

**BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
LICEO JOSE VICTORINO LASTARRIA
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 LICEO JOSE VICTORINO LASTARRIA, RBD 8928.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
LICEO JOSE VICTORINO LASTARRIA**

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 : LICEO JOSE VICTORINO LASTARRIA
- RBD : 8928
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Parcial Diurna
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Av. Miguel Claro N° 32
- Ciudad/Comuna : Providencia
- Región : Metropolitana
- Fecha de vacancia : 30/03/2017

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

- Niveles Educativos: Preescolar, Básica, Media Científico-Humanista, Media de Adultos
- Localidad: Urbano
- Programas: SEP, PIE
- Matrícula últimos 5 años:

2016	2602
2015	2586
2014	2798
2013	2828
2012	2883

- Índice de Vulnerabilidad %: Básica 44 Media 43
- Concentración de alumnos prioritarios %:21.3
- Resumen SIMCE

4° Básico	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lenguaje	294	295	293	282	282	292
Matemáticas	292	290	290	279	276	288

8° Básico	2011	2013	2014
Lenguaje	292	282	245
Matemáticas	306	296	282

II Medio	2010	2012	2014	2015	2016
Lenguaje	314	295	285	267	271
Matemáticas	335	325	324	316	313

- Estructura según género: Masculino
- Dotación total: 112
- Evaluación Docente:

4 Destacados
20 Competentes
0 Básicos
0 Insatisfactorios
16 No evaluados

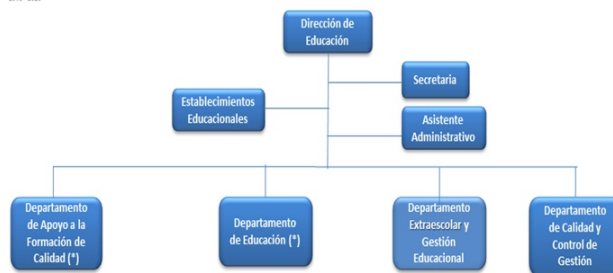
(*) Puede encontrar información adicional en la Ficha del Establecimiento en <http://masinformacion.mineduc.cl>

2.- EQUIPO DE TRABAJO

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

- Equipo directivo: 1 Subdirector, 3 Jefes Técnicos Pedagógicos, Tres Inspectores Generales, Cuatro Orientadores
- Otros: Encargado de Convivencia, Encargado SEP

3.- ORGANIGRAMA



5.- ENTORNO DEL CARGO

El Director se relaciona con los siguientes actores externos:

- Municipalidad de Providencia
- Corporación de Desarrollo Social de Providencia
- Agencia de Calidad de la Educación
- Superintendencia de Educación
- Mineduc - Deprov
- Junaeb
- Redes Académicas

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN

Al Director/a del Liceo José Victorino Lastarria le corresponde conducir un establecimiento educacional con 104 años de vida, y que aspira a ser un referente, a nivel nacional, en la educación que imparte, donde se requiere un estilo de liderazgo que ofrezca canales reales de participación y cuyos estudiantes constituyan un valioso aporte al país. Es un Liceo de tradición laica, pluralista y democrática, que otorga una educación Humanístico Científica de calidad, que sumada a su trayectoria y resultados históricos, lo constituyen en un Liceo Tradicional y "Emblemático", que lo relevan en el plano nacional y lo convierten en un establecimiento modelo en educación pública, que debe propender permanentemente a la excelencia académica.

El/la Director/a debe guiar el Liceo mediante una gestión técnico pedagógica y administrativa, que contemple el proyecto institucional, el modelo educativo de Providencia y el carácter emblemático del establecimiento, con el propósito de lograr los aprendizajes esperados en sus estudiantes, fomentando desde la educación inicial hasta enseñanza media sus capacidades y actitudes, para contribuir a formar personas integrales 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 gestión deberá propender a un modelo orientado a la calidad y mejoramiento educativo continuo, en el contexto de una formación integral, dando respuesta efectiva a su Convenio de Desempeño

2.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

1.- En lo Pedagógico:

1. 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
2. Desarrollar una estructura de matrícula y número de cursos por nivel, en el mediano plazo, que permita al establecimiento ir avanzando hacia una conformación más homogénea, tanto en enseñanza básica como media, sin debilitar su esencia de Liceo tradicional y emblemático
3. 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.
4. Liderar la evaluación del aprendizaje de los alumnos del establecimiento, mejorándola permanentemente, potenciando sus fortalezas e involucrando a padres y apoderados en el proceso formativo de los estudiantes.
 5. 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.
 6. 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.
 7. Preparar a los alumnos para enfrentar adecuadamente su ingreso a la enseñanza media y superior, velando por la calidad de los contenidos curriculares correspondientes a su nivel.
 8. Alcanzar resultados de excelencia en pruebas estandarizadas y de selección universitaria, que sitúen al establecimiento en el tercio superior de liceos de igual dependencia.
 9. Propiciar políticas que promuevan y resguarden el respeto y la atención a la diversidad en todas sus dimensiones.
 10. Desarrollar acciones tendientes a la mejora continua de la dimensión convivencia, con especial acento en la prevención y protección de los estudiantes frente a situaciones de riesgo y abuso.

2.- En lo Administrativo:

- Gestionar eficientemente los recursos humanos, físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados e indicadores de calidad del establecimiento a su cargo, favoreciendo el trabajo en equipo.
- **Dar relevancia al Factor Probidad**, entendido como la capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros. Disposición para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

3. 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, (Ej. subvenciones, remuneraciones de sus funcionarios, gastos operacionales, entre otros), administrando de manera eficiente y efectiva los recursos percibidos en el contexto de SEP y PE, 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.

4.- Otras Atribuciones:

1. Realizar reuniones periódicas con su equipo de trabajo con el objetivo de planificar el currículum y evaluación de los alumnos del establecimiento y coordinar las actividades programadas según el proyecto educativo del establecimiento, entre otras materias.
2. Presidir y conducir los Consejos Escolares.
3. Atender regularmente a los padres y apoderados que lo requieran.
4. Supervisar en las aulas el desempeño de los docentes.
5. Supervisar que la infraestructura del establecimiento esté en adecuadas condiciones.
6. Controlar 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.
7. Informar al personal acerca de todos aquellos aspectos que se relacionen con el área académica.
8. Presentar documentos e informes solicitados por el Ministerio de Educación, la Corporación y organismos externos.
9. Facilitar la supervisión e inspección de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia y organismos reguladores dependientes del Ministerio de Educación. Finalmente el director del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor 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**.

3.- DESAFÍOS DEL CARGO

4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Descripción	Ponderador
<p>1- Visión organizacional: Capacidad de comprender, formular y dirigir la organización, teniendo a la vista y consideración el carácter emblemático del establecimiento y los principios que guían el Modelo Educativo de Providencia.</p> <p>1.1. Aplica y promueve los principios del Modelo educativo de Providencia, la visión de futuro de la Corporación de Desarrollo Social de Providencia, el PEI y los marcos regulatorios del Ministerio de Educación.</p> <p>1.2. Su comportamiento evidencia un claro compromiso con la tradición emblemática del liceo y su permanencia en esta categoría histórica, que se suatente en la calidad de los niveles de aprendizajes y resultados que se deriven de ello.</p> <p>1.3. Asume un rol activo en materias asociadas a la Ejecución Presupuestaria de su establecimiento, en especial en lo referido al necesario control y equilibrio de la misma.</p>	10%

<p>2. Liderazgo y Gestión de personas: Comportamiento que motiva al personal, los orienta y persuade 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 motivar y comprometer a su equipo de trabajo en la mejora de la educación.</p> <p>2.1. Toma decisiones acertadas y oportunas, especialmente en condiciones críticas, que convocan la aprobación y apoyo de los miembros del equipo de trabajo.</p> <p>2.2. Motiva y desarrolla el compromiso de los integrantes de la comunidad educativa, orientándolos al logro de sus metas y los propósitos organizacionales.</p> <p>2.3. Establece redes de colaboración tanto al interior de la institución como con su entorno para el logro de objetivos y metas compartidas.</p>	10%
<p>3. Iniciativa, innovación y creatividad: Capacidad para actuar con autonomía, proponer ideas e iniciar acciones para mejorar el ámbito en que desempeña, aprovechando las oportunidades y anticipándose a los hechos.</p> <p>3.1. Promueve e incorpora ideas y prácticas innovadoras en el equipo de trabajo para el logro de los objetivos.</p> <p>3.2. Emprende y convoca a innovar y/o mejorar el desempeño, asumiendo riesgos controlados, según sea el marco de su autoridad, responsabilidad o circunstancia.</p> <p>3.3. Prevé problemas o escenarios futuros, identifica y propone soluciones así como su eventual impacto en el equipo de trabajo y la organización.</p>	15 %
<p>4. Compromiso y gestión de logros: Asume su responsabilidad con los resultados de aprendizajes y el cumplimiento de las tareas encomendadas, compartiendo los logros solidariamente con el equipo.</p> <p>4.1. Se orienta a la obtención de resultados académicos, dirigiendo, integrando, apoyando y consolidando a su equipo de trabajo, delegándole responsabilidades y tareas en función de las competencias y conocimientos de sus integrantes, favoreciendo la participación y propiciando el buen clima laboral.</p> <p>4.2. Dirige/Actúa en función de los lineamientos corporativos, atendido el modelo educativo de Providencia, el PEI y el carácter emblemático del Liceo, reconociendo problemas pero al mismo tiempo, proponiendo soluciones que consideren el uso eficiente de los recursos humanos, materiales, económicos y tecnológicos.</p> <p>4.3. Establece planes de acción y de gestión curricular en el Establecimiento que dirige, liderando proyectos e implementando propuestas para lograr resultados de excelencia que den continuidad y sustento a su carácter de liceo tradicional y emblemático</p>	30%
<p>5. Comunicación efectiva: Capacidad para escuchar y expresarse en forma clara, concisa y eficaz, facilitando el intercambio del conocimiento de un modo apropiado dentro y fuera de la organización.</p> <p>5.1. Establece un ambiente de confianza con el equipo de trabajo tanto por su competencia profesional cuanto por la empatía en sus relaciones interpersonales, manejando sus emociones y cuidando las formas de la comunicación.</p> <p>5.2. Se comunica considerando las ideas, intereses y expectativas de los demás, valorando al mismo tiempo la interacción generada en dicho contexto.</p> <p>5.3. Se preocupa en crear condiciones que favorezcan el flujo de información relevante para su trabajo propiciando la satisfacción de todas las partes involucradas.</p> <p>5.4. Fomenta la utilización eficiente de la página web del establecimiento, al igual que todos aquellos medios tecnológicos que permiten una comunicación óptima entre el colegio y los usuarios.</p>	10%
<p>6. Resolución de Problemas: Habilidad para abordar los problemas y desafíos propios de su función para comprometerse con cursos de acción que consideren los elementos contextuales y recursos disponibles de su Establecimiento</p> <p>6.1. Capacidad para innovar en la búsqueda de soluciones y tomar decisiones que sean conducentes a los resultados esperados.</p> <p>6.2. Capacidad para atender, abordar y dar respuesta a requerimientos de la comunidad educativa, de los padres y apoderados y de sus alumnos, considerando por sobretodo el bienestar de los niños y jóvenes.</p> <p>6.3. Capacidad de generar propuestas preventivas en la dimensión convivencia, asociadas a temas tan relevantes como diversidad e inclusión</p>	10%

<p>7. Conocimientos Técnicos: Manejo de conocimientos que sustenten un liderazgo enfrenteado a materias complejas, que requieren decisiones con fundamento</p> <p>7.1 Posee experiencia y/o conocimientos en educación inicial, básica y media, en normativa relativa a la institucionalidad escolar (Ley SEP, Estatuto Docente, etc.), manejo de ejercicios contables y de conformación de dotaciones.</p> <p>7.2 Posee conocimientos en Administración de establecimientos educacionales; Dirección docente- curricular y pedagógica; Gestión de Proyectos y presupuestos; Manejo de Normativa educacional; Formulación de estrategias y control de gestión; Modelos de calidad y sus etapas; Gestión de Recursos Humanos; Gestión del clima y convivencia escolar; Gestión y estándares de la calidad de la educación escolar (SACGE).</p> <p>7.3 Posee al menos 2 años de experiencia en cargos de docente directivo de establecimientos educacionales de similar envergadura y complejidad.</p>	15%
---	-----

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 (por ejemplo, programas del Plan de Formación de Directores de Excelencia, entre otros) y una experiencia docente de cinco años.
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 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.
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 Director/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 Director/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 Estatuto Docente, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva.

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

Por ejemplo, dada las condiciones del establecimiento, para el caso de un Profesional de la Educación con 5 años de experiencia debidamente acreditados y que le corresponda una asignación de perfeccionamiento del 20%, percibirá una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$ 3.400.000**. Por otra parte, para el caso de un Profesional de la Educación con 15 años de experiencia debidamente acreditados y que le corresponda una asignación de perfeccionamiento del 40%, percibirá una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$ 3.700.000**.

En caso de que el postulante seleccionado corresponda a un profesional NO docente, percibirá una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$ 3.100.000**, (incluye una asignación de responsabilidad directiva).

Montos referenciales

VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El presente proceso de selección contemplará las siguientes etapas (corresponden a las etapas de las convocatorias 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 aquéllos que se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral III de las presentes bases), principalmente en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en dicho perfil.

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

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

5) Definición de la Nómina.

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

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

Si el resultado de las entrevistas determina que el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil de selección, esto es, que obtiene una calificación en esta etapa igual o superior a 5.0, es inferior a tres, la Comisión Calificadora informará fundadamente al Sostenedor a objeto de que declare desierto el proceso de selección por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina, de conformidad con 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 5 días hábiles.

Los/las postulantes que fundadamente 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 Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (en caso de postular por papel debe utilizar formato en [Anexo 2](#))
3. Copia escaneada de 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 3 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 artículo 24 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación; en el artículo 10 del DS N° 453 Reglamento de la Ley N° 19.070 y; artículos 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575 ([Anexo 3](#))

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 12:30 horas.

Dentro del mismo plazo, los/las interesados/as podrán retirar las bases del concurso en la oficina de partes de la Municipalidad, en días hábiles y en horario desde las 10:00 hasta las 12:30 horas, las que se entregarán en forma escrita. No obstante, los postulantes podrán acceder a las bases en las páginas web www.directoresparachile.cl www.cdsprovidencia.cl y www.mineduc.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 Pedro De Valdivia 963 comuna de Providencia, en sobre dirigido a José Palma Vega, con la referencia "Postula a cargo de Director/a del Establecimiento LICEO JOSE VICTORINO LASTARRIA", 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 anteriormente). 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	06/06/2017-06/06/2017	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	06/06/2017-24/07/2017	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	25/07/2017-27/07/2017	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 Sustentador	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles.	Sustentador
Inicio de funciones en el establecimiento	04/09/2017-04/09/2017	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

LICEO JOSÉ VICTORINO LASTARRIA

Objetivos:	Indicadores	Fórmula de cálculo.	Meta anual estratégica	Medios de verificación
1. Mejorar los resultados de aprendizaje en las evaluaciones de rendimiento	Puntaje promedio SIMCE, mínimo esperado por año 4° Básico	Promedio puntajes lenguaje y matemática SIMCE año t < año 1 nivel 4° Básico	Situación Actual: 290	Resultados SIMCE anual, publicado por AGENCIA DE LA CALIDAD. Ficha establecimiento
			Año 1: 300	
			Año 2: 310	
			Año 3: 315	
			Año 4: 320	
	Puntaje promedio SIMCE, mínimo esperado por año 8° Básico	Promedio puntajes lenguaje y matemática SIMCE año t < año 1 nivel 8° Básico	Situación Actual: 264	Resultados SIMCE anual, publicado por AGENCIA DE LA CALIDAD. Ficha establecimiento
			Año 1: 274	
			Año 2: 284	
			Año 3: 294	
			Año 4: 304	
	Puntaje promedio SIMCE, mínimo esperado por año II Medio	Promedio puntajes lenguaje y matemática SIMCE año t < año 1 nivel II Medio	Situación Actual: 292	Resultados SIMCE anual, publicado por AGENCIA DE LA CALIDAD. Ficha establecimiento
			Año 1: 300	
Año 2: 310				
Año 3: 320				
Año 4: 325				
Porcentaje de alumnos promovidos	Porcentaje de alumnos promovidos año t < porcentaje de alumnos promovidos año 1 Nivel 7° a IV Medio	Situación Actual: 91%	Porcentaje anual de promoción del establecimiento Información Cuenta Pública.	
		Año 1: 92%		
		Año 2: 93%		
		Año 3: 94%		
		Año 4: 95%		
2. Mejorar los resultados de aprendizaje de acuerdo a la	Ingreso y puntaje obtenido por el establecimiento en SNED	Puntaje obtenido año t < año 1	Situación Actual: NO	Resultados bianual SNED. MNEDUC.
			Año 2017-2018: SI / 75	
			Año 2019-2020: SI / 80	

Objetivos	Indicadores	Fórmula de cálculo.	Meta anual estratégica	Medios de verificación
3. Mejorar el porcentaje de asistencia y matrícula del establecimiento.	Asistencia promedio de los estudiantes al año t	Porcentaje promedio de asistencia de estudiantes al año t < promedio asistencia estudiantes año 1	Situación Actual: 88%	Asistencia declarada a Mineduc (SIGE)
			Año 1: 90%	
			Año2: 91%	
			Año 3: 92%	
			Año 4: 93%	
Año 5: 94%				
4. Mejorar las prácticas pedagógicas y compartir las buenas experiencias de aula .	Porcentaje de docentes con observación de clases semestral	Porcentaje de docentes con observación de clase semestral año t < Porcentaje de docentes con observación de clase semestral año 1	Situación Actual: 75%	Fuente Interna, PME
			Año 1: 80%	
			Año2: 85%	
			Año 3: 90%	
			Año 4: 95%	
Año 5: 100%				
5. Mejorar los indicadores asociados a Convivencia Escolar en relación con el trato respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa, la valoración de la diversidad y la ausencia de discriminación de todo tipo en el establecimiento	Proporción (P) de denuncias asociadas a discriminación que recibe el Área de Convivencia y que son resueltas	Porcentaje promedio de denuncias sobre discriminación resueltas al año t < promedio denuncias resueltas al año 1	Situación Actual: 50%	Registros Internos Liceo y CDS
			Año 1: 60%	
			Año2: 70%	
			Año 3: 80%	
			Año 4: 90%	
Año 5: 100%				
5. Fortalecer Liderazgo del Director	Capacitación y perfeccionamiento de los docentes	Porcentaje de docentes en capacitación al año t < Porcentaje de docentes en capacitación al año 1	Situación Actual: 30%	Departamento de Personas de la CDS
			Año 1: 40%	
			Año2: 50%	
			Año 3: 60%	
			Año 4: 80%	
Año 5: 90%				
5. Fortalecer Liderazgo del Director	Porcentaje de asistencia docentes al año	Asistencia promedio de docentes el año t < Asistencia promedio de docentes el año 1	Situación Actual: 87%	Registros internos y respaldos CDS
			Año 1: 90%	
			Año2: 92%	
			Año 3: 94%	
			Año 4: 96%	
Año 5: 98%				

Objetivos	Indicadores	Fórmula de cálculo.	Meta anual estratégica	Medios de verificación
Mejorar participación y comunicación del establecimiento	Reuniones de apoderados	Porcentaje promedio de asistencia de padres y apoderados a reuniones o actividades año t < Porcentaje promedio de asistencia de padres y apoderados a reuniones o actividades año 1	Situación Actual: 75%	Fuente Interna
			Año 1: 80%	
			Año2: 84%	
			Año 3: 85%	
			Año 4: 86%	
Año 5: 87%				

con sus apoderados Porcentaje de apoderados que asisten entrevistas personales con Profesor Jefe	de que a entrevista al año t < promedio asistencia apoderados año 1	de de a a	Situación Actual: 70 %	Fuente Interna
			Año 1: 75%	
			Año2: 80%	
			Año 3: 85%	
			Año 4: 90%	
			Año 5: 95%	

ANEXO 1 FICHA DE POSTULACIÓN

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

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

Establecimiento al que postula

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

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

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

Firma: _____

Fecha: _____

ANEXO 2 CURRÍCULO VITAE RESUMIDO

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

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

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

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

Establecimiento al que postula

1.- TITULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

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

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

2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

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

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

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

3.- CAPACITACION

(Indicar sólo aquellos con certificados)

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

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

4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

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

5.- TRAYECTORIA LABORAL

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

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

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

ANEXO 3

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

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

1. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarme condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la Ley N° 19.325 sobre violencia intrafamiliar.

(Art. 24 N° 5 del DFL N°1 del Ministerio de Educación)

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

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

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

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

.....
Firma