE PROCESO: Convivencia escolar**

**OBJETIVO:** Lograr que la comunidad educativa participe en actividades del plan de convivencia escolar y de vida saludable, promoviendo hábitos de autocuidado y responsabilidad frente a las medidas de protección y seguridad que la escuela entrega.

**Ponderación: 20%**

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
1.- Implementación de un plan de convivencia escolar con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa. Ponderación= 10%.	N° de acciones desarrolladas dividido por N° de acciones planificadas multiplicado por 100	Plan de convivencia escolar. Listado de asistencias a las diferentes actividades realizadas. Otras evidencias.	70%	Año 1: 100% del plan e informe de impacto Año 2: 100% del plan e informe de impacto Año 3: 100% del plan e informe de impacto Año 4: 100% del plan e informe de impacto Año 5: 100% del plan e informe de impacto	Situaciones justificadas internas o externas que atentan o entorpecen el cumplimiento
2.- Aplicación de plan anual de: seguridad y protocolos escolar que respondan a las inquietudes y demandas de los estudiantes y de los otros actores de la comunidad educativa. Ponderación= 10%.	N° de acciones realizadas dividido por N° de acciones planificadas multiplicado por 100.	Plan de seguridad y protocolos de asistencia a las actividades desarrolladas. Otras evidencias.	60%	Año 1: 100% de cada plan e informe de impacto. Año 2: 100% de cada plan e informe de impacto. Año 3: 100% de cada plan e informe de impacto. Año 4: 100% de cada plan e informe de impacto. Año 5: 100% de cada plan e informe de impacto.	Situaciones justificadas internas o externas que atentan o entorpecen el cumplimiento

**AREA DE RESULTADOS: Resultados**

**OBJETIVO:** Liderar un proceso de mejora continua sostenidamente año tras año de los resultados académicos y formativos de todos los estudiantes del establecimiento

**Ponderación: 20%**

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
1.- Los indicadores de Asistencia, retención y equidad de género subiran anualmente sostenidamente su porcentaje. Ponderación= 10%.	Promedio de indicadores del año entregados por el Mineduc Sige dividido por promedio del año anterior de estos indicadores multiplicado por 100.	Registro entregado por el Sige anualmente cerrado el año escolar.	74%	Año 1: 76% Año 2: 78% Año 3: 80% Año 4: 84% Año 5: 86%	Situaciones justificadas internas o externas que atentan o entorpecen el cumplimiento.

*Handwritten signature or mark*

2.- Los otros indicadores de desarrollo social y personal subirán sostenidamente durante el quinquenio. Ponderación= 10%.	Porcentaje promedio de los indicadores entregados por la agencia de calidad dividido por porcentaje promedio de estos indicadores multiplicado por 100.	Informe anual entregado por la agencia de calidad de la educación.	70%	Año 1: 78%	Situaciones justificadas internas o externas que atenten o entorpecen el cumplimiento.
				Año 2: 80%	
				Año 3: 82%	
				Año 4: 84%	
				Año 5: 86%	

**ANEXO 1  
FICHA DE POSTULACIÓN**

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

<b>Apellido Paterno</b>		<b>Apellido Materno</b>	
<b>Correo Electrónico Autorizado para el presente Concurso y dirección</b>			
Mail:			
Dirección:			
<b>Teléfono Particular</b>	<b>Teléfono Móvil</b>	<b>Otros Teléfonos Contacto</b>	
<b>Cargo al que postula</b>			

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

No       Si

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

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

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

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**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

<b>Apellido Paterno y Materno</b>	<b>Nombres</b>
<b>Teléfono Particular</b>	<b>Teléfono Celular</b>
<b>Correo Electrónico Autorizado</b>	
Dirección:	

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

<b>Establecimiento al que postula</b>

1.- TÍTULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

\*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

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

## 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/responsabilidades 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/responsabilidades 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/responsabilidades 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

 Concurso sin terminar de agregar  
Si los datos son correctos,  
**PULSE AQUÍ PARA GUARDAR EL CONCURSO**