

**BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESCUELA DE PROVIDENCIA
CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA**

BASES DE CONVOCATORIA

El Jefe de Departamento de Educación Municipal de la CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA, 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 DE PROVIDENCIA, RBD 8933.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESCUELA DE PROVIDENCIA**

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 DE PROVIDENCIA
- RBD : 8933
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Manuel Montt N° 485
- Ciudad/Comuna : Providencia
- Región : Región Metropolitana de Santiago
- Fecha de vacancia : 04/05/2019

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

• Características geográficas de la comuna: Providencia se localiza en la Provincia de Santiago, Región Metropolitana de Santiago, entre las latitudes 33°20' S y 33°40' S y entre la longitud 70°20' W y 70°50' W. Tiene una ubicación central en el contexto metropolitano, situándose al interior del anillo Américo Vespucio, contigua al centro histórico (comuna de Santiago) y parte del núcleo, conformado por las comunas del sector nor-oriental de la ciudad: Providencia, Las Condes, Vitacura, La Reina, Ñuñoa y Lo Barnechea. Según los datos estimados por el Instituto Nacional de Estadísticas, la población entre 0 y 19 años, que constituye la población en edad escolar en la comuna, representa un 15% de la población total. La proyección de la población en este grupo muestra una tendencia negativa al 2020 disminuyendo casi dos puntos porcentuales hasta llegar a un 13%, lo que implica una menor demanda de estudiantes a nivel comunal y mayor competencia entre los establecimientos de la comuna por conseguirlos. Cabe consignar que cerca del 80% del estudiantado de los colegios municipales proviene de otras comunas.

• Niveles Educativos: Preescolar, Básica

• Localidad: Urbano

• Programas: SEP, PIE

• Matrícula últimos 5 años:

2018	998
2017	1000
2016	966
2015	960
2014	950

• Índice de Vulnerabilidad %: Básica 70

• Concentración de alumnos prioritarios %:33

• Resumen SIMCE

4° Básico		2016	2017	2018
Lectura		285	292	306
Matemática		277	294	304

6° Básico		2016	2017	2018
-----------	--	------	------	------

Lectura		259	---	252
Matemática		259		259

8° Básico		2016	2017	2018
Lectura			268	
Matemática			285	

• Estructura según género: Mxto

• Dotación total: 64

• Evaluación Docente:

3 Destacados
7 Competentes
0 Básicos
0 Insatisfactorios
0 No evaluados

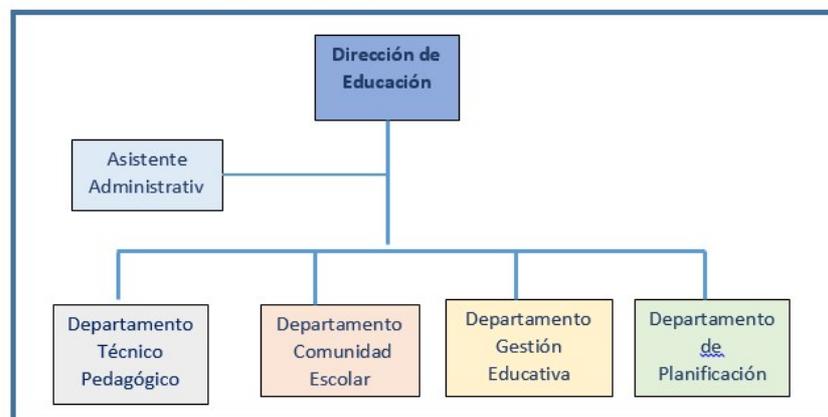
• Categorización Docente:

8 Inicial
19 Temprano
24 Avanzado
8 Experto I
2 Experto II

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

2.- ORGANIGRAMA

Figura 07. Organigrama Dirección de Educación



Fuente: Diseño Dirección de Educación -CDS

3.- ENTORNO DEL CARGO

• Sellos de la política educativa territorial:
Nos compromete una educación de calidad de los aprendizajes y promotora de valores. Queremos reconquistar espacios de calidad, de respeto al docente, de amor por el trabajo bien hecho, de hablar de derechos, pero también de deberes, de entender que las familias de nuestros alumnos esperan de nosotros un aporte valioso que contribuya a abrirles espacios de superación, oportunidades, desarrollo y crecimiento.

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

- Equipo directivo: 14
- Profesores: 54
- Asistentes de la Educación: 36
- Otros:

• Redes externas al establecimiento: El Director se relaciona con los siguientes actores externos:

- Municipalidad de Providencia
- Agencia de Calidad de la Educación
- Superintendencia de Educación
- Mineduc - Deprov
- Junaeb
- Redes Académicas
- OPD (Oficina Protección de Derechos)
- Dirección de Salud

• Organizaciones internas al establecimiento: Centro General de Padres y Apoderados
Centro de Estudiantes

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

- Nivel socioeconómico:
- Composición familiar:
- Actividad laboral:
- Nivel de estudio:
- Relación con la escuela o liceo y sus actores principales:

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN

A/la Director/a del Colegio Providencia le corresponde conducir un establecimiento educacional de larga y reconocida trayectoria, que debe guiar el establecimiento mediante una gestión técnico pedagógica y administrativa, que contemple el proyecto institucional y el modelo educativo de Providencia, con el propósito de lograr los aprendizajes esperados en sus alumnos, fomentando sus capacidades y actitudes para contribuir a formar personas integrales, respetuosas de la diversidad y que aporten positivamente a la sociedad.

La gestión del Director/a deberá estar orientada al logro de ambientes pedagógicos y personales basados en el respeto, que valoricen el ejercicio docente y garanticen el derecho a la educación -sin interrupciones- de sus estudiantes. Asimismo su accionar deberá promover una gestión orientada a la calidad y mejoramiento educativo continuo, en el contexto de una formación integral, que responda efectivamente a su Convenio de Desempeño.

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:

A- En lo pedagógico

- 1.- Fortalecer las competencias de desempeño docente en sus profesores/as
- 2.- Ejercer un liderazgo para el mejoramiento de resultados de aprendizaje en las evaluaciones de rendimiento externo e interno
- 3.- Ejercer un liderazgo para la mejora en la gestión de la información asociada a personas y recursos en el establecimiento.
- 4.- Fortalecer la relación del colegio con las familias, de manera que se desarrolle un compromiso de colaboración con la disciplina de los estudiantes.
- 5.- Ejercer un liderazgo en la ejecución del PME del establecimiento.
- 6.- Liderar la planificación curricular, organizacional y la evaluación del Proyecto Educativo Institucional, velando por la calidad de la educación que imparte su establecimiento y los niveles de aprendizaje obtenidos a partir de ella.
- 7.- Facilitar la incorporación, permanencia y aprendizaje de los alumnos en el establecimiento, velando por el bienestar de éstos, detectando sus necesidades y resolviendo aquellas que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
- 8.- Liderar la evaluación del aprendizaje de los estudiantes del establecimiento, mejorándola permanentemente, potenciando sus fortalezas e involucrando a padres y apoderados en el proceso formativo de los alumnos.
- 9.- Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir, desarrollar y evaluar) el desempeño de docentes y demás funcionarios del establecimiento, proveyendo oportunamente a los profesionales de la educación que permitan dar la cobertura curricular establecida.
- 10.- Preparar a los estudiantes para enfrentar adecuadamente su ingreso a la enseñanza media, velando por la calidad de los contenidos curriculares correspondientes a su nivel.
- 11.- 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.

B- En lo administrativo:

- Gestionar eficientemente los recursos humanos, físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados del establecimiento a su cargo, favoreciendo el trabajo en equipo.
- Ejercer un liderazgo para el mejoramiento de indicadores relativos a: Matrícula, Asistencia Media, Retiro Escolar y Asistencia Docentes.
- Gestionar acciones efectivas dirigidas a una disminución de multas y/o sanciones por parte de la Superintendencia de Educación
- Establecer relaciones y generar alianzas con organismos públicos y privados, con otras comunas y actores claves de su entorno, para facilitar el logro de los objetivos y metas.
- Facilitar la supervisión e inspección de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia y organismos reguladores dependientes del Ministerio de Educación.
- 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.
- Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.
- Debe conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros.
- Identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad

C.- En lo financiero:

- Asumir un rol efectivo en la elaboración del presupuesto anual de su establecimiento, visualizando sus ingresos y egresos, distinguiendo la naturaleza y definición de ellos, (E.J. subvenciones, remuneraciones de sus funcionarios, gastos operacionales, entre otros), administrando de manera eficiente y efectiva los recursos percibidos en el contexto de SEP y PIE, además de administrar y controlar y rendir los recursos y remesas que se le asignen por parte de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia.
- Desarrollar un papel activo en materia promoción de matrícula y generación de acciones que cautelen una buena asistencia tanto de alumnos como de docentes.

D.- Otras Atribuciones:

- Conducir reuniones de consejos escolares.
- Atender regularmente a los padres y apoderados que lo requieran.
- Supervisa en las aulas el desempeño de los docentes.
- Supervisa que la infraestructura del establecimiento esté en adecuadas condiciones de funcionamiento.
- Controla que en todas las aulas exista un docente a cargo de la asignatura correspondiente. En el caso de haber ausencia de profesor, el director/a debe asegurar la provisión oportuna de un reemplazo.
- 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.	15%
DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/desarrollar capacidades internas y de equipo que permitan alcanzar objetivos y metas del establecimiento sosteniéndolas en el tiempo. Además, es capaz de detectar oportunamente las necesidades de fortalecimiento para buscar oportunidades de desarrollo profesional y promueve el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente.	20%
LIDERAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	Capacidad para gestionar las prácticas asociadas a la sala de clases y monitoreo de lo que ocurre en ella, demostrando habilidad de proveer de apoyo técnico a docentes. Implica el acompañar la implementación curricular, las prácticas pedagógicas y la evaluación de los logros del aprendizaje, de manera de mantener el foco en los procesos de enseñanza aprendizaje, además de promover el trabajo colaborativo de y entre los docentes y el equipo directivo. Manifiesta interés en mantenerse actualizado en sus conocimientos y habilidades, en pro de la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	20%
GESTIONAR LA CONVIVENCIA: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR Y GESTIÓN DE REDES	Capacidad para generar relaciones internas y externas a la escuela que se caractericen por ser colaborativas y que promuevan activamente una convivencia escolar, el alcanzar las metas del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un clima escolar basado en relaciones de confianza y respeto. Incluye la habilidad de comunicarse de manera efectiva, abierta, clara y congruente, en el sentido de poder identificar y establecer estas redes (internas y/o externas) que permitan desarrollo.	20%
DESARROLLAR Y GESTIONAR EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR	Establecer condiciones de trabajo que permitan a los docentes y asistentes de la educación desarrollar todas sus motivaciones y capacidades, gestionando el establecimiento en el marco normativo y político actual, vinculándolo con el sistema en su conjunto y gestionando los recursos de forma eficaz. Con el fin de potenciar las condiciones de calidad de vida dentro del establecimiento, el director debe hacer frente a situaciones complejas o posibles conflictos con estrategia, método y decisión.	25%

5.- DESAFÍOS DEL CARGO

El/la Director/a debe guiar el colegio mediante una gestión técnico pedagógica y administrativa, que contemple el proyecto institucional, con el propósito de lograr los aprendizajes esperados en sus estudiantes, teniendo a la vista y consideración la historia del establecimiento y los principios que guían el Modelo Educativo de Providencia. Deberá desarrollar un comportamiento que motive al personal, los oriente y persuada para optimizar su desempeño y promover su desarrollo y cohesión en el largo plazo,

manteniendo la moral y los valores del equipo, demostrando capacidad para comprometer a su equipo de trabajo en la mejora de la educación y los aprendizajes de sus alumnos.

Debe tener la capacidad para actuar con autonomía, proponer ideas e iniciar acciones para mejorar el ámbito en que se desempeña, que asuma su responsabilidad con los resultados de aprendizajes y el cumplimiento de las tareas encomendadas, compartiendo los logros solidariamente con el equipo.

6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Conocimiento	Definición
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 normatividad 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.
Currículum	El currículum constituye el marco de planificación y preparación de la enseñanza, condiciona 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.

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 Inhabilitaciones Para Condenados Por Delitos Sexuales Contra Menores y establece Registro de dichas Inhabilitaciones.
7. Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva y encontrarse reconocido a lo menos en el tramo profesional avanzado.
8. Pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 3, 5, y 6 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.
9. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes ejerzan o hayan ejercido por al menos 4 años los cargos de Jefes/as DAEM Directores/as de Establecimientos, Directivos/as de exclusiva confianza*, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Directores/as de Educación de Corporaciones Municipales y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
10. No estar afecto a las inhabilitaciones señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
11. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

* De acuerdo al artículo 34 C del D.F.L. N°1 de Educación del año 1997 que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los profesionales de la educación, son cargos de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional: Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico.

V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

1) De conformidad con lo establecido en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, el nombramiento del/la Director/a del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.

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

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

4) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del/la

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 \$, más la asignación de responsabilidad directiva de \$ (75,0% de la RBVN), más las asignaciones a las cuales tenga derecho la persona nombrada en el cargo, según los artículos 47 y siguientes de la señalada norma.

El cargo se rige por normas del Estatuto Docente, por tanto su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá asignación de responsabilidad directiva. Por ello, tendrá una remuneración mensual bruta imponible total de \$ 3.600.000, que incluye asignación de responsabilidad directiva (75 de la RBVN) y todas las demás asignaciones, o cualquier estipendio o beneficio a los cuales tenga derecho la persona nombrada en el cargo, según lo establecido en el art. 47 y ss. del Estatuto Docente.

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

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

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

4) Entrevistas por la Comisión Calificadora

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

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

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

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

5) Definición de la Nómina.

La nómina de elegibles contará con un mínimo de 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 carta certificada u otro medio, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

Una vez notificado, el/la seleccionado/a deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles.

Los/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 Declaración Jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en los 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](#))
4. Copia escaneada del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
5. Copia escaneada de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
6. Copia escaneada de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 4 años de funciones docentes en un establecimiento educacional, exigible para quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un establecimiento educacional.
7. 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, exigible para los profesionales de la educación que ejerzan labores docentes.

8. Copia escaneado de Certificados o documentos que acrediten experiencia de al menos 4 años como Jefe DAEM, Director de Establecimiento, Directivo de exclusiva confianza, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Director de Educación de Corporación Municipal, exigible para los profesionales de la educación que ejerzan las labores directivas que se mencionan y que no se encuentren encasillados o se hallen en el tramo de acceso o tramo temprano.

2) Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.

Las postulaciones y sus antecedentes se recepcionarán durante el plazo establecido en el numeral IX y hasta las 12:00 horas. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo indicado en numeral IX.

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

Las postulaciones deberán efectuarse 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 Pedro De Valdivia 963 comuna de Providencia, en sobre dirigido a José Antonio Tapia Pérez, con la referencia "Postula a cargo de Director/a del Establecimiento ESCUELA DE PROVIDENCIA", de la CORPORACIÓN DE DESARROLLO SOCIAL DE PROVIDENCIA, 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 avalenzuela@cdsprovidencia.cl o al teléfono 227067038.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	22/06/2019-22/06/2019	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	22/06/2019-14/08/2019	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	16/08/2019-19/08/2019	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	04/11/2019-04/11/2019	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

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA: Gestión Pedagógica							
PONDERACIÓN DIMENSIÓN: 30%							
OBJETIVOS (1/3)	INDICADORES (3)	FORMULA DE CÁLCULO	SITUACIÓN ACTUAL	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	CONSECUENCIAS CUMPLIMIENTO/ INCUMPLIMIENTO
1° Ejercer un	1°) Diseño e implementación (P) Plan de Desarrollo Docente que contemple formación, capacitación y/o transferencia de experiencias pedagógicas. (Ponderación 40%)	$P = (\text{Número de Docentes participantes en el Plan de Desarrollo Docente} / \text{N}^\circ \text{ total de docentes Establecimiento}) * 100$	S/I	Año 1 = Diseño de plan Año 2 = $P \geq 50\%$ Año 3 = $P \geq 60\%$ Año 4 = $P \geq 70\%$ Año 5 = $P \geq 80\%$	1°) Plan de desarrollo docente visado por sostenedor; 2°) Actas de formación, capacitación o transferencias de experiencias pedagógicas; 3°) Actas de asistencia; 4°) Certificados de capacitación.	Gestionar los recursos económicos para la implementación del plan, previa visación del sostenedor	Contribuye a consecuencia global.

liderazgo para el fortalecimiento de las competencias de desempeño docente. (Ponderación 30%)	2°) Aumento Porcentual (P) del número de docentes que se evalúan anualmente (Ponderación 30%)	$P = (\text{Número de Docentes efectivamente evaluados} / \text{N}^\circ \text{ total de docentes colegio}) * 100$	75%	Año 1 = $P \geq 78\%$ Año 2 = $P \geq 80\%$ Año 3 = $P \geq 85\%$ Año 4 = $P \geq 90\%$ Año 5 = $P \geq 90\%$	1°) Informe de Ministerio de Educación CPEIP.	Contar con apoyo del sostenedor en coordinación del proceso de evaluación de los docentes, desde su inscripción hasta el cierre del proceso incluidos recursos de reposición y Plan de Superación.	Contribuye a consecuencia global.
	3°) Instalación e implementación (P) sistema de acompañamiento en el aula y determinación de perfil de desempeño docentes. (Ponderación 30%)	$P = (\text{Número de Docentes incorporados al sistema} / \text{N}^\circ \text{ total de docentes del Establecimiento}) * 100$	S/I	Año 1 = $P \geq 80\%$ Año 2 = $P \geq 85\%$ Año 3 = $P \geq 90\%$ Año 4 = $P \geq 95\%$ Año 5 = $P \geq 95\%$	1°) Sistema de acompañamiento en aula visado por sostenedor; 2°) Registro de acompañamiento por docente; 3°) Perfil de desempeño del docente acompañado.	Informar al sostenedor sobre implementación y evaluación del sistema de acompañamiento.	Contribuye a consecuencia global.

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA: Gestión Pedagógica							
OBJETIVOS (2/3)	INDICADORES (9)	FORMULA DE CÁLCULO	SITUACIÓN ACTUAL	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	CONSECUENCIAS CUMPLIMIENTO/ INCUMPLIMIENTO
1°) Promedio (P) puntaje SIMCE en pruebas de lenguaje y matemáticas 4° Básico. (Ponderación 12%)		$P = (\text{Puntaje SIMCE prueba de lenguaje más puntaje SIMCE prueba de matemáticas 4° Básico}) / 2$	305	Año 1 = $P \geq 309$	Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de Calidad. Ficha establecimiento.	Que se verifique la medición por la institucionalidad vigente.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P \geq 314$			
				Año 3 = $P \geq 319$			
				Año 4 = $P \geq 325$			
				Año 5 = $P \geq 325$			
2°) Promedio (P) puntaje SIMCE en pruebas de lenguaje y matemáticas 6° Básico. (Ponderación 12%)		$P = (\text{Puntaje SIMCE prueba de Lenguaje más puntaje SIMCE prueba de matemáticas 6° Básico}) / 2$	256	Año 1 = $P \geq 260$	Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de Calidad. Ficha establecimiento.	Que se verifique la medición por la institucionalidad vigente.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P \geq 270$			
				Año 3 = $P \geq 280$			
				Año 4 = $P \geq 290$			
				Año 5 = $P \geq 300$			
3°) Promedio (P) puntaje SIMCE en pruebas de lenguaje y matemática 8° Básico. (Ponderación 12%)		$P = (\text{Puntaje SIMCE prueba de lenguaje más puntaje SIMCE prueba de matemáticas 8° Básico}) / 2$	277	Año 1 = $P \leq 290$	1°) Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de Calidad. Ficha establecimiento.	Que se verifique la medición por la institucionalidad vigente.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P = \text{N/A}$			
				Año 3 = $P = \leq 300$			
				Año 4 = $P = \text{N/A}$			
				Año 5 = $P \leq 310$			

2°) Ejercer un liderazgo para el mejoramiento de resultados de aprendizaje en las evaluaciones de rendimiento externo. (Ponderación 50%)	4°) Proporción (P) de estudiantes calificados en el nivel insuficiente, según evaluaciones del SIMCE en 4° Básico para la asignatura de Lenguaje y Comunicaciones. (Ponderación 11%)	P = Proporción de insuficientes Lenguaje y Comunicaciones 4° Básico	5,4 %	Año 1 = P ≤ 5% Año 2 = P ≤ 3% Año 3 = P ≤ 1% Año 4 = P ≤ 0% Año 5 = P ≤ 0%	1°) Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de Calidad de establecimiento.	Que se verifique la medición por la institucionalidad vigente.	Contribuye a consecuencia global.
	5°) Proporción (P) de estudiantes calificados en el nivel insuficiente, según evaluaciones del SIMCE en 4° Básico, para la asignatura de Matemática. (Ponderación 11%)	P = Proporción de insuficientes en Matemática 4° Básico	7,1 %	Año 1 = P ≤ 6% Año 2 = P ≤ 5% Año 3 = P ≤ 4% Año 4 = P ≤ 0% Año 5 = P ≤ 0%	1°) Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de Calidad de establecimiento.	Que se verifique la medición por la institucionalidad vigente.	Contribuye a consecuencia global
	6°) Proporción (P) de estudiantes calificados en el nivel insuficiente, según SIMCE en 6° Básico para la asignatura de Lenguaje y Comunicaciones. (Ponderación 11 %)	P = Proporción de insuficientes Lenguaje y Comunicaciones 6° Básico	S/I	Año 1 = P ≥ 15 % Año 2 = P N/A Año 3 = P ≥ 10 % Año 4 = N/A Año 5 = P ≥ 5 %	1°) Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de Calidad de establecimiento.	Que se verifique la medición por la institucionalidad vigente.	Contribuye a consecuencia global.
	7°) Proporción (P) de estudiantes calificados en nivel insuficiente, según SIMCE en 6° Básico para la asignatura de Matemática. (Ponderación 11 %)	P = Proporción de insuficientes en Matemática 6° Básico	S/I	Año 1 = P ≥ 15% Año 2 = P N/A Año 3 = P ≥ 10% Año 4 = P N/A Año 5 = P ≥ 5%	1°) Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de Calidad de establecimiento.	Que se verifique la medición por la institucionalidad vigente.	Contribuye a consecuencia global.
	8°) Proporción (P) de estudiantes calificados en el nivel insuficiente, según SIMCE en 8° Básico para la asignatura de Lenguaje y Comunicaciones. (Ponderación 10 %)	P = Proporción de insuficientes Lenguaje y Comunicaciones 8° Básico	S/I	Año 1 = P ≥ 15% Año 2 = P N/A Año 3 = P ≥ 10% Año 4 = P N/A Año 5 = P ≥ 5%	1°) Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de Calidad de establecimiento.	Que se verifique la medición por la institucionalidad vigente.	Contribuye a consecuencia global.
	9°) Proporción (P) de estudiantes calificados en el nivel insuficiente, según SIMCE en 8° Básico para la asignatura de Matemática. (Ponderación 10 %)	P = Proporción de insuficientes Matemática 8° Básico	S/I	Año 1 = P ≥ 15% Año 2 = P N/A Año 3 = P ≥ 10% Año 4 = P N/A Año 5 = P ≥ 5%	1°) Resultados SIMCE anual, publicado por Agencia de Calidad de establecimiento.	Que se verifique la medición por la institucionalidad vigente.	Contribuye a consecuencia global.

OBJETIVOS (3/3)	INDICADOR (1)	FORMULA DE CÁLCULO	SITUACIÓN ACTUAL	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	CONSECUENCIAS CUMPLIMIENTO/ INCUMPLIMIENTO
-----------------	---------------	--------------------	------------------	------------------------	------------------------	-----------	--

3°) Ejercer un liderazgo para el mejoramiento de resultados de aprendizaje de todos los estudiantes según evaluación interna. (Ponderación 20%)	3°) Porcentaje (P) de alumnos promovidos. (Ponderación 100%)	$P = (\text{N}^\circ \text{ de alumnos promovidos} / \text{N}^\circ \text{ de alumnos matriculados}) \text{ según nómina final del SIGE} * 100$	99 %	Año 1 = $P \geq 99\%$	Actas oficiales del SIGE	Que no exista modificación en la herramienta de evaluación y calificación del establecimiento.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P \geq 99\%$			
				Año 3 = $P \geq 99\%$			
				Año 4 = $P \geq 99\%$			
				Año 5 = $P \geq 99\%$			

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA: Gestión de Recursos							
PONDERACIÓN DIMENSIÓN: 20%							
OBJETIVOS (1/2)	INDICADORES (4)	FORMULA DE CÁLCULO	SITUACIÓN ACTUAL	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	CONSECUENCIAS CUMPLIMIENTO/ INCUMPLIMIENTO
1°) Ejercer un liderazgo para el mejoramiento de indicadores relativos a: Matrícula, Asistencia Media, Retiro Escolar y Asistencia Docentes. (Ponderación 60%)	1°) Aumento y/o mantención (P) de tasa de matrícula Establecimiento. (Ponderación 20%)	$P = (\text{N}^\circ \text{ de estudiantes matriculados} / \text{Capacidad establecimiento}) * 100$	95%	Año 1 = $P \geq 95\%$	1°) Matrícula declarada a Mneduc (SIGE); 2°) Resolución de capacidad Ministerio de Educación.	Que sostenedor no establezca un criterio distinto respecto al número de alumnos por curso menor a lo determinado por el Ministerio.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P \geq 96\%$			
				Año 3 = $P \geq 97\%$			
				Año 4 = $P \geq 98\%$			
				Año 5 = $P \geq 99\%$			
	2°) Promedio anual (P) de asistencia de estudiantes a clases. (Ponderación 30%)	$P = (\text{N}^\circ \text{ de estudiantes asistentes} / \text{N}^\circ \text{ de estudiantes totales}) * 100$	90 %	Año 1 = $P \geq 93\%$	1°) Matrícula declarada a Mneduc (SIGE).	La no existencia de paralizaciones a nivel nacional o comunal, esto es, por causas no imputables a la dirección del establecimiento educacional.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P \geq 93\%$			
				Año 3 = $P \geq 94\%$			
				Año 4 = $P \geq 94\%$			
				Año 5 = $P \geq 95\%$			
	3°) Tasa (P) de Retiro Escolar. (Ponderación 30%)	$P = (\text{N}^\circ \text{ de alumnos retirados} / \text{N}^\circ \text{ de alumnos totales}) * 100$	3,0%	Año 1 = $P \leq 2,8\%$	1°) Registro SIGE.	Restar a los alumnos en colisión y los retirados antes del 31 de marzo.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P \leq 2,6\%$			
Año 3 = $P \leq 2,4\%$							
Año 4 = $P \leq 2,2\%$							
Año 5 = $P \leq 2\%$							
4°) Promedio (P) de asistencia de docentes. (Ponderación 20%)	$P = (\text{N}^\circ \text{ de docentes asistentes} / \text{N}^\circ \text{ de docentes totales}) * 100$	S/I	Año 1 = $P \geq 80\%$	1°) Registros internos y respaldos CDS. Registro mensual, según carga horaria y vigencia de contrato.	Se excluyen sólo inasistencia por licencia médica, enfermedad profesional, permisos administrativos y accidentes del trabajo.	Contribuye a consecuencia global.	
			Año 2 = $P \geq 85\%$				
			Año 3 = $P \geq 90\%$				
			Año 4 = $P \geq 95\%$				
			Año 5 = $P \geq 100\%$				

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA: Gestión de Recursos							
OBJETIVOS (2/2)	INDICADORES (3)	FORMULA DE CÁLCULO	SITUACIÓN ACTUAL	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	CONSECUENCIAS CUMPLIMIENTO/ INCUMPLIMIENTO

1°) Ejercer un liderazgo para la mejora en la gestión de la información y contratación asociada a personas y recursos en el establecimiento. (Ponderación 40%)	1°) Tramitación de fichas de contratación de personal del establecimiento para el siguiente año de forma oportuna (Ponderación 50%)	(N° de fichas de contratación de personal del establecimiento enviadas al sostenedor con al menos 15 días hábiles antes del inicio del año escolar/ N° total de fichas de contratación para el siguiente año) *100	S/I	Año 1 = P = 100%	1°) Informe de RRHH sobre recepción de la documentación.	Se cuenta con el presupuesto aprobado para la contratación del personal para el siguiente año.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = P = 100%			
	2°) Gestión eficiente y ajustada de la dotación funcionaria aprobada para cada año. (Ponderación 50%)	N° total de horas efectivamente contratadas para el año escolar/ (N° total de horas proyectadas y acordadas para año escolar / *100	2,3%	Año 1 = P ≥ 2 %	1°) Informe de contratación de RRHH	Planes de estudios ministeriales no requieren de la contratación de más dotación	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = P ≥ 1,5 %			
				Año 3 = P ≥ 1 %			
				Año 4 = P ≥ 0,5 %			
				Año 2 = P ≥ 0 %			

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA: Convivencia Escolar							
PONDERACIÓN DIMENSIÓN: 30%							
OBJETIVOS (1/3)	INDICADORES (4)	FORMULA DE CÁLCULO	SITUACIÓN ACTUAL	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	CONSECUENCIAS CUMPLIMIENTO/ INCUMPLIMIENTO
1°) Implementar modelo de gestión para el mejoramiento de la Convivencia Escolar con apoyo de la Administración Central. (Ponderación 30%)	1°) Existencia (P) de instrumentos de gestión en el ámbito de la convivencia escolar, ajustados anualmente a normativas vigentes, con foco en el ámbito preventivo y de promoción del buen trato, validados por el sostenedor. (Ponderación 30%)	P = Existencia de instrumentos de gestión de la convivencia escolar que cuenten con los requisitos establecidos (PME/RI/PGCE)	RI/PME/PGCE actualizados sin énfasis en lo preventivo y promoción	Año 1 = P = Modificados según normativa anual Año 2 = P = Mantener condición Año 3 = P = Mantener condición Año 4 = P = Mantener condición Año 5 = P = Mantener condición	1°) RI, PME, PGCE ajustados a normativa. 2) La visación del Sostenedor de RI/PME/PGCE. 3) foco de los instrumentos de gestión en la prevención y promoción.	Cada instrumento de gestión debe implicar a todos los estamentos de la comunidad	Contribuye a consecuencia global.
	2°) Disminución de casos de violencia escolar producto de las intervenciones de promoción y prevención de buen trato (Ponderación 35%)	P = (N° total de casos de violencia escolar / N° total de casos de convivencia escolar producidos) *100	2018 : 67/191 casos de CE (informe entregado a CDS por EC colegio)	Año 1 = P ≥ 90% Año 2 = P ≥ 80% Año 3 = P ≥ 70% Año 4 = P ≥ 60% Año 5 = P = 50%	1°) Estadísticas de CE, validadas por sostenedor 2°) actividades de prevención y promoción del buen trato.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.
	3°) Ejecución de plan de gestión de convivencia escolar, con foco en promoción y prevención, impactando en todos los estamentos. Y validado por el sostenedor. (Ponderación 35%)	P = Acciones ejecutadas PGCE anualmente/Acciones planificadas de PGCE anualmente	S/I	Año 1 = P = 100% Año 2 = mantener condición Año 3 = mantener condición Año 4 = mantener condición Año 5 = P ≥ 6	1°) plan de GCE 2°) validación del sostenedor del PGCE. 3°) evidencias de ejecución acciones	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA: Convivencia Escolar							
OBJETIVOS (2/3)	INDICADORES (4)	FORMULA DE CÁLCULO	SITUACIÓN ACTUAL	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	CONSECUENCIAS CUMPLIMIENTO/ INCUMPLIMIENTO
2°) Ejercer un liderazgo para el fortalecimiento de la relación del colegio con las familias, de manera que se desarrolle un compromiso de colaboración con la disciplina de los estudiantes. (Ponderación 30%)	1°) Porcentaje (P) de apoderados que asiste a reuniones o actividades convocadas por los Profesores Jefe. (Ponderación 25%)	$P = (\text{N}^\circ \text{ total apoderados asistentes} / \text{N}^\circ \text{ total apoderados establecimiento}) * 100$	65%	Año 1 = $P \geq 70\%$ Año 2 = $P \geq 75\%$ Año 3 = $P \geq 80\%$ Año 4 = $P \geq 85\%$ Año 5 = $P \geq 88\%$	1°) Registro asistencia apoderados a reuniones y/o actividades; 2°) Planilla resumen de asistencia a reuniones o actividades elaborada por cada Profesor Jefe sobre los apoderados de su curso.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.
	2°) Porcentaje de apoderados que asisten a entrevistas personales con Profesor Jefe. (Ponderación 25%)	$P = (\text{N}^\circ \text{ total apoderados citados} / \text{N}^\circ \text{ total apoderados establecimiento}) * 100$	60%	Año 1 = $P \geq 65\%$ Año 2 = $P \geq 70\%$ Año 3 = $P \geq 75\%$ Año 4 = $P \geq 80\%$ Año 5 = $P \geq 85\%$	1°) Registros de citas; 2°) Registro y Actas de entrevista.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.
	3°) Organizaciones escolares (P) elegidas democráticamente (Centro General Padres y Alumnos; (Ponderación 30%)	$P = \text{N}^\circ \text{ Organizaciones escolares elegidas en forma democrática.}$	100%	Año 1 = $P \geq 100\%$ Año 2 = $P \geq 100\%$ Año 3 = $P \geq 100\%$ Año 4 = $P \geq 100\%$ Año 5 = $P = 100\%$	1°) Actas de constitución.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.
	4°) Funcionamiento (P) de las organizaciones escolares; Centro General de Padres y Apoderados, Centro General de alumnos. (Ponderación 20%)	$P = \text{N}^\circ \text{ total de reuniones al año realizadas con cada una de las dos organizaciones.}$	S/I	Año 1 = $P \geq 2$ Año 2 = $P \geq 3$ Año 3 = $P \geq 4$ Año 4 = $P \geq 5$ Año 5 = $P \geq 5$	1°) Planillas de asistencia.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA: Convivencia Escolar							
OBJETIVOS (3/3)	INDICADORES (3)	FORMULA DE CÁLCULO	SITUACIÓN ACTUAL	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	CONSECUENCIAS CUMPLIMIENTO/ INCUMPLIMIENTO
3°) Ejercer un liderazgo tendiente a la No Discriminación, la inclusión y al conocimiento y aceptación de la Diversidad en todas sus formas en los distintos estamentos de la Comunidad Educativa. (Ponderación 40%)	1°) Porcentaje (P) de integrantes de los estamentos: estudiantil, docentes y apoderados, que participan en acciones que promuevan la NO Discriminación (Ponderación 30%)	$P = (\text{Número de Integrantes de cada estamento que participan en acciones} / \text{Número total de integrantes de cada estamento}) * 100$	S/I	Año 1 = $N \geq 30\%$ Año 2 = $N \geq 40\%$ Año 3 = $N \geq 50\%$ Año 4 = $N \geq 60\%$ Año 5 = $N \geq 70\%$	1) Registro de asistencia; 2°) Registro fotográfico; 3°) Registro escrito de opinión de a lo menos el 5% de participantes.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.
	2°) Número (N) de actividades que involucre la Inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales y multiculturalidad con la participación transversal de los estamentos. (Ponderación 30%)	$N = \text{Número total de actividades según la temática exigida}$	S/I	Año 1 = $N \geq 2$ Año 2 = $N \geq 3$ Año 3 = $N \geq 4$ Año 4 = $N \geq 5$ Año 5 = $N \geq 6$	1) Registro de asistencia; 2°) Registro fotográfico; 3°) Registro escrito de opinión de a lo menos el 5% de participantes.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.

3° Porcentaje (P) de integrantes de los estamentos: estudiantil, docentes y apoderados, que participan en acciones que promueven la Diversidad en todas sus formas. (Ponderación 40%)	P = (Número de Integrantes de cada estamento que participan en acciones / Número total de integrantes de cada estamento) *100	S/I	Año 1 = N ≥ 30 %	1) Registro de asistencia; 2°) Registro fotográfico; 3°) Registro escrito de opinión participantes de a lo menos el 5% de participantes.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.
			Año 2 = N ≥ 40 %			
			Año 3 = N ≥ 50 %			
			Año 4 = N ≥ 60 %			
			Año 5 = N ≥ 70 %			

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA: Gestión de Liderazgo							
PONDERACIÓN DIMENSIÓN: 20%							
OBJETIVOS (1/3)	INDICADOR (1)	FORMULA DE CÁLCULO	SITUACIÓN ACTUAL	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	CONSECUENCIAS CUMPLIMIENTO/ INCUMPLIMIENTO
1°) Ejercer un liderazgo para la participación del cuerpo docente en reflexión a resultados pedagógicos según mediciones externas. (Ponderación 40%)	1°) N° de actividades (P) de reflexión en torno a resultados SIMCE con Docentes, en que se genere un documento o producto. (Ponderación 100%)	P = Número de actividades de reflexión al año	1	Año 1 = P ≥ 2	1°) Metodología de trabajo; 2°) Actas de asistencias, firmadas por participantes; 3°) Documento producto 4°) Registro fotográfico de actividades.	Que se verifique la medición por la institucionalidad vigente.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = P ≥ 3			
				Año 3 = P ≥ 3			
				Año 4 = P ≥ 3			
				Año 5 = P ≥ 3			

OBJETIVOS (2/3)	INDICADORES (2)	FÓRMULA DE CÁLCULO	SITUACIÓN ACTUAL	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	CONSECUENCIAS CUMPLIMIENTO/ INCUMPLIMIENTO
2°) Ejercer un liderazgo en la ejecución del PME del establecimiento. (Ponderación 40%)	1°) Porcentaje (P) de Ejecución Presupuestaria efectiva del PME Anual. (Ponderación 60%)	P = (Monto o suma efectivamente utilizada o invertida / Total de ingresos SEP anual)*100	85%	Año 1 = P ≥ 90%	1°) Acta de evaluación cumplimiento de Mneduc, Superintendencia de Educación y/o Sostenedor.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = P ≥ 95%			
				Año 3 = P ≥ 100%			
				Año 4 = P ≥ 100%			
				Año 5 = P ≥ 100%			
	2°) Número (P) de instancias participativas de evaluación PME con Docentes, de las que se genere un documento o producto. (Ponderación 40%)	P = Número de actividades anuales de evaluación PME	1	Año 1 = P ≥ 2	1°) Actas de asistencia; 2°) Registro fotográfico; 3°) Documento producto 4°) Registro escrito de opinión actividad de a lo menos el 5% de los participantes.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = P ≥ 3			
				Año 3 = P ≥ 3			
				Año 4 = P ≥ 4			
				Año 5 = P ≥ 4			

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA: Gestión de Liderazgo							
OBJETIVOS (3/3)	INDICADOR (1)	FORMULA DE CÁLCULO	SITUACIÓN ACTUAL	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	CONSECUENCIAS CUMPLIMIENTO/ INCUMPLIMIENTO
3°) Ejercer un liderazgo para que el Establecimiento mantenga su Índice de efectividad SNED, y Excelencia. (Ponderación 20%)	1°) Porcentaje (P) de Efectividad SNED. (Ponderación 100%)	P = Porcentaje de Efectividad Establecimiento.	100%	Bienio 1 P = Año 2020 - 2021 = 100 %	1°) Registros oficiales Mneduc.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.
				Bienio 2 P = Año 2022 - 2023 = 100 %			

**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

.....
Fecha