

**BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESCUELA DIFERENCIAL LOS EUCALIPTUS, RBD 7645-7**

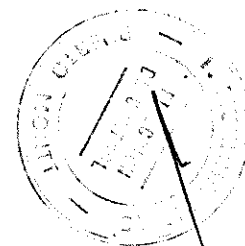
I. MUNICIPALIDAD DE PUERTO MONTT

BASES DE CONVOCATORIA

El Jefe de Departamento de Educación Municipal de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE PUERTO MONTT** 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, la Ley N° 20. 903 de 2016, que crea el Sistema de Desarrollo Profesional Docente y modifica otras normas, la ley N° 21.152 del 25 de abril de 2019, que mejora el ingreso de docentes directivos al sistema de desarrollo profesional docente, modifica diversos cuerpos legales y establece los beneficios que indica, se convoca a Concurso Público de antecedentes para proveer el cargo de Director/a del Establecimiento Educativo denominado: **ESCUELA DIFERENCIAL LOS EUCALIPTUS, RBD 7645-7**

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESCUELA DIFERENCIAL LOS EUCALIPTUS**

Etapas	Contenidos	Páginas
I.	Identificación del cargo	2
II.	Contexto y entorno del cargo	2
III.	Perfil profesional del cargo	10
IV.	Requisitos legales para desempeñar el cargo	12
V.	Condiciones de desempeño del cargo	13
VI.	Nivel referencial de remuneraciones	14
VII.	Etapas del proceso de selección	14
VIII.	Proceso de postulación y recepción de antecedentes	17
IX.	Calendarización del proceso	19
X.	Convenio de desempeño propuesto	20
	Anexo 1	37
	Anexo 2	38
	Anexo 3	41



I.- IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

- | | | |
|------|----------------------|--|
| 1.- | Cargo | : Director(a) |
| 2.- | Establecimiento | : Escuela Diferencial Los Eucaliptus. |
| 3.- | RBD | : 7645-7 |
| 4.- | Horas Cronológicas | : 44hrs. |
| 5.- | Tipo de Jornada | : Jornada Escolar Completa Diurna |
| 6.- | Dependiente de | : DAEM PUERTO MONTT |
| 7.- | Lugar de desempeño | : Escuela Diferencial Los Eucaliptus |
| 8.- | Dirección | : Calle Los Eucaliptus s/n, población La Colina
Fono 65- 2 484822 |
| 9.- | Correo institucional | : eucaliptus@escuelasdempuertomontt.cl |
| 10.- | Ciudad/Comuna | : Puerto Montt |
| 11.- | Región | : Los Lagos |
| 12.- | Fecha de vacancia | : 03/03/2016 |

II.- CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1. ANTECEDENTES GENERALES

1.1.- ANTECEDENTES GENERALES DE LA COMUNA DE PUERTO MONTT.

La Comuna Puerto Montt se ubica a 1.021 km de Santiago, Capital de Chile, en la Región de Los Lagos y al extremo sur de la Provincia de Llanquihue. La superficie de la comuna de Puerto Montt es de 1.673 km², que corresponde al 11,24 %, de la superficie provincial y al 3,44 % de la superficie regional.

Se inserta en un ambiente de gran belleza escénica con vegetación siempre verde y una geografía que invita a la contemplación y exploración, ofreciendo un clima templado/lluvioso.

Presenta dos grandes Centros urbanos: Alerce con cerca de 50.000 habitantes y Mirasol con alrededor de 60.000 personas.

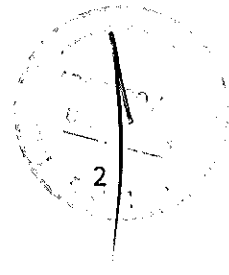
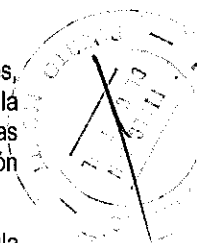
1.2.- ASPECTOS DEMOGRÁFICOS.

Puerto Montt, con una superficie de 1673Km², corresponde al 11.24% de la superficie de la provincia de Llanquihue y al 3.44% de la superficie de la región de Los Lagos.

Se encuentra frente al seno del Reloncavi y cuenta con una bahía protegida en su costado occidental por la isla Tenglo. Por su ubicación estratégica, constituye el principal nexo con el archipiélago de Chiloé y con la Patagonia chilena (regiones de Aysén y de Magallanes), gracias a su aeropuerto internacional y base aérea El Tepual, el segundo en importancia del país y su puerto marítimo.

Según datos censales del año 2017, en Puerto Montt reside una población que alcanza los 245.902 habitantes, equivalentes a un 29.7% de la población de la región de Los Lagos, este crecimiento se debe en gran parte al incremento de la migración desde el campo, de otras ciudades del país y en los últimos años a una creciente llegada de personas de otras nacionalidades, principalmente de Venezuela, Colombia, y Haití. Su fuerza de trabajo se concentra en el comercio, la explotación de recursos naturales, el comercio, la industria manufacturera y marítima.

La Comuna de Puerto Montt tiene 76 establecimientos educacionales municipales y 30 Jardines VTF, con una matrícula que bordea los 25.000 estudiantes.



Escuela Especial Los Eucaliptus, única escuela especial municipal de la comuna de Puerto Montt que respeta y está abierta a todas las diferencias y diversidades sociales, culturales, ideológicas, religiosas y de género, asumiendo el desafío de la Inclusión a la sociedad y al mundo laboral de niños, niñas y jóvenes con necesidades educativas permanentes que tengan un Diagnóstico de Discapacidad Intelectual y Discapacidad Múltiples por los profesionales competentes en el Área y de acuerdo a lo que estipula el Ministerio de Educación.

Escuela Diferencial Los Eucaliptus, ex Escuela Especial N°84, fue creada por Resolución Exenta N°30.712 de fecha 21 de octubre del año 1974, en la ciudad de Puerto Montt, con una matrícula de 50 estudiantes con Necesidades Educativas Especiales.

El año 1982, se entrega la construcción de la escuela, en el sector La Colina, dependencias que ocupa en la actualidad. Debido a la doble jornada, en esos años, la matrícula era de 310 estudiantes con NEEP, algunos de los estudiantes, en situación de discapacidad como: sensorial (hipoacusia moderada a profunda) e intelectual (rangos de C.I. Limitrofe a profundo).

El 19 de noviembre del año 1985, se inaugura el Internado, con capacidad para 100 estudiantes, niños, niñas y jóvenes en situación de vulnerabilidad, que residen dentro y fuera de la comuna; actualmente albergan 28 niños, niñas y jóvenes con NEEP en este Internado.

Desde el año 2006, se ha consolidado un cohesionado equipo profesional, a fin de mejorar la calidad de vida de cada uno de los estudiantes. Es por ello, que cuenta con: Directora, Jefa de UTP, Inspectora General; Profesora de Formación Dual, 19 profesores de Educación Diferencial con sus menciones respectivas de acuerdo a la ley vigente, 5 profesores de Asignatura (Educación Física, Artes Visuales, Música, Religión e Inglés), encargado de internado, 5 Profesionales (Psicólogo, Asistente Social, Fonoaudiólogo, 2 Kinesiólogas), 17 Asistentes de la Educación y 3 conductores.

Contamos con una matrícula de 140 estudiantes NEEP con discapacidad intelectual y discapacidades múltiples, distribuidos en 14 cursos desde NT1 de nivel Parvulario a 8° año Básico, de acuerdo al decreto 83/2015, el que empezó a implementarse a partir del año 2018 y 6 Talleres Laborales de acuerdo al decreto 87/90, las edades de los estudiantes con NEEP fluctúan entre los 4 años y 26 años de edad.

En el ámbito deportivo, la comunidad educativa participa en las Olimpiadas Especiales, realizadas en EEUU los años 1983, 1991 y 1999.

La escuela se caracteriza por abrir sus puertas a la comunidad, considerando y haciendo uso de todas las redes de apoyo que van en beneficio directo de estudiantes y comunidad educativa en general, tales como : CESFAM, Servicio de Salud, Servicios Públicos, Carabineros, Junta de Vecinos, Universidades, Parroquia Buen Pastor, Instituciones Privadas (Club de Leones, Club de Rotarios y otros).

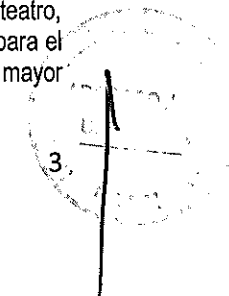
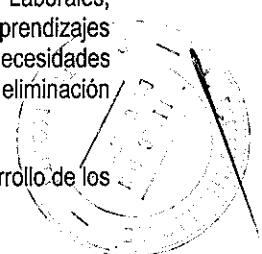
Organizadores del I Encuentro Folclórico a Nivel Nacional de Escuelas Especiales, logrando una amplia participación de las diferentes regiones del país, incluidas Isla de Pascua y Arica.

Organizadores de Olimpiadas Nacionales para niños, niñas y jóvenes con discapacidad auditiva, logrando una masiva participación superando los 500 participantes.

La educación está basada en el Curriculum Funcional, incorporando a partir del 2018 el decreto 83/ 2015 permitiendo entregar educación en los niveles Parvulario y Básico de la educación regular y el decreto 87/90 para los Niveles Laborales; respetando las características de cada estudiante, incorporando adecuaciones curriculares de acuerdo a aquellos aprendizajes que se consideran básicos e imprescindibles para su desarrollo personal y social, respondiendo de esta manera a las necesidades educativas especiales detectadas en la evaluación diagnóstica, y adecuaciones de acceso, permitiendo la reducción y eliminación de las barreras de participación y equiparando las condiciones en relación a su grupo de pares .

La familia en nuestro Proyecto es considerado un agente fundamental para el proceso de formación y desarrollo de los alumnos y alumnas siendo participantes activos del Proceso Educativo de sus pupilos.

La Escuela Especial Los Eucaliptus es la escuela más antigua de la comuna en educación especial, lo que le ha permitido a través de los años, mejorar, adquirir, e incorporar, equipamiento e infraestructura, que permitan cubrir las necesidades de los estudiantes con NEEP, como: Internado, gimnasio, sala de computación, sala de Kinesiología, sala de música y teatro, Invernadero, implementación de los Talleres Laborales, adquisición de tres furgones escolares y uno de ellos adaptado para el transporte de 6 sillas de ruedas, instalación de cámaras en escuela, internado y gimnasio y un cerco perimetral para brindar mayor seguridad a la comunidad educativa.



1.3.- Declaración de Misión y Visión Escuela Diferencial Los Eucaliptus

VISION

“La Escuela Diferencial Los Eucaliptus de Puerto Montt, brinda una educación integral, potenciando al máximo el desarrollo de habilidades emocionales, sociales y valóricas de los estudiantes con necesidades educativas especiales permanentes, a través de una enseñanza personalizada, participativa e integradora, dirigida a lograr un aprendizaje significativo, desarrollado en un clima de respeto mutuo, igualdad de oportunidades sin discriminación, con el fin de facilitar la inserción laboral de nuestros alumnos en una sociedad más justa y equitativa”.

MISIÓN

“Ser un establecimiento destacado en el ámbito de la educación especial, que entregue una formación integral a nuestros alumnos con Necesidades Educativas Especiales, potenciando al máximo su desarrollo humano y autonomía, que nos llevara a lograr una inserción social, laboral, independiente y exitosa”.

1.4.- Sellos de la Política Educativa Comunal

- Gestión Institucional Eficaz
- Participación
- Innovación
- Calidad Educativa

2.- ANTECEDENTES ADMINISTRATIVOS Y ACADÉMICOS

2.1.- Clasificación Agencia de la Calidad de la Educación: No aplica

2.2.- Tipo de Jornada: Jornada Escolar Completa

2.3.- Fecha de incorporación: 06/10/2004, N° Res. Exenta 1921

2.4.- Niveles Educativos

2.4.1.- Educación Parvularia: NT1 y NT2 (2 cursos por nivel)

2.4.2.- Educación Básica: 1° a 5° (5 cursos por nivel)

6° año básico (2 cursos por nivel)

7° año básico (1 curso por nivel)

8° año básico (1 curso por nivel)

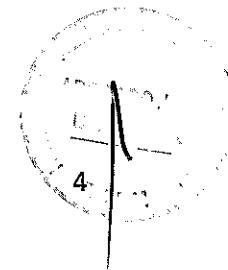
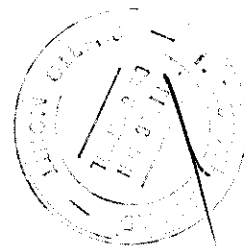
2.4.3.- Nivel Laboral: 8 cursos

2.4.4.- Cursos combinados: 4

2.5.- Estructura según género: mixta

2.6.- Clasificación Estudiantes

N.E.E.P.	Estudiantes en situación de discapacidad: <ul style="list-style-type: none">• sensorial (hipoacusia moderada a profunda)• intelectual (rangos de C.I. Limitrofe a profundo)
----------	--



2.7.- Matrícula

Matrícula	
Año	N° Estudiantes
2020	129
2019	--
2018	141
2017	165
2016	155

2.8.- Asistencia

Asistencia Promedio	
Año	%
2018	83.1
2017	81.3
2016	76.0
2015	73.0
2014	72.9

2.9.- Índice vulnerabilidad escolar (IVE): 69%

2.10.- Concentración alumnos prioritarios: 69%

2.11.- Concentración alumnos preferentes: 25%

2.12.- Logros o hitos académicos

2.12.1.- Validación de Estudios de 1° a 8° año básico de niños, niñas y jóvenes con NEEP- discapacidad intelectual (rango CI de leve a severo)

2.12.2.- Programa de Fonación Dual para jóvenes con NEEP con discapacidad intelectual formulada por la escuela y aprobada por el Ministerio de Educación en resolución exenta N° 5060 del 2010, permitiendo el acceso al mundo laboral en empresas de la zona.

2.12.3.- Contacto directo con Empresas que ha permitido apoyar el programa de Formación dual desde antes que se promulgue la Ley de Inclusión Laboral. (Alimentos Multiexport S.A, supermercados jumbo, Líder), Homecenter Sodimac, EASY, PASMAR, Rincón de Adela, Panadería Kofke y Aquachile entre otras.

2.12.4.- Inserción efectiva de 11 jóvenes a un trabajo remunerado que le permite mejorar su calidad de vida y la de su familia.

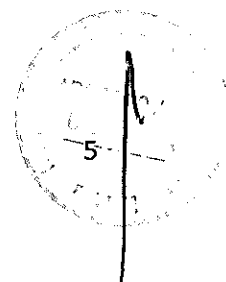
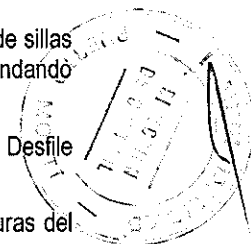
2.12.5.- Adquisición de 3 furgones escolares, debido a las necesidades de traslado como: motoras (usuario de sillas de ruedas), vulnerabilidad, niños, niñas y jóvenes 100% dependiente que no pueden trasladarse solos demandando un alto costo que muchos de ellos no pueden solventar.

2.12.6.- Formación Banda de Guerra de niños, niñas y jóvenes con NEEP, llegando a ser Banda Oficial en el Desfile de Fiestas Patrias, reforzada por alumnos del Liceo de Hombres, validando de esta forma la Inclusión.

2.12.7.- Taller de Teatro, reconocido por la comunidad el cual, es un apoyo Transversal todas las asignaturas del curriculum, especialmente Lenguaje y la Comunicación.

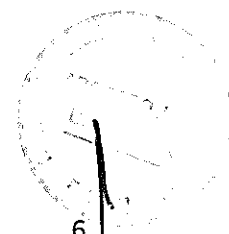
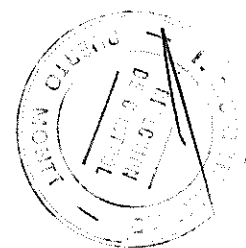
2.12.8.- Formación Grupo Folclórico de niños, niñas y jóvenes con NEEP quienes cantan, bailan y tocan instrumentos musicales, teniendo una amplia participación a nivel comunal y nacional.

2.13.- Dotación Docente (Incluye Estatuto Docente y SEP): 23 docentes

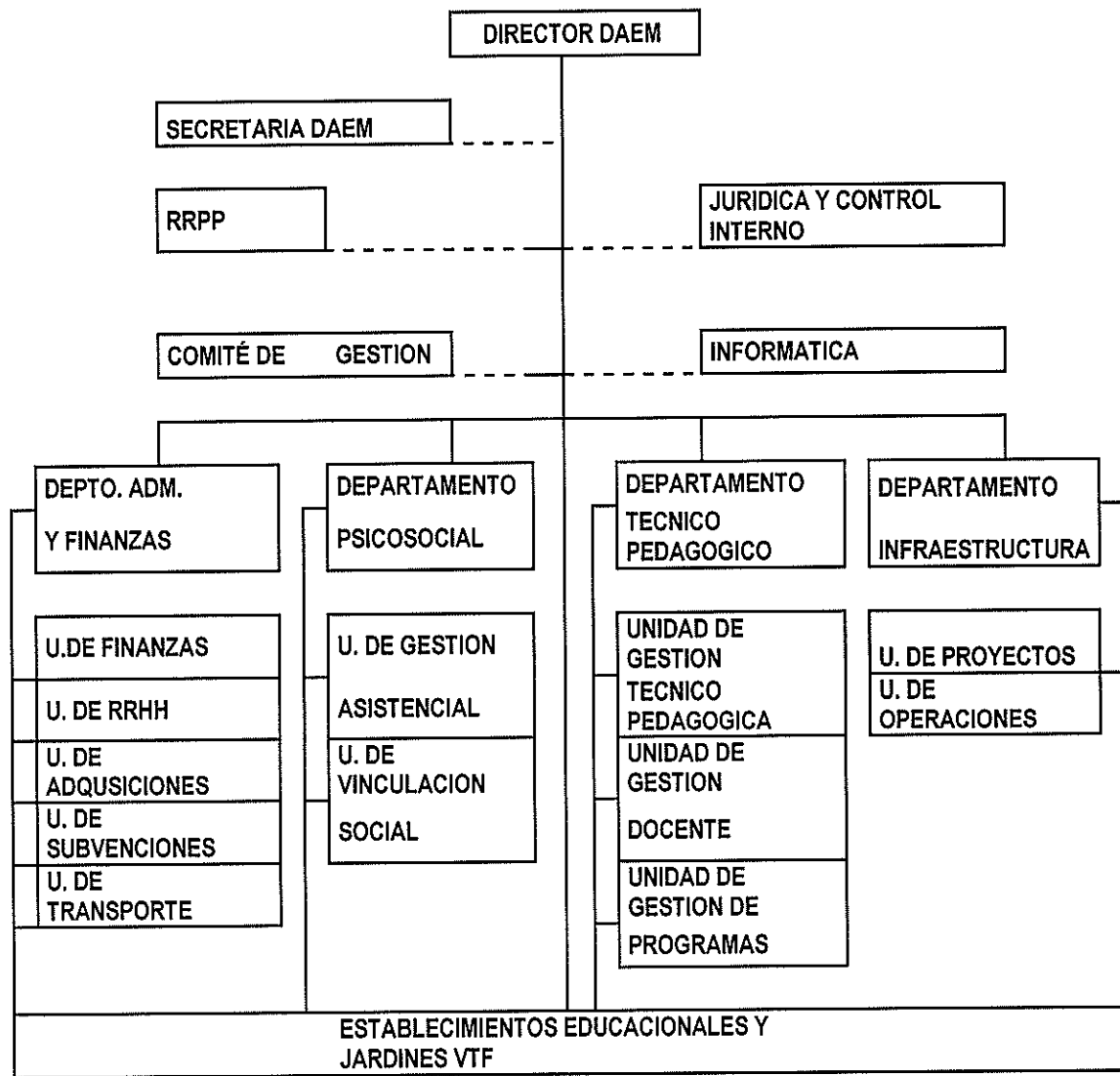


2.14.- Actividades Educativas Complementarias

Talleres	Niveles	Nº Estudiantes	% (en relación con matrícula del EE)
Banda de Guerra	Básico - Laboral	20	14
Grupo de teatro	Parvulario – Básico - Laboral	15	11
Validación de estudios	Básico - Laboral	20	14
Folklore	Básico y Laboral	20	14
Confección Tarjetas Navideñas	Parvulario – Básico - Laboral	12	9
Catequesis, comunión, confirmación	Parvulario – Básico - Laboral	11	8
Compartiendo juegos	Básico	07	5
Jugando me divierto y aprendo en el computador	Básico - Laboral	07	5
Reciclando ayudamos al planeta	Básico	08	6
Le doy color a mi mundo	Retos Múltiples	11	8
Desarrollo de Habilidades Motoras	Retos Múltiples	09	6
Total Participantes:		140	100

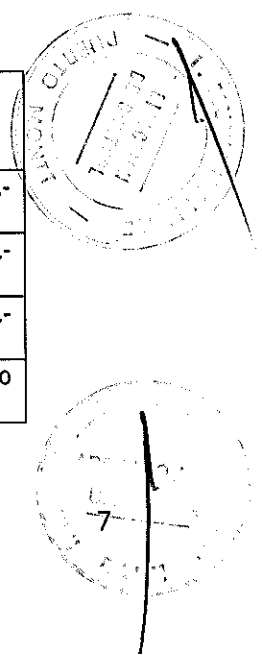


2.15.- ORGANIGRAMA DAEM



2.16.- FINANCIAMIENTO

Presupuesto total que administra el establecimiento, en los casos, que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor	Monto (\$)
1.- Subvención Escolar Preferencial (SEP):	0.-
2.-Aporte Municipal:	0.-
3.- Otras Fuentes de financiamiento:	0.-
Total presupuesto que administra	Sin financiamiento



2.17.- EQUIPO DE TRABAJO

2.17.1.- Equipo directivo:

- 2.17.1.1.- Director/a: **SI**
- 2.17.1.2.- Inspector/a General: **SI**
- 2.17.1.3.- Jefe/a de UTP: **SI**

2.17.2.- Equipo de trabajo del EE

- 2.17.2.1.- N° de Profesores Educación Diferencial: 17
- 2.17.2.2.- N° de Profesionales Asistentes de la Educación:

Psicólogo: 01
Asistente Social: 01
Fonoaudiólogo: 01
Otros Profesores: 05
Kinesiólogas: 02

- 2.17.2.3.- N° de Asistentes de Aula: 17 (nivel que atienden: Parvulario- Básico- Laboral)
- 2.17.2.4.- N° de Administrativos: 03 (Secretarias – Encargado Internado)
- 2.17.2.5.- N° de Asistentes de la Educación (Inspectores): 19
- 2.17.2.6.- N° de Auxiliares: 03
- 2.17.2.7.- N° de Nocheros: 01

2.18.- ENTORNO DEL CARGO

2.18.1.- Sellos Educativos

Escuela Diferencial Los Eucaliptus, declara los siguientes sellos:

- Desarrollo de habilidades sociales, emocionales y valóricas.
- Inclusión social y Laboral

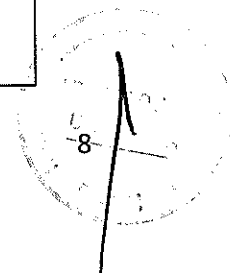
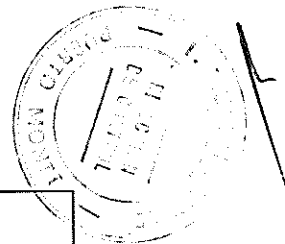
2.18.2.- Distribución de Profesores en los distintos cursos

Nivel Parvulario: 02 Profesoras de Educación Diferencial atienden los cursos NT1 y NT2
Nivel Básico: 05 Profesoras de Educación Diferencial atienden cursos combinados y un curso de Retos Múltiples 1° y 2° básico – 3° y 4° Básico – 5° y 6° básico - 6° básico Retos Múltiples - 7° y 8 básico.
Nivel Laboral: 08 profesoras de Educación Diferencial atienden cursos de Talleres Laborales
Profesores de asignatura: 05 profesores de asignatura (Educación Física, Música, Artes, Religión e inglés) atienden todos los niveles
Formación Dual: 01 Profesora de Educación Diferencial.

2.19.- Redes externas al establecimiento

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

- Plan Cuadrante
- CESFAM
- Hospital
- JUNAEB
- Junta de Vecinos
- Parroquia Buen Pastor



- Instituciones de voluntariado como: Club de Leones, Club de Rotarios y otros
- Tribunales de Familia
- Programas de Prevención Focalizada (PPF) Huenante, Reloncavi, 24 horas , Alerce Norte y Alerce Sur
- Grupo funcionarios pasivos Banco Estado
- Empresa PHARMAQ
- Empresa Alimentos Multiexport S.A
- Homecenter – Sodimac
- Supermercados Jumbo y Líder
- EASY
- Rincón de Adela
- Aquachile
- Restaurant Adela
- Otros

2.20.- Organizaciones internas del establecimiento

- 2.20.1.- Consejo escolar
- 2.20.2.- Consejo de profesores: General por Ciclo
- 2.20.3.- Reunión de Articulación (Kinder, 1°, 2° Educ. Especial)
- 2.20.4.- Reuniones semanales equipo profesional PIE
- 2.20.5.- Comité de seguridad escolar y comité paritario
- 2.20.6.- Comité de convivencia escolar
- 2.20.7.- Comité de medio ambiente y salud
- 2.20.8.- Reunión de coordinación extraescolar
- 2.20.9.- Centro General de Padres y apoderados
- 2.20.10.- Bienestar de profesores y personal de la Escuela

2.21.- Situación familiar y relación de padres, madres y apoderados con el establecimiento

Nivel Socioeconómico:

Cabe destacar que el nivel socioeconómico que predomina en las familias de nuestros alumnos y alumnas se encuentra dentro del 90% del índice de vulnerabilidad (según Ficha de protección Social).

Composición Familiar:

Las familias que componen nuestra comunidad escolar, el 50% es uniparental (viven con la madre o el padre), el 10% vive en hogares, guardadoras u otro familiar.

Actividad laboral de los padres y apoderados:

La mayor cantidad de nuestros padres y apoderados trabajan como: obreros, asesoras del hogar, temporeras u operarias de empresas salmoneras y el resto dueñas de casa, sin profesión que les permita un trabajo estable.

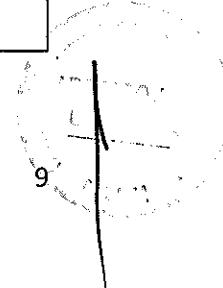
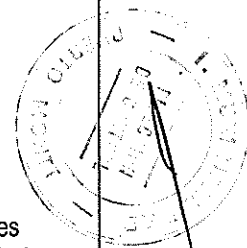
Nivel de estudio

Los porcentajes de estudios de nuestros apoderados es el siguiente:

- 24.0% Sin escolaridad
- 22.0% Básica incompleta
- 13.5% Básica Completa
- 11.5% Media incompleta
- 20.0% Media Completa
- 9.0% Educación Superior

Relación con la escuela y sus actores principales:

El centro General de Padres los que participan activamente junto con el equipo directivo, planificando en dos reuniones semestrales las actividades que se realizarán para fortalecer y mejorar la calidad de vida de nuestros alumnos, reuniéndose junto a los delegados de cada curso y en reuniones de curso mensuales, notándose un ausentismo importante durante todo el año demostrando, falta de interés y compromiso hacia el proceso de enseñanza aprendizaje de sus hijos.



III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN

Liderar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad educativa en función de potenciar la mejora de los aprendizajes, el desarrollo integral de los estudiantes, la inclusión educativa y la convivencia escolar, de manera acorde con el proyecto educativo, la normativa vigente y las políticas tanto locales como nacionales.

2.- PRINCIPIO ÉTICO-MORAL

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

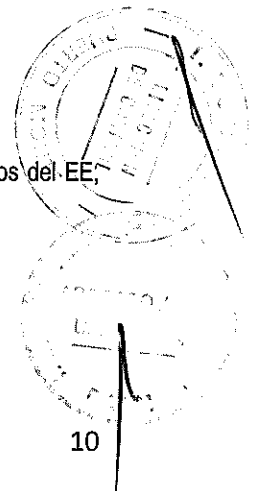
Logra desarrollar sus habilidades en un contexto de reflexión y continuo aprendizaje, siendo capaz de evaluar y evaluarse en un proceso de retroalimentación continua.

3.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

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

- 3.1.1.- 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.
- 3.1.2.- 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.
- 3.1.3.- Gestionar el desempeño de los docentes seleccionando e implementando acciones para que los docentes logren aprendizajes efectivos en sus estudiantes.
- 3.1.4.- Incorporar a las familias como recursos de apoyo, reconociendo la diversidad de oportunidades con que cuenta la comunidad escolar.
- 3.1.5.- Adoptar las medidas para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos.
- 3.1.6.- 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.
- 3.1.7.- Responsabilizarse por los resultados y tomar las decisiones correspondientes basadas en evidencias.
- 3.1.8.- Comprometer a la comunidad educativa al logro de los objetivos del PEI.
- 3.1.9.- Supervisar la planificación, desarrollo y evaluación del proceso enseñanza- aprendizaje del Establecimiento.
- 3.1.10.- Mejorar la gestión pedagógica del Establecimiento.
- 3.1.11.- Fomentar un clima de buena convivencia escolar.
- 3.1.12.- Lograr la capacidad máxima de matrícula con baja rotación y deserción escolar.
- 3.1.13.- Aumentar significativamente la asistencia y puntualidad de los estudiantes.
- 3.1.14.- Aumentar los índices de Titulación.
- 3.1.15.- Mejorar los Índices de desarrollo personal y social y los Resultados de Aprendizaje de los Alumnos del EE, movilizando a los estudiantes a niveles de aprendizaje superiores.
- 3.1.16.- Gestionar eficientemente las acciones contenidas en el PME del EE



3.2.- En lo administrativo

- 3.2.1.- Organizar y supervisar el trabajo de los docentes y de los asistentes de la educación.
- 3.2.2.- 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.
- 3.2.3.- 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.
- 3.2.4.- Proponer el personal a contrata y de reemplazo, tanto el docente como los asistentes de la educación.
- 3.2.5.- Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento educacional.
- 3.2.6.- Participar en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
- 3.2.7.- Proponer al sostenedor, incrementos a las asignaciones salariales y asignaciones salariales especiales para docentes.
- 3.2.8.- Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.
- 3.2.9.- Dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 175 letra e) del Código Procesal Penal, que indica: "están obligados a denunciar e) Los directores, inspectores y profesores de establecimientos educacionales de todo nivel, los delitos que afectaren a los alumnos o que hubieren tenido lugar en el establecimiento.". El plazo para realizar la denuncia es de 24 horas según el artículo 176 del Código Procesal Penal.

3.3.- En lo financiero

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

3.4.- Cuenta Pública de la Gestión y Logro del Convenio de Desempeño:

- 3.4.1.- 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 logro obtenido en el desarrollo del PEI, así como del grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en su respectivo Convenio de Desempeño.

4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

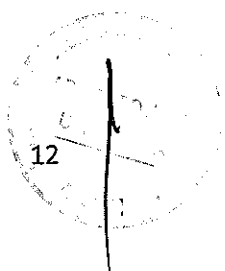
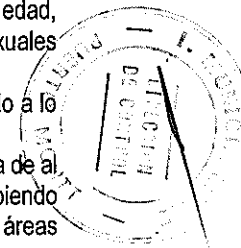
Competencias	Descripción	Ponderador
VISIÓN ESTRATÉGICA COMPARTIDA	Construye una visión futura creativa y compartida, que incorpore en su definición a la comunidad, que fomente el compromiso con los objetivos grupales, las altas expectativas, la excelencia y la calidad en el cumplimiento de metas, en un marco de inclusión y equidad. Esta visión deberá ser enfocada en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y de la formación integral los niños y niñas como fin último. Incluye la capacidad de conocer y analizar el contexto del establecimiento, de la sociedad actual y como en la construcción de esta visión es integrado el contexto en pro de los logros y resultados.	10%
DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/developar 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.	30%
LIDERAR LOS PROCESOS DE	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	

ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	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.	30%
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.	10%

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, que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican, los/las postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano (ser chileno, mayor de 18 años y no haber sido condenado a pena aflictiva).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° del Estatuto Docente. Esto es, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales, o bien, ser persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.
5. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
6. No estar inhabilitado en forma absoluta y perpetua o absoluta y temporal para el desempeño de cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 20.594, de 2012, que Crea Inhabilidades Para Condenados Por Delitos Sexuales Contra Menores y establece Registro de dichas Inhabilidades.
7. Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva y encontrarse reconocido a lo menos en el tramo profesional avanzado.
8. Pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 3, 5, y 6 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.

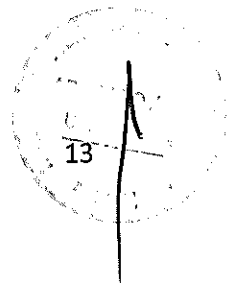
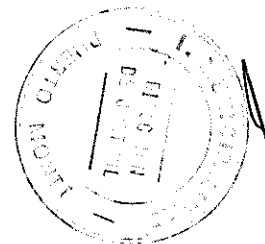


9. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes ejerzan o hayan ejercido por al menos 4 años los cargos de Jefes/as DAEM, Directores/as de Establecimientos, Directivos/as de exclusiva confianza*, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Directores/as de Educación de Corporaciones Municipales y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
10. No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 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. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo 34 inciso final del DFL N° 1
- 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 periodo y los objetivos de resultados a alcanzar por el/la Directora/a anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.
- 3) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 inciso primero del DFL N° 1, de 1996, el/la Director/a del establecimiento educacional deberá informar al Sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.
- 4) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del/la Directora/a cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.



VI. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 19.070 Estatuto de los Profesionales de la Educación, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva. Para asignar un valor proyectivo de remuneraciones, se toma como base de encasillamiento, el Tramo Avanzado y 4 años de antigüedad efectiva. Por ello, tendrá una remuneración mensual bruta referencial promedio de \$1.502.052.-, desglosado de la siguiente forma:

Haber	Monto (\$)
R.B.M.N. básica	633.732.-
Asignación Zona (15%)	95.060.-
Asignación Experiencia	42.523.-
Asignación Responsabilidad Directiva (ley 20.501)	158.433.-
Asignación Responsabilidad Directiva Adicional (ley 20.501)	0.-
Asignación Tramo Desarrollo Profesional	155.272.-
Asignación Alta concentración Estudiantes Prioritarios	79.596.-
Bonificación Reconocimiento Profesional (título)	253.076.-
Bonificación Reconocimiento Profesional (mención)	84.360.-
TOTAL	\$1.502.052.-

VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

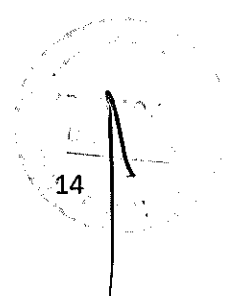
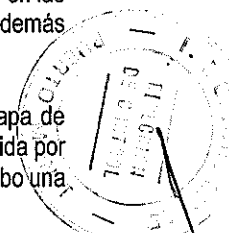
El presente proceso de selección contemplará las siguientes etapas (corresponden a las contempladas en el DFL N° 1, de 1996 que fija el texto refundido coordinado y sistematizado de la ley 19.070 que aprobó el estatuto de los profesionales de la educación, y de las leyes que la complementan y modifican y en el Reglamento N° 352 del 09 de 09ctubre del 2003):

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

1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

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

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



2) Evaluación Curricular.

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

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

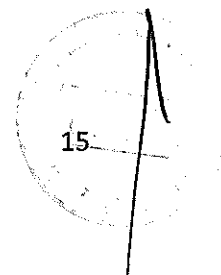
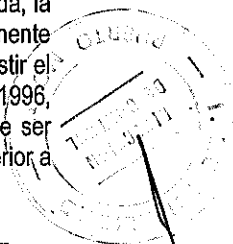
La asesoría externa asignará una calificación a cada postulación, de conformidad a los criterios que se señalan a continuación:

NOTA	CRITERIO	OPERACIONALIZACIÓN
7 a 6.5	SOBRESALIENTE	Antecedentes curriculares se ajustan cabalmente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos, experiencia laboral relacionada y experiencia en cargos directivos o de jefatura requeridos para el cargo. Destacan tales antecedentes por exceder con creces a lo requerido en el perfil.
6.4 a 6.0	MUY BUENO	Antecedentes curriculares se ajustan mayoritariamente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada. Sus antecedentes permiten estimar que posee características en términos de conocimientos o experiencia que permitirían satisfacer con holgura lo requerido para el cargo.
5.9 a 5.5	BUENO	Antecedentes curriculares se ajustan al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada, destacándose algunos aspectos.
5.4 a 5.0	ACEPTABLE	Antecedentes curriculares se ajustan estrictamente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada.
4.9 a 4.0	INSATISFACTORIO	Antecedentes curriculares se ajustan sólo parcialmente al perfil del cargo. Se estima que se requiere mayor experiencia laboral relacionada, y/o mayor experiencia en jefatura y/o los conocimientos técnicos no poseen el grado de especialización suficiente en relación a lo requerido para el cargo.
3.0	NO RELACIONADO	Antecedentes curriculares no están relacionados con el perfil de selección.

Se considerará que cumplen los requisitos exigidos en el perfil profesional aquellos candidato/as cuya calificación es igual o superior a 5.0, pudiendo subirse el corte dependiendo de la cantidad de candidatos en la muestra y /o los desafíos del cargo.

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

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



3) Evaluación Psicolaboral.

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

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

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

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

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

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

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

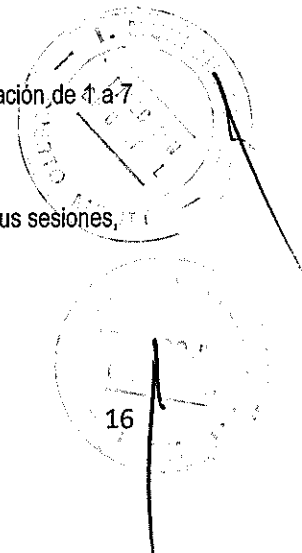
4) Entrevistas por la Comisión Calificadora

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

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

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

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



5) Definición de la Nómina.

La nómina de elegibles contará con un mínimo de 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, la Comisión Calificadora informará fundadamente al Sostenedor a objeto de que declare desierto el proceso de selección por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

La Comisión Calificadora deberá emitir un informe que incluya la nómina, los currículos y los informes elaborados por la asesoría externa.

6) Elección por el Sostenedor.

El Sostenedor, en un plazo máximo de cinco días contados desde la fecha de recepción del informe de la Comisión Calificadora de Concursos, deberá nombrar a cualquiera de los/las integrantes de la nómina o declarar, previa resolución fundada, desierto el proceso de selección, caso en el cual se realizará un nuevo concurso.

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

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

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

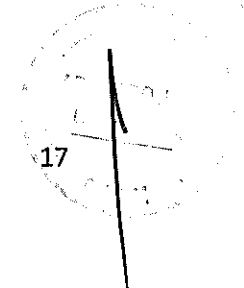
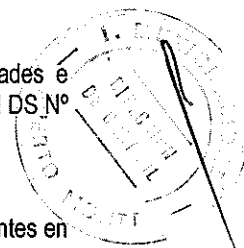
Los/las postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo según corresponda.

VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

1) Antecedentes de Postulación.

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

1. Formulario en línea de Ficha de Postulación
2. Formulario en línea de Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (Anexo 2)
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, cuando proceda.



7. Copia escaneada de documento emitido por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) que acredite el tramo de desarrollo profesional en el que se encuentra el postulante en virtud de lo establecido en la Ley N°20.903, cuando proceda.

2) Fecha y Lugar de Recepción de Postulaciones.

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

Las postulaciones deberán efectuarse por la página web www.directoresparachile.cl

Los candidatos deberán subir al portal los antecedentes de postulación escaneados (el título profesional debe estar legalizado ante notario). Los originales serán exigidos posteriormente en caso de que el postulante sea preseleccionado.

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

Los antecedentes presentados no serán devueltos.

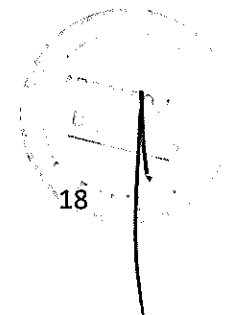
Se entenderá que el/la candidato/a acepta las presentes bases por el sólo hecho de presentar su postulación al cargo concursado.

Los/las postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/las postulantes.

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico: concursosadp@dempuertomontt.cl o al teléfono 65- 2- 223067, 65- 2- 482668 para lo cual será necesario que la/el postulante que consulte, debe indicar su número de R.U.T.

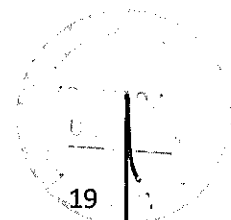
En el anexo N° 3 Declaración Jurada, se exige que la firma sea con fecha actualizada al proceso concursal, no se aceptarán Declaraciones Juradas que tengan fecha de más de 30 días de vigencia a partir de la fecha de publicación del concurso.

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



IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

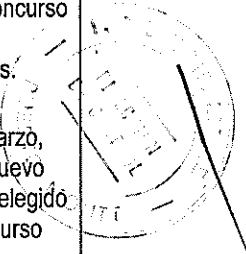
Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	18/10/2020	Jefe DAEM
Recepción de Antecedentes	19/10/2020 – 30/11/2020 (30 días hábiles)	Jefe DAEM
Análisis de Admisibilidad	01/12/2020 – 04/12/2020 (04 días hábiles)	Jefe DAEM
Entrega de Admisibilidad a Asesor Externo	07/12/2020	Jefe DAEM
Proceso de Preselección	09/12/2020 – 22/01/2021 (30 días hábiles)	Asesoría Externa
Sorteo docente integrante Comisión Calificadora	30/11/2020 – 04/12/2020	Jefe DAEM
Constitución Comisión Calificadora	25/01/2021	Comisión Calificadora
Entrevistas Comisión Calificadora y confección de nómina candidatos	01/02/2021 – 05/02/2021	Comisión Calificadora
Resolución del Sostenedor	08/02/2021 – 12/02/2021	Sostenedor
Inicio de funciones en el establecimiento	01/03/2021	Jefe DAEM



X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO ESCUELA DIFERENCIAL LOS EUCALIPTUS, RBD 7645-7

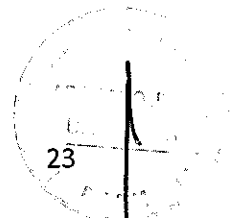
ÁREA DE PROCESO: Gestión pedagógica						
OBJETIVO 1: Implementar acciones para mejorar la Calidad de los Aprendizajes						
Ponderación: 20%						
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento
1. Acompañamiento pedagógico al docente en el aula (10%)	(N° de docentes acompañados/N° total de docentes aula *100) Se aplica a los docentes de Lenguaje y Matemática en Primer y segundo ciclo, al menos dos veces en el semestre.	Pauta consensuada de Acompañamiento docente al aula, completada y firmada y la síntesis del Informe de la reunión de seguimiento sobre el acompañamiento, indicando acuerdos y/o plan remedial.	Proceso de acompañamiento en instalación año uno	Año 1: Acompañamiento al 100% de los docentes de Lenguaje y Matemática Año 2: Mantener acompañamiento Año 3: mantener acompañamiento Año 4: mantener acompañamiento de visitas Año 5: Mantener acompañamiento	-Razones de fuerza mayor, tales como, estados de excepción constitucional de emergencia y/o catástrofe nacional tales como pandemia, emergencia sanitaria u otras, que no haga posible la recuperación de clases. - Paralizaciones gremiales que entorpezcan la continuidad adecuada del alumno en el sistema, en un tiempo no mayor a 1 mes, que no haga posible la recuperación de clases, previa resolución fundada y determinada por la autoridad educacional	Nota: Independientemente de la fórmula de evaluación para este Objetivo que se propone a continuación, El/la Director/a deberá cumplir con lo estipulado en la Resolución Exenta N° 1151 de fecha 03/11/2015, la cual exige un 90% de logro anual en las metas del Convenio de Desempeño propuesto. Objetivo N° 1, Indicador N° 1 I: Cumplimiento: Años 1,2, 3, 4 y 5 Registro en su hoja de vida directiva. II: Incumplimiento: Año 1: a.- En marzo del año 2, el/la directora/a debe hacer Propuesta de Acciones Remediales en su PME institucional para asegurar el logro de la meta durante el año 2.

						<p>b.- Registro de su incumplimiento en hoja de vida directiva.</p> <p>Año 2:</p> <p>a.- En marzo, el Director/a solicita por escrito asesoría de Equipo Técnico del DAEM para socializar y concordar acciones remediales propuestas, las que se pondrán en práctica a partir de abril de ese año, para asegurar el logro de la Meta.</p> <p>Año 3: Luego de la Evaluación del Convenio de Desempeño y se verifique el incumplimiento de la meta, se le solicitará la Renuncia al cargo de Director/a del establecimiento educacional.</p> <p>Año 4: El DAEM Nombra un Director/a Interino y elabora Bases para llamado a concurso público de antecedentes.</p> <p>Año 5: marzo, asume nuevo Director/a, elegido por concurso público</p>
--	--	--	--	--	--	---



Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento
<p>2. Cobertura curricular en Asignaturas fundamentales de Educación Especial, definida al inicio del periodo.</p> <p>(10%)</p>	<p>(N° de Objetivos Curriculares definidos en al menos dos asignaturas fundamentales, ejecutados en el 1er y 2do ciclo/ (N° Objetivos Curriculares Planificados)*100</p>	<p>Informe de logro de Cobertura curricular del jefe de UTP e Informe de logro del Profesor de la asignatura.</p>	<p>Situación actual: 80% De cobertura.</p>	<p>Año 1: Lograr al menos el 82% de Cobertura Curricular en Lenguaje y Matemática.</p> <p>Año 2: Lograr al menos el 85% de Cobertura Curricular en Lenguaje y Matemática</p> <p>Año 3: Lograr al menos el 88% de Cobertura Curricular en Lenguaje y Matemática</p> <p>Año 4: Lograr al menos el 91% de Cobertura Curricular en Lenguaje y Matemática</p> <p>Año 5: Mantener meta del año anterior.</p>	<p>-Razones de fuerza mayor, tales como, estados de excepción constitucional de emergencia y/o catástrofe nacional tales como pandemia, emergencia sanitaria u otras, que no haga posible la recuperación de clases.</p> <p>- Paralizaciones gremiales que entorpezcan la continuidad adecuada del alumno en el sistema, en un tiempo no mayor a 1 mes, que no haga posible la recuperación de clases, previa resolución fundada y determinada por la autoridad educacional.</p> <p>- Situaciones Pedagógicas especiales que dificulten el proceso, tales como, retraso</p>	<p>Nota: Independientemente de la fórmula de evaluación para este Objetivo que se propone a continuación, El/la Director/a deberá cumplir con lo estipulado en la Resolución Exenta N° 1151 de fecha 03/11/2015, la cual exige un 90% de logro anual en las metas del Convenio de Desempeño propuesto.</p> <p>Objetivo N° 1 Indicador N° 2</p> <p>I: Cumplimiento: Años 1,2, 3, 4 y 5 Registro en su hoja de vida directiva.</p> <p>II: Incumplimiento: Año 1: a.- En marzo del año 2, el/la directora/a debe hacer Propuesta de Acciones Remediales en su PME institucional para asegurar el logro de la meta durante el año 2. b.- Registro de su incumplimiento en hoja de vida directiva.</p> <p>Año 2:</p>

					<p>pedagógico matemático-lector, diagnosticadas por el docente y avaladas por el jefe de UTP, quienes entregarán un plan remedial alternativo</p> <p>a.- En marzo, el Director/a solicita por escrito asesoría de Equipo Técnico del DAEM para socializar y concordar acciones remediales propuestas, la que se pondrá en práctica a partir de abril de ese año, para asegurar el logro de la Meta.</p> <p>Año 3: Luego de la Evaluación del Convenio de Desempeño y se verifique el incumplimiento de la meta, se le solicitará la Renuncia al cargo de Director/a del establecimiento educacional.</p> <p>Año 4: El DAEM Nombra un Director/a Interino y elabora Bases para llamado a concurso público de antecedentes.</p> <p>Año5: marzo, asume nuevo Director/a, elegido por concurso público.</p>
--	--	--	--	--	---



ÁREA DE PROCESO: Liderazgo

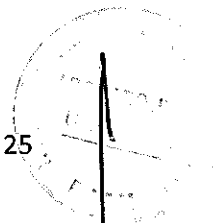
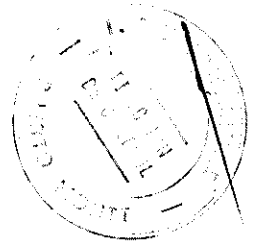
OBJETIVO 2: Implementar un Plan que contribuya al desarrollo profesional docente en coherencia con los estándares nacionales.

Ponderación: 10%

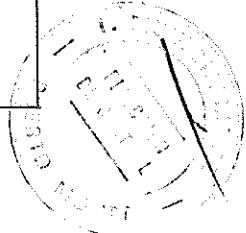
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento
<p>3.- Plan de Desarrollo Profesional Docente adscrito al PME, según diagnóstico.</p> <p>(10%)</p>	<p>(Número de acciones programadas en el plan definido)/ (N° ejecutadas según plan definido)*100</p>	<p>- Plan de DPD definido.</p> <p>- Informe ejecución del plan de responsabilidad del Director/a</p>	<p>-Sin Plan de DPD</p>	<p>Año 1: 100% de Docentes de Asignaturas fundamentales definidas en DPD según Plan elaborado adscrito al PME.</p> <p>Año 2 : 100% de Docentes del establecimiento en DPD según Diagnostico</p> <p>Año 3 Mantener y Evaluar el Plan.</p> <p>Año 4 Mantener</p> <p>Año 5 Mantener y Evaluar el plan.</p>	<p>-Razones de fuerza mayor, tales como, estados de excepción constitucional de emergencia y/o catástrofe nacional tales como pandemia, emergencia sanitaria u otras, que no haga posible la recuperación de clases.</p> <p>-Paralizaciones gremiales que entorpezcan la continuidad adecuada del alumno en el sistema, en un tiempo no mayor a 1 mes, que no haga posible la recuperación de clases, previa resolución fundada y determinada por la autoridad educacional.</p>	<p>Nota: Independientemente de la fórmula de evaluación que se propone a continuación, El/la Director/a deberá cumplir con lo estipulado en la Resolución Exenta N° 1151 de fecha 03/11/2015, la cual exige un 90% de logro anual en las metas del Convenio de Desempeño propuesto.</p> <p>Objetivo N° 2 Indicador N° 3</p> <p>I: Cumplimiento: Años 1, 2, 3, 4 y 5 Registro en su hoja de vida directiva</p> <p>II: Incumplimiento: Año 1: a.- En marzo del año 2, el/la directora/a debe hacer Propuesta de Acciones Remediales en su PME institucional para asegurar el logro de la meta durante el año 2. b.- Registro de su incumplimiento en hoja de vida directiva.</p>



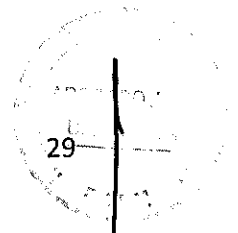
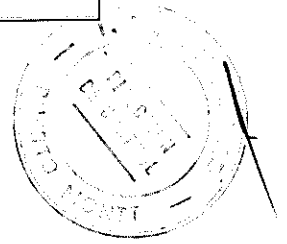
						<p>Año 2:</p> <p>a.- En marzo, el Director/a solicita por escrito asesoría de Equipo Técnico del DAEM para socializar y concordar acciones remediales propuestas, la que se pondrá en práctica a partir de abril de ese año, para asegurar el logro de la Meta.</p> <p>Año 3: Luego de la Evaluación del Convenio de Desempeño y se verifique el incumplimiento de la meta, se le solicitará la Renuncia al cargo de Director/a del establecimiento educacional.</p> <p>Año 4: El DAEM Nombra un Director/a Interino y elabora Bases para llamado a concurso público de antecedentes.</p> <p>Año 5: marzo, asume nuevo Director/a, elegido por concurso público.</p>
--	--	--	--	--	--	--



						<p>Año 2:</p> <p>a.- En marzo, el Director/a solicita por escrito asesoría de Equipo Técnico del DAEM para socializar y concordar acciones remediales propuestas, la que se pondrá en práctica a partir de abril de ese año, para asegurar el logro de la Meta.</p> <p>Año 3: Luego de la Evaluación del Convenio de Desempeño y se verifique el incumplimiento de la meta, se le solicitará la Renuncia al cargo de Director/a del establecimiento educacional.</p> <p>Año 4: El DAEM Nombra un Director/a Interino y elabora Bases para llamado a concurso público de antecedentes.</p> <p>Año 5: marzo, asume nuevo Director/a, elegido por concurso público.</p>
--	--	--	--	--	--	--

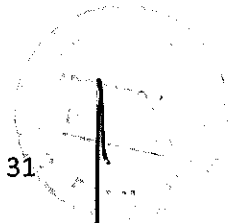


						<p>a.- En marzo, el Director/a solicita por escrito asesoría de Equipo Técnico del DAEM para socializar y concordar acciones remediales propuestas, la que se pondrá en práctica a partir de abril de ese año, para asegurar el logro de la Meta.</p> <p>Año 3: Luego de la Evaluación del Convenio de Desempeño y se verifique el incumplimiento de la meta, se le solicitará la Renuncia al cargo de Director/a del establecimiento educacional.</p> <p>Año 4: El DAEM Nombra un Director/a Interino y elabora Bases para llamado a concurso público de antecedentes.</p> <p>Año 5: marzo, asume nuevo Director/a, elegido por concurso público</p>
--	--	--	--	--	--	---



Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento
<p>6. Plan de Actividades extra programáticas y de formación participativas de acuerdo al PEI y Sellos Institucionales.</p> <p>(10%)</p>	<p>N° de actividades extra programáticas y de formación complementaria participativas desarrolladas con la Comunidad Educativa al año.</p>	<p>Informe del Jefe de UTP, Inspectoría General.</p>	<p>Existe un Plan con actividades extra programáticas Instalado en un 100%.</p>	<p>Continuar con el Plan establecido y mantener % en cada año del Convenio</p>	<p>-Razones de fuerza mayor, tales como, estados de excepción constitucional de emergencia y/o catástrofe nacional tales como pandemia, emergencia sanitaria u otras, que no haga posible la recuperación de clases.</p> <p>-Paralizaciones gremiales que entorpezcan la continuidad adecuada del alumno en el sistema, en un tiempo no mayor a 1 mes, que no haga posible la recuperación de clases, previa resolución fundada y determinada por la autoridad educacional.</p>	<p>- Nota: Independientemente de la fórmula de evaluación que se propone a continuación, El/la Director/a deberá cumplir con lo estipulado en la Resolución Exenta N° 1151 de fecha 03/11/2015, la cual exige un 90% de logro anual en las metas del Convenio de Desempeño propuesto.</p> <p>Objetivo N° 3 Indicador N° 6.-</p> <p>I: Cumplimiento:</p> <p>Años 1,2, 3, 4 y 5 Registro en su hoja de vida directiva</p> <p>II: Incumplimiento:</p> <p>Año 1:</p> <p>a.- En marzo del año 2, el/la directora/a debe hacer Propuesta de Acciones Remediales en su PME institucional para asegurar el logro de la meta durante el año 2.</p> <p>b.- Registro de su incumplimiento en hoja de vida directiva.</p> <p>Año 2:</p> <p>a.- En marzo, el Director/a solicita por escrito asesoría de Equipo Técnico del DAEM para socializar y</p>

						<p>concordar acciones remediales propuestas, la que se pondrá en práctica a partir de abril de ese año, para asegurar el logro de la Meta.</p> <p>Año 3: Luego de la Evaluación del Convenio de Desempeño y se verifique el incumplimiento de la meta, se le solicitará la Renuncia al cargo de Director/a del establecimiento educacional.</p> <p>Año 4: El DAEM Nombra un Director/a Interino y elabora Bases para llamado a concurso público de antecedentes.</p> <p>Año5: marzo, asume nuevo Director/a, elegido por concurso público</p>
--	--	--	--	--	--	---

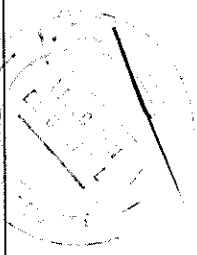


ÁREA DE PROCESO: Resultados

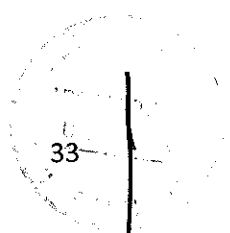
OBJETIVO 4: Lograr que los estudiantes mejoren los Estándares de desarrollo Educativo y de Asistencia Escolar.

Ponderación: (30%)

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento
7. Inserción de alumnos en el mundo del trabajo y social (10%)	(N° de alumnos egresados/N° de alumnos insertados en el mundo laboral*100	-Resultados Estadísticos e Informes del jefe de la UTP -Informes o referencias de terceros (empleadores) sobre el desempeño de los egresados.	74 alumnos en Laboral de los cuales el 15% fue insertado en el mundo laboral.	Mantener y/o Aumentar la inserción.	-Razones de fuerza mayor, tales como, estados de excepción constitucional de emergencia y/o catástrofe nacional tales como pandemia, emergencia sanitaria u otras, que no haga posible la recuperación de clases. -Paralizaciones gremiales que entorpezcan la continuidad adecuada del alumno en el sistema, en un tiempo no mayor a 1 mes, que no haga posible la recuperación de clases, previa resolución fundada y determinada por la autoridad educacional.	- Nota: Independientemente de la fórmula de evaluación que se propone a continuación, El/la Director/a deberá cumplir con lo estipulado en la Resolución Exenta N° 1151 de fecha 03/11/2015, la cual exige un 90% de logro anual en las metas del Convenio de Desempeño propuesto. Objetivo N° 4 Indicador N° 7.- I: Cumplimiento: Años 1,2, 3, 4 y 5 Registro en su hoja de vida directiva II: Incumplimiento: Año 1: a.- En marzo del año 2, el/la directora/a debe hacer Propuesta de Acciones Remediales en su PME institucional para asegurar el logro de la meta durante el año 2. b.- Registro de su incumplimiento en hoja de vida directiva.

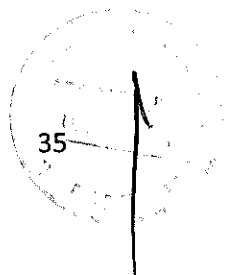


						<p>Año 2:</p> <p>a.- En marzo, el Director/a solicita por escrito asesoría de Equipo Técnico del DAEM para socializar y concordar acciones remediales propuestas, la que se pondrá en práctica a partir de abril de ese año, para asegurar el logro de la Meta.</p> <p>Año 3: Luego de la Evaluación del Convenio de Desempeño y se verifique el incumplimiento de la meta, se le solicitará la Renuncia al cargo de Director/a del establecimiento educacional.</p> <p>Año 4: El DAEM Nombra un Director/a Interino y elabora Bases para llamado a concurso público de antecedentes.</p> <p>Año 5: marzo, asume nuevo Director/a, elegido por concurso público</p>
--	--	--	--	--	--	---

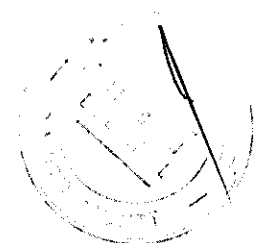


<p>8. Asistencia escolar del establecimiento</p> <p>(10%)</p>	<p>(N° de estudiante que asisten a clases anualmente)/(N° total de estudiantes matriculados según programación escolar)*100</p>	<p>- Asistencia: Informe de asistencia del SIGE.</p> <p>- Informe de acciones realizadas tendientes a mejorar la asistencia, de responsabilidad del Director/a</p>	<p>Asistencia: 83.1 % anual</p>	<p>- Año 1: Lograr al menos el 85% de Asistencia Escolar.</p> <p>- Año 2: Lograr al menos el 86% de Asistencia Escolar.</p> <p>-Año3: Lograr al menos el 87% de Asistencia Escolar.</p> <p>-Año 4: Lograr al menos el 88% de Asistencia Escolar.</p> <p>- Año 5: Mantener % del año anterior.</p>	<p>-Razones de fuerza mayor, tales como, estados de excepción constitucional de emergencia y/o catástrofe nacional tales como pandemia, emergencia sanitaria u otras, que no haga posible la recuperación de clases.</p> <p>-Paralizaciones gremiales que entorpezcan la continuidad adecuada del alumno en el sistema, en un tiempo no mayor a 1 mes, que no haga posible la recuperación de clases, previa resolución fundada y determinada por la autoridad educacional.</p>	<p>- Nota: independientemente de la fórmula de evaluación que se propone a continuación, El/la Director/a deberá cumplir con lo estipulado en la Resolución Exenta N° 1151 de fecha 03/11/2015, la cual exige un 90% de logro anual en las metas del Convenio de Desempeño propuesto.</p> <p>Objetivo N° 4 Indicador N° 8.-</p> <p>I: Cumplimiento: Años 1,2, 3, 4 y 5 Registro en su hoja de vida directiva</p> <p>II: Incumplimiento: Año 1: a.- En marzo del año 2, el/la directora/a debe hacer Propuesta de Acciones Remediales en su PME institucional para asegurar el logro de la meta durante el año 2. b.- Registro de su incumplimiento en hoja de vida directiva.</p> <p>Año 2:</p>
---	---	--	---------------------------------	---	---	---

						<p>a.- En marzo, el Director/a solicita por escrito asesoría de Equipo Técnico del DAEM para socializar y concordar acciones remediales propuestas, la que se pondrá en práctica a partir de abril de ese año, para asegurar el logro de la Meta.</p> <p>Año 3: Luego de la Evaluación del Convenio de Desempeño y se verifique el incumplimiento de la meta, se le solicitará la Renuncia al cargo de Director/a del establecimiento educacional.</p> <p>Año 4: El DAEM Nombra un Director/a Interino y elabora Bases para llamado a concurso público de antecedentes.</p> <p>Año 5: marzo, asume nuevo Director/a, elegido por concurso público</p>
--	--	--	--	--	--	---



ÁREA DE PROCESO: Gestión de Recursos						
OBJETIVO: Gestionar eficientemente los recursos logrados						
Ponderación: <i>Indique la ponderación asociada a este objetivo (10%)</i>						
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencias de Cumplimiento e Incumplimiento
9. Acciones que van a ser financiadas con recursos externos que puedan obtener.	$\frac{\text{Número de acciones programadas}}{\text{Nº ejecutadas según con recursos}} * 100$	- Informe de sobre recursos externos ingresados y ejecutados	De la situación actual declarada de un: 10%	Ejecutar los recursos externos logrados	<p>-- Eventos o imponderables externos definidos por la autoridad, tales como, catástrofes naturales, que perturben el desarrollo de la actividad en un tiempo no mayor a 1 mes, que no haga posible la recuperación de clases, previa resolución definida por la autoridad.</p> <p>-Paralizaciones gremiales que entorpezcan la continuidad adecuada del alumno en el sistema, en un tiempo no mayor a 1 mes, que no haga posible la recuperación de clases, previa resolución fundada y determinada por la autoridad educacional.</p>	<p>I: Cumplimiento: Años 1,2, 3, 4 y 5 Registro en su hoja de vida directiva Registro en su hoja de vida directiva.</p> <p>II: Incumplimiento: -Instalación de medidas remediales en su PME institucional. -Registro de su incumplimiento en su evaluación profesional</p>



**ANEXO 1
FICHA DE POSTULACIÓN**

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

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

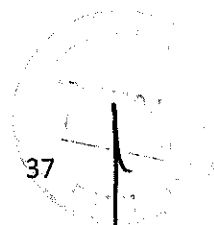
La presente postulación implica mi aceptación íntegra de las Bases y las condiciones en ella consignadas, relativas al presente Proceso de Selección.

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

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

Firma _____

Fecha: _____



**ANEXO 2
CURRÍCULO VITAE RESUMIDO**

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

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

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

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

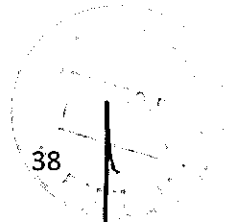
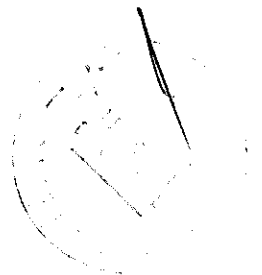
Establecimiento al que postula

1.- TITULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

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

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



2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

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

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

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

3.- CAPACITACION

(Indicar sólo aquellos con certificados)

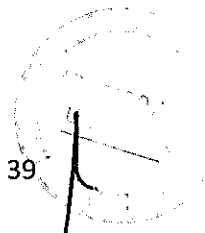
curso y/o Seminario		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Horas de duración

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

4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

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

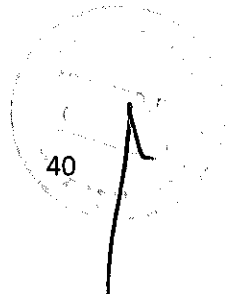


5.- TRAYECTORIA LABORAL

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

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

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



**ANEXO 3
DECLARACIÓN JURADA SIMPLE**

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

1. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarme condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la Ley N° 19.325 sobre violencia intrafamiliar. (Art. 24 N° 5 del DFL N°1 del Ministerio de Educación)

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

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

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

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

.....
Firma

.....
Fecha

