

**BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTORÍA ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
INST. REG. EDUC ADULTOS SAN MIGUEL
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL**

BASES DE CONVOCATORIA

El Jefe de Departamento de Educación Municipal de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL, 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 INST. REG. EDUC ADULTOS SAN MIGUEL, RBD 9460.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
INST. REG. EDUC ADULTOS SAN MIGUEL**

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 : INST. REG. EDUC ADULTOS SAN MIGUEL
- RBD : 9460
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Tarde y Vespertino
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : San Ignacio 4010
- Ciudad/Comuna : San Miguel
- Región : Metropolitana
- Fecha de vacancia : 08/05/2018

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

• Características geográficas de la comuna: Características generales de la comuna:
La comuna de San Miguel, se ubica en el sector sur de Santiago, ciudad capital de Chile. Tiene una población estimada de 110.237 y cuenta con una superficie de 10 Km², los cuales se encuentran urbanizados en su totalidad.
FORTALEZA COMUNALES:
- Conexión vial de transporte público, accesible por: vía metro de Santiago Línea 2, Transantiago por el corredor Santa Rosa y Gran Avenida José Miguel Carrera.
- Existe una gran heterogeneidad de servicios públicos, salud y financieros.
DEBILIDADES COMUNALES:
- La proyección de la población escolar disminuye al año 2020. (Fuente: Censo 2002 y Proyección de Población 2012, Instituto Nacional de Estadísticas INE)
- El escaso financiamiento estatal en educación que obliga al municipio ha provisionar mayores recursos cada año, los cuales son restados de otras iniciativas de inversión igualmente necesarias

- Niveles Educativos: Media Científico-Humanista, Media de Adultos
- Localidad: Urbano
- Programas: Otros : CEBA Modelo
- Matrícula últimos 5 años:

2016	198
2015	192
2014	182
2013	166
2012	166

- Índice de Vulnerabilidad %: Media 60
- Concentración de alumnos prioritarios %:0
- Resumen SIMCE

4° Básico	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lectura						
Matemática						

6° Básico	2011	2012	2013	2014	2015	2016
-----------	------	------	------	------	------	------

Lectura						
Matemática						
Cs. Sociales						

8° Básico	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lectura						
Matemática						
Cs. Sociales						

II Medio	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lectura	0	0	0	0	0	0
Matemática	0	0	0	0	0	0
Cs. Naturales	0	0	0	0	0	0
Cs. Sociales	0	0	0	0	0	0

• Estructura según género: Mxto

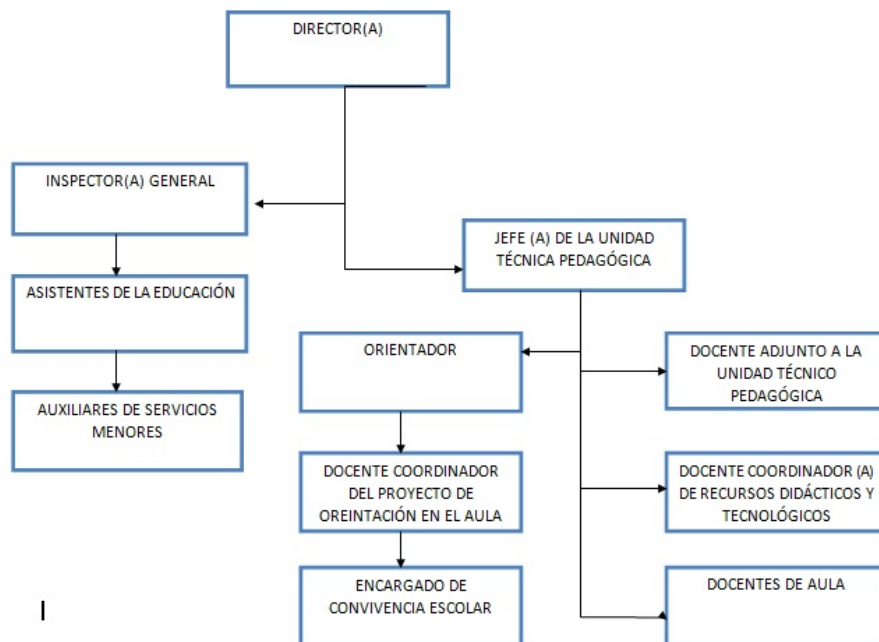
• Dotación total: 13

• Evaluación Docente:

- 0 Destacados
- 0 Competentes
- 0 Básicos
- 0 Insatisfactorios
- 13 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 :	
Monto de Subvención Escolar Preferencial (SEP):	0
Monto aporte municipal:	5.000.000.-
Monto otros financiamientos:	FAEP-Caja Chica

4.- ENTORNO DEL CARGO

• Sellos de la política educativa territorial:

- Inclusión.
- Trabajo Colaborativo.
- Desarrollo Deportivo, Artístico y Cultural.
- Participación.

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

- Equipo directivo: 2
- Docente Técnico Pedagógico: 2
- Profesores: 9
- Asistentes de la Educación: 9
- Otros: 2

- Pedes externas al establecimiento: El Director se relaciona con los siguientes actores externos:
 - Unidades Vecinales, DEPROV Santiago Centro, Carabineros de Chile, C.M.S.M, entre otros.

- Organizaciones internas al establecimiento: Centro de Estudiantes: Sirven a los estudiantes en función de los propósitos del establecimiento y dentro de las normas de organización escolar, como medio para desarrollar el pensamiento reflexivo, juicio crítico y la voluntad de acción.

Consejo Escolar: Tienen una responsabilidad especial por su carácter representativo por esto generan espacios de formación, participación y propician el fortalecimiento del encuentro interestamental y las confianzas institucionales.

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

- Nivel socioeconómico: Bajo

- Composición familiar: El Instituto Regional de Adultos atiende población jóvenes y adultos, por lo que la participación de las familias es muy baja.

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:

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.
- 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.
- Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento educacional.
- 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.	20%
DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/desarrollar capacidades internas y de equipo que permitan alcanzar objetivos y metas del establecimiento sosteniéndolas en el tiempo. Además, es capaz de detectar oportunamente las necesidades de fortalecimiento para buscar oportunidades de desarrollo profesional y promueve el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente.	15%
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.	15%

5.- DESAFÍOS DEL CARGO

1. Aumentar de manera sostenida el número de estudiantes que continúan estudios en Universidades tradicionales.
2. Mantener en el periodo de 5 años la matrícula óptima del establecimiento.
3. Mejorar el porcentaje de retención escolar, alcanzando al menos una tasa del 95%.
4. Mejorar el porcentaje de asistencia de los estudiantes, alcanzando como mínimo un 80% promedio del establecimiento al término del periodo.
5. Mejorar el clima y convivencia escolar mediante la prevención y un adecuado manejo de situaciones de violencia escolar.
6. Optimizar el uso de recursos disponibles, asegurando prácticas pedagógicas e institucionales.

6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Conocimiento	Definición
Mejoramiento y cambio escolar	Los directivos en este ámbito deben tener conocimiento de las condiciones organizacionales que permiten iniciar y mantener estrategias de cambio, las condiciones que lo facilitan o dificultan, métodos de autoevaluación, planificación, monitoreo, evaluación, uso y análisis de datos. Es parte del conocimiento de los directivos estar al tanto y actualizados de las orientaciones nacionales en temas de calidad institucional o mejoramiento escolar como son los estándares indicativos de desempeño y el plan de mejoramiento educativo (PME).
Desarrollo profesional	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre observación y retroalimentación a profesores en relación a sus prácticas en aula. Conocen de metodologías para diseñar e implementar planes de desarrollo profesional docente y, en función de ello, planifican acciones de apoyo, procesos de acompañamiento y formación continua; para esto, tienen conocimiento sobre metodologías de formación de adultos y acompañamientos de profesionales de la educación en servicio.

Curriculum	El currículum constituye el marco de planificación y preparación de la enseñanza, condiona la creación de ambientes propicios para el aprendizaje, la enseñanza, la evaluación y reflexión de la práctica docente. Los equipos directivos conocen y comprenden el marco de referencia nacional dado por las bases curriculares, los enfoques y énfasis de los planes y programas de estudio y los estándares de aprendizaje.
Prácticas de enseñanza-aprendizaje	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre metodologías y práctica de la enseñanza efectiva, saben asociar los procesos de aprendizajes de los estudiantes a los tipos de prácticas pedagógicas de los profesores, según contexto y necesidades específicas de los mismos y manejan las aplicaciones educativas de las teorías del aprendizaje.
Liderazgo escolar	El conocer las concepciones contemporáneas de liderazgo escolar, permite tener una comprensión no sólo de las prácticas, tipos y características de los líderes escolares sino también de los valores y estrategias necesarios para implementar procesos de mejora escolar diferenciando contexto, nivel de desarrollo de la escuela y contingencia.

IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

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

1. Ser ciudadano (ser chileno, mayor de 18 años y no haber sido condenado a pena aflictiva).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 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. 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 N° 1, de 1996, el nombramiento del/la Director/a del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.

2) De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del DFL N° 1, de 1996, dentro del plazo máximo de treinta días contados desde su nombramiento definitivo, el/la Director/a del establecimiento educacional suscribirá con el respectivo sostenedor o con el representante legal de la respectiva Corporación Municipal un convenio de desempeño **cuya propuesta se contiene en el numeral X** de las presentes bases. Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar por el/la Directora/a anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.

3) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el/la Director/a del establecimiento educacional deberá informar al Sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

4) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del/la Directora/a cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

VI. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 19.070 Estatuto de los Profesionales de la Educación, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva. Por ello, tendrá una remuneración mensual bruta referencial promedio de \$ 1.790.130, más la asignación de responsabilidad directiva de \$ 537.039 (30,0% de la RBMN), más las asignaciones a las cuales tenga derecho la persona nombrada en el cargo, según los artículos 47 y siguientes de la señalada norma.

Se Considerara entre 10 a 12 bienes, Tramo Avanzado, 30 Asignación de Responsabilidad y BRP con mención.

VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El presente proceso de selección contemplará las siguientes etapas (corresponden a las contempladas en el DFL N° 1, de 1996 y en el Reglamento):

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

1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

Vencido el período de las postulaciones la Municipalidad 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 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 aquellos que se acercan al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral III de las presentes bases), principalmente en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en dicho perfil.

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

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

5) Definición de la Nómina.

La nómina de elegibles contará con un mínimo de 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 fundamentadamente 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, Por correo electrónico., a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

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

Los/las postulantes que fundamentadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar Ante la Contraloría General de la República..

VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

1) Antecedentes de Postulación.

Para formalizar la postulación, los/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 Curriculum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (en caso de postular por papel debe utilizar formato en [Anexo 2](#))
3. Copia escaneada de Cédula de Identidad por ambos lados.
4. Copia escaneada del Certificado de Antecedentes original del postulante.
5. Copia escaneada del Certificado de situación militar al día, cuando proceda.
6. Copia escaneada del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
7. Copia escaneada de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
8. Copia escaneada de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 4 o 5 años de funciones docentes en un establecimiento educacional según corresponda.
9. Copia escaneada de Declaración Jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el artículos 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](#))
10. 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.

Las postulaciones y sus antecedentes se recepcionarán durante el plazo establecido en el numeral IX y hasta las 12:00 horas.

Dentro del mismo plazo, los/las interesados/as podrán acceder a las bases del concurso en la página web www.directoresparachile.cl.

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, aceptándose también las postulaciones por correo certificado o directamente en la oficina de partes de la Municipalidad o Corporación Municipal, ubicada en Fmaride 568 comuna de San Miguel, en sobre dirigido a María Eugenia Romero Romero , con la referencia "Postula a cargo de Director/a del Establecimiento INST. REG. EDUC. ADULTOS SAN MIGUEL , de la CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL", 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.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*.

Etapas	Pazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	15/12/2017-15/12/2017	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	15/12/2017-01/02/2018	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	02/02/2018-08/02/2018	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
Inicio de funciones en el establecimiento	08/05/2018-08/05/2018	Jefe DAEM-Corporación Municipal

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

X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO

ÁREA DE PROCESO: Gestión pedagógica						
OBJETIVO: Fortalecer las prácticas pedagógicas a fin de mejorar los aprendizajes de todas y todos los estudiantes.						
PONDERACIÓN: 30%						
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento
INDICADOR 1: Porcentaje anual de aprobación de estudiantes en las asignaturas de Lenguaje y Matemática	Porcentaje de aprobación de estudiantes en las asignaturas indicadas del año actual/ porcentaje de aprobación de estudiantes en las asignaturas indicadas del año anterior * 100	Informe cuantitativo y cualitativo del porcentaje de aprobación en las asignaturas indicadas, basado en plataforma NAPSIS.	No sistematizado	Año 1: Diseño e implementación de un plan de acompañamiento al aula que refleje las mejoras de los aprendizajes. Mantiene % de aprobación de estudiantes en las asignaturas indicadas.	Situaciones externas y/o internas que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño, paralizaciones, licencias médicas, catástrofes naturales.	Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 2: Incrementar en un 2% de aprobación de estudiantes en las asignaturas indicadas según la última medición.		Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 3: Incrementar en un 2% de aprobación de estudiantes en las asignaturas indicadas según la última medición.		Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 4: Incrementar en un 2% de aprobación de estudiantes en las asignaturas indicadas según la última medición.		Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 5: Incrementar en un 2% de aprobación de estudiantes en las asignaturas indicadas según la última medición.		Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento
INDICADOR 2: Porcentaje de docentes que realizan buenas prácticas en el aula.	N° de docentes que realizan buenas prácticas en el aula /N° de docentes total del establecimiento *100	Rúbrica de acompañamientos	No sistematizada	Año 1: Diseño, validación e implementación de la rúbrica de acompañamiento. El 11% los docentes realizan buenas prácticas.	Situaciones externas y/o internas que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño, paralizaciones, licencias médicas, catástrofes naturales.	Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 2: El 33% los docentes realizan buenas prácticas.		Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año3: El 56% los docentes realizan buenas prácticas.		Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 4: El 78% los docentes realizan buenas prácticas.		Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 5: El 100% los docentes realizan buenas prácticas.		Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento
INDICADOR 3: Porcentaje de estudiantes evaluados formativamente, según sus estilos de aprendizaje	Cantidad de estudiantes evaluados formativamente al año actual / cantidad de estudiantes evaluados formativamente del año anterior *100	Informe de evaluaciones formativas (cuantitativo y cualitativo)	No sistematizado	Año 1: Diseñar evaluaciones formativas según estilos de aprendizajes y evaluar el 40% de los estudiantes de esta manera.	Situaciones extremas y/o internas que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño, paralizaciones, licencias médicas, catástrofes naturales.	Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 2: El 50% de los estudiantes son evaluados formativamente, según estilos de aprendizajes.		
				Año3: El 60 % de los estudiantes son evaluados formativamente, según estilos de aprendizajes.		
				Año 4: El 70% de los estudiantes son evaluados formativamente, según estilos de aprendizajes.		
				Año 5: El 80% de los estudiantes son evaluados formativamente, según estilos de aprendizajes.		

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento
-------------	--------------------	------------------------	------------------	--------------------	-------------------	--

INDICADOR 4: Tasa de variación puntaje promedio PSU Lenguaje y Matemática	Promedio puntaje PSU del año actual – promedio puntaje PSU año anterior / puntaje promedio PSU año anterior *100	Resultados entregados por MINEDUC	Puntajes año 2016: Lenguaje: 425 Matemática: 426	Año 1: Mantiene el puntaje promedio PSU en Lenguaje y Matemática	Situaciones extremas y/o internas que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño, paralizaciones, licencias médicas, catástrofes naturales.	Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 2: Aumenta en un 1% el puntaje promedio PSU en Lenguaje y Matemática, en relación al año anterior.		
				Año 3: Aumenta en un 2% el puntaje promedio PSU en Lenguaje y Matemática, en relación al año anterior.		
				Año 4: Aumenta en un 3% el puntaje promedio PSU en Lenguaje y Matemática, en relación al año anterior.		
				Año 5: Mantiene en un 3% el puntaje promedio PSU en Lenguaje y Matemática, en relación al año anterior.		

ÁREA DE PROCESO: Liderazgo						
OBJETIVO: Mejorar los resultados de asistencia y matrícula						
PONDERACIÓN: 30%						
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento
INDICADOR 1: Tasa de variación de matrícula del establecimiento	Tasa de variación: Cantidad de estudiantes matriculados en año actual - Cantidad de estudiantes matriculados en el año anterior / cantidad de estudiantes matriculados en el año anterior * 100	Declaración de matrícula en SIGE	La matrícula hasta el 04/12/2017 es de 223 Estudiantes.	Año 1: Mantener la matrícula de 223 Estudiantes.	Situaciones extremas y/o internas que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño, paralizaciones, licencias médicas, catástrofes naturales.	Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 2: Mantener la matrícula del año anterior.		
				Año 3: Mantener la matrícula del año anterior.		
				Año 4: Mantener la matrícula del año anterior.		
				Año 5: Mantener la matrícula del año anterior.		
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento

INDICADOR 2: Porcentaje de asistencia media de los estudiantes	Asistencia media del año actual / asistencia media del año anterior *100	Asistencia declarada en el SIGE	El porcentaje de asistencia media año 2017 es 73%	Año 1: Mantiene porcentaje de asistencia media del año anterior (73%).	Situaciones extremas y/o internas que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño, paralizaciones, licencias médicas, catástrofes naturales.	Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 2: Porcentaje de asistencia media de un 74%.		
				Año 3: Porcentaje de asistencia media de un 76%.		
				Año 4: Porcentaje de asistencia media de un 78%.		
				Año 5: Porcentaje de asistencia media de un 80%.		

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento
-------------	--------------------	------------------------	------------------	--------------------	-------------------	--

INDICADOR 3: Porcentaje de deserción escolar	Estudiantes retirados / promedio de estudiantes matriculados *100	Matrícula declarada en SIGE	La tasa de deserción escolar a Octubre del 2017 es de un 32,15%.	Año 1: Mantener la tasa de deserción escolar.	Situaciones extremas y/o internas que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño, paralizaciones, licencias médicas, catástrofes naturales.	Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 2: Disminuir la tasa de deserción en un 2%, en relación al año anterior.		
				Año 3: Disminuir la tasa de deserción en un 2%, en relación al año anterior.		
				Año 4: Disminuir la tasa de deserción en un 2%, en relación al año anterior.		
				Año 5: Disminuir la tasa de deserción en un 2%, en relación al año anterior.		

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento
-------------	--------------------	------------------------	------------------	--------------------	-------------------	--

INDICADOR 4: Porcentaje de estudiantes repitentes.	Estudiantes repitentes del año actual / estudiantes repitentes del año anterior *100	Informe NAPSIS	9% de repitencia año 2016	Año 1: Mantener porcentaje de repitencia de año anterior	Situaciones extremas y/o internas que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño, paralizaciones, licencias	Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 2: Disminuir en un 1% el porcentaje de repitencia del año anterior		
				Año 3: Disminuir en un 1% el porcentaje de repitencia del año anterior		
				Año 4: Disminuir en un 1% el porcentaje de repitencia del año anterior		

				<p>Año 4: Disminuir en un 1% el porcentaje de repitencia del año anterior</p>	médicas, catástrofes naturales.	
				<p>Año 5: Disminuir en un 1% el porcentaje de repitencia del año anterior</p>		

ÁREA DE PROCESO: Convivencia escolar

OBJETIVO: Mejorar el clima y convivencia escolar mediante la prevención y un adecuado manejo de situaciones de violencia escolar.

PONDERACIÓN: 25%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento
INDICADOR 1: Porcentaje de situaciones de conflicto resueltas, aplicando los protocolos establecidos.	Porcentaje de situaciones de conflicto Resueltas / porcentaje de situaciones de conflicto informadas *100	Actas de intervención. Actas de resolución de conflicto.	Cuenta con manual de convivencia, sin protocolos.	Año 1: Actualización de manual de convivencia y protocolos.	Situaciones extremas y/o internas que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño, paralizaciones, licencias médicas, catástrofes naturales.	Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 2: 70% de conflictos informados, son resueltos.		
				Año 3: 80% de conflictos informados, son resueltos.		
				Año 4: 90% de conflictos informados, son resueltos.		
				Año 5: 100% de conflictos informados, son resueltos.		

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento
-------------	--------------------	------------------------	------------------	--------------------	-------------------	--

INDICADOR 2: Porcentaje de estudiantes por curso que participan en actividades destinadas a promover la importancia de una sana convivencia y prevenir la agresión entre estudiantes.	N° de estudiantes participantes * 100 / n° estudiantes matriculados	Nómina de estudiantes participantes. Proyecto de actividades de prevención.	No sistematizado.	Año 1: Diseño de un proyecto de promoción de una sana convivencia y prevención de agresiones. 40% de estudiantes participan en actividades de convivencia.	Situaciones extremas y/o internas que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño, paralizaciones, licencias médicas, catástrofes naturales.	Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.
				Año 2: 50% de estudiantes participan en actividades de convivencia.		
				Año 3: 60% de estudiantes participan en actividades de convivencia.		

				<p>Año 4: 70% de estudiantes participan en actividades de convivencia.</p> <p>Año 5: 80% de estudiantes participan en actividades de convivencia.</p>		
--	--	--	--	---	--	--

ÁREA DE PROCESO: Gestión de recursos

OBJETIVO: Optimizar el uso de recursos disponibles.

PONDERACIÓN: 15%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento
<p>INDICADOR 1: Porcentaje de recursos destinados a la gestión pedagógica.</p>	<p>Monto destinado a la gestión pedagógica *100 / presupuesto total.</p>	<p>Plan de presupuesto anual. Informe de rendición de gastos anuales</p>	<p>No sistematizado.</p>	<p>Año 1: Diseño de plan de presupuesto anual, utilizando el 40% de sus recursos en la gestión pedagógica.</p>	<p>Situaciones extremas y/o internas que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño, paralizaciones, licencias médicas, catástrofes naturales.</p>	<p>Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.</p>
				<p>Año 2: Diseño de plan de presupuesto anual, utilizando el 45% de sus recursos en la gestión pedagógica.</p>		
				<p>Año3: Diseño de plan de presupuesto anual, utilizando el 50% de sus recursos en la gestión pedagógica.</p>		
				<p>Año 4: Diseño de plan de presupuesto anual, utilizando el 55% de sus recursos en la gestión pedagógica.</p>		
				<p>Año 5: Diseño de plan de presupuesto anual, utilizando el 60% de sus recursos en la gestión pedagógica.</p>		

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento
-------------	--------------------	------------------------	------------------	--------------------	-------------------	--

<p>INDICADOR 2: Porcentaje de docentes que utilizan de manera regular en sus clases, los recursos tecnológicos</p>	<p>N° de docentes /n° de docentes que utilizan recursos tecnológicos *100</p>	<p>Bitácora de usos de recursos. Registro de planificaciones con uso de recursos.</p>	<p>Existencia de bitácora de uso de recursos, sin registro.</p>	<p>Año 1: Levantamiento de inventario de recursos tecnológicos disponibles. 50% de Docentes utilizan recursos tecnológicos.</p>	<p>Situaciones extremas y/o internas que atenten contra el cumplimiento del convenio de desempeño, paralizaciones, licencias</p>	<p>Amonestación hasta finiquito del contrato/certificado de cumplimiento de metas.</p>
				<p>Año 2: 60% de Docentes utilizan recursos tecnológicos.</p>		
				<p>Año3: 70% de Docentes utilizan recursos tecnológicos.</p>		

para mejorar la gestión pedagógica.

Año 4:
80% de Docentes utilizan recursos tecnológicos.

médicas, catástrofes naturales.

Año 5:
90% de Docentes utilizan recursos tecnológicos.

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.- TÍTULOS 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