

**BASES CONCURSO PÚBLICO
PARA LA PROVISIÓN DEL CARGO DE
DIRECTOR (A)**

Escuela Zúñiga

San Vicente, Diciembre de 2016

La Corporación de Desarrollo de San Vicente de Tagua Tagua, en virtud de lo establecido en el artículo 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 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificado por la Ley 20.501 del 26 de febrero de 2011; y en lo dispuesto en el Decreto Supremo N°453, de 26 de noviembre de 1991, modificado por el Decreto Supremo N°215 de 05 de enero de 2012, todos ellos del Ministerio de Educación; convoca al presente concurso público para la provisión del cargo de Director (a) de la **ESCUELA ZUÑIGA.-**

Las presentes bases contienen los siguientes elementos:

- I Identificación del cargo.
- II Contexto y entorno del cargo.
 - ✓ Antecedentes Generales
 - ✓ Equipo de Trabajo
 - ✓ Organigrama
 - ✓ Entorno del cargo
 - ✓ Desafíos del cargo
- III Perfil profesional del cargo.
 - ✓ Misión
 - ✓ Funciones Estratégicas en lo Pedagógico
 - ✓ Funciones Estratégicas en lo Administrativo
 - ✓ Funciones Estratégicas en lo Financiero.
- IV Requisitos legales para desempeñar el cargo.
- V Condiciones de desempeño del cargo.
- VI Nivel referencial de remuneraciones.
- VII Etapas del proceso de selección.
 - ✓ Análisis de Admisibilidad
 - ✓ Evaluación Curricular
 - ✓ Evaluación Psico-laboral
 - ✓ Entrevistas por la Comisión Calificadora
 - ✓ Definición de la nómina de eligibles
 - ✓ Elección por el Sostenedor
- VIII Proceso de postulación y recepción de antecedentes.
 - ✓ Antecedentes de la postulación
 - ✓ Expediente
 - ✓ Fecha y lugar de recepción de postulaciones
- IX Calendarización del proceso.
- X Convenio de Desempeño.
- XI Anexos:
 - Ficha Postulación. Anexo 1
 - Currículum Vitae. Anexo 2
 - Declaración Jurada. Anexo 3

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Cargo	Director/a
Establecimiento	Escuela Zúñiga
RBD	2339-6
Horas Cronológicas	44
Tipo de Jornada	Diurna
Dependencia	Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua
Reconocimiento Oficial	Res. Ex. N° 5428 del 19/08/1981
Ubicación	Calle Única N°145. Zúñiga, a 10 Km. al norponiente de San Vicente
Teléfono	722396770
E Mail	escuelazuniga@gmail.com
Ciudad/Comuna	San Vicente de Tagua Tagua/San Vicente
Provincia	Cachapoal
Región	Libertador General Bernardo O'Higgins

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

- Niveles Educativos : Enseñanza Pre-Básica, Ed. Básica y Ed. Media (1° y 2°)
- Ubicación : Rural.
- Programas : Enlaces, HPV, PIE, Plan TEC, SEP, JEC. y Escuela Abierta a la Comunidad. Asesoría 2016 y Proyecto Valentín Letelier 2017.
- Matrícula últimos 5 años :

Año	N° Alumnos/as
2016	374
2015	373
2014	346
2013	368
2012	399

- Resultados SIMCE

2° Básico	2012	2013	2014	2015
Comprensión de Lectura	-	264	252	257

4° Básico	2012	2013	2014	2015
Comprensión de Lectura	265	287	249	241
Matemática	256	270	223	223

6° Básico	2012	2013	2014	2015
Comprensión de Lectura	-	249	238	236
Matemática	-	245	243	235
Historia y Geografía	-	-	-	237

8° Básico	2011	2013	2014	2015
Comprensión de Lectura	266	255	236	223
Matemática	260	247	259	241
C, Naturales	269	256	-	248

Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE)		85.4%
Concentración de Alumnos Prioritarios		67,7%
Estructura según género		Mixto
Dotación Docente	Corporación Educación	28
Dotación Docente	SEP	2
Dotación Asistente de la Educación	Corporación Educación	13
Dotación Asistente de la Educación	SEP	8
Evaluación Docente	Destacados	2
	Competentes	15
	Básicos	1
	Insatisfactorios	0

- El establecimiento se encuentra emplazado en un terreno de 14.000 m² aprox., en el cual se encuentran áreas verdes, multicancha techada, patios de juegos y cancha de fútbol

(*) Puede encontrar información adicional en la Ficha del Establecimiento en

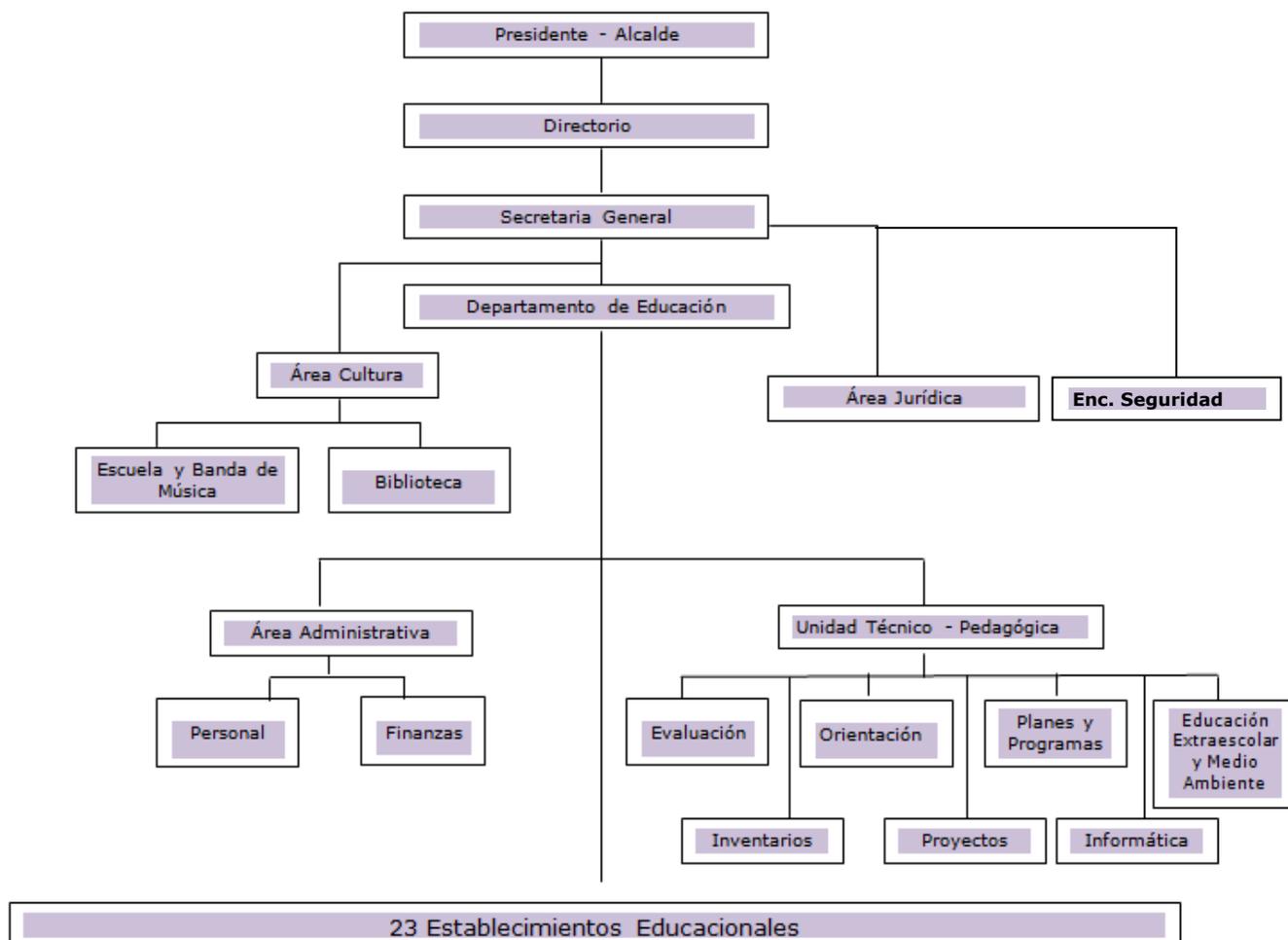
<http://www.mime.mineduc.cl>

2.- EQUIPO DE TRABAJO

El Equipo de trabajo del establecimiento está integrado por:

Encargado/a Unidad Técnico Pedagógica
Encargado/a de Orientación
Encargado/a Educación Extraescolar
Encargado/a Convivencia Escolar
Docentes de aula
Educadora de Párvulos
Docente Programa de Integración Escolar
Asistentes de la Educación

3.-ORGANIGRAMA Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de T.T.





4.- ENTORNO DEL CARGO

El Director/a, se relaciona con los siguientes actores externos:

Centro General de Padres y Apoderados, Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de T.T., Municipalidad de San Vicente, JUNAEB, DEPROV, SECREDOC, Superintendencia de Educación, Agencia de Calidad, Colegio de Profesores Comunal, Sindicatos de Asistentes de la Educación, Cooperativa de Agua Potable Rural, Juntas de Vecinos, Clubes Deportivos y otros que se requieran.

Redes de Apoyo: HPV, Posta, Cruz Roja, Hospital, CESFAM, SENDA, PDI, Carabineros, Tribunal de la Familia, ACHS, Empresa Privada (Agrosuper, Pro-O'Higgins) Universidad de Chile y Universidad de O'Higgins entre otras.

5.- DESAFÍOS DEL CARGO

El Director(a) del Establecimiento tiene los siguientes desafíos:

A. Respetto de la implementación del Proyecto Educativo del Establecimiento

- a. El Director(a) debe anualmente, revisar, actualizar y difundir el PEI, con la participación de todos los actores de la comunidad educativa.
- b. El Director(a) debe garantizar la articulación del P.E.I., en todas las áreas del Modelo de Gestión Educativa: Gestión Curricular, Convivencia Escolar, Liderazgo, Recursos y Resultados, acordes al Plan Educativo Comunal y a los desafíos institucionales.
- c. El Director(a) debe hacer operativo el P.E.I., elaborando e implementando participativamente un plan de desarrollo institucional que ponga el foco en el fortalecimiento de aprendizajes integrales en todos los estudiantes, con estrategias de seguimiento y monitoreo que permitan analizar los resultados; tomar decisiones remediales; sistematizar prácticas institucionales y pedagógicas y aportar al desarrollo de la política educativa comunal expresada en el PADEM.

B. Respetto de la Matrícula y Asistencia de alumnos/as

- a. Aumentar la matrícula del Establecimiento logrando tener a lo menos el 90% de su capacidad.
- b. Aumentar el porcentaje de asistencia media, implementando un plan de seguimiento que alcance a lo menos un 95 % de asistencia media mensual.



c. Mejorar el índice de retención de los estudiantes, de acuerdo al protocolo establecido por la Corporación.

d. Cumplir, sin excepción, las semanas de clases lectivas anuales, para todos los niveles y modalidades de educación, de acuerdo a:

Cursos sin JEC	40 semanas mínimo
Cursos con JEC	38 semanas mínimo

e. Cumplir, sin excepción, las horas de clases semanales según Decreto correspondiente a los Planes de Estudios, de acuerdo a:

Pre-Básica	38 horas semanales
Enseñanza Básica	38 horas semanales
Enseñanza Media	42 horas semanales

C. Respetto de los resultados de logros de aprendizaje.

a. Mejorar los resultados SIMCE, en todos los niveles, alcanzando como mínimo los puntajes de la media de su grupo socioeconómico.

b. Generar estrategias que promuevan el desarrollo de aprendizajes integrales, relevando el desarrollo de competencias académicas, ciudadanas, técnicas, artísticas, culturales, deportivas y otras que se establezcan.

c. Mejorar los índices de eficiencia interna (aprobación, repitencia y retiro).

D. Respetto del logro de otros indicadores del Establecimiento

a. El Director(a) debe tener las competencias para generar redes de apoyo y alianzas estratégicas, con instituciones externas que permitan mejorar el servicio educativo que se ofrece.

E. Respetto de la participación de la comunidad educativa

a. Gestionar e implementar un plan que promueva la colaboración y participación entre la familia y/o apoderados y el Establecimiento Educacional.

b. Fomentar la participación de las y los estudiantes, a través de sus organizaciones representativas.

c. Apoyar la labor del Centro de Padres y Apoderados del Establecimiento.

d. Gestionar la constitución y funcionamiento del Consejo Escolar.

e. Elevar los niveles de satisfacción de los usuarios, respecto al servicio educativo que brinda el Establecimiento.

F. Respeto de la gestión financiera del Establecimiento

- a. El Director(a) debe manejar conocimientos específicos en relación al manejo de recursos financieros.
- b. El Director(a) debe manejar efectivamente los procedimientos para la adquisición, uso y rendición de los recursos asignados.
- c. El Director(a) debe generar un plan eficiente para reducir los gastos de consumos básicos del Establecimiento.
- d. El Director(a) debe consensuar el uso de los recursos con el Empleador.

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN

La función principal del Director(a) de la **Escuela Zúñiga** será dirigir y liderar el Proyecto Educativo Institucional, vinculado con el Convenio de Desempeño que se suscribirá entre el Director(a) y el Sostenedor, de acuerdo al Marco Jurídico vigente.

Al Director(a) le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

En lo pedagógico:

- Formular proyectos, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del Establecimiento, los Planes y Programas de Estudio y las estrategias para su implementación, en coordinación con la Corporación de Desarrollo.
- Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico - pedagógico, en específico: reuniones de profesores, grupos profesionales de trabajo y acción docente en el aula.
- Generar y participar en instancias de retroalimentación formativa del trabajo docente.
- Definir y monitorear, en coordinación con la Corporación, instancias de desarrollo profesional de los docentes del Establecimiento.
- Asegurar que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del Establecimiento y del progreso de sus hijos/as.
- Asegurar que los/as estudiantes reciban regularmente información sobre su quehacer escolar.
- Generar, publicar, socializar y evidenciar logros de los estudiantes y actividades y/o acciones que se desarrollan en el establecimiento.



- Implementar eficaz y eficientemente el Proyecto Mejoramiento Educativo.

En lo administrativo:

- Organizar, supervisar y evaluar el trabajo de los Docentes y de los Asistentes de la Educación, con la finalidad de mejorar la calidad y desempeño en sus respectivas labores.
- Proponer anualmente al Sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los Profesores/as del Establecimiento, según resultado en la Evaluación de Desempeño Docente.
- Proponer el personal a contrata y de reemplazo, tanto Docente como Asistente de la Educación, cuando sea requerido.
- Mantener, nombrar y/o remover a quienes ejerzan cargos Técnicos Pedagógicos del Establecimiento Educacional, de común acuerdo con el Sostenedor.
- Ser consultado en la selección de los profesores/as que se destinen al Establecimiento.
- Proponer al Sostenedor, incentivos y asignaciones especiales para Docentes.
- Promover una adecuada convivencia en el Establecimiento Educacional.

En lo financiero:

- Administrar y controlar los recursos que le fueren delegados en conformidad a la Ley.
- Garantizar el cuidado y uso de los recursos financieros y materiales del Establecimiento.
- Circunscribirse a los procesos de gestión de recursos estipulados por la Corporación de Desarrollo y aprobados por la Superintendencia de Educación.

En relación a los contenidos del Perfil Profesional, el Director(a) deberá comunicar al Presidente/a de la Corporación de Desarrollo y Secretario/a General en diciembre de cada año, a través de un informe escrito, el cumplimiento de las metas y objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño del Título X de las presentes bases.

2.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Competencia	Descripción	Factor de Ponderación
Visión Estratégica	Capacidad para comprender el Plan Estratégico Comunal y detectar las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y del entorno local para incorporarlas de manera coherente a la estrategia del P.E.I.	10%
Gestión y Logro	Capacidad y experiencia para orientar al logro de los objetivos, formando tanto a personas como equipos, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión e implementando planes de mejoramiento, a fin de lograr aprendizajes de calidad en coherencia con el P.E.I.	15%
Relación con el Entorno y Articulación de Redes	Habilidad para reconocer el entorno cultural, social y económico del Establecimiento. Adaptarse a él con el fin de legitimar sus funciones y de considerar las particularidades de éste en el P.E.I., involucrar a la comunidad en el Proyecto Educativo de su Establecimiento, comprometiéndola en los resultados del proceso formativo. Capacidad para identificar y establecer redes de apoyo entre el Establecimiento y su entorno público y privado, a fin de generar nuevos recursos y aprendizajes para sus alumnos/as, que permitan entregar una educación de calidad.	10%
Manejo de Crisis y Contingencias	Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, contingencia, conflictos, creando soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al	10%

	Marco Institucional y Manual de Convivencia. Habilidad para responder las demandas cotidianas con un mirada en la solución, empatía y con foco en lo educativo.	
Liderazgo Pedagógico	Capacidad para motivar y comprometer a su equipo de trabajo en la búsqueda de aprendizajes de calidad y cumplimiento del PEI. Incluye la habilidad para favorecer y facilitar el proceso de enseñanza - aprendizaje de sus alumnos/as, innovando y creando permanentemente acciones que contribuyan al éxito.	20%
Conocimientos Técnicos	Debe poseer conocimiento y/o experiencia en el área técnico - pedagógica, experiencia en aula, metodologías de enseñanza, currículum, evaluación, didáctica y normativa educacional vigente. Poseer al menos 2 años de experiencia en cargos directivos.	20%
Gestión del clima organizacional, convivencia y desarrollo de personas	Capacidad para asegurar una adecuada conducción de personas, desarrollar competencias en ellas, promover un contexto de respeto, participación, trabajo en equipo, buen trato, sentido de pertinencia y confianza. Promover y lograr un clima organizacional armónico y desafiante en el tiempo. Capacidad para trabajar sobre las competencias y motivaciones de los integrantes de la institución, preocupándose de las personas como elemento central para generar mayores capacidades.	15%

IV. REQUISITOS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

1.- Requisitos Legales:

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

1. Ser ciudadano y no haber sido condenado a pena aflictiva.
2. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
3. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el Art. 2° del Estatuto Docente. Esto es, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades, Institutos Profesionales, o bien, ser persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.
4. 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.
5. 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.
6. Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva y una experiencia docente de cinco años.
7. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a del Establecimiento, quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 3 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 4, 5, y 6 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.
8. No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el Art. 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
9. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los Art. 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.-

2.- Requisitos Técnicos:

- 1.- Poseer experiencia en cargos de dirección y/o coordinación y/o jefatura.
- 2.- Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y/o experiencia en gestión.
- 3.- Contar con manejo de herramientas de planificación, metodologías de enseñanza aprendizaje y normas y regulaciones vigentes en el ámbito educativo.
- 4.- Contar con experiencia en aula.
- 5.- Contar con perfeccionamiento pertinente en el área de liderazgo y/o función directiva.
6. Dominio del Marco de la Buena Dirección.
7. Dominio del Marco de la Buena Enseñanza.
8. Dominio de la Legislación pertinente: Ley 20.501, Estatuto Docente y sus modificaciones, Ley SEP, Nueva Carrera Profesional Docente y otras leyes que regulen la función docente y de los Asistentes de la Educación.

3.- Otros requisitos:

- 1.- Conocimientos sobre las diversas realidades socioeconómicas y socioculturales del país.
- 2.- Conocimientos sobre estrategias para afrontar contextos de diversidad.
- 3.- Capacidad de pensamiento crítico y autocrítico.
- 4.- Conocimientos sobre consumo y adicción de estupefacientes.
- 5.- Conocimiento de las etapas de desarrollo de niños, niñas y jóvenes.
- 6.- Conocimientos sobre maltrato y violencia intrafamiliar.
- 7.- Conocimientos sobre abuso sexual.

V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

1. De conformidad con lo establecido en el Art. 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 Art. 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 la Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua 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 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 sus consecuencias.

3. De conformidad con lo establecido en el Art. 34 del DFL N° 1, de 1996, “el/la Director/a del Establecimiento Educacional deberá informar a la Corporación de Desarrollo y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño. Asimismo, 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 Art. 34 del DFL N° 1, de 1996, “la Corporación de Desarrollo 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 Estatuto Docente, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas. En caso que el/la Director/a seleccionado/a sea un profesional de la educación, y que por la aplicación de la Renta Básica Mínima Nacional y las asignaciones que le sean pertinentes, le corresponda una remuneración mayor, será ésta la que se aplique.

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 a su Reglamento*):

- 1) Análisis de admisibilidad
- 2) Evaluación curricular
- 3) Evaluación psico-laboral
- 4) Entrevistas por la Comisión Calificadora
- 5) Conformación de nómina de elegibles
- 6) Elección por el Sostenedor

1. Análisis de Admisibilidad

Vencido el período de las postulaciones la Corporación de Desarrollo, de conformidad con lo establecido en el Art. N° 89 del Reglamento, verificará el cumplimiento de los/las candidatos/as en cuanto a 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 para 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 el Consejo de Alta Dirección Pública. Dicha asesoría llevará a cabo una evaluación curricular y una evaluación psico-laboral de los/las candidatos/as.

2. Evaluación Curricular.

La asesoría externa efectuará una evaluación curricular de los/las candidatos/as que den cumplimiento con 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 Art. 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 de acuerdo a los criterios que se señalan a continuación:

NOTA	CRITERIO	OPERACIONALIZACIÓN
6.5 a 7.0	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.
6.0 a 6.4	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.

5.5 a 5.9	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.
4.0 a 4.9	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 sin observaciones.

Si el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a tres postulantes, 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 Art. 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

3. Evaluación Psico-laboral.

La asesoría externa practicará una evaluación psico-laboral 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 (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 Art. 89 y 89 bis del Reglamento. La evaluación psico-laboral, 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 psico-laboral 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 del Concurso, de conformidad con lo establecido en el Art. 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 sin observaciones.

Si el número de candidatos/as que obtiene calificación igual o superior a 5.0 es inferior a tres postulantes, 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 acuerdo con lo dispuesto en el Art. 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

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 psico-laborales 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 los 5 días después de terminado el proceso de preselección y en un plazo máximo de 15 días, contados desde la fecha en que los antecedentes son puestos a su disposición y deberá confeccionar la nómina de candidatos/as elegibles que será presentada al Sostenedor.

La Comisión Calificadora del Concurso, procederá a la realización de la calificación de los postulantes que hayan sido preseleccionados.

Esta comisión estará integrada por:

- a) Jefe de Educación de la Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de T.T.
- b) Un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública
- c) Un docente perteneciente a la dotación comunal, que se desempeñe en otro establecimiento educacional, elegido por sorteo. En este último caso, el docente deberá cumplir con alguno de los siguientes requisitos: Pertenecer a la "Red de

Maestros de Maestros” o estar acreditado como “Profesor de Excelencia Pedagógica”, según lo dispuesto en la ley N° 19.715, o haber sido evaluado como Profesor de Desempeño Destacado, de acuerdo a la evaluación dispuesta en el artículo 70 de la ley N°19.070.

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 (numeral III de las presentes bases), principalmente en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo.

La evaluación de la Comisión Calificadora, a cada uno/a de los/las candidatos/as, deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 en 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 y/o gestiones.

5. Definición de la nómina de elegibles.

La nómina de elegibles contará con cinco candidatos/as, los/las que serán presentados/as al Sostenedor.

La nómina deberá incluir a los/las candidatos/as mejor evaluados en las entrevistas efectuadas por 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 inferior a 5.0, 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 Art. 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

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 del Concurso, 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 y/o correo electrónico.

Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado, por carta certificada y/o correo electrónico, a todos/as los/las postulantes, por la Corporación de Desarrollo, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

Una vez notificado, el/la seleccionado/a deberá manifestar por escrito, 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 Dirección del Trabajo.

VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Antecedentes de Postulación.

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

1. Ficha de Postulación ([Anexo 1](#))
2. Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (debe utilizar formato de [Anexo 2](#))
3. Fotocopia de Cédula de Identidad por ambos lados.
4. Certificado de Antecedentes para fines especiales y vigente.
5. Certificado de Salud compatible con el cargo emitido por un organismo de Salud Pública.
6. Copia del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
7. Copia de Certificados que acrediten capacitación, pos-títulos, post-gradados, diplomados y/o títulos en el extranjero.
8. Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 3 años de funciones docentes en un establecimiento educacional según corresponda.
9. Declaración Jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el Art. 24 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación; en el Art. 10 del DS N° 453 Reglamento de la Ley N° 19.070 y; Art. 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575 ([Anexo 3](#)).
10. La falta de cualquiera de los antecedentes anteriores, eliminará inmediatamente del concurso al postulante.

Expediente

Orden de presentación de la documentación:

Sección A: Antecedentes Generales

- ✓ Ficha de Postulación firmada (Anexo 1).
- ✓ Currículum Vitae en formato de (Anexo 2).
- ✓ Fotocopia de Cédula de Identidad.
- ✓ Certificado de Antecedentes para Fines Especiales vigente.
- ✓ Certificado de salud compatible con el cargo, emitido por un organismo de Salud Pública
- ✓ Título de Profesor/a o Título Profesional con un mínimo de 8 semestres.
- ✓ Declaración Jurada Simple.

Sección B: Experiencia

- ✓ Acreditación de Años de Servicio.
- ✓ Acreditación de desempeño rural, si lo tuviere, acreditada con un documento oficial ministerial.
- ✓ Experiencia docente o de desempeño profesional en un establecimiento educacional, para quienes son considerados en el inciso final del artículo 24 del Estatuto Docente.

Sección C: Cargos y Calificaciones

- ✓ Acreditación de cargos desempeñados en el sistema educacional y de calificación y/o Evaluación del Desempeño, si la tuvieran. (Ejemplos: Resoluciones de Nombramiento, documentos que conste asignación de funciones directiva o técnica- pedagógica; Contratos de Trabajo, Certificados AEP, AVDI, Red Maestros de Maestros y/o Evaluación Docente o Directiva)
- ✓ Documento que acredite el tramo alcanzado en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente (profesor/a en actividad antes del año 2016).

Sección D: Perfeccionamiento

- Documentación que acredite el perfeccionamiento realizado en el área de Gestión, Liderazgo y funciones directivas, en general.



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 14:00 horas del día viernes 20 de enero de 2017. Dentro del mismo plazo, los/las interesados/as podrán retirar las Bases del Concurso en la oficina de Partes de la Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente, ubicada en Arturo Prat N° 821 segundo piso, en días hábiles y en horario de Lunes a Jueves de 08:00 a 13:00 Hrs. y de 14:00 hasta las 18:30 horas, y Viernes de 08:00 a 14:00 hrs. las que se entregarán en forma física. No obstante, los postulantes podrán acceder a las bases en los sitios web, www.directoresparachile.cl, www.educacionsanvicente.cl y www.municipalidadesanvicente.cl

Las postulaciones deberán remitirse por correo certificado o directamente en la oficina de Partes de la Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente, ubicado en Arturo Prat N° 821 segundo piso, en sobre dirigido a "**Secretaría General de la Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua, Srta. Lorena Cabria Maldonado** con la referencia "**Postula a cargo de Director/a Escuela Zúñiga**", indicando claramente la dirección del remitente, correo electrónico y teléfono de contacto.

Los antecedentes remitidos por correo certificado acreditarán la fecha de entrega de acuerdo al timbre de la empresa de correos.

Los documentos contenidos en los sobres deberán ser numerados de forma correlativa, en el margen superior derecho de cada uno de ellos. No se aceptarán entregas parciales, una vez recibida la postulación.

Al momento de presentar los antecedentes, los postulantes recibirán un comprobante con fecha de recepción de antecedentes. En el caso de que los documentos sean enviados por correo certificado el comprobante le será remitido por esta misma vía.

Los antecedentes presentados no serán devueltos hasta dos meses después de finalizado el Concurso.

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 administren, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/las postulantes.



La Corporación de Desarrollo verificará si los expedientes presentados por los postulantes cumplen con los requisitos exigidos e informará a los postulantes que no pasaron la etapa de admisibilidad.

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico: contacto@educacionsanvicente.cl o al teléfono 722344520.

IX. CALENDARIZACION DEL PROCESO

ETAPAS	PLAZOS	RESPONSABLE
Publicación de Convocatoria	12 de diciembre 2016.	Corporación
Recepción de antecedentes	12 de diciembre 2016 al 23 de enero 2017.	Corporación
Análisis de admisibilidad	24 al 26 de enero 2017	Corporación
Proceso de evaluación curricular y psico-laboral	27 de enero al 20 de febrero 2017	Asesoría Externa
Entrevistas a postulantes	21 al 27 de febrero 2017	Comisión Calificadora
Resolución del Concurso	28 de febrero 2017	Corporación
Inicio de funciones en el Establecimiento	01 de marzo de 2017	Corporación

X. Convenio de Desempeño

ÁREA	INDICADORES DE GESTIÓN	META ANUAL		MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		AÑO	META		
GESTIÓN PEDAGÓGICA	Elaboración e implementación del Plan de Mejoramiento Educativo, articulado al PEI; al plan de desarrollo institucional y al Plan de Integración Escolar, que apunte a fortalecer las prácticas institucionales y pedagógicas para el logro de un aprendizaje integral de todos los estudiantes	2017	Implementación PME	Fuente interna (monitoreo, seguimiento y evaluación). Información MINEDUC. PME- SEP. Informes de Verificación y Retroalimentación PME.	Cambios que realice MINEDUC en el contexto de la Reforma Educacional que está por implementarse
		2018	80% de logro metas		
		2019	85% de logro metas		
		2020	90% de logro metas		
		2021	95% de logro metas		
	Resultado SIMCE de Lectura de 2°, 4°, 6° y 8° Año Básico es igual o superior al promedio nacional obtenido por establecimientos educacionales de igual nivel socioeconómico	2017	Promedio GSE, a partir de 2015	Publicación Oficial MINEDUC Agencia de Calidad. (Ficha del Establecimiento)	Cambios que realice MINEDUC en el contexto de la Reforma Educacional que está por implementarse
		2018	5 puntos sobre promedio GSE, a partir de 2015		
		2019	10 puntos sobre promedio GSE, a partir de 2015		
		2020	15 puntos sobre promedio GSE, a partir de 2015		
		2021	20 puntos sobre promedio GSE, a partir de 2015		
	Resultado SIMCE de Matemática de 4°, 6°, y 8° año Básico es igual o superior al promedio nacional obtenido por establecimientos educacionales de igual nivel socioeconómico	2017	Promedio GSE, a partir de 2015	Publicación Oficial MINEDUC Agencia de Calidad. (Ficha del Establecimiento)	Cambios que realice MINEDUC en el contexto de la Reforma Educacional que está por implementarse
		2018	5 puntos sobre promedio GSE, a partir de 2015		
		2019	10 puntos sobre promedio GSE, a partir de 2015		
		2020	15 puntos sobre promedio GSE, a partir de 2015		
		2021	20 puntos sobre promedio GSE, a partir de 2015		

GESTIÓN PEDAGÓGICA	Porcentaje de estudiantes que participan en actividades y talleres formativos artísticos, culturales y/o deportivos realizados en horas de libre disposición JEC y/o en actividades extraescolares.	2017	50% matrícula	Plan de acción. Ficha de registro de grupos participantes. Inscripción en plataforma web. Exposición de talleres. Participación en encuentros deportivos y artísticos.	Sin justificación, ya que existen innumerables posibilidades para gestionar esta acción.
		2018	55% matrícula		
		2019	60% matrícula		
		2020	65% matrícula		
		2021	70% matrícula		
	Mantener y/o aumentar tasa de promoción anual	2017	Aumentar 1%	Actas de Concentración de notas. MINEDUC	Cambios que realice MINEDUC en el contexto de la Reforma Educacional que está por implementarse
		2018	Aumentar 3%		
		2019	Aumentar 6%		
		2020	Aumentar 9%		
		2021	Aumentar 10%		
GESTIÓN LIDERAZGO	PEI actualizado participativamente y articulado con los lineamientos PADEM	2017	Actualizar anualmente	Actas de reuniones. Actas Consejo Escolar. Encuestas de satisfacción. P.E.I	Sin Justificación
		2018	Actualizar anualmente		
		2019	Actualizar anualmente		
		2020	Actualizar anualmente		
		2021	Actualizar anualmente		
	Articulación con actores e instituciones de la comunidad vinculadas a los ámbitos: cultural, deportivo, patrimonial, institucional, educativo y social.	2017	Generar 1 red	Convenios. Proyectos. Programas. Publicaciones.	Sin justificación, ya que existen innumerables posibilidades para gestionar este tema.
		2018	Mantener y generar 1 red		
		2019	Mantener y generar 1 red		
		2020	Mantener y generar 1 red		
		2021	Mantener y generar 1 red		
GESTIÓN LIDERAZGO	Satisfacción de las familias con la gestión institucional y los resultados de aprendizaje de los/as estudiantes.	2017	Diagnóstico	Encuestas de satisfacción.	Sin justificación, ya que existen innumerables posibilidades para gestionar este tema.
		2018	65% satisfacción		
		2019	70% satisfacción		
		2020	75% satisfacción		
		2021	80% satisfacción		

	Cuentas Públicas Anuales reportan el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, aprobadas por el Consejo Escolar.	2017	Informar anualmente a la Comunidad Escolar	Archivos de Cuenta Pública. Registro de Firmas de Apoderados. Actas Consejo Escolar.	Sin justificación, ya que existen innumerables posibilidades para gestionar este tema.
		2018	Informar anualmente a la Comunidad Escolar		
		2019	Informar anualmente a la Comunidad Escolar		
		2020	Informar anualmente a la Comunidad Escolar		
		2021	Informar anualmente a la Comunidad Escolar		
GESTIÓN DE RESULTADOS	Aumento de matrícula en relación a la capacidad máxima, a partir del año 2015	2017	Aumenta progresivamente	MINEDUC. SIGE	Cambios que realice MINEDUC en el contexto de la Reforma Educacional que está por implementarse
		2018	Aumenta progresivamente		
		2019	Aumenta progresivamente		
		2020	Aumenta progresivamente		
		2021	Aumenta progresivamente		
	Aumento de la tasa de asistencia, a partir del año 2015	2017	Aumenta progresivamente	MINEDUC. SIGE	Situaciones de alarma pública o fenómenos naturales (climáticos o de salud)
		2018	Aumenta progresivamente		
		2019	Aumenta progresivamente		
		2020	Aumenta progresivamente		
		2021	Aumenta progresivamente		

	Porcentaje de retiro escolar del año, a partir del año 2015	2017	Disminuye progresivamente	MINEDUC. SIGE	Cambios que realice MINEDUC en el contexto de la Reforma Educacional que está por implementarse
		2018	Disminuye progresivamente		
		2019	Disminuye progresivamente		
		2020	Disminuye progresivamente		
		2021	Disminuye progresivamente		
GESTIÓN DE RESULTADOS	Categorización MINEDUC de acuerdo a la Ley SEP	2017	Mantener	Informe anual entregado por MINEDUC	Cambios que realice MINEDUC en el contexto de la Reforma Educacional que está por implementarse
		2018	Emergente o subir a autónoma		
		2019	Emergente o subir a autónoma		
		2020	Ser Autónoma		
		2021	Ser Autónoma		
	Categorización Agencia de Calidad: Mejorar al nivel de desempeño.	2017	Nivel medio-bajo	Informe entregado por Agencia de Calidad u Homologación del MINEDUC.	Cambios que realice MINEDUC en el contexto de la Reforma Educacional que está por implementarse
		2018	Nivel medio		
		2019	Nivel medio		
		2020	Nivel medio		
		2021	Nivel alto		
	Desempeño docente de acuerdo al Marco de la Buena Enseñanza. Aumentar el nivel del porcentaje de docentes evaluados como competentes o destacados, (año 2015)	2017	Aumentar %	Informe anual entregado por CPEIP.	Situaciones de salud.
		2018	Aumentar %		
		2019	Aumentar %		
		2020	Aumentar %		
		2021	Aumentar %		
CONVIVENCIA ESCOLAR	Reglamento de Convivencia actualizado participativamente, resguardando los derechos de los distintos actores	2017	Encuesta diagnóstica	Actas de talleres con Docentes, Estudiantes y Apoderados. Encuesta de satisfacción.	Sin justificación, ya que existen innumerables posibilidades para gestionar este tema.
		2018	Optimizar la convivencia, 50% de satisfacción		

	educativos y centrando el foco en el sentido pedagógico de las normas escolares y procedimientos definidos claramente por medio de protocolos.	2019	Optimizar la convivencia, 60% de satisfacción			
		2020	Optimizar la convivencia 70% de satisfacción			
		2021	Optimizar la convivencia 80% de satisfacción			
	Centro de Padres y Centro de Alumnos/as elegidos democráticamente	2017	Optimizar 80% participación de agentes del EE	Actas de Elecciones	Sin Justificación	
		2018	Optimizar 85% participación de agentes del EE			
		2019	Optimizar 90% participación de agentes del EE			
		2020	Optimizar 95% participación de agentes del EE			
		2021	Optimizar participación de agentes del EE			
	CONVIVENCIA ESCOLAR	Mejorar la percepción que tienen los Estudiantes y Apoderados, respecto de la Convivencia Escolar del Establecimiento	2017	Diagnóstico	Encuestas de satisfacción institucional.	Sin justificación, ya que existen diversas posibilidades para gestionar este tema.
			2018	Mejorar un 30%		
2019			Mejorar un 50%			
2020			Mejorar un 70%			
2021			Mejorar un 80%			
Consejo Escolar, constituido y en funcionamiento regular, con representación de todos los agentes correspondientes.		2017	Participación todos los agentes	Acta de constitución del Consejo Escolar y consejos siguientes	Sin Justificación	
		2018	Participación todos los agentes			
		2019	Participación todos los agentes			
		2020	Participación todos los agentes			
		2021	Participación todos los			

		agentes			
	Mejorar la percepción que tienen los Docentes y Asistentes de la Educación sobre la Convivencia Escolar del Establecimiento	2017	Aplicar encuesta diagnóstica	Encuestas de Satisfacción	Sin Justificación
		2018	Mejorar un 30%		
		2019	Mejorar un 50%		
		2020	Mejorar un 60%		
		2021	Mejorar un 80%		
	Mejorar la percepción ante el Sostenedor, respecto de la Convivencia Escolar del Establecimiento	2017	Mejorar un 40% a partir registro Corporación 2016	Registro de reclamos y denuncias en Depto. Jurídico de la Corporación, Equipo Docente Técnico y Secretaria General.	Sin Justificación
		2018	Mejorar un 50% a partir registro Corporación 2016		
		2019	Mejorar un 60% a partir registro Corporación 2016		
		2020	Mejorar un 70% a partir registro Corporación 2016		
		2021	Mejorar un 80% a partir registro Corporación 2016		
GESTIÓN DE RECURSOS	Mantener, atraer y retener a profesionales competentes en las distintas áreas que atiende el Establecimiento.	2017	Dotación Completa	Carga horaria. Evaluación de desempeño.	Cambios que realice MINEDUC en el contexto de la Reforma Educacional que está por implementarse
		2018	Dotación Completa		
		2019	Dotación Completa		
		2020	Dotación Completa		
		2021	Dotación Completa		
	Porcentaje de utilización de los recursos SEP anualmente (Control y Gestión)	2017	Gasto anual de 85%	Informes de seguimiento. Documentos de respaldo de gastos por acción. Decretos de Pago	Cambios que realice MINEDUC en el contexto de la Reforma Educacional que está por implementarse
		2018	Gasto anual de 85%		
		2019	Gasto anual de 85%		
		2020	Gasto anual de 85%		
		2021	Gasto anual de 85%		

ANEXO N° 1

1. Ficha de Postulación Escuela Zúñiga

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres
Antecedentes personales para el presente concurso		
Rut		
Dirección		
E-Mail		
Teléfono Móvil		
Otros Teléfonos		

La presente postulación implica la aceptación íntegra de las Bases y las condiciones consignadas en ellas, relativas al proceso de selección. Asimismo, implica el conocimiento y aceptación de la Propuesta de Convenio de Desempeño que se adjunta.

Declaro, además, mi disponibilidad real para desempeñarme en el cargo en la fecha indicada para la asunción de funciones.

Firma: _____

Fecha: _____



ANEXO N° 2
CURRÍCULUM VITAE

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

Apellido Paterno y Materno	Nombres
Rut	Teléfono Fijo
Teléfono Móvil	Dirección
Correo Electrónico	

TÍTULO(S) PROFESIONAL(ES) Y/O GRADO(S)

Título Profesional	
Ingreso Carrera (mm/aaaa)	Egreso Carrera (mm/aaaa)
Fecha de Titulación (mm/aaaa)	
Duración de la Carrera Profesional (indicar en número de semestres)	

Título Profesional	
Ingreso Carrera (mm/aaaa)	Egreso Carrera (mm/aaaa)
Fecha de Titulación (mm/aaaa)	
Duración de la Carrera Profesional (indicar en número de semestres)	

ANTECEDENTES ACADÉMICOS

Post-títulos /otros

Desde (mm/aaaa)	Hasta (mm/aaaa)

Post-títulos /otros	
Desde (mm/aaaa)	Hasta (mm/aaaa)

PERFECCIONAMIENTO

(Indicar sólo aquellos con certificación, pertinentes a la función directiva)

Curso y/o Seminario		
Desde (mm/aaaa)	Hasta (mm/aaaa)	N° Horas

Curso y/o Seminario		
Desde (mm/aaaa)	Hasta (mm/aaaa)	N° Horas

ÚLTIMOS CARGOS DESEMPEÑADOS

Cargo	
Institución o Empresa	
Desde (mm/aaaa)	Hasta (mm/aaaa)
Funciones Principales (descripción general y principales logros)	

Cargo

Institución o Empresa	
Desde (mm/aaaa)	Hasta (mm/aaaa)
Funciones Principales (descripción general y principales logros)	

Cargo	
Institución o Empresa	
Desde (mm/aaaa)	Hasta (mm/aaaa)
Funciones Principales (descripción general y principales logros)	



ANEXO N° 3
DECLARACION JURADA SIMPLE

Por la presente, _____,
Cédula de Identidad N° _____, domiciliado/a en _____,

Declara bajo juramento no estar inhabilitado/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos, de acuerdo a la Constitución y la Ley, ni haber sido condenado/a por crimen o simple delito, ni condenado/a en virtud de la Ley 19.325, sobre violencia intrafamiliar (Art. 24 N° 5 del DFL N° 1 del Ministerio de Educación).

Firma

Fecha