

**DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION DE EDUCACION MUNICIPAL**

**DE OLIVAR**

**B A S E S**

**CONCURSO PÚBLICO CARGO DE DIRECTOR(A)**

**LICEO TÉCNICO MUNICIPAL DE OLIVAR**

María Estrella Montero Carrasco, Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Olivar, en virtud de la normativa establecida en el artículo 31 bis del DFL N°1 de 1996 del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 19.070, que aprobó el Estatuto de los profesionales de la Educación; y a lo dispuesto en el Decreto Supremo N°453, de 26 de noviembre de 1991, del Ministerio de Educación, modificado por el Decreto Supremo N°215 de 9 de junio de 2011, del Ministerio de Educación; convoca al presente Concurso Público para proveer el cargo de:

**DIRECTOR(A) ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL MUNICIPAL**

***ASPECTO NORMATIVO DE LA CONVOCATORIA:***

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

***1.- IDENTIFICACIÓN DEL CARGO***

<b><i>1.1 Cargo</i></b>	<b><i>: Director (a)</i></b>
<b><i>1.2 Establecimiento</i></b>	<b><i>: Liceo Técnico Municipal de Olivar</i></b>
1.3 RBD	: 40.024 - 6
1.4 Horas Cronológicas	: 44 Hrs. semanales
1.5 Jornada	: Escolar Completa (JEC) y Vespertina
1.5 Dependiente de	: Alcalde Ilustre Municipalidad de Olivar
1.6 Lugar de desempeño	: Liceo Técnico Municipal, ubicado en calle Emilio Redard S/N, Olivar Alto.
1.7 Región	: Del Libertador Bernardo O'Higgins.
1.8 Comuna	: Olivar
1.9 Fecha de Vacancia	: 01 de Marzo de 2015

## **2. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO**

### **2.1.- MISIÓN**

Al Director le corresponde la dirección, administración, supervisión, coordinación y evaluación del proceso educativo que se desarrolla en el Establecimiento Educacional. Su función principal es conducir y liderar el Proyecto Educativo Institucional, cautelando el cumplimiento de los lineamientos y orientaciones establecidos por el respectivo Departamento de Educación Municipal y el marco jurídico vigente.

### **2.2.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS**

La función principal del Director será dirigir y liderar el Proyecto Educativo Institucional, de acuerdo a los principios de la administración educacional, teniendo presente que la principal función del Liceo Técnico Municipal “Juan Hoppe Gantz” es Educar, por lo tanto ésta prevalece sobre lo administrativo.

Por lo anterior, al Director le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

#### **2.2.1. EN LO PEDAGÓGICO:**

- Formular, hacer seguimiento y evaluar las metas, objetivos, planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación en el Establecimiento Educacional.
- Organizar y supervisar el trabajo de los Docentes y Asistentes de la Educación.
- Adoptar las medidas para que los padres y apoderados reciban regularmente información y participen democráticamente en las diferentes decisiones relacionadas con el Proyecto Educativo Institucional, documentos que emanen de éste y el proceso formativo de sus hijos o pupilos.

#### **2.2.2. EN LO ADMINISTRATIVO:**

- Proponer el personal a contrata y de reemplazo, tanto Docente como de los Asistentes de la Educación.
- Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Inspector General y Jefe Técnico Pedagógico del Establecimiento Educacional, de acuerdo al Art. 34 C, de la Ley N°20.501.

- 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 con desempeño Básico o Insatisfactorio, de acuerdo a la Ley N°20.501.
- Ser consultado por el sostenedor en la selección de los profesores, cuando vayan a ser destinados al Establecimiento.
- Proponer al sostenedor, incrementos a las asignaciones salariales y asignaciones salariales especiales para docentes.
- Promover una adecuada convivencia en el Establecimiento Educacional.

### **2.2.3. EN LO FINANCIERO:**

- Asignar, administrar y controlar los recursos en casos que el sostenedor le haya otorgado esa facultad.
- El Director del Establecimiento Educacional deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en su respectivo convenio de desempeño.
- Adicionalmente, el Director tendrá responsabilidad sobre otras atribuciones y/o tareas pedagógicas, administrativas y financieras, que le delegue el sostenedor municipal al Director(a) del Establecimiento.

## **3. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO**

### **3.1 ANTECEDENTES GENERALES:**

- Nivel Educativo: 1° a 4° Medio H-C con JEC  
3° y 4° TP educación Técnica e Industrial con JEC  
1° y 2° Nivel Educación H-C Adultos
- Ubicación: Urbano
- Programas: SEP y PIE
- Dirección del Establecimiento: Emilio Redard S/N, Olivar Alto.
- Población escolar: Jóvenes y Adultos Enseñanza Media.
- Matrícula últimos 5 años:

<i>Año</i>	<i>Matricula</i>
2014	425
2013	415
2012	380
2011	354
2010	298

- Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE): Básica: 76%
- Alumnos prioritarios: 234
- Estructura según género: Mixto
  - Hombres = 221
  - Mujeres = 177
  - Total = 398

### **3.2.- EVALUACIÓN DOCENTE:**

- Destacados: 64 %
- Competentes: 35,7 %
- Básicos: 0%
- Insatisfactorios: 0%
- No evaluados 35%

### **3.3.- EQUIPO DE TRABAJO:**

El equipo de trabajo del Director/a está integrado por:

- 01 Inspector General, con 44 horas
- 01 Jefe de Unidad Técnico Pedagógica, con 44 horas
- 23 Docentes: 738 horas docente aula
- 07 Asistente de la educación: 148 horas

### **3.4.- ENTORNO DEL CARGO:**

El Director se relaciona con los siguientes actores externos:

- Instituciones Públicas Gubernamentales
- Municipalidad
- JUNAEB

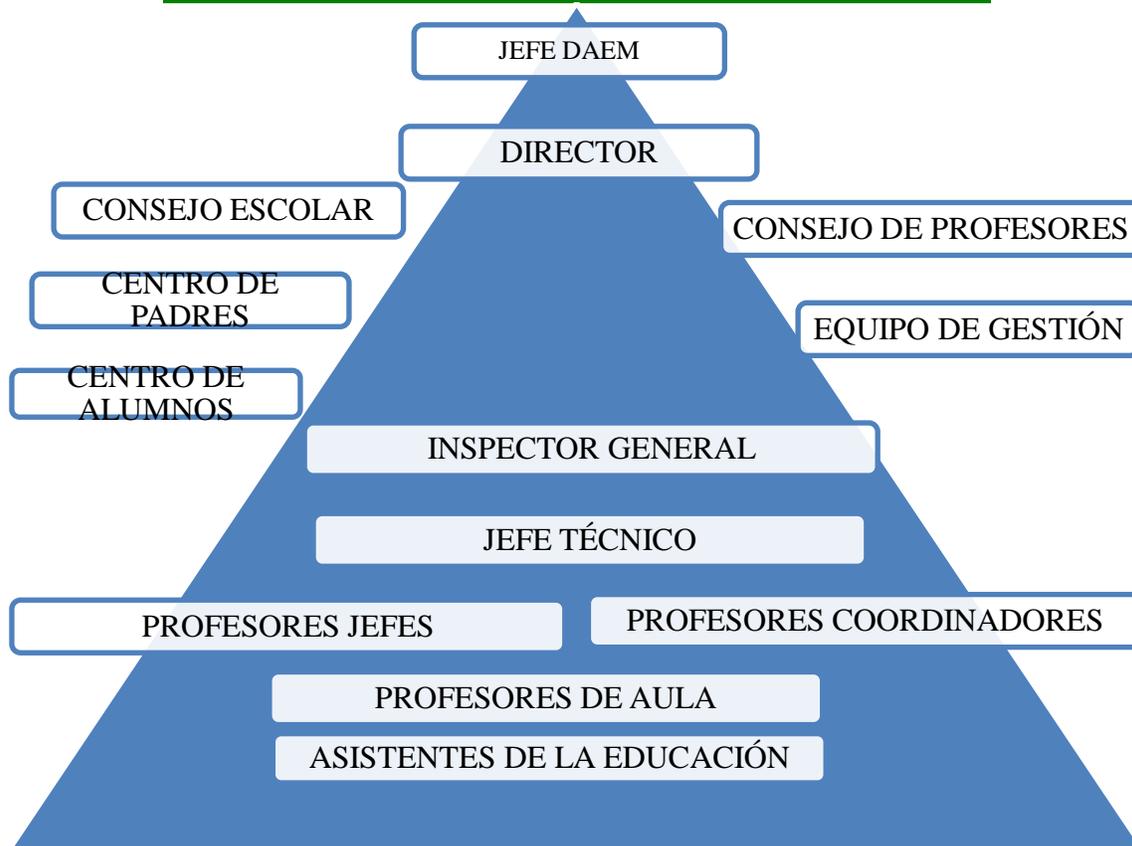
- Instituciones Comunales
- Directiva Centro General de Padres y Apoderados
- Mesa Técnica Comunal

### 3.5.- FINANCIAMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO:

Presupuesto que administra el Establecimiento, según facultades dadas por el sostenedor:

- Ley SEP: 100%.
- Recursos PIE: 100%
- Subvención de Mantenimiento: 100%
- Financiamiento compartido 100%

## 4. ORGANIGRAMA LICEO TÉCNICO MUNICIPAL



**5.- ETAPAS DEL PROCESO DE POSTULACIÓN, RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES, FORMA DE ACCEDER A LAS BASES DEL CONCURSO Y FORMA EN QUE SE ACREDITA EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DEL PERFIL PROFESIONAL Y TÉCNICO.**

Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web de la Ilustre Municipalidad de Olivar, en [www.muniolivar.cl](http://www.muniolivar.cl) y [www.directoresparachile.cl](http://www.directoresparachile.cl) , a contar del día 01 de Abril del 2015, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes.

La recepción de antecedentes de la postulación al respectivo concurso se realizará en la Oficina de Partes del Departamento de Educación de la Ilustre Municipalidad de Olivar, ubicada en José Hipólito Salas N° 03, Olivar Alto, a contar de la misma fecha y hasta la fecha de cierre, en horario que comprende desde las 08:30 hrs. hasta las 14:00 horas.

### **5.1. ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN**

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos deberán presentar la siguiente documentación, adjuntando documentos o fotocopias originales legalizadas ante Notario.

La falta de cualquiera de los antecedentes anteriores, eliminará inmediatamente del concurso al postulante.

Los antecedentes son los siguientes:

1. Ficha de Postulación, según formato adjunto (Anexo 1).
2. Currículum Vitae actualizado (a la fecha de la convocatoria), según formato adjunto (Anexo 2).
3. Fotocopia de cédula de identidad por ambos lados.
4. Certificado de antecedentes original del postulante.
5. Certificado de situación militar al día, cuando proceda, original y vigente.
6. Fotocopia del Certificado de Título Profesional, legalizada ante notario (El certificado de Licenciatura no es válido para los efectos de acreditar el título profesional).
7. Fotocopia de Certificados, que acrediten capacitación y pos-títulos o post-grado.
- 5-8. Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 5 años de funciones docentes en aula, en un Establecimiento Educacional y 3 años para quienes posean un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestre.
- 6-9. Declaración jurada (Anexo 3) que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto(a) a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en los artículos 24 del DFL 1 del Ministerio de Educación de 1996, 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

## **5.2. FECHA Y LUGAR DE RECEPCIÓN DE POSTULACIONES**

La recepción de las postulaciones y sus antecedentes se extenderá entre los días 01 de Abril al 01 de Mayo- del año 2015.

El horario de recepción de antecedentes será desde las 08:30 a 14:00 horas. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo.

Serán aceptadas aquellas postulaciones efectuadas durante el plazo de postulación, mediante correo certificado; situación que será verificada por el timbre de la empresa de correos utilizado en los respectivos antecedentes; o entregados directamente en la oficina de partes del Departamento de Administración de Educación Municipal de Olivar, ubicada en calle José Hipólito Salas N° 03, comuna de Olivar, Región del Libertador Bernardo O'Higgins. Dirigido a: Héctor Rodrigo Valenzuela Sandoval, Jefe DAEM de Olivar y con la siguiente referencia "REF: *Postula a cargo de Director(a) del Establecimiento Educacional Liceo Técnico Municipal.*"

El postulante que remita los antecedentes por correo certificado, deberá indicar claramente la dirección del remitente. Los sobres deben contener todos los antecedentes requeridos en la sección 5.1 del presente documento, de preferencia en el mismo orden señalado. Los documentos contenidos en los sobres deberán ser enumerados de forma correlativa, en el margen superior derecho de cada uno de ellos.

Los antecedentes presentados no serán devueltos.

Para todos los efectos legales, se entenderán aceptadas las bases por el postulante, sólo por el hecho de haber presentado sus antecedentes al cargo.

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 que se presenten en este concurso.

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico [educación@muniolivar.cl](mailto:educación@muniolivar.cl) o al teléfono 072-2391869.

## **5.3.- CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO**

<b>ETAPA</b>	<b>DESDE</b>	<b>HASTA</b>
<b>Publicación convocatoria</b> <a href="http://www.muniolivar.cl">www.muniolivar.cl</a> y <a href="http://www.directoresparachile.cl">www.directoresparachile.cl</a>	31 /03/2015	01/05/2015
Recepción y Registro de Antecedentes en Secretaria DAEM	01/04/2015	03/05/2015
Elección por sorteo de un Docente y un reemplazante como integrante de la comisión calificadora del concurso.	03/05/2015	03/05/2015

Admisibilidad legal de candidatos. Revisión del cumplimiento de los requisitos de los postulantes.	04/05/2015	08/05/2015
Entrega de antecedentes admisibles al asesor externo.	11/05/2015	11/05/2015
Preselección de postulantes por parte de la consultora externa donde evaluará los factores de mérito y competencias específicas señaladas en el perfil del director, además de una entrevista Psicolaboral.	11/05/2015	03/07/2015
Constitución de la comisión calificadora del concurso y entrega de la lista de candidatos preseleccionados, por parte del asesor externo.	07/07/2015	07/07/2015
Entrevista comisión calificadora y emisión de informe al sostenedor.	27/07/2015	31/07/2015
Resolución del Sostenedor	03/08/2015	06/08/2015
Inicio de funciones en el Establecimiento	01/09/2015	01/09/2015
Dentro de un plazo de 30 días contados desde su nombramiento, el director designado deberá firmar con su respectivo sostenedor, o con el representante legal, un convenio de desempeño, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 33 del DFL N°1 de 1996 del MINEDUC	01/10/2015	01/10/2015

#### **5.4.- TÉRMINO DEL CONCURSO**

El concurso se resolverá a más tardar el día 06 de Agosto de 2015. El Departamento de Educación Municipal verificará si los/as postulantes cumplen con los requisitos. Se levantará acta con la nómina total de postulantes, distinguiendo aquellos que se ajustan a los requisitos legales, de los que no lo hacen. Además, deberá indicar cualquier observación relevante relativa al concurso y dispondrá la notificación de las postulaciones rechazadas indicando la causa de ello.

El cumplimiento de los requisitos legales deberá acreditarse con documentación auténtica, la que deberá ser remitida, en el mismo plazo de postulación a la Oficina de Partes del Departamento de Educación Municipal, individualizada por el concurso y cargo al que se postula.

### **6. REQUISITOS PARA 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 (Haber cumplido 18 años y no haber sido condenado a pena aflictiva).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° del Estatuto Docente. Es decir, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas 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 N° 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 (por ejemplo, programas del Plan de Formación de Directores de Excelencia, entre otros) y una experiencia docente de cinco años.
8. Pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento, los extranjeros que, cumplen con los requisitos de los números 3, 4, y 5, 6 y 7, que se encuentran autorizados para incorporarse a la dotación del sector municipal por el Director del Establecimiento, con acuerdo del Jefe del Departamento de Administración Municipal o de la Corporación Municipal, conforme al inciso segundo del artículo 24 del Estatuto Docente.

9. Asimismo, 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 3 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 3, 5, y 6 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.
10. No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
11. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

**7.- COMPETENCIAS Y APTITUDES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO.**

<i>DESCRIPCIÓN</i>	<i>%</i>
<p><b><i>PASIÓN POR LA EDUCACIÓN</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cree firmemente que la educación es el camino principal que favorece el desarrollo integral de las personas y de la sociedad que conforma. Demuestra entusiasmo e interés por contribuir activamente a la educación de los jóvenes. Además posee la habilidad de formar personas que confíen en sus capacidades para transformar sus realidades, esto es, educarlas para su proyecto de vida.</li> </ul>	<b><i>10%</i></b>
<p><b><i>LIDERAZGO PEDAGÓGICO</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para motivar y comprometer a su equipo de trabajo en la mejora de la educación y en el cumplimiento del proyecto educativo institucional. Incluye la habilidad para favorecer y facilitar el proceso de enseñanza aprendizaje de sus alumnos,</li> </ul>	<b><i>25%</i></b>

<p>innovando y creando permanentemente acciones que contribuyan al éxito del mismo.</p>	
<p><b><i>VISIÓN ESTRATÉGICA</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es capaz de comprender las señales sociales, educativas, tecnológicas, culturales, los cambios y las necesidades de su entorno regional y local, incorporándolo en el Proyecto Educativo de su Establecimiento. Incluye además, la capacidad para involucrar en su gestión, el Proyecto Educativo Comunal</li> </ul>	<b>20%</b>
<p><b><i>GESTIÓN Y LOGRO</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para determinar y cumplir eficientemente objetivos y prioridades del Establecimiento, planificando, organizando, dirigiendo, controlando los recursos organizacionales, y velando porque estos estén disponibles para satisfacer las necesidades de la comunidad educativa. Incluye establecer planes de acción, liberando proyectos e implementando normas para lograr resultados de excelencia. Se refiere además a la capacidad de hacer gestión curricular en el Establecimiento que dirige.</li> <li>• Habilidad para dirigir, integrar, desarrollar, apoyar, comunicar y consolidar a su equipo de trabajo, delegándole responsabilidades y tareas en función de las competencias y conocimiento de sus integrantes, favoreciendo la participación y propiciando el buen clima laboral.</li> </ul>	<b>20%</b>
<p><b><i>RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad para abordar los problemas y desafíos propios de su función para comprometerse con cursos de acción que consideren los elementos contextuales y recursos disponibles de su Establecimiento. Incluye además, la capacidad para innovar en la búsqueda de soluciones y tomar decisiones que sean</li> </ul>	<b>10%</b>

<p>conducentes a los resultados esperados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es la capacidad para abordar y atender requerimientos de la comunidad educativa, de los padres y apoderados y de sus alumnos, considerando por sobre todo el bienestar de los niños y jóvenes.</li> </ul>	
<p><b><i>ADAPTACIÓN AL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES.</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilidad para reconocer en entorno cultural, social, económico del Establecimiento y adaptarse a él con el fin de legitimar sus funciones y de considerar las particularidades de éste en el Proyecto Educativo de su Establecimiento, comprometiéndola en los resultados del proceso formativo.</li> <li>• Es la capacidad de identificar y establecer relaciones y redes de apoyo, entre el Establecimiento y su entorno público y privado a fin de generar nuevos recursos y aprendizaje para sus alumnos, que permitan entregar una educación de calidad.</li> </ul>	<p><b>10%</b></p>
<p><b><i>CONOCIMIENTOS TÉCNICOS.</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Es deseable poseer experiencias y/o conocimientos en educación media técnico-profesional.</li> <li>• Deseable poseer conocimientos en normativa relativa a la institucionalidad escolar (Ley Sep. Estatuto Docente, etc.).</li> </ul>	<p><b>5%</b></p>

### **8.- NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES.**

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

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

En caso de que el postulante seleccionado corresponda a un profesional NO docente, percibirá una remuneración bruta promedio mensual de acuerdo a la [ley](#) de (incluye una asignación de responsabilidad directiva).

Esta renta es base y se tiene que bonificar a través de las asignaciones de perfeccionamiento y de experiencia, lo cual es variable de acuerdo a cada postulante.

<b>SUELDO DOCENTE (REVISAR)</b>				
<b>DETALLE</b>	<b>Jornada</b>	<b>Valor Hora Cronológica Semanal</b>	<b>TOTAL</b>	
Sueldo Base	44 horas	<b>\$11.597</b>	<b>\$510.268</b>	
Asignación Responsabilidad Directiva	<b>37,5%</b>		<b>\$191.350</b>	
Ley 19.410			<b>\$ 47.184</b>	
Bono de reconocimiento Profesional: Si se cumplen los requisitos indicados en la Ley N°20.158, corresponde durante el año 2014: Título: 47.939, Mención: \$29.470			<b>\$ 77.409</b>	
<b>Asignación de Perfeccionamiento</b>		<b>Tabla de Bienes</b>		
Esta asignación tiene como tope un 40 % del Sueldo Base en relación a los cursos de Perfeccionamiento presentados por el Docente, regida por el Decreto N°214 de Educación. <b>Bono Reconocimiento Profesional</b>		N° Bienes	% Nivel	% Total
		1	6,76	6.76
		2	6.66	13.42
		3	6.66	20.08
		4	6.66	26.74
		5	6.66	33.40
		6	6.66	40.06
		7	6.66	46.72
		8	6.66	53.38
		9	6.66	60.04
		10	6.66	66.70
		11	6.66	73.36
		12	6.66	80.02
		13	6.66	86.68
		14	6.66	93.34
15	6.66	100.00		

## **9.- CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO.**

Según Estatuto Docente, Art. 32 bis. El nombramiento del Director del Establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.

- De acuerdo al Estatuto Docente, Art. 33. Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, el (la) Director(a) del Establecimiento educacional suscribirá con el sostenedor de la Ilustre Municipalidad de Olivar el Convenio de Desempeño.
- 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 Director 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.
- Según Estatuto Docente, Art. 34° inciso final, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal con aprobación del Sostenedor, podrá pedir la renuncia anticipada del Director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sea insuficiente de acuerdo a los mínimos, que éste establezca.

## **10. 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.

### **10.1 Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.**

Vencido el período de las postulaciones la Municipalidad/Corporación Municipal, de conformidad con lo establecido en el artículo 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.

## 10. 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 II 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.

### **10. 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 II de las presentes bases), principalmente, en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en el señalado perfil, debiendo dar estricto cumplimiento a lo establecido en los artículos 89 y 89 bis del Reglamento. La evaluación psicolaboral, dada la naturaleza de las pruebas requeridas y la profundidad del análisis en la entrevista, requiere de la presencia física de los/las candidatos/as, no permitiendo en ningún caso evaluaciones a distancia o por medio de videoconferencia.

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

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

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

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

#### **10. 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.

#### **10. 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.

### 10. 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.

## II. PROPUESTA DEL CONVENIO DE DESEMPEÑO

Objetivos	Indicadores	Fórmula de cálculo	Meta anual estratégica	Medios de Verificación	Supuestos o condiciones externas	Consecuencia incumplimiento/cumplimiento
1. Evaluar, reformular y concretizar el Proyecto Educativo Institucional y el Reglamento	Actualización del Proyecto Educativo y Reglamento Interno	Proyecto Educativo y Reglamento Interno Actualizado	Situación actual: Existe un proyecto educativo y Reglamento Interno evaluado  Año 1: El 100% de la comunidad	Proyecto Educativo y Reglamento Interno actualizado e informado  Informe anual de metas	Situaciones de: Catástrofes naturales  Huelga del docente a cargo  Licencias médicas reiteradas de	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997

o Interno			<p>educativa reevalúa estos documentos y los actualiza</p> <p>Año 2: Se cumple el 50% de las metas</p> <p>Año 3: Se cumple el 80% de las metas</p> <p>Año 4: Se cumplen el 100% de las metas</p> <p>Año 5: Se cumplen el 100% de las metas</p>	alcanzadas en cuenta pública.	directivos.	
2. Mejorar los resultados de aprendizaje en las evaluaciones de rendimiento	Puntaje promedio SIMCE 2° medio, mínimo esperado por año.	Promedio puntajes Lenguaje SIMCE cada año por nivel	Situación Actual: 255	Planilla resultados SIMCE anual, publicado por MINEDUC	Situaciones de: Catástrofes naturales, huelga del docente a cargo de la asignatura por más de un mes.  Falta de Docente titulado, que imparta la asignatura	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997
			Año 1: 265			
			Año 2: 268			
			Año 3: 270			
			Año 4: 275			
		Año 5: 280				
Promedio puntajes	Situación Actual: 244	Planilla resultados	Licencia Médica			

		Matemática SIMCE cada año por nivel	Año 1: 250 Año 2: 255 Año 3: 260 Año 4: 270 Año 5: 280	SIMCE anual, publicado por MINEDUC	del docente de la asignatura, por tiempos reiterados	
Puntaje promedio SIMCE 3° medio, mínimo esperado por año.	Promedio puntajes SIMCE Inglés cada año	Situación Actual: 72 Año 1: 80 Año 2: 90 Año 3: 98 Año 4: 100 Año 5: 100	Planilla resultados SIMCE anual, publicado por MINEDUC	Situaciones de: Catástrofes naturales  Huelga del docente a cargo de la asignatura  por más de un mes  Falta de Docente titulado, que imparta la asignatura  Licencia Médica del docente de la asignatura, por tiempos reiterados, que sobrepasen los 30 días	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997	
Puntaje PSU Lenguaje, mínimo esperado por año	Puntaje Lenguaje	Situación Actual: 426 Año 1: 430 Año 2: 435 Año 3: 440	Planilla resultados PSU anual, publicado por DEMRE- Universidad de Chile	Situaciones de: Catástrofes naturales  Huelga del docente a cargo de la asignatura por más de un	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de	

			Año 4: 445		mes	1997
			Año 5: 450		Falta de Docente titulado, que imparta la asignatura  Licencia Médica del docente de la asignatura, por tiempos reiterados, que sobre pasen los 30 días	
Puntaje PSU Matemática, mínimo esperado por año	Puntaje Matemática	Situación Actual: 435	Planilla resultados PSU anual, publicado por DEMRE- Universidad de Chile	Situaciones de: Catástrofes naturales  Huelga del docente a cargo de la asignatura por más de un mes  Falta de Docente titulado, que imparta la asignatura  Licencia Médica del docente de la asignatura, por tiempos reiterado que sobre pasen los 30 días.	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997	
		Año 1: 440				
		Año 2: 445				
		Año 3: 450				
		Año 4: 455				
		Año 5: 460				
Tasa de titulación esperada por año	Tasa de titulación	Situación actual: 82,5%  Año1: Mantener	Planilla MINEDUC Plataforma P.M.E.	Situaciones de: Catástrofes naturales  Huelga o licencias	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo	

			<p>Año 2: 84%</p> <p>Año 3: 86%</p> <p>Año4: Mantener</p> <p>Año5: Mantener</p>		<p>médicas de docentes a cargo de las prácticas.</p> <p>Falta de docentes que supervisen prácticas.</p>	<p>dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997</p>
<p>3. Mejorar los resultados de aprendizaje de acuerdo a la institucionalidad vigente.</p>	<p>Clasificación del Establecimiento según SEP o Agencia de Calidad</p>	<p>Establecimiento adscrito Ley SEP, ordenado anualmente según categoría: Autónomo, Emergente o en recuperación.</p>	<p>Situación Actual: Emergente</p>	<p>Copia certificado anual categorización MINEDUC</p>	<p>Solo situaciones de fuerza mayor (Catástrofes naturales, huelga de docentes, falta de docentes idóneos para impartir la enseñanza y licencias médicas reiteradas ) que interrumpan el normal funcionamiento del año escolar al menos por 2 meses</p>	<p>Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997</p>
			<p>Año 1: Emergente</p>			
			<p>Año 2: Emergente</p>			
			<p>Año 3: Autónomo</p>			
			<p>Año 4: Autónomo</p>			
			<p>Año 5: Autónomo</p>			
			<p>Situación Actual: 90% de cumplimiento</p>			
<p>Año 1: 90%</p>						
<p>Año 2: 90%</p>						
<p>Año 3: 100%</p>						
<p>Año 4: 100%</p>						
<p>Año 5: 100%</p>						
<p>Metas de eficiencias esperadas por cada año</p>	<p>Ejecución y cumplimiento del Proyecto de Mejoramiento Educativo, Programa de Integración Escolar y Desempeño Colectivo</p>	<p>Situación Actual: 90% de cumplimiento</p>	<p>Monitoreo MINEDUC indicando porcentaje de logro.</p>	<p>Solo situaciones de fuerza mayor (Catástrofes naturales, huelga de docentes, falta de docentes idóneos para impartir la enseñanza y licencias médicas reiteradas ) que interrumpan el normal funcionamiento</p>	<p>Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997</p>	

					del año escolar al menos por 2 meses	
4.- Mejorar el porcentaje de asistencia y matrícula del Establecimiento	Matrícula del año	N° alumnos matriculado en el año	Situación Actual: 426	Planilla anual de matrícula SIGE declarada a MINEDUC	Solo situaciones de fuerza mayor (Catástrofes naturales, huelga de docentes, falta de docentes idóneos para impartir la enseñanza y licencias médicas reiteradas ) que interrumpen el normal funcionamiento del año escolar al menos por 2 meses	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997
			Año 1: 480			
			Año 2: Mantener			
			Año 3: 520			
			Año 4: Mantener			
			Año 5: 540			
Cancelación de matrícula del año	N° alumnos con cancelación de matrícula en el establecimiento al año	Situación Actual: No hay	Informe anual del Director de los alumnos retirados	Por faltas gravísimas que dañen el bien común y perjudiquen a terceros.	Amonestación en su hoja de vida, en conformidad al Reglamento Interno	
		Año 1: Mantener				
		Año 2: Mantener				
		Año 3: Mantener				
		Año 4: Mantener				
		Año 5: Mantener				

	Asistencia promedio de los estudiantes al año	Porcentaje promedio de asistencia de estudiantes al año	Situación Actual: 92 % Año 1: 93 % Año 2: 93 % Año 3: 94% Año 4: 95% Año 5: 95%	Copia planilla consolidado anual de asistencia por curso y general del establecimiento.	Solo situaciones de fuerza mayor (Catástrofes naturales) que interrumpen el normal funcionamiento del año escolar al menos por 2 meses.	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997
5.- Mejorar la gestión de recursos del Establecimiento	Porcentaje de recursos SEP, Subvención de mantenimiento y PIE, invertidos	Recursos SEP, PIE y Mantenimiento invertidos del monto total asignado.	Situación Actual: 90,2% Año 1: mantener Año 2: 95% Año 3: Mantener Año 4: mantener Año 5: 100%	Copia de planilla consolidado recursos asignados v/s recursos ejecutados.	Solo situaciones de fuerza mayor (Catástrofes naturales) que interrumpen el normal funcionamiento del año escolar al menos por 2 meses  Problemas que se le presenten al Departamento de Adquisiciones de la Municipalidad para la gestión de las licitaciones.	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997
	Utilización de los recursos educativos disponibles	N° de docentes que utilizan recursos educativos en las clases registradas en las	Situación Actual: Sin Información Año 1: 75% Año 2: 80% Año 3: 90%	Copia de consolidado N° de docentes que utilizan TICS en sus clases	Solo situaciones de fuerza mayor (Catástrofes naturales) que interrumpen el normal funcionamiento del año escolar al	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997

		planificaciones, considerando las TIC	Año 4: 92%		menos por 2 meses.	
			Año 5: 95%			
	Capacitación y perfeccionamiento de los docentes	N° de docentes en capacitación y perfeccionamiento al año	Situación Actual: 94%	Copia de consolidado porcentaje de docentes en capacitación.	Falta de recursos económicos y/o docentes que se nieguen a capacitarse	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997
			Año 1: Mantener			
			Año 2: Mantener			
			Año 3: 98%			
			Año 4: 98%			
			Año 5: 98%			
6.- Mejorar la gestión pedagógica del Establecimiento	Supervisión a los docentes para evaluar su desempeño.	N° de docentes supervisados por el equipo directivo para evaluar desempeño al año.	Situación Actual: El 87% de docentes evaluados	Copia de consolidado N° de docentes evaluados anualmente en Desempeños colectivos y acciones del P.M.E.	Solo situaciones de fuerza mayor (Catástrofes naturales) que interrumpen el normal funcionamiento del año escolar al menos por 2 meses.  Licencias Médicas de directivos y docentes reiteradas por más de dos meses	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997
			Año 1: 90%			
			Año 2: 95%			
			Año 3: 95%			
			Año 4: 95%			
			Año 5: 95%			
	Porcentaje de asistencia	Asistencia promedio de	Situación Actual:	Copia de consolidado de	Sólo en situaciones de	Amonestaciones hasta el finiquito

docente al año	docente al año	Cumple el 95%	asistencia promedio docente anual según libro de firmas de asistencia	fuerza mayor como: Huelga Catástrofes naturales	del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997
		Año 1: Mantener			
		Año 2: Mantener			
		Año 3: Mantener			
		Año 4: Mantener			
		Año 5: Mantener			
Porcentaje de docentes con planificación de clases diaria.	(N° de docentes que planifica sus clases diariamente.	Situación Actual: 92% de los docentes	Copia de consolidado registro porcentaje de entrega anual de planificación diaria.	Solo situaciones de fuerza mayor (Catástrofes naturales) y huelgas, que interrumpen el normal funcionamiento del año escolar.	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997
		Año 1: Mantener			
		Año 2: 95%			
		Año 3: 98%			
		Año 4: 100%			
		Año 5: 100%			
Desempeño docente competente y destacado	(N° de docentes con evaluaciones de desempeño Competente y Destacado/	Situación Actual: 100 %	Copia de consolidado información evaluación docente según registro enviado por	Solo situaciones de fuerza mayor (Catástrofes naturales) y huelgas que interrumpen el normal	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de
		Año 1: 100%			
		Año 2: 100%			

		N° total de docentes en la escuela) *100	Año 3: 100%	Docente Más.	funcionamiento del año escolar al menos por 2 meses.	1997
			Año 4: 100%			
			Año 5: 100%			
7. Mejorar la formación integral del alumno, a través de una sana convivencia	Aplicación y evaluación del Reglamento y el Plan de Gestión de Convivencia, en los dos niveles de Enseñanza	N° de acciones ejecutadas del Plan de Gestión de Convivencia N° de talleres extra programáticos, deportivos, culturales o de formación que implementa el Establecimiento a nivel de estudiantes, profesores, asistentes de la educación, padres y apoderados	Situación Actual:  Muy bien evaluado el establecimiento por la comunidad.	Informe con el impacto en la actitud, hábitos y conductas de los estudiantes como consecuencia de las acciones realizadas	Solo situaciones de fuerza mayor (Catástrofes naturales) que interrumpen el normal funcionamiento del año escolar y huelgas por al menos 2 meses.	Amonestaciones hasta el finiquito del contrato de conformidad a lo dispuesto en el artículo 34 del DFL N° 1 de 1997
			Año 1: Mantener			
			Año 2: Mantener			
			Año 3: Mantener			
			Año 4: Mantener			
			Año 5: Mantener			
Ejecución y evaluación de acciones que fortalezcan la motivación y autoestima escolar, que orienten positivamente	N° de acciones tendientes a fortalecer la autoestima y motivación escolar	Situación actual:  Actualmente el 56% de los alumnos tiene baja autoestima  Año 1: Mejorar el porcentaje en un 10%	Informe del impacto a consecuencia de las acciones realizadas en la autoestima y motivación académica.	Solo situaciones de fuerza mayor como huelgas por al menos 2 meses.	Amonestación escrita	

	e el proyecto de vida estudiantil de los alumnos y alumnas		<p>Año 2: Mejorar el porcentaje en un 20%</p> <p>Año 3: Mejorar el porcentaje en un 20%</p> <p>Año 4: Mejorar el porcentaje en un 20%</p> <p>Año 5: Mejorar el porcentaje en un 20%</p>			
--	--	--	---	--	--	--

## **II.- PONDERACIÓN DE LOS FACTORES Y COMPETENCIAS ESPECÍFICAS.**

Atributos a considerar en la Evaluación de los postulantes, definidos como relevantes para el cargo de Director(a) como apoyo a la Comisión Evaluadora.

<i>ATRIBUTO</i>	<i>Ponderación</i>
PASIÓN POR LA EDUCACIÓN	10 %
LIDERAZGO PEDAGÓGICO	25%
VISIÓN ESTRATÉGICA	20%
GESTIÓN Y LOGRO	20%
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	10%
ADAPTACIÓN AL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES.	10%
CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	5%
<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>

Para uniformar los criterios de evaluación de los postulantes de acuerdo a los atributos evaluados, se debe utilizar la siguiente escala:

RANGO DE NOTAS	CRITERIOS	DEFINICIÓN DE CRITERIOS
1 -- 3,9	Desarrollo Inferior	El atributo no se expresa o se expresa de manera inadecuada para los requerimientos del cargo.
4,0 -- 4,9	Desarrollo menor del esperado	El atributo se expresa con un nivel de desarrollo inferior al esperado para el cargo.
5,0 -- 5,4	Desarrollo en ajuste	El atributo se expresa dentro de lo esperado aunque se observan conductas específicas que requieren y pueden ser desarrolladas en el corto plazo.
5,5 -- 5,9	Desarrollo adecuado	El atributo se expresa de acuerdo a lo esperado para el cargo. Algunas dimensiones del atributo se expresan de manera destacada
6,0 -- 7,0	Desarrollo sobresaliente	El atributo se expresa de manera sobresaliente. Destaca su manejo en el área evaluada, excediendo los requerimientos del perfil.

El postulante deberá dar cuenta de sus conocimientos y capacidades a la Comisión evaluadora, de acuerdo al cronograma de entrevista.

Cada integrante de la Comisión evaluará por separado la presentación de los postulantes y, posteriormente se promediarán las notas finales para obtener la calificación que resulte de su presentación.

Las presentes Bases tienen los siguientes anexos, los cuales deberán ser completados por todos los postulantes.

## **12.- ANEXOS.**

### ANEXO 1

#### FICHA DE POSTULACION

#### ANTECEDENTES DEL POSTULANTE

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO

<b>CORREO ELECTRONICO AUTORIZADO PARA EL PRESENTE CONCURSO</b>		
E-MAIL		
DIRECCION		
<b>TELEFONO PARTICULAR</b>	<b>TELEFONO MOVIL</b>	<b>OTROS TELEFONOS DE CONTACTO</b>
<b>CARGO AL QUE POSTULA</b>		

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 mi disponibilidad real para desempeñarme en el cargo.

\_\_\_\_\_  
FIRMA

\_\_\_\_\_  
FECHA

(Nota: Se debe completar con letra imprenta y legible)

ANEXO 2

**CURRICULO VITAE RESUMIDO**

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

## IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO
TELEFONO PARTICULAR	TELEFONO MOVIL
CORREO ELECTRONICO AUTORIZADO	
DIRECCION	

## IDENTIFICACION DEL CARGO AL QUE POSTULA

CARGO

### 1. TITULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

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

TITULO PROFESIONAL	
INGRESO CARRERA PROFESIONAL	EGRESO CARRERA PROFESIONAL
FECHA TITULACION (DD/MM/AAAA)	
DURACION DE LA CARRERA (indicar en número de semestres o trimestres)	

(Nota: Se debe completar con letra imprenta y legible)

TITULO PROFESIONAL	
INGRESO CARRERA PROFESIONAL	EGRESO CARRERA PROFESIONAL
FECHA TITULACION (DD/MM/AAAA)	

<b>DURACION 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)

<b>POST-TITULOS/ OTROS.</b>	
Desde (dd/mm/aaaa)	HASTA (dd/mm/aaaa)

<b>POST-TITULOS/ OTROS.</b>	
Desde (dd/mm/aaaa)	HASTA (dd/mm/aaaa)

3.-CAPACITACION

\*(Indicar sólo aquellos con certificados)

<b>CURSO Y/O SEMINARIO</b>		
Desde (dd/mm/aaaa)	HASTA (dd/mm/aaaa)	HORAS DE DURACION

<b>CURSO Y/O SEMINARIO</b>		
Desde (dd/mm/aaaa)	HASTA (dd/mm/aaaa)	HORAS DE DURACION

4.-ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

<b>CARGO</b>
--------------

INSTITUCION/EMPRESA			
DEPARTAMENTO, GERENCIA O AREA DE DESEMPEÑO	DESDE (dd/mm/aaaa)	HASTA (dd/mm/aaaa)	DURACION 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			
INSTITUCION/EMPRESA			
DEPARTAMENTO, GERENCIA O AREA DE DESEMPEÑO	DESDE (dd/mm/aaaa)	HASTA (dd/mm/aaaa)	DURACION DEL CARGO (mm/aaaa)
Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

CARGO			
INSTITUCION/EMPRESA			
DEPARTAMENTO, GERENCIA O AREA DE DESEMPEÑO	DESDE (dd/mm/aaaa)	HASTA (dd/mm/aaaa)	DURACION DEL CARGO (mm/aaaa)
Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

--

CARGO			
INSTITUCION/EMPRESA			
DEPARTAMENTO, GERENCIA O AREA DE DESEMPEÑO	DESDE (dd/mm/aaaa)	HASTA (dd/mm/aaaa)	DURACION DEL CARGO (mm/aaaa)
Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

(Nota: Se debe completar con letra imprenta y legible)

### ANEXO 3

<b>DECLARACION JURADA</b>
---------------------------

Yo \_\_\_\_\_.

Cédula de Identidad N° \_\_\_\_\_.

Declaro bajo juramento no estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarme condenado por crimen o simple delito (Art. 24 N°5 del DFL N°1 del Ministerio de Educación).

\_\_\_\_\_  
FIRMA

\_\_\_\_\_  
FECHA

(Nota: Se debe completar con letra imprenta y legible)