

**BASES CONCURSO PÚBLICO  
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL  
ESCUELA BASICA TEGUALDA  
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN DE TALAGANTE**

**BASES DE CONVOCATORIA**

El de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN DE TALAGANTE, en virtud de lo dispuesto en los artículos 31 bis y siguientes del DFL N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificado por la Ley N° 20.501, de 2011, sobre Calidad y Equidad de la Educación y de lo dispuesto en los artículos 86 y siguientes del Decreto Supremo N°453, de 1991, del Ministerio de Educación, que estableció el Reglamento de la Ley N° 19.070, modificado por los Decretos Supremos N° 215, de 2011 y 119 de 2012, del Ministerio de Educación, convoca a concurso público para proveer el cargo de Director/a del Establecimiento Educacional ESCUELA BASICA TEGUALDA, RBD 24856.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL  
ESCUELA BASICA TEGUALDA**

**Las presentes bases contienen los siguientes elementos:**

1. Identificación del cargo
2. Contexto y entorno del cargo
3. Perfil profesional del cargo
4. Requisitos legales para desempeñar el cargo
5. Condiciones de desempeño del cargo
6. Nivel referencial de remuneraciones
7. Etapas del proceso de selección
8. Proceso de postulación y recepción de antecedentes
9. Calendarización del proceso
10. Convenio de desempeño

**I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO**

- Cargo : Director(a)
- Establecimiento : ESCUELA BASICA TEGUALDA
- RBD : 24856
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de :
- Lugar de desempeño : Calle Fernando Ochagavía N° 2690
- Ciudad/Comuna : Talagante
- Región : Metropolitana
- Fecha de vacancia : 31/12/2018

**II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO**

**1.- ANTECEDENTES GENERALES**

• Características geográficas de la comuna: La comuna de Talagante se encuentra ubicada en el valle central a 35 km<sup>2</sup> (13.500 has), al sur-oeste de Santiago, sobre el antiguo camino Santiago a San Antonio. Sus límites están dados al norte por la comuna de Peñaflor; al sur por la comuna de Isla de Maipo; al este por la comuna de Calera de Tango; al oeste por la comuna de El Monte. La comuna de Talagante posee una superficie de 135 km<sup>2</sup>. Está rodeada por dos ríos, el Mapocho al noroeste y el Maipo al suroeste, desprendiéndose de ambos, numerosos canales de riego.

La escuela Tegualda se encuentra ubicada en calle Ochagavía N° 2690, inmueble de propiedad de la Municipalidad de Talagante, cuya superficie es de 20.623 metros, deslinda al norte en 204 metros con el resto de la propiedad, al sur 192,85 metros con calle Ochagavía, al poniente en 131,4 metros con calle Llanquihue y al oriente en 80,35 metros con otros propietarios. El acceso vial local es por medio de colectivos y buses.

A partir de los datos proyectados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), se observa una distribución homogénea de la población comunal por sexo. La comuna de Talagante tiene una población de 71.378 habitantes, de los cuáles 35.468, es decir, un 50% corresponde a hombres y 35.910, un 50% restante a mujeres.

Existe un fuerte predominio de la población urbana, con 67.012 habitantes, que corresponde a un 86% sobre la población rural 10.627, que representa un 14% del total de habitantes de Talagante.

A partir de los datos proyectados del INE, se observa que 22.073 población infanto-juvenil, equivale al 24% correspondiente a la población en edad escolar de la comuna.

Posee centros de recreación, históricos y culturales como la plaza de Talagante, el teatro Plaza, la Casa de la Cultura, museo, entre otros.

- Niveles Educativos: Preescolar, Básica
- Localidad: Urbano
- Programas: SEP, PIE, Otros : Habilidades para la vida. (HPV)
- Matrícula últimos 5 años:

2017	464
2016	476
2015	516
2014	541
2013	1

- Índice de Vulnerabilidad %: Básica 96 Media 1
- Concentración de alumnos prioritarios %:89

• Resumen SIMCE

4° Básico	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lectura	243	255	231	219	246	222
Matemática	230	235	235	214	219	237

6° Básico	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lectura				210	225	229
Matemática				202	220	212
Cs. Naturales				212	222	232

8° Básico	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lectura	217		212	195	212	
Matemática	210		224	218	212	
Cs. Sociales						

• Estructura según género: Mxto

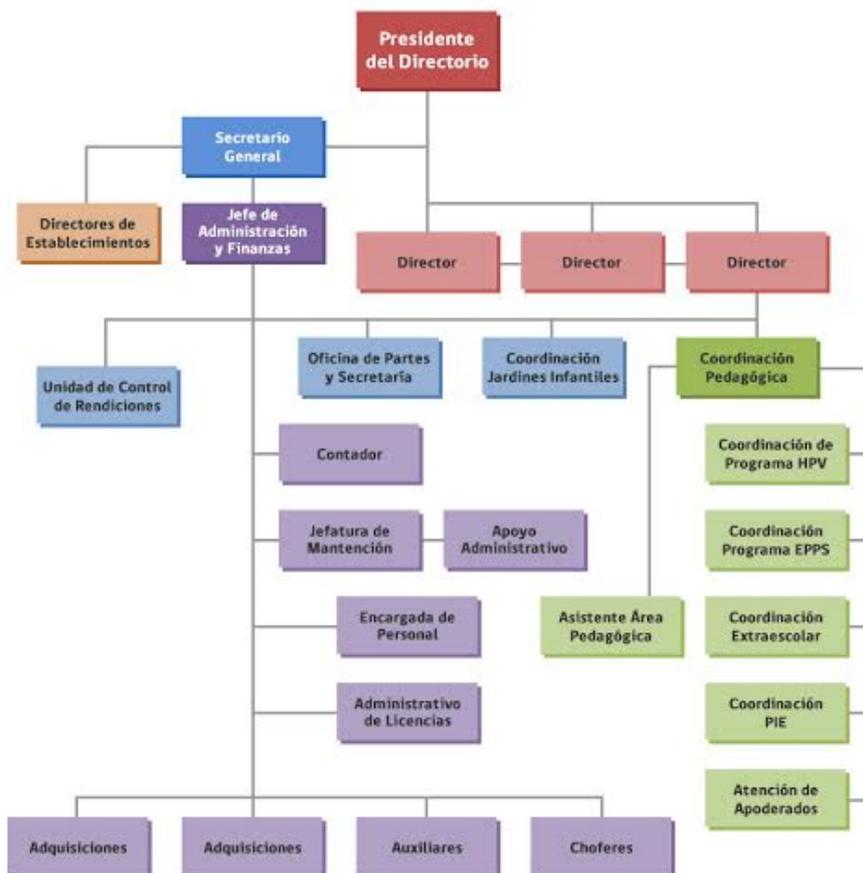
• Dotación total: 63

• Evaluación Docente:

Destacados  
3 Competentes  
Básicos  
Insatisfactorios  
4 No evaluados

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

2.- ORGANIGRAMA



3.- FINANCIAMIENTO

Presupuesto total que administra el establecimiento, en los casos, que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor :	0
Monto de Subvención Escolar Preferencial (SEP):	90%
Monto aporte municipal:	0
Monto otros financiamientos:	0

4.- ENTORNO DEL CARGO

• Sellos de la política educativa territorial:

Los establecimientos educacionales deben generar las condiciones para que todos los estudiantes logren aprender, entendiendo el aprendizaje como un proceso integral y basado en el desarrollo de habilidades, y

actitudes, además de la adquisición de conocimientos.

Los establecimientos educacionales deben crear las condiciones para que el proceso de enseñanza – aprendizaje se desarrolle en un clima adecuado, armónico y de respeto.

Los establecimientos educacionales deben promover un mejoramiento educativo a través de la incorporación al currículum de los enfoques de la convivencia, la promoción de una mirada inclusiva y la participación activa de toda la comunidad educativa, con el fin de construir escuelas y liceos eficaces donde todos los niños, niñas y jóvenes logren aprender.

**Equipos directivos, docentes y funcionarios comprometidos con la educación municipal y con el aprendizaje de sus estudiantes:** Los equipos de trabajo de la Corporación orientan su trabajo y motivación al logro de los pilares anteriormente expuestos.

- Equipo de trabajo: El equipo de trabajo del Director/a está integrado por:
  - Equipo directivo: Jefe Unidad Técnico Pedagógica, Inspectora general, Encargado de Convivencia Escolar, Coordinadora PIE
  - Profesores: 63 Titulares: 16 Contrata: 22
  - Asistentes de la Educación: 22
  - Otros: Auxiliares de labores menores: 3

- Redes externas al establecimiento: El Director se relaciona con los siguientes actores externos:  
MINEUC  
Superintendencia de Educación

Departamento Provincial de Educación  
Corporación Municipal de Educación  
Personal municipal  
Centro de padres y apoderados.

Empresa Concesionaria de alimentos.  
JUNAEB

Instituciones y programas de la Red Local de Infancia, como oficina de protección de derechos de la Infancia y Adolescencia, COSAM, CESFAM, Programa SENDA, entre otros

- Organizaciones internas al establecimiento: Los estudiantes de la escuela Tegualda, se encuentran organizados en un Centro de estudiantes, elegidos democráticamente. Dicha entidad funciona de forma sistemática. La escuela les ofrece, a los estudiantes, una amplia oferta de talleres extraescolares, deportivos y artísticos, a los que se adhieren según sus intereses. Se destacan en los deportes, principalmente fútbol.  
Los padres y apoderados, están organizados en un Centro General de Padres y en sub-centros a nivel de cada curso, un 60 % de los apoderados asisten a reuniones, se ha cambiado a las 18:00 horas, como estrategia para impulsar la asistencia, ya que la justificación era el horario de trabajo que les impedía asistir.  
Tanto, los representantes del centro de estudiantes como el de apoderados, tienen una participación activa en los Consejos escolares.

- Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento:

- Nivel socioeconómico: Bajo

- Composición familiar:

- Familia nuclear: compuesta por ambos padres y su(s) hijo(s)
- Familia monoparental: compuesta por la madre o padre y su(s) hijo(s)
- Familia extensa: compuesta por 3 o más generaciones (abuelos, padres e hijos)

- Actividad laboral: Dependientes, dueñas de casa, emprendimientos (feria, otras ventas), obreros, albañiles.

- Nivel de estudio:

Básica incompleta (15,4%) / Básica completa (18,2%)

Media incompleta (23,7%) / Media completa (26,5)

Técnico (1,4%)

Superior: 2%

Sin información: (12,5%)

Los apoderados son consultados y escuchados, considerando sus apreciaciones para la mejora. Además, son invitados a diversas actividades, actos, talleres, encuentros, etc.

### 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.

El Director/a le corresponde liderar y dirigir el Establecimiento, con una visión estratégica que involucre a toda la comunidad educativa, mediante una comunicación efectiva que promueva la visión y misión de la entidad. Debe liderar, monitorear y retroalimentar los procesos de enseñanza - aprendizaje, mediante la utilización de datos que le permitan tomar decisiones asertivas. Potenciar el desarrollo profesional de los docentes exigiendo y apoyando según las necesidades individuales y colectivas, todo en un clima de confianza que propicie la enseñanza y aprendizaje en una cultura inclusiva y un ambiente de respeto. Esto, con el fin de fortalecer la comunidad educativa en su conjunto, principalmente los estudiantes, a través de procesos educativos efectivos, basados en el desarrollo de habilidades y valores que le permitan alcanzar un conjunto de competencias para proyectarse a la enseñanza media superior.

## 2.- PRINCIPIO ÉTICO-MORAL

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

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

## 3.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

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

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

### 1.- En lo pedagógico:

- Formular, hacer seguimiento y evaluar, con una visión de largo plazo, las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio, y las estrategias para su implementación.
- Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico -pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento, facilitando la implementación de nuevas propuestas por parte de los docentes.
- Gestionar el desempeño de los docentes seleccionando e implementando acciones para que los docentes logren aprendizajes efectivos en sus estudiantes.
- Incorporar a las familias como recursos de apoyo, reconociendo la diversidad de oportunidades con que cuenta la comunidad escolar.
- Adoptar las medidas para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos.
- Desarrollar un ambiente de respeto, valoración, estimulación intelectual y altas expectativas para los diferentes actores de la comunidad educativa, con el fin de propiciar los aprendizajes de los estudiantes.
- Responsabilizarse por los resultados y tomar las decisiones correspondientes basadas en evidencias.

### 2.- En lo administrativo:

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

### 3.- En lo financiero:

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

### 4.- Otras Atribuciones:

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

## 4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Competencias	Descripción	Ponderador
PROMOVER UNA VISIÓN ESTRATÉGICA COMPARTIDA	Construye una visión futura creativa y compartida, que incorpore en su definición a la comunidad, que fomente el compromiso con los objetivos grupales, las altas expectativas, la excelencia y la calidad en el cumplimiento de metas, en un marco de inclusión y equidad. Esta visión deberá ser enfocada en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y de la formación integral los niños y niñas como fin último. Incluye la capacidad de conocer y analizar el contexto del establecimiento, de la sociedad actual y como en la construcción de esta visión es integrado el contexto en pro de los logros y resultados.	18%

DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/desarrollar capacidades internas y de equipo que permitan alcanzar objetivos y metas del establecimiento sosteniéndolas en el tiempo. Además, es capaz de detectar oportunamente las necesidades de fortalecimiento para buscar oportunidades de desarrollo profesional y promueve el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente.	20%
LIDERAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	Capacidad para gestionar las prácticas asociadas a la sala de clases y monitoreo de lo que ocurre en ella, demostrando habilidad de proveer de apoyo técnico a docentes. Implica el acompañar la implementación curricular, las prácticas pedagógicas y la evaluación de los logros del aprendizaje, de manera de mantener el foco en los procesos de enseñanza aprendizaje, además de promover el trabajo colaborativo de y entre los docentes y el equipo directivo. Manifiesta interés en mantenerse actualizado en sus conocimientos y habilidades, en pro de la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	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.	12%

#### 5.- DESAFÍOS DEL CARGO

El/LA Director(a) debe avanzar con la comunidad escolar en:

- Avanzar hacia el desarrollo de un ambiente de trabajo desafiante y exigente con un clima laboral armónico.
- Potenciar la identidad y sello del establecimiento educacional plasmado en el Proyecto Educativo Institucional.
- Potenciar en los estudiantes el autoestima, la confianza en sí mismos y en los demás y la valoración de los estudios como una oportunidad de crecimiento integral.
- Aumentar el número de estudiantes matriculados en el establecimiento, procurando tener un alto porcentaje de asistencia a clases.
- Aumentar resultados en pruebas estandarizadas Simce y desarrollo personal y social, creando un clima de altas expectativas.
- Velar por el logro de los Objetivos de Aprendizaje alcanzando la cobertura curricular en los diferentes niveles, reflejados en resultados y avances concretos en las mediciones internas y externas de los estudiantes del establecimiento.
- Considerar el entorno inmediato de los estudiantes para fortalecer el aprendizaje significativo.

#### 6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Conocimiento	Definición
Mejoramiento y cambio escolar	Los directivos en este ámbito deben tener conocimiento de las condiciones organizacionales que permiten iniciar y mantener estrategias de cambio, las condiciones que lo facilitan o dificultan, métodos de autoevaluación, planificación, monitoreo, evaluación, uso y análisis de datos. Es parte del conocimiento de los directivos estar al tanto y actualizados de las orientaciones nacionales en temas de calidad institucional o mejoramiento escolar como son los estándares indicativos de desempeño y el plan de mejoramiento educativo (PME).
Evaluación	Los equipos directivos conocen de procesos evaluativos en distintos niveles como el institucional (autoevaluaciones, evaluaciones internas y externas) o el de aula, así como de tipos de evaluaciones, sus instrumentos, metodologías de análisis y sistematización de información a nivel individual y grupal. Un aspecto relevante en el ámbito pedagógico de las evaluaciones es distinguir su uso (evaluaciones para el aprendizaje; evaluación del aprendizaje o evaluación como aprendizaje). Finalmente, los equipos directivos cuentan con los conocimientos necesarios para analizar e interpretar los resultados de las evaluaciones externas nacionales e internacionales, así como su normativa y alcance.
Desarrollo profesional	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre observación y retroalimentación a profesores en relación a sus prácticas en aula. Conocen de metodologías para diseñar e implementar planes de desarrollo profesional docente y, en función de ello, planifican acciones de apoyo, procesos de acompañamiento y formación continua; para esto, tienen conocimiento sobre metodologías de formación de adultos y acompañamientos de profesionales de la educación en servicio.
Inclusión y equidad	El conocimiento de los conceptos teóricos de inclusión, equidad y de las estrategias para promoverlas así como la comprensión de las políticas públicas en educación sobre esta materia, son una condición fundamental para asegurar la aceptación y el aprendizaje integral de todos los estudiantes.
Liderazgo escolar	El conocer las concepciones contemporáneas de liderazgo escolar, permite tener una comprensión no sólo de las prácticas, tipos y características de los líderes escolares sino también de los valores y estrategias necesarios para implementar procesos de mejora escolar diferenciando contexto, nivel de desarrollo de la escuela y contingencia.

#### IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

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

1. Ser ciudadano (ser chileno, mayor de 18 años y no haber sido condenado a pena aflictiva).

2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2º del Estatuto Docente. Esto es, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales, o bien, ser persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.
5. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
6. No estar inhabilitado en forma absoluta y perpetua o absoluta y temporal para el desempeño de cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley Nº 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. 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 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. 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.
10. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

#### V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- 1) De conformidad con lo establecido en el artículo 32 bis del DFL Nº 1, de 1996, el nombramiento del/la Director/a del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.
- 2) De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del DFL Nº 1, de 1996, dentro del plazo máximo de treinta días contados desde su nombramiento definitivo, el/la Director/a del establecimiento educacional suscribirá con el respectivo sostenedor o con el representante legal de la respectiva Corporación Municipal un convenio de desempeño **cuya propuesta se contiene en el numeral X** de las presentes bases. Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar por el/la Directora/a anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.
- 3) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL Nº 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 Nº 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 Nº1 del año 1996 del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 19.070 Estatuto de los Profesionales de la Educación, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva. Por ello, tendrá una remuneración mensual bruta referencial promedio de **\$ 595.628**, más la asignación de responsabilidad directiva de **\$ 1.042.350** ( 37,5% de la RBMN), más las asignaciones a las cuales tenga derecho la persona nombrada en el cargo, según los artículos 47 y siguientes de la señalada norma.

Bienios, BRP, ATDP, ACP

#### VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El presente proceso de selección contemplará las siguientes etapas (corresponden a las contempladas en el DFL Nº 1, de 1996 y en el Reglamento):

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

##### 1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

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

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

##### 2) Evaluación Curricular.

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

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

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

NOTA	CRITERIO	OPERACIONALIZACIÓN
------	----------	--------------------

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

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

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

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

### 3) Evaluación Psicolaboral.

La asesoría externa practicará una evaluación psicolaboral a los/las candidatos/as que aprueben la fase de análisis curricular, a objeto de identificar a quienes se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral III de las presentes bases), principalmente, en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en el señalado perfil, debiendo dar estricto cumplimiento a lo establecido en los artículos 89 y 89 bis del Reglamento. 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.

### 4) Entrevistas por la Comisión Calificadora

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

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

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

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

### 5) Definición de la Nómina.

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

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

Si el resultado de las entrevistas determina que el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil de selección, esto es, que obtiene una calificación en esta etapa igual o superior a 5.0, es inferior a tres, 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 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, Correo electrónico, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

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

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

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

#### 1) Antecedentes de Postulación.

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

1. Formulario en línea de Ficha de Postulación (en caso de postular por papel debe utilizar formato en [Anexo 1](#))
2. Formulario en línea de Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (en caso de postular por papel debe utilizar formato en [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.

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo indicado en numeral IX.

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

Las postulaciones deberán efectuarse por la página web [www.directoresparachile.cl](http://www.directoresparachile.cl), aceptándose también las postulaciones por correo certificado o directamente en la oficina de partes de la Municipalidad o Corporación Municipal, ubicada en Balmaceda 1356 comuna de Talagante, en sobre dirigido a Carlos Fincheira Aguila, con la referencia "Postula a cargo de Director/a del Establecimiento ESCUELA BASICA TEGUALDA", de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE EDUCACIÓN DE TALAGANTE", indicando claramente la dirección del remitente.

Si la postulación se efectúa por medio de la página web, 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. En el caso de postulaciones por correo certificado, el comprobante será enviado por correo certificado a la dirección del remitente y en el caso de las postulaciones en línea al correo electrónico remitente.

#### Los antecedentes presentados no serán devueltos.

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

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

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico [pransilla@corpotal.cl](mailto:pransilla@corpotal.cl) o al teléfono 228153313.

### IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO\*

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	22/08/2018-22/08/2018	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	22/08/2018-05/10/2018	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	08/10/2018-09/10/2018	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Proceso de Preselección	Máximo 40 días hábiles desde el término del análisis de admisibilidad.	Asesoría Externa
Constitución Comisión Calificadora	Máximo 5 días hábiles posterior a la fecha de término del proceso de preselección.	Comisión Calificadora
Entrevistas Comisión Calificadora y Confección de nómina de candidatos	Máximo 15 días hábiles desde que los antecedentes son puestos a disposición de la Comisión Calificadora.	Comisión Calificadora
Resolución del Sostenedor	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles.	Sostenedor

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

#### X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO

ÁREA DE PROCESO: Gestión pedagógica					
OBJETIVO: Conducir de manera efectiva la comunidad educativa del establecimiento que dirige, para potenciar la mejora en los aprendizajes de los estudiantes y su desarrollo integral e inclusivo.					
Ponderación: 30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Porcentaje de docentes con acompañamiento al aula y su respectiva retroalimentación	1: % de docentes con acompañamiento y retroalimentación. (N° total de docentes en la dotación del establecimiento)*100	Consolidado del registro de acompañamiento, con respaldos y firmas de las partes involucradas.	80%	Año 1: 85%	Licencias médicas extensas o intermitentes de los docentes.
				Año 2: 95%	
				Año 3: 100%	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: 100%	
INDICADOR 2: Porcentaje de cobertura curricular integral del currículum.	% de cobertura curricular en todas las asignaturas.	Informe con % de cobertura curricular con respaldos y firmas.	70%	Año 1: 80%	Paro de docentes.
				Año 2: 90%	
				Año 3: 100%	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: Mantener	
INDICADOR 3: Porcentaje de docentes evaluados.	% de docentes evaluados según evaluación docente (N° de docentes que realizan clases en el establecimiento)*100	CPEP	79%	Año 1: 85%	Suspensión de evaluación por situaciones de fuerza mayor
				Año 2: 95%	
				Año 3: 100%	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: Mantener	
INDICADOR 4: Porcentaje de docentes que planifican sus clases según acuerdo de planificación de clases del establecimiento.	% de docentes que planifican sus clases según acuerdo de planificación de clases del establecimiento/(N° total de docentes en la dotación del establecimiento)*100	Consolidado del cumplimiento de las planificaciones de clases.	70%	Año 1: 80%	No aplica
				Año 2: 90%	
				Año 3: 100%	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: Mantener	

ÁREA DE PROCESO: Gestión de recursos					
OBJETIVO: Administrar responsablemente los recursos del establecimiento.					
Ponderación: 10%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Porcentaje de ejecución de recursos SEP.	(Recursos SEP ejecutados/Recursos SEP asignados ese año)*100	MINEDUC	89%	Año 1: 90%	Retraso en adquisición de recursos.
				Año 2: 99%	
				Año 3: 100%	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: Mantener	
INDICADOR 2: Porcentaje de ejecución de recursos PIE.	(Recursos PIE ejecutados/Recursos PIE asignados ese año)*100	MINEDUC	78%	Año 1: 86%	Retraso en adquisición de recursos.
				Año 2: 96%	
				Año 3: 100%	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: Mantener	
INDICADOR 3: Porcentaje de docentes apoyados y motivados en su desarrollo profesional docente.	% de docentes que participan en comunidades de aprendizaje establecidos por la escuela/Total de docentes.	Informe consolidado con firmas de docentes participantes de las comunidades de aprendizaje.	75%	Año 1: 85%	Docentes con horario compartido en otro establecimiento dificultad para coincidir en horarios comunes.
				Año 2: 90%	
				Año 3: 100%	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: Mantener	
INDICADOR 4: Cantidad de docentes monitoreados y con evaluación de desempeño interno.	N° de docentes monitoreados y con evaluación de desempeño interno/N° total de docentes del establecimiento.	Informe consolidado con firmas de docentes con evaluación de desempeño.	35% Contrata	Año 1: 100%	Licencias médicas extensas o intermitentes de los docentes.
				Año 2: Mantener	
				Año 3: Mantener	
				Año 4: Mantener	
				Año 5: Mantener	

ÁREA DE PROCESO: Liderazgo					
OBJETIVO: Promover los valores institucionales en un clima de confianza y colaboración en el establecimiento para el logro de las metas.					
Ponderación: 25%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Porcentaje de acciones difusión y apropiación del PEI con la comunidad educativa.	% de acciones realizadas en el establecimiento/ N° total componentes de la comunidad escolar.	Respaldo con informes y evidencias de las acciones realizadas (Entrevista al director/a)	90%	Año 1: 95%	No aplica, no existen factores internos o externos que puedan afectar esta meta.
				Año 2: 100%	
				Año3:Mantener	
				Año4:Mantener	
				Año5:Mantener	
INDICADOR 2: Porcentaje de acciones ejecutadas del PME.	% de acciones ejecutadas/Total de acciones comprometidas en las dimensiones PME.	Respaldo con informes de acciones ejecutadas	93%	Año 1: 95%	Retraso en la adquisición de recursos para implementar acciones.
				Año 2:100%	
				Año3: Mantener	
				Año4:Mantener	
				Año5:Mantener	
INDICADOR3: Porcentaje de acciones del PME con seguimiento y monitoreo.	% de acciones monitoreadas/ acciones comprometidas en PME.	Acciones comprometidas en PME, con respaldo del seguimiento y monitoreo.	70%	Año 1: 85%	No aplica
				Año 2: 97%	
				Año3:100%	
				Año4:Mantener	
				Año5:Mantener	
INDICADOR 4: Porcentaje de responsabilidades monitoreadas/Total de responsabilidades definidas de todos los actores del establecimiento.	% de responsabilidades definidas y monitoreadas/Total de responsabilidades definidas y monitoreadas.	Acta con acuerdos de funciones y responsabilidades con firmas de todos los funcionarios del EE	90%	Año 1 98%	No aplica
				Año 2100%	
				Año3:Mantener	
				Año4:Mantener	
				Año5:Mantener	

ÁREA DE PROCESO: Convivencia escolar					
OBJETIVO: Promover los valores institucionales en un clima de confianza y colaboración en el establecimiento para el logro de las metas.					
Ponderación: 20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Porcentaje de cumplimiento promedio de Otros Indicadores de calidad SIMCE Convivencia Escolar.	% de logro promedio en los ámbitos de Convivencia Escolar/N° total de estudiantes de 4°).	CPEIP	Un 81% de logro promedio, en resultados de 4° años.	Año 1: 87%	Desconocimiento y/o baja comprensión de estudiantes y apoderados para responder la encuesta.
				Año 2: 97%	
				Año3: 100%	
				Año4: Mantener	
				Año 5:Mantener	
INDICADOR 2: El establecimiento cuenta con un Manual de Convivencia actualizado que regula las normas de acción y resolución de conflictos.	Sí Reglamento escolar.	Manual de Convivencia, reglamento escolar y protocolos de procedimiento, que regula la resolución de conflictos..	El establecimiento sí cuenta con un Manual de Convivencia actualizado.	Año 1: Revisar y actualizar es necesario.	No aplica
				Año 2:Revisar y actualizar si es necesario.	
				Año3:Revisar y actualizar si es necesario.	
				Año 4 : Revisar y actualizar si es necesario.	
				Año 5: Revisar y actualizar.	
INDICADOR 3: Porcentaje de estudiantes que participan en actividades extraprogramáticas, de formación y sana conv.	% de estudiantes que participan en actividades extrapr, de formación y sana convivencia./Total estudiantes de establecimiento.	Registro de asistencia de talleres del establecimiento	40% de los estudiantes participan en actividades extr, y formación.	Año 1: 50%	No aplica
				Año 2: 55%	
				Año3: 65%	
				Año 4: 85%	
				Año 5:100%	

ÁREA DE RESULTADOS: Resultados

OBJETIVO: Mejorar resultados de evaluaciones estandarizadas y de eficiencia interna.

Ponderación: 15%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Puntaje evaluación SIMCE mínimo esperado por año.	Puntaje promedio SIMCE, mínimo esperado por año 4° año básico Lenguaje.	Puntaje Lenguaje SIMCE 4° año básico.	257	Año 1: 277 Año 2: 280 Año 3: 288 Año 4: 298 Año 5: 300	No aplica
	Puntaje promedio SIMCE, mínimo esperado por año, 4° año básico Matemática.	Puntaje Matemática SIMCE 4° año básico.	237	Año 1: 257 Año 2: 260 Año 3: 268 Año 4: 278 Año 5: 298	No aplica
INDICADOR 2: Porcentaje de estudiantes adquieren la velocidad y calidad lectora 1° años básicos.	N° de estudiantes logro dominio lector/Total estudiantes 1° básico del Establecimiento.	Resultados evaluaciones estandarizadas 1° años básicos.	30%	Año 1: 178% Año 2: 88% Año 3: 90% Año 4: Mantener Año 5: Mantener	Ausencias reiteradas de estudiantes por licencias médicas
INDICADOR 3: Porcentaje total de estudiantes repitentes.	% de estudiantes repitentes/Total estudiantes del establecimiento.	Plataforma Napasis, gestión y liderazgo del establecimiento.	4%	Año 1: 3% Año 2: 2% Año 3: 1,6% Año 4: 1,2% Año 5: Mantener	Estudiantes con inasistencias sin justificar.
INDICADOR 4: % total de asistencia.	% de estudiantes que asisten a clases.	Plataforma Napasis, gestión y liderazgo del establecimiento.	85,4%	Año 1: 88% Año 2: 90% Año 3: 95% Año 4: 98% Año 5: Mantener	Ausencias de estudiantes más pequeños por enfermedades de invierno.

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 4: Porcentaje de retención de estudiantes pro retención en el sistema escolar.	% de estudiantes pro retención que permanecen en el sistema escolar/Total de estudiantes pro retención.	Plataforma Napasis, gestión y liderazgo del establecimiento.	100%	Año 1: 100 Año 2: Mantener Año 3: Mantener Año 4: Mantener Año 5: Mantener	No aplica
INDICADOR 5: Porcentaje de asistencia de padres y apoderados a reuniones.	% de padres y apoderados que asisten a reuniones/Total de padres y apoderados del establecimiento.	Asistencias internas a reuniones con firmas.	80%	Año 1: 92% Año 2: 94% Año 3: 95% Año 4: 98% Año 5: 100%	No aplica

**ANEXO 1  
FICHA DE POSTULACIÓN**

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

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

<b>Establecimiento 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, asimismo, mi disponibilidad real para desempeñarme en el cargo.

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

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

**ANEXO 2  
CURRÍCULO VITAE RESUMIDO**

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

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

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

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

<b>Establecimiento al que postula</b>

1.- TÍTULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

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

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

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

2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

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

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

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

3.- CAPACITACION

(Indicar sólo aquellos con certificados)

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

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

4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

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