

**BASES CONCURSO PÚBLICO  
DIRECTORÍA ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL  
ESCUELA ABELARDO ITURRIAGA JAMETT  
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 ABELARDO ITURRIAGA JAMETT, RBD 8934.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL  
ESCUELA ABELARDO ITURRIAGA JAMETT**

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 ABELARDO ITURRIAGA JAMETT
- RBD : 8934
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Parcial Diurna
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Valenzuela Castillo N° 1793, Providencia
- Ciudad/Comuna : Providencia
- Región : Región Metropolitana de Santiago
- Fecha de vacancia : 01/03/2019

**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. 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.

- Niveles Educativos: Preescolar
- Localidad: Urbano
- Programas: Otros : Recibe Subvención como Escuela de Lenguaje
- Matrícula últimos 5 años:

2018	99
2017	101
2016	96
2015	111
2014	98

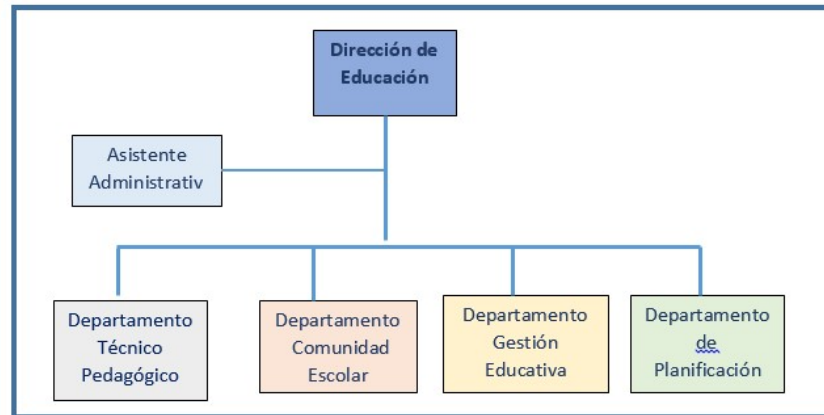
- Índice de Vulnerabilidad %:
- Concentración de alumnos prioritarios %:9
- Estructura según género: Mxto
- Dotación total: 26
- Evaluación Docente:
  - 0 Destacados
  - 1 Competentes
  - 0 Básicos
  - 0 Insatisfactorios
  - 0 No evaluados

- Categorización Docente:
- 4 Inicial
- 4 Temprano
- 0 Avanzado
- 1 Experto I
- 0 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; fortalecer el respeto al docente, comprendiendo que las familias de nuestros alumnos esperan de nuestra gestión un aporte valioso que contribuya a la formación de sus hijos y, a abrirles espacios de superación en oportunidades, desarrollo y crecimiento.

- Equipo de trabajo: El equipo de trabajo del Director/a está integrado por:
- Equipo directivo: Jefe de UTP, Encargada de Convivencia
- Profesores: 8 Educadoras Diferenciales
- Asistentes de la Educación: 15
- Otros: Psicóloga

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

- Municipalidad de Providencia
- Superintendencia de Educación
- Mineduc - Deprov
- Junaeb
- Redes Académicas
- OFD (Oficina Protección de Derechos)
- Dirección de Salud
- Oficina de la Infancia

- Organizaciones internas al establecimiento: Centro de Padres

- 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

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

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 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:

#### 1.- En lo pedagógico:

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

#### 2.- En lo administrativo:

- Organizar y supervisar el trabajo de los docentes y de los asistentes de la educación.
- Proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubieren resultado mal evaluados.
- Proponer el personal a contrata y de reemplazo, tanto el docente como los asistentes de la educación.
- Designar y remover a quien ejerza cargo de Jefe Técnico del establecimiento educacional.
- Participar en la selección de los/as profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
- Proponer al sostenedor, incrementos a las asignaciones salariales y asignaciones salariales especiales para docentes.
- Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.

#### 3.- En lo financiero:

- 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, además de 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:

- 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

<p>El/la Director/a debe guiar la escuela 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, características de sus estudiantes, así como los principios que guían el Modelo Educativo de Providencia.</p> <p>Promover en los estudiantes la adquisición de habilidades, psicolingüísticas, emocionales, motoras, sociales, cognitivas y artísticas que contribuyan a su desarrollo integral y la superación del trastorno específico del lenguaje y positivamente en la superación del TEL.</p> <p>Deberá desarrollar un comportamiento que motive al personal, los oriente 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 comprometer a su equipo de trabajo en la mejora de la educación y los aprendizajes de sus alumnos.</p> <p>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.</p>
--

#### 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).
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.
Prácticas de enseñanza-aprendizaje	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre metodologías y práctica de la enseñanza efectiva, saben asociar los procesos de aprendizajes de los estudiantes a los tipos de prácticas pedagógicas de los profesores, según contexto y necesidades específicas de los mismos y manejan las aplicaciones educativas de las teorías del aprendizaje.
Liderazgo escolar	El conocer las concepciones contemporáneas de liderazgo escolar, permite tener una comprensión no sólo de las prácticas, tipos y características de los líderes escolares sino también de los valores y estrategias necesarios para implementar procesos de mejora escolar diferenciando contexto, nivel de desarrollo de la escuela y contingencia.

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

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

1. Ser ciudadano (ser chileno, mayor de 18 años y no haber sido condenado a pena aflictiva).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° del Estatuto Docente. Esto es, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales, o bien, ser persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas

- legales vigentes.
5. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
  6. No estar inhabilitado en forma absoluta y perpetua o absoluta y temporal para el desempeño de cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 20.594, de 2012, que Crea Inhabilidades Para Condenados Por Delitos Sexuales Contra Menores y establece Registro de dichas Inhabilidades.
  7. Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva y encontrarse reconocido a lo menos en el tramo profesional avanzado.
  8. Pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 3, 5, y 6 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.
  9. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes ejerzan o hayan ejercido por al menos 4 años los cargos de Jefes/as DAEM Directores/as de Establecimientos, Directivos/as de exclusiva confianza", incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Directores/as de Educación de Corporaciones Municipales y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
  10. No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
  11. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

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

## V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- 1) De conformidad con lo establecido en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, el nombramiento del/la Director/a del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.
- 2) De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del DFL N° 1, de 1996, dentro del plazo máximo de treinta días contados desde su nombramiento definitivo, el/la Director/a del establecimiento educacional suscribirá con el respectivo sostenedor o con el representante legal de la respectiva Corporación Municipal un convenio de desempeño **cuya propuesta se contiene en el numeral X** de las presentes bases. Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el periodo y los objetivos de resultados a alcanzar por el/la Directora/a anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.
- 3) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el/la Director/a del establecimiento educacional deberá informar al Sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.
- 4) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del/la Directora/a cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

## VI. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

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

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 \$ 2.500.000, que incluye asignación de responsabilidad directiva (25 de la RBMN) y todas las demás asignaciones, y cualquier otros estipendio o beneficio a las cuales tenga derecho la persona nombrada en el cargo, conforme lo establecido en el artículo 47 y ss. del E 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 periodo de las postulaciones la Municipalidad o Corporación Municipal, de conformidad con lo establecido en el artículo del 89 del Reglamento, verificará el cumplimiento por parte de los/las candidatos/as de los requisitos formales establecidos en las presentes bases, entendiéndose por tales los requisitos legales establecidos para el desempeño del cargo y los demás relacionados con la forma y plazo de efectuar la postulación.

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

### 2) Evaluación Curricular.

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

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

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

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

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

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

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

### 3) Evaluación Psicolaboral.

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

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

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

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

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

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

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

### 4) Entrevistas por la Comisión Calificadora

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

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

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

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

### 5) Definición de la Nómina.

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

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

Si el resultado de las entrevistas determina que el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil de selección, esto es, que obtiene una calificación en esta etapa igual o superior a 5.0, es inferior a tres, la Comisión



Calificadora informará fundadamente al Sostenedor a objeto de seleccionar 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, correo y telefónico, 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 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 el artículo 24 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación; en el artículo 10 del DS N° 453 Reglamento de la Ley N° 19.070 y; artículos 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575 ([Anexo 3](#))
4. Copia escaneada del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
5. Copia escaneada de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
6. Copia escaneada de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 4 años de funciones docentes en un establecimiento educacional, 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 (CFEP) 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 escaneada 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](http://www.directoresparachile.cl), aceptándose también las postulaciones por correo certificado o directamente en la oficina de partes de la Municipalidad o Corporación Municipal, ubicada en 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 ABELARDO ITURRIAGA JAMETT, 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](mailto:avalenzuela@cdsprovidencia.cl) o al teléfono 227067038.

### IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO\*

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	27/07/2019-27/07/2019	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	27/07/2019-12/09/2019	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	16/09/2019-17/09/2019	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 (4)	FORMULA DE CÁLCULO	SITUACIÓN ACTUAL	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	CONSECUENCIAS CUMPLIMIENTO/ INCUMPLIMIENTO
1°) Ejercer un liderazgo para el fortalecimiento de las competencias de desempeño docente. (Ponderación 40%)	1°) Diseño e implementación (P) Plan de Desarrollo Docente que contemple formación, capacitación y/o transferencia de experiencias pedagógicas. (Ponderación 30%)	P = (Número de Docentes incorporados al Plan de Desarrollo Docente / N° total de docentes Establecimiento) * 100	S/I	Año 1 = Diseño de plan	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.	Implementación del plan previa visación por parte del sostenedor y contar con financiamiento.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = P ≥ 100%			
				Año 3 = P ≥ 100%			
				Año 4 = P ≥ 100%			
	2°) Aumento Porcentual (P) del número de docentes que se evalúan anualmente (Ponderación 20%)	P = (Número de Docentes que deben cumplir con evaluación / N° de docentes efectivamente evaluados en el colegio)*100	S/I	Año 1 = P ≥ 100%	1°) Informe Ministerio de Educación - CPEIP.	Contar con apoyo sostenedor para la coordinación del proceso desde la inscripción hasta el cierre y etapa de reposición, y posterior Plan de Superación PSP	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = P ≥ 100%			
				Año 3 = P ≥ 100%			
				Año 4 = P ≥ 100%			
	3°) Instalación e implementación (P) sistema de acompañamiento en el aula y determinación de perfil de desempeño docentes. (Ponderación 25%)	P = (Número de Docentes incorporados al sistema/N° total de docentes del Establecmt.) *100	S/I	Año 1 = P ≥ 100%	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.
				Año 2 = P ≥ 100%			
				Año 3 = P ≥ 100%			
				Año 4 = P ≥ 100%			
	4°) Promedio (P) de porcentaje de asistencia de los docentes que participan en la totalidad de reuniones de la Comunidad de Aprendizaje de Educación Inicial. (Ponderación 25%)	P = (Promedio de porcentaje de asistencia de los docentes / N° total de reuniones de la Comunidad de Aprendizaje)	S/I	Año 1 = P ≥ 50%	1°) Reportes de Comunidad Aprendizaje; Firma asistencia Reuniones Comunidad Aprendizaje	La inexistencia de causas no imputables a la dirección del establecimiento deeducacional.	Contribuye a consecuencia global
				Año 2 = P ≥ 75%			
				Año 3 = P ≥ 75%			
				Año 4 = P ≥ 100%			
				Año 5 = P ≥ 100%			

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



2°) Promover en los estudiantes el desarrollo de habilidades, psicolingüísticas, emocionales, motoras, sociales, cognitivas y artísticas que contribuyan a la formación integral y a la superación del trastorno específico del lenguaje y positivamente en la Tasa de Alta de superación del TEL (Ponderación 30%)	1°) Porcentaje de estudiantes con Necesidades educativas transitorias a nivel de lenguaje mixto, que logra el Alta de superación en dos años consecutivos (50 %)	$P = \frac{\text{Número de alumnos dados de alta}}{\text{Número Total de estudiantes}}$	55%	Año 1 = $P \geq 60$	1°) informes de evaluación, Certificados de Alta	Que se realicen las respectivas evaluaciones	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P \geq 65$			
	2°) Porcentaje de estudiantes con Necesidades educativas transitorias a nivel de lenguaje expresivo, que logra el Alta de superación en un año (50 %)	$P = \frac{\text{Número de alumnos dados de alta}}{\text{Número Total de estudiantes}}$	55%	Año 1 = $P \geq 60$	1°) informes de evaluación, Certificados de Alta	Que se realicen las respectivas evaluaciones	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P = 65$			

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA: Gestión Pedagógica							
OBJETIVOS (3/3)	INDICADOR (2)	FORMULA DE CÁLCULO	SITUACIÓN ACTUAL	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	CONSECUENCIAS CUMPLIMIENTO/ INCUMPLIMIENTO
3°) Ejercer un liderazgo que asegure el aprendizaje y desarrollo integral de todos y cada uno de los estudiantes, mediante la implementación de las Bases Curriculares de Educación Parvularia en todos los niveles de enseñanza" (Ponderación 30%)	1°) Porcentaje (P) de cobertura curricular por nivel (50%)	$P = \left( \frac{\text{N° de Objetivos de Aprendizajes cubiertos}}{\text{N° total de objetivos de Aprendizaje}} \right) * 100$	70%	Año 1 = $P \geq 75\%$	1°) Planificaciones, leccionarios, evaluaciones, Informes Técnicos	La inexistencia de causas no imputables a la dirección del establecimiento educacional.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P \geq 80\%$			
	2°) Porcentaje (P) de estudiantes que avanzan a lo menos dos tramos de aprendizaje (50%)	$P = \left( \frac{\text{N° de estudiantes que avanzan a lo menos dos tramos}}{\text{N° total de estudiantes}} \right) * 100$	S/I	Año 1 = $P \geq 70\%$	1°) Evaluaciones, Portafolios de aprendizaje, Informes Técnicos	La inexistencia de causas no imputables a la dirección del establecimiento educacional..	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P \geq 75\%$			
				Año 3 = $P \geq 80\%$			
				Año 4 = $P \geq 85\%$			
				Año 5 = $P \geq 90\%$			

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°) Aumento y/o mantención (P) de matrícula Establecimiento. (Ponderación 20%)	$P = \left( \frac{\text{N° de estudiantes matriculados}}{\text{Capacidad establecimiento}} \right) * 100$	94%	Año 1 = $P \geq 95\%$	1°) Matrícula declarada a Mineduc (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 = $P \geq 96\%$			

1°) Ejercer un liderazgo para el mejoramiento de indicadores relativos a: Matrícula, Asistencia Médica, Retiro Escolar y Asistencia Docentes. (Ponderación 60%)	2°) Promedio anual (P) de asistencia de estudiantes a clases. (Ponderación 30%)	$P = (\text{N}^\circ \text{ de estudiantes asistentes} / \text{N}^\circ \text{ estudiantes totales}) * 100$	86,5%	Año 1 = $P \geq 87\%$	1°) Matrícula declarada a Mineduc (SIGE).	La no existencia de , causas no imputables a la dirección del establecimiento educacional.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P \geq 88\%$			
				Año 3 = $P \geq 90\%$			
				Año 4 = $P \geq 91\%$			
				Año 5 = $P \geq 93\%$			
	3°) Tasa (P) de Retiro Escolar. (Ponderación 30%)	$P = (\text{N}^\circ \text{ de alumnos retirados} / \text{N}^\circ \text{ alumnos totales}) * 100$	3,79%	Año 1 = $P \leq 3,4\%$	1°) Registro SIGE.	Restar a los alumnos de colisión y los retirados antes del 31 de marzo	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P \leq 3,2\%$			
				Año 3 = $P \leq 3,0\%$			
				Año 4 = $P \leq 2,8\%$			
				Año 5 = $P \leq 2,6\%$			
	4°) Promedio (P) de asistencia de docentes. (Ponderación 20%)	$P = (\text{N}^\circ \text{ de docentes asistentes} / \text{N}^\circ \text{ docentes totales}) * 100$	S/I	Año 1 = $P \geq 90\%$	1°) Registro internos y respaldos CDS. Registro mensual, según carga horaria y vigencia de contrato.	Se excluyen sólo inasistencia por licencia médica maternal, enfermedad profesional, permisos administrativos y accidentes del trabajo.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P \geq 90\%$			
				Año 3 = $P \geq 95\%$			
				Año 4 = $P \geq 95\%$			
				Año 5 = $P \geq 95\%$			

**DIMENSIÓN ESTRATÉGICA: Gestión de Recursos**

OBJETIVOS (2/2)	INDICADORES (2)	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%)	$(\text{N}^\circ \text{ de fichas de contratación de personal del establecimiento enviadas al sostenedor con al menos 15 días hábiles antes del inicio del año escolar} / \text{N}^\circ \text{ total de fichas de contratación para el siguiente año}) * 100$	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 = $P = 100\%$			
				Año 3 = $P = 100\%$			
				Año 4 = $P = 100\%$			
				Año 5 = $P = 100\%$			
	2°) Gestión eficiente y ajustada de la dotación funcionaria aprobada para cada año. (Ponderación 50%)	$\text{N}^\circ \text{ total de horas efectivamente contratadas para el año escolar} / (\text{N}^\circ \text{ total de horas proyectadas y acordadas para año escolar} / * 100)$	0%	Año 1 = $P \geq 0\%$	1°) Informe de contratación de RRHH	Planes de estudios ministeriales no requieren de la contratación de más dotación	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P \geq 0\%$			
				Año 3 = $P \geq 0\%$			
				Año 4 = $P \geq 0\%$			
				Año 5 = $P \geq 0\%$			

**DIMENSIÓN ESTRATÉGICA: Convivencia Escolar**

**PONDERACIÓN DIMENSIÓN: 30%**

OBJETIVOS (1/3)	INDICADORES (3)	FORMULA DE CÁLCULO	SITUACIÓN ACTUAL	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS	CONSECUENCIAS CUMPLIM/ INCUMPLIM
-----------------	-----------------	--------------------	------------------	------------------------	------------------------	-----------	----------------------------------

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 E, 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	1°) RI, PME, PGCE ajustados a normativa. 2) La visión 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.
				Año 2 = P = Mantener condición			
				Año 3 = P = Mantener condición			
				Año 4 = P = Mantener condición			
				Año 5 = P = Mantener condición			
2) Disminución de casos de violencia escolar producto de las intervenciones de promoción y prevención de buen trato (Ponderación 35%)	3° Ejecución de plan de gestión de convivencia E, con foco en promoción y prevención, impactando en todos los estamentos y validado por el Sostenedor. (Ponderación 35%)	P = (N° total de casos de violencia escolar / N° total de casos producidos en convivencia escolar)*100	2018 : 05/30 casos de CE (informe entregado a CDS por EC colegio)	Año 1 = P ≥ 90%	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.
				Año 2 = P ≥ 80%			
				Año 3 = P ≥ 70%			
				Año 4 = P ≥ 60%			
				Año 5 = P = 50%			
			S/I	Año 1 = P=100%	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.
			Año 2 = mantener condición				
			Año 3 = mantener condición				
			Año 4 = mantener condición				
			Año 5 = P ≥ 6				

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA: Convivencia Escolar							
OBJETIVOS (2/3)	INDICADORES (3)	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 los aprendizajes de los estudiantes. (Ponderación 30%)	1°) Porcentaje (P) de apoderados que asiste a reuniones o actividades convocadas por los Profesores Jefe. (Ponderación 35%)	$P = \frac{N^{\circ} \text{ total apoderados asistentes} / N^{\circ} \text{ total apoderados establecimiento}}{*100}$	84%	Año 1 = P ≥ 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.
				Año 2 = P ≥ 90%			
				Año 3 = P ≥ 92%			
				Año 4 = P ≥ 94%			
				Año 5 = P ≥ 96%			
	2°) Porcentaje de apoderados que asisten a entrevistas personales con Profesor Jefe. (Ponderación 35%)	$P = \frac{N^{\circ} \text{ total apoderados citados} / N^{\circ} \text{ total apoderados establecimiento}}{*100}$	94%	Año 1 = P ≥ 95%	1°) Registros de citaciones; 2°) Registro y Actas de entrevista.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = P ≥ 96%			
				Año 3 = P ≥ 97%			
				Año 4 = P ≥ 98%			
				Año 5 = P ≥ 99%			
	3°) Organizaciones (P) elegidas democráticamente (Centro General Padres y Apoderados; (Ponderación 30%)	$P = \frac{N^{\circ} \text{ Organizaciones escolares elegidas democráticamente.}}{N^{\circ}}$	100%	Año 1 = P ≥ 100%	1°) Actas de constitución.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = P ≥ 100%			
				Año 3 = P ≥ 100%			
				Año 4 = P ≥ 100%			
				Año 5 = P = 100%			

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%)	$P = \frac{\text{Número de Integrantes por cada estamento que participan en acciones}}{\text{Número total de integrantes de cada estamento}} * 100$	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 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 (Ponderación 40%)	$P = \frac{\text{Número de Integrantes por cada estamento que participan en acciones}}{\text{Número total de integrantes de cada estamento}} * 100$	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.

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 y Profesionales en reflexión en torno a resultados de aprendizajes desde la perspectiva de la superación del trastorno específico del lenguaje (Ponderación 40%)	1°) N° de actividades (P) de reflexión en torno a resultados con Docentes. (Ponderación 100%)	$P = \frac{\text{Número de actividades de reflexión al año}}{\text{Número de actividades de reflexión al año}}$	S/I	Año 1 = $P \geq 2$ Año 2 = $P \geq 3$ Año 3 = $P \geq 4$ Año 4 = $P \geq 4$ Año 5 = $P \geq 4$	1°) Metodología de trabajo; 2°) Actas de asistencias, firmadas por participantes; 3°) Registro fotográfico de actividades.	Que se verifique la medición por la institucionalidad vigente.	Contribuye a consecuencia global.

DIMENSIÓN ESTRATÉGICA: Gestión de Liderazgo							
OBJETIVOS (2/3)	INDICADORES (2)	FORMULA 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 cumplimiento de actividades del PME Anual. (Ponderación 60%)	$P = (\text{Número de acciones ejecutadas} / \text{Número de acciones planificadas}) * 100$	S/I	Año 1 = $P \geq 80\%$	1°) Acta de evaluación cumplimiento de Superintendencia de Educación y/o Sostenedor.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.
				Año 2 = $P \geq 85\%$			
				Año 3 = $P \geq 90\%$			
				Año 4 = $P \geq 95\%$			
				Año 5 = $P \geq 95\%$			
	2°) Número (P) de instancias participativas de evaluación PME con Docentes. (Ponderación 40%)	$P = \text{Número de actividades anuales de evaluación PME}$	S/I	Año 1 = $P \geq 1$	1°) Actas de asistencia; 2°) Registro fotográfico; 3°) 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 = $P \geq 2$			
				Año 3 = $P \geq 3$			
				Año 4 = $P \geq 4$			
				Año 5 = $P \geq 4$			

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, recupere Excelencia. (Ponderación 20%)	1°) Porcentaje (P) de Efectividad SNED. (Ponderación 100%)	$P = \text{Porcentaje de Efectividad Establecimiento.}$	100%	Bienio 1 $P = \text{Año } 2020 - 2021 = 100\%$  Bienio 2 $P = \text{Año } 2022 - 2023 = 100,0\%$	1°) Registros oficiales Mineduc.	No hay supuestos para este indicador.	Contribuye a consecuencia global.

### ANEXO 1 FICHA DE POSTULACIÓN

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

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

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

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

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

Firma \_\_\_\_\_

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

**ANEXO 2  
CURRÍCULO VITAE RESUMIDO**

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

**IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE**

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

**IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA**

<b>Establecimiento al que postula</b>
---------------------------------------

**1.- TITULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS**

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

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

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

**2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS**

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

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

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

**3.- CAPACITACION**

(Indicar sólo aquellos con certificados)

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

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

**4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO**

(Sólo cuando corresponda)

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



5.- TRAYECTORIA LABORAL

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

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

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

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