

**BASES CONCURSO PÚBLICO
JEFE DAEM
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN ROSENDO**

BASES DE CONVOCATORIA

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

- Cargo : Jefe/a Departamento de Administración de Educación Municipal–DAEM
- Municipio : ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN ROSENDO
- Lugar de desempeño : San Rosendo
- Región : Región del Biobío
- Fecha de vacancia : 18/06/2019

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1. CONTEXTO DEL CARGO:

a) Indicadores Demográficos de la comuna:

La comuna de San Rosendo es la más pequeña de la Región con sólo 3.412 habitantes de acuerdo al Censo 2017, el 82,9 de la cual corresponde a población urbana y el 17,1 a rural. La densidad es de 42,4 habitantes por Km². La comuna de San Rosendo cuenta con 92,4 km² de superficie. Está ubicada a 128 Km de la capital regional (Concepción) y a 51 Km de distancia de la capital provincial (Los Ángeles).

b) Indicadores Socio – Económicos :

San Rosendo es una zona económicamente deprimida. Su pasado económico estuvo ligado a los ferrocarriles y al perder su importancia como medio de transporte de pasajeros y carga, esta localidad sufrió una caída en su actividad económica de la cual aún no se recupera. Sus principales actividades en la actualidad son la agricultura de subsistencia, servicios comunales y un incipiente comercio. En un plano menor, en San Rosendo se cultivan rubros agrícolas tales como: hortalizas, viñas y parronales, frutales y cereales (trigo y avena, principalmente), llegando a ocupar un bajo nivel de superficie plantada, con relación a una importante presencia del rubro silvoagropecuario. Incluso, compiten en la producción nacional de vino, ya que esta comuna posee una cláusula en la ley de comercialización de vino, que le permite resguardarse de amenazas climatológicas. De acuerdo a la encuesta CASEN 2006 la indigencia de la comuna es de un 6,8 y los pobres no indigentes son un 17,0 del total, por lo cual la pobreza de la comuna alcanza un 23,8

c) Antecedentes Educativos:

Hay tres establecimientos municipales en la comuna, con un total de 355 alumnos y 36 docentes. En el Liceo Isidora Aguirre Tupper se cuenta con una matrícula de 331 alumnos y 32 docentes. En el sector rural existen dos escuelas, Escuela "Los Callejones" con un total de 22 alumnos y 03 docentes. Escuela G-1218, con un total de 02 alumnos y 01 docente, además por convenio de transferencia con Junji se tiene la Sala Cuna Michelle Bachelet (12 infantes), cuya gestión está a cargo del DAEM. Como rasgo distintivo del sistema educacional se presenta la baja de matrícula sostenida, siendo la diferencia entre el 2013 y 2016.

- Matrícula por nivel de enseñanza:

Cuadro: Educación de la comuna de San Rosendo 2018

Nivel enseñanza	N° establ. urbanos	N° establ. rurales	Total	Matrícula urbanos	Matrícula rural	Total
Básica	0	2	2		26	26
Media	0	0	0			
Básica y Media	1	0	1	325		325
Total	1	2	3	325	25	351

Cuadro: Comparación matrícula en 2002 y 2017 establecimientos educacionales San Rosendo

U. EDUCATIVA	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Escuela F-1141	503	496	471	451	429	416	365	317	316	325	317	314	--	--	--	--
Esc. Callejones G-1139	110	89	84	77	65	58	50	46	39	35	29	29	23	23	22	21
Esc. Turquía G-1218	02	03	05	05	06	06	07	07	06	06	06	07	04	04	03	05
Liceo C-72	205	220	222	232	225	182	175	156	154	164	151	146	424	368	325	325
TOTALES	820	808	782	765	725	662	597	526	517	530	503	496	451	395	350	351

• Resumen SIMCE
RESULTADOS PRUEBAS STANDARIZADAS SIMCE (Cuarto Básico)

Establecimientos	Lenguaje				Matemáticas			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Escuela Los Callejones	243	No	317	343	261	No	302	306
Liceo Isidora Aguirre Tupper	227	262	231	256	226	256	247	244
Escuela Turquía ¹	*	*	*	*		*	*	*

¹ No presenta resultados por matrícula baja

RESULTADOS PRUEBAS STANDARIZADAS SIMCE (Octavo Básico)

Establecimientos	Lenguaje				Matemáticas			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015 2015	2016	2017
Escuela Los Callejones	291	300	**	310	336	352	**	332
Liceo Isidora Aguirre Tupper	236	244	**	227	240	244	234	241

RESULTADOS PRUEBAS STANDARIZADAS SIMCE (Segundo Medio)

Establecimientos	Lenguaje				Matemáticas			
	2014	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2017
Liceo Isidora Aguirre Tupper	247	259	226	213	238	246	243	224

• Resultados PSU

Cuadro: Resultados PSU Liceo Isidora Aguirre Tupper

PROM/AÑOS	N° de alumnos					Puntajes Promedios				
	2013	2014	2015	2016	2017	2013	2014	2015	2016	2017
Lenguaje	26	28	33	15	20	438	431	463	451	495
Matemáticas	26	28	33	15	20	466	445	444	412	498
Historia, Geo y Cs. Sociales	26	25	27	14	16	464	410	501	478	573
Ciencias	22	13	24	9	13	368	209	424	447	490

d) Definiciones estratégicas del Proyecto Educativo Comunal

• Misión PADEM

Entregar una educación de calidad a los alumnos y alumnas que se encuentren en el sistema educacional de San Rosendo, con el objetivo de garantizar igualdad de oportunidades.

• Objetivos estratégicos:

A continuación se presentan los objetivos estratégicos comunales que fueron presentados en Padem 2019: • Fortalecer y potenciar un sistema de gestión institucional que promueva el compromiso de cada actor de la comunidad educativa, favoreciendo la convivencia escolar, la efectividad, la equidad y la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje de nuestro sistema. • Establecer un trabajo sistemático y planificado que asegure la calidad educativa del sistema. • Fortalecer el trabajo con todos los estamentos de las comunidades educativas; Centros Generales de Padres y Apoderados, Docentes, Asistentes de la educación, Consejos escolares y Centros de alumnos. • Vincular el sistema comunal de educación con distintos organismos, tanto internos como externos, con el fin de establecer redes sociales de apoyo a la labor educativa. • Potenciar y fortalecer el perfeccionamiento, capacitación y auto capacitación de docentes y asistentes de la educación. • Realizar programas anuales de intervención con los alumnos para desarrollar habilidades que fomenten la participación asertiva, el autocontrol en la resolución de conflictos y el desarrollo de la autoestima, como herramientas necesarias para la elaboración de un proyecto de vida, en las distintas unidades educativas. • Desarrollar y ampliar los mecanismos de participación de las familias y la comunidad en las escuelas y liceos que pertenecen al sistema. • Estimular y verificar el adecuado uso de recursos didácticos y físicos de los establecimientos.

a) Bienes y servicios:

Establecimientos educacionales municipales

RBD	Nombre Escuela	Dependencia	Nivel Escolar	Ubicación
4500	LICEO C- 72	Municipal – DAEM	Parvularia, Básica y Media HC	URBANO
4502	ESCUELA BASICA TURQUIA	Municipal – DAEM	Básica	RURAL
4503	ESCUELA BASICA LOS CALLEJONES	Municipal – DAEM	Básica	RURAL

FUNCIONARIOS SISTEMA COMUNAL DE EDUCACIÓN

DOTACION DOCENTE	
TOTAL DOCENTES	36
TOTAL HORAS DOCENTES	1285
TOTAL DOCENTES AULA	33
TOTAL HORAS DOCENTES AULA	1130
TOTAL DOCENTES ENCARGADO UTP	1
TOTAL HORAS DOCENTES ENCARGADO UTP	44
DIRECTORES	1
TOTAL HORAS	44
TOTAL DOCENTES INSPECTORES GENERALES	1
TOTAL HORAS DOCENTES INSPECTORES GENERALES	44
HORAS DOCENTES ORIENTADOR	14
HORAS DOCENTES ENCARGADOS	9

DOTACION DAEM	CANTIDAD	NUMERO DE HORAS
DIRECTOR DAEM	01	44
ADMINISTRATIVOS	05	220
JEFE DE FINANZAS	01	44
TOTAL	07	308

DOTACION ASISTENTES	
TOTAL ASISTENTES	39
TOTAL HORAS ASISTENTES	1464
TOTAL ASISTENTES PROFESIONALES	9
TOTAL HORAS ASISTENTES PROFESIONALES	318
TOTAL ASISTENTES PARADOCCENTES	23
TOTAL HORAS ASISTENTES PARADOCCENTES	833
TOTAL ASISTENTES AUXILIARES	7
TOTAL HORAS ASISTENTES AUXILIARES	313

PRESUPUESTO DE INGRESOS 2018 DAEM

SUBTITULO	DENOMINACION	SALDO ACUMULADO (\$)
05	TRANSFERENCIAS CORRIENTE	1.085.934.543
08	OTROS INGRESOS CORRIENTES	35.811.126
15	SALDA INICIAL EN CAJA	388.243.086
	TOTAL	1.509.988.755

PRESUPUESTO DE GASTOS 2018 DAEM

SUBTITULO	DENOMINACION	GASTO ACUMULADO (\$)
21	GASTOS EN PERSONAL	912,363,487
22	BIENES Y SERVICIOS Y CONSUMOS	159,902,710
23	PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL	0
24	TRANSFERENCIAS CORRIENTES	2,527,370
26	OTROS GASTOS CORRIENTES	46,555,808
29	ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	19,566,734
31	INICIATIVAS DE INVERSION	13,408,397
34	SERVICIO DE LA DEUDA	0
	TOTAL	1,154,324,506

b) Equipo de trabajo:

El equipo de trabajo del Jefe/a del Departamento de Administración Municipal está integrado por 8 personas y se organiza en las siguientes áreas:

- Jefe/a Técnico Pedagógico Comunal:

- Jefe/a de Administración y Finanzas :

Responsable de administrar los recursos humanos, materiales, financieros del DAEM 03 Establecimientos Educativos y 01 sala cuna. Formula los estados financieros y emite los reportes e informes que soliciten las autoridades correspondientes. Responsable elaboración presupuesto de educación, contabilidad, remuneraciones, decretos de pago, subvenciones.

- Jefe/a de Personal:

- Coordinador/a Educación Extraescolar:

- Coordinador/a Proyecto Integración:

- Asistente Social:

- Otros:

Asistente Finanzas, Secretaria DAEM, Encargado Adquisiciones, Encargado SEP, Chófer, Auxiliar, Apoyo Administrativo.

c) Entorno interno:

Los principales actores con los que debe relacionarse y/o interactuar el/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal al interior del Municipio son:

- Alcalde de la comuna.
- Jefes y /o encargados de las distintas unidades del Daem
- Directores de Establecimientos Educativos.
- Administrador Municipal
- Secretaría Comunal de Planificación (Secplan).
- Dirección de Desarrollo Comunitario (Dideco) y con los encargados de programas sociales (Programa Fuente, Becas Sociales, Casos específicos, etc.)
- Concejo Municipal.

d) Entorno Externo:

El/la Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal se relaciona con los siguientes actores externos:

DEPROE, SEREMI Educación, entes de gobierno relacionadas con atención y protección de alumnas JUNJI, JUNAEB, CONAMA, SENAME, CONACE, ACHM, Consejo de la cultura y las Artes, INJUV, IND, otros municipios, entes gremiales, Colegio Profesores, Asistentes Educación, Universidades, Fundaciones, Organizaciones Comunitarias, Ministerio Público, Empresas Locales

e) Usuarios:

Los principales clientes del Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal son:

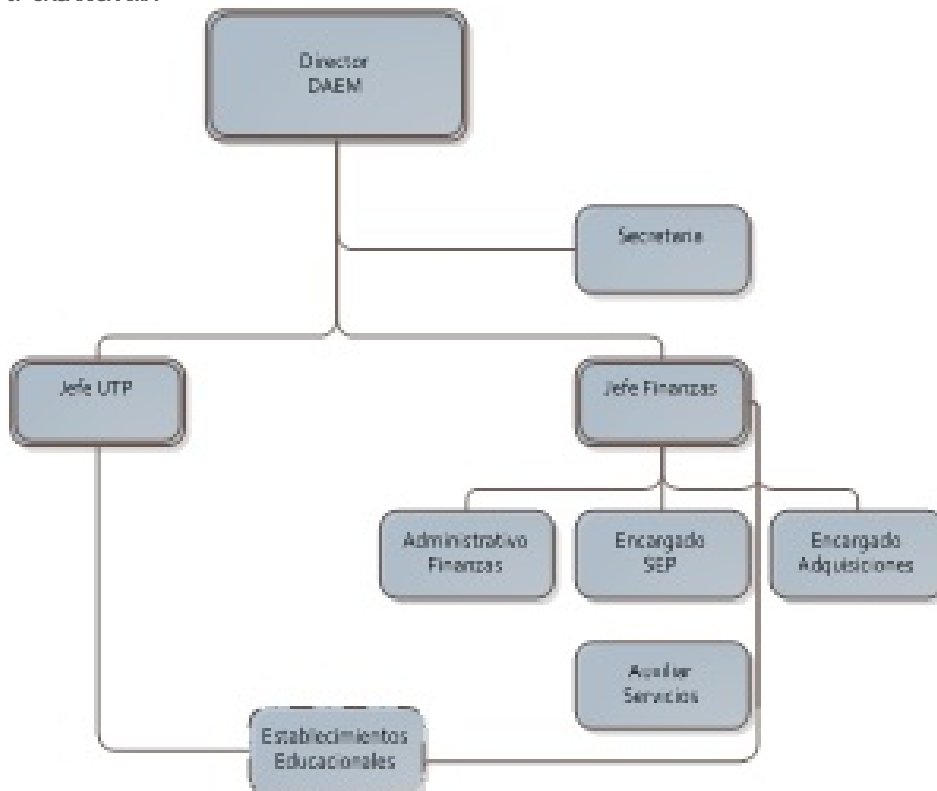
Total de alumnos/as	351	
Rango de Edad	4 a 19 años	
Índice de vulnerabilidad por Establecimiento (año 2019)	Liceo Isidora Aguirre Tupper Básica	95,75%
	Liceo Isidora Aguirre Tupper Media	94,81%
	Escuela Básica Los Callejones	95,24%
	Escuela Básica Turquía	100,00%

Además de las familias de los alumnos.

f) Dimensiones del cargo:

N° de personas que dependen directamente del cargo	82
Presupuesto Global de la Municipalidad 2019 (\$)	1.694.660.000
Presupuesto total del DAEM 2019 (\$)	1.215.161.000
Porcentaje de Subvención 2019	59,5%
Porcentaje de aporte municipal 2019	8,2%
Porcentaje de otros financiamientos 2019 (SEP, FAEP, PIE, entre otros)	32,3%

3.- ORGANIGRAMA



III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN

A el/la Jefe/a del Departamento de Administración de la Educación Municipal le corresponde diseñar y gestionar el Proyecto Educativo de su comuna y administrar de manera eficiente los recursos puestos a disposición de la gestión administrativa, financiera y técnica del Departamento. Del mismo modo, orientar, seguir y evaluar la gestión pedagógica de los Establecimientos Educativos Municipales, con el propósito de mejorar la calidad y equidad de la educación de la comuna.

2.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

A el/la Jefe/a del DAEM de San Rosendo, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Alcalde y al Consejo Municipal, en la formulación del Proyecto Educativo Comunal y en otras materias relacionadas con la educación.
2. Liderar el proceso educativo estratégico comunal, gestión organizacional, cambio educativo positivo y resultados evaluativos del Proyecto Educativo Comunal, así como el liderazgo de los proyectos educativos institucionales en cada uno de los Establecimientos Educativos bajo su responsabilidad.
3. Gestionar eficientemente los Recursos Financieros-Administrativos, Recursos Humanos, Servicios de Apoyo y Recursos Físicos disponibles, con el propósito de alcanzar el autofinanciamiento operacional, logros educativos de excelencia, prácticas de calidad definidas en la gestión escolar, en todos los Establecimientos Educativos Municipales y la implementación de las Políticas Educativas de la Comuna.
4. Evaluar el funcionamiento organizacional del DAEM y los establecimientos, desarrollando una política de mejora continua de los procedimientos administrativos y contables de cada una de estas unidades.
5. Gestionar la planificación, dirección, seguimiento y evaluación del desempeño eficiente de los Directivos y profesionales de la educación, encargados de los Establecimientos Educativos Municipales de la Comuna.
6. Generar redes de alianzas y comunicaciones efectivas con instituciones sociales, autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno, que faciliten el logro de los objetivos estratégicos y metas del Proyecto Educativo Comunal.
7. Representar al municipio en materias educacionales, ante la comunidad, en instancias tanto públicas como privadas y resolver los requerimientos y necesidades de la comunidad escolar, que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
8. Velar por el cumplimiento de las normativas vigentes, en cada uno de los Establecimientos Educativos bajo su responsabilidad.
9. Establecer relaciones y generar alianzas con autoridades superiores, organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo.

3.- DESAFÍOS DEL CARGO

1. Contribuir a la disminución del déficit financiero en la Educación Municipal, considerando acciones que eviten el deterioro de la educación pública.
2. Evaluar el desempeño de los directores de los establecimientos educacionales
3. Mejorar gradualmente la calidad y equidad de los aprendizajes de los/as alumnos/as de la Comuna, especialmente aquellos más vulnerables.
4. Velar por el logro de los Objetivos de aprendizajes presentes en el Marco Curricular vigente en los alumnos de los Establecimientos Educativos dependientes de la Municipalidad de San Rosendo.
5. Retener y aumentar el número de alumnos matriculados en los Establecimientos Educativos dependientes de la Municipalidad de San Rosendo.
6. Generar alianzas con la comunidad escolar, actores públicos y privados con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo comunal.
7. Diseñar e implementar un programa de perfeccionamiento, de los equipos directivos Y mejorar las competencias técnicas, profesionales y sociales del personal del DAEM, que permita administrar con mayor eficiencia los recursos.
8. Generar un orden administrativo del DAEM y de los Establecimientos Educativos.

4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO:

FACTOR PROBIIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

Descripción	Ponderado
C1. PASIÓN POR LA EDUCACION Demuestra real interés por contribuir desde su ámbito de acción al mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de la comuna y al logro de objetivos que favorezcan el bienestar de la comunidad educativa en su totalidad.	15%
C2. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y comprender información de señales, tendencias y características sociales, económicas y de política pública del entorno local, regional y nacional, adecuando y flexibilizando los programas y planes educativos comunales y la gestión del DAEM según las variables detectadas.	10%

C3. PLANIFICACIÓN – ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS Definir las metas y prioridades que resultan de las políticas educacionales municipales y convenir plazos, acciones y recursos necesarios para alcanzarlas. Incluye la capacidad para gestionar personas, recursos financieros, de infraestructura, equipamiento de su área y de los establecimientos educacionales y para contar con mecanismos de seguimiento, tratamiento y verificación de información relevante	20%
C4. RELACIÓN CON EL ENTORNO Y REDES Capacidad para comprometer e influenciar a autoridades, directivos, docentes y no docentes, en torno a la visión y proyecto educativo comunal; generando y manteniendo redes de colaboración y alianza con instituciones públicas y privadas para fundar acuerdos de mutua cooperación.	15%
C5. LIDERAZGO Capacidad para involucrar y comprometer a su equipo en el establecimiento de metas y objetivos, evaluando y retroalimentando el desempeño, generando acciones de mejora, con el fin de alcanzar los resultados del proyecto educativo comunal.	15%
C6. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y/o amplia experiencia en gestión. Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura.	25%

IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

1. A éstos concursos podrán postular aquellos profesionales de la educación que cumplan con los siguientes requisitos:

a) Los exigidos en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.

b) Estar reconocido, a lo menos, en el tramo profesional avanzado. (*)

(*) Éste requisito será exigible sólo a partir de agosto del 2017. Hasta Julio del 2017 inclusive, se exigirá a los profesionales de la educación contar con un mínimo de 6 años de experiencia profesional.

2. Asimismo, podrán postular aquellos profesionales, y excepcionalmente docentes, que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos ocho semestres y que cuenten con un mínimo de seis años de experiencia profesional.

Fuente: Art. 24 y 34E del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación que fija el texto refundido y sistematizado de la Ley N°19.070 Estatuto de los profesionales de la Educación..

V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

El Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, será nombrado mediante un concurso público.

El nombramiento tiene una duración de 5 años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, en el que puede postular el titular en ejercicio.

El Jefe/a DAEM nombrado contará con un plazo máximo de treinta días, contado desde su nombramiento definitivo, para suscribir un convenio de desempeño con el respectivo sostenedor. El convenio estará propuesto por dicha autoridad desde la fecha de publicación del concurso y será público.

El Jefe/a DAEM deberá informar anualmente al sostenedor y concejo municipal el grado de cumplimiento de las metas y objetivos fijados en su convenio.

El sostenedor determinará, anualmente, el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño. Cuando estos sean insuficientes de acuerdo a los mínimos establecidos, podrá pedir la renuncia anticipada del Jefe/a DAEM, tras lo cual se realizará un nuevo concurso.

Los antecedentes para acreditar los requisitos del artículo 24 del DFL N°1 serán requeridos por el municipio para cursar el respectivo nombramiento en el cargo.

VI. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración bruta promedio mensual referencial de \$ 1.800.000, más una asignación de Administración de Educación Municipal del 25% de la remuneración básica mínima nacional para educación media que asciende a \$ 161.689.

El total de la remuneración bruta promedio mensual referencial es de \$ 1.961.689,.

VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

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

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

1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

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

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

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

4) Entrevistas por la Comisión Calificadora

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

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

La evaluación de la Comisión Calificadora a cada uno/a de los/las candidatos/as deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 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 dos, la Comisión Calificadora informará fundamentadamente al Sostenedor a objeto de que declare desierto el proceso de selección por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

La Comisión Calificadora deberá emitir un informe que incluya la nómina, los currículos y los informes elaborados por la asesoría externa.

6) Elección por el Sostenedor.

El Sostenedor, en un plazo máximo de cinco días contados desde la fecha de recepción del informe de la Comisión Calificadora de Concursos, deberá nombrar a cualquiera de los/las integrantes de la nómina o declarar, previa resolución fundada, desierto el proceso de selección, caso en el cual se realizará un nuevo concurso.

El resultado del proceso será notificado al candidato/a designado/a y a los integrantes de la nómina por carta certificada a la dirección señalada en el currículum.

Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado a todos/as los/las postulantes por el Sostenedor/a, a través del Departamento de Recursos Humanos o quien cumpla sus funciones. El medio de notificación de resultados es por carta certificada u otro medio, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

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

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

VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

1) Antecedentes de Postulación.

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

1. Formulario en línea de Ficha de Postulación (en caso de postular por papel debe utilizar formato en Anexo 1)
2. Formulario en línea de Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (en caso de postular por papel debe utilizar formato en Anexo 2)
3. Copia escaneada del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
4. Copia escaneada de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
5. Copia escaneada de Declaración Jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el artículos 24 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación; en el artículo 10 del DS N° 453 Reglamento de la Ley N° 19.070 y; artículos 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575 (Anexo 3)
6. Copia escaneada de documento emitido por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) que acredite el tramo de desarrollo profesional en el que se encuentra el postulante en virtud de lo establecido en la Ley N°20.903, cuando proceda.
7. Certificado de experiencia laboral de al menos seis años, cuando proceda.

2) Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.

Las postulaciones y sus antecedentes se recepcionarán durante el plazo establecido en el numeral IX y hasta las 23:59 horas. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo indicado en numeral IX.

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

Las postulaciones deberán efectuarse por la página web www.directoresparachile.cl, aceptándose también las postulaciones por correo certificado o directamente en la oficina de partes de la Municipalidad, ubicada en Balmaceda 50 comuna de San Rosendo, con la referencia "Postula a cargo de Jefe DAEM Ilustre ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SAN ROSENDO", 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 cbravo@sanrosendo.org o al teléfono 432461214.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*

Etapas	Pazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	18/06/2019-18/06/2019	Sostenedor
Recepción de antecedentes	18/06/2019-02/08/2019 23:59:00	Sostenedor
Análisis de admisibilidad	05/08/2019-09/08/2019	Sostenedor
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	01/11/2019-01/11/2019	Sostenedor

* La Municipalidad 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

OBJETIVOS	INDICADORES	FÓRMULA DE CÁLCULO	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS O CONDICIONES EXTERNAS	CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTOS/ CUMPLIMIENTOS
1.- Mantener un Sistema Financiero estable y equilibrado en el DAEM implementando políticas educativas y de gestión de personas junto con el gasto eficiente de los recursos de la subvención regular y de los programas paralelos (SEP, FAEP, JUNJI, entre otros)	Implementación por etapas del sistema de control de gestión en el DAEM (25%)	$(N^{\circ} \text{ actividades de sistema control de gestión ejecutadas en el sistema de control de gestión actividades en el DAEM} / N^{\circ} \text{ actividades de sistema control de gestión programadas por año}) * 100\%$	Situación Actual: No hay Año1: Diseño 50% Año2: Implementación 75% Año3: Implementación 80% Año4: Implementación 80% Año5: Implementación	Diseño sistema control de gestión autorizado y decretado por Alcalde Informe anual con avance del sistema de control de gestión	Paralización de actividades No se presenten oferentes para elaboración de diseño.	Cumplimiento: reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.
	Equilibrio entre los ingresos recibidos y los gastos realizados (25%)	$(\text{Presupuesto anual ejecutado} / \text{presupuesto anual entregado}) * 100$	Situación Actual: 76% Metas (Mínimos) Año1: meta 80% Año2: meta 90% Año3: meta 90% Año4: meta 90% Año5: meta 90%	Informe de cuentas anual elaborado por el DAEM y expuesto a la comunidad educativa de la comuna	Mantenimiento en el tiempo del FAEP	Cumplimiento: reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.
	Aumento de matrícula en el sistema comunal (25%)	$((\text{alumnos matriculados en el año} / \text{alumnos matriculados en el año anterior}) - 1) * 100$	Situación Actual: Línea Base Año1: Mantener 3% Año2: 4% Año3: 5% Año4: 6%	Informe anual con número de alumnos matriculados	Paralización prolongada de actividades (excede el mes) Disminución de la población	Cumplimiento: reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.
Ponderación (20%)	Mejorar porcentaje promedio asistencia comunal. (25%)	$((\text{Promedio asistencia en el año del sistema} / \text{promedio asistencia en el año anterior}) - 1) * 100$	Situación Actual: 91% Año1: Mantener 92% Año2: 93% Año3: 94% Año4: 95%	Informe anual con porcentaje asistencia de alumnos matriculados	Paralización prolongada de actividades (excede el mes) Situaciones climatológicas de excepción	Cumplimiento: reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.

OBJETIVOS	INDICADORES	FÓRMULA DE CÁLCULO	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS O CONDICIONES EXTERNAS	CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTOS/ CUMPLIMIENTOS
-----------	-------------	--------------------	------------------------	------------------------	----------------------------------	---

2.- Velar por la cobertura de las bases curriculares, planes y programas del marco curricular vigente de los establecimientos dependientes de la Municipalidad de San Rosendo y que esta cobertura tenga concordancia con los resultados y avances concretos en las mediciones vigentes. Ponderación: (15%)	Tasa variación anual promedio prueba estandarizadas simce 4° EGB (25%)	((Puntaje promedio obtenido por las escuelas y Liceo en el año / Puntaje promedio obtenido por las escuelas y Liceo en el año anterior) - 1) * 100	Situación Actual: Base Año1: Mantener Año2: 2% año anterior Año3: 2% año anterior Año4: 3% año anterior Año5: 4% año anterior	Resultados Simce. Simce.cl	Paralización prolongada actividades (excede el mes)	Cumplimiento: reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.
	Tasa variación anual promedio prueba estandarizadas simce 6° EGB (25%)	((Puntaje promedio obtenido por las escuelas y Liceo en el año / Puntaje promedio obtenido por las escuelas y Liceo en el año anterior) - 1) * 100	Situación Actual: Base Año1: Mantener Año2: 2% año anterior Año3: 2% año anterior Año4: 3% año anterior Año5: 4% año anterior	Resultados Simce. Simce.cl	Paralización prolongada actividades (excede el mes)	Cumplimiento: reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.
	Tasa variación anual promedio prueba estandarizadas simce 2° Medio (25%)	((Puntaje promedio obtenido por las escuelas y Liceo en el año / Puntaje promedio obtenido por las escuelas y Liceo en el año anterior) - 1) * 100	Situación Actual: Base Año1: Mantener Año2: 2% año anterior Año3: 2% año anterior Año4: 3% año anterior Año5: 4% año anterior	Resultados Simce. Simce.cl	Paralización prolongada actividades (excede el mes)	Cumplimiento: reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.
	Tasa variación anual promedio pruebas estandarizadas PSU (25%)	((Puntaje promedio obtenido por las escuelas y Liceo en el año / Puntaje promedio obtenido por las escuelas y Liceo en el año anterior) - 1) * 100	Situación Actual: Base Año1: Mantener Año2: 2% año anterior Año3: 2% año anterior Año4: 3% año anterior Año5: 4% año anterior	Resultados PSU en Mineduc.cl	Paralización prolongada actividades (excede el mes)	Se espera por este Municipio el cumplimiento de a lo menos el 60% de este indicador Cumplimiento: reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.

OBJETIVOS	INDICADORES	FÓRMULA DE CÁLCULO	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS O CONDICIONES EXTERNAS	CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTOS/ CUMPLIMIENTOS
3.- Establecer un plan de gestión anual y reformular el PADEM Ponderación (25%)	Actualizar PEI en las escuelas y liceos. (50%)	Actualización cada año.	Situación Actual: No actualizado Año1: Actualizar Año2: Actualizar Año3: Actualizar Año4: Actualizar Año5: Actualizar	FEI actualizado enviado a DEPROV	Paralización prolongada actividades (excede el mes)	Cumplimiento: reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo
	Elaboración del PADEM de manera participativa con toda comunidad educativa (50%)	(N° actividades para elaborar el PADEM realizadas en el año / N° de actividades planificadas en la elaboración del PADEM) * 100	Situación Actual: 80% Mínimos: Año1: 90% Año2: 100% Año3: 100% Año4: 100% Año5: 100%	Acta de participación de la comunidad educativa PADEM entregado Alcalde concejo municipal.	Cambios de criterios establecidos por el MINEDUC para la elaboración y PADEM	Cumplimiento: reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo acordado en el presente convenio.

OBJETIVOS	INDICADORES	FÓRMULA DE CÁLCULO	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS O CONDICIONES EXTERNAS	CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTOS/ CUMPLIMIENTOS
4.- Mejorar la gestión de recursos del Establecimiento.	Porcentaje de ejecución recursos SEP (50%)	Meta=:(Recursos ejecutados Recursos recibidos)*100	Situación Actual: 90% Mínimos: Año1: Mantener Año2: Mantener Año3: Mantener Año4: Mantener Año5: Mantener	Rendición de Superintendencia de Educación	Eventuales factores de estados de emergencias que impidan el normal funcionamiento de los establecimientos	Cumplimiento: reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.

Ponderación 20%	Porcentaje de ejecución de recursos Programa Integración (50%)	de de de de de Recursos recibidos 100	Meta= (Recursos ejecutados PIE / Recursos recibidos) * 100	Situación Actual: 65% Mínimos: Año1: 65% Año2: 70% Año3: 75% Año4: 80% Año5: 85%	Rendición de gastos Superintendencia de Educación.	Eventuales factores de estados de emergencias que impidan el normal funcionamiento de los establecimientos educacionales.	Cumplimiento: a lo menos reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.
-----------------	--	---------------------------------------	--	--	--	---	---

OBJETIVOS	INDICADORES	FÓRMULA DE CÁLCULO	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS O CONDICIONES EXTERNAS	CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTOS/ CUMPLIMIENTOS
5.- Mejorar la gestión pedagógica de los establecimientos de la comuna. Ponderación 10%	Porcentaje de docentes efectivamente evaluados (30%)	DE=(Docentes en Evaluación / Total Docentes que corresponde a la Evaluación) * 100	Situación Actual: 90% Mínimos: Año1: 90% Año2: 92% Año3: 94% Año4: 96% Año5: 98%	Informe Docente MAS	Eventuales factores de estados de emergencias que impidan el normal funcionamiento de los establecimientos educacionales. Licencias médicas prolongadas de docente que corresponden evaluarse	Cumplimiento: a lo menos reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.
	Desempeño docente (35%)	DD=(Profesores Competente y destacado / Total de docentes evaluados) * 100	Situación Actual: 90% Mínimos: Año1: 90% Año2: 92% Año3: 94% Año4: 96% Año5: 98%	Informe Docente MAS	Eventuales factores de estados de emergencias que impidan el normal funcionamiento de los establecimientos educacionales.	Cumplimiento: a lo menos reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.
	Porcentaje de docentes con desempeño básico e insatisfactorio (35%)	DB = (Docentes Básicos e Insatisfactorio / Total de docentes Evaluados) * 100	Situación Actual: 10% Mínimos: Año1: 10% Año2: 8% Año3: 6% Año4: 4% Año5: 2%	Informe Docente MAS	Eventuales factores de estados de emergencias que impidan el normal funcionamiento de los establecimientos educacionales.	Cumplimiento: a lo menos reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.

OBJETIVOS	INDICADORES	FÓRMULA DE CÁLCULO	META ANUAL ESTRATÉGICA	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS O CONDICIONES EXTERNAS	CONSECUENCIAS DE INCUMPLIMIENTOS/ CUMPLIMIENTOS
6.- Incentivar participación de la comunidad escolar en el Establecimiento Educativo. Ponderación 10%	Cantidad de actividades extra programáticas y de formación realizadas en la comuna (40%)	Nº de actividades extra programáticas y de formación complementaria desarrolladas con la comunidad educativa al año	Situación Actual: 20 actividades Mínimos: Año1: Mantener Año2: Mantener Año3: Mantener Año4: Mantener Año5: Mantener	Informe Encargado Extraescolar y Director	Eventuales factores de estados de emergencias que impidan el normal funcionamiento de los establecimientos educacionales.	Cumplimiento: a lo menos reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.
	Reuniones de Apoderados anuales (30%)	Nº de Reuniones de Apoderados anuales	Situación Actual: 10 reuniones anuales Mínimos: Año1: Mantener Año2: Mantener Año3: Mantener Año4: Mantener Año5: Mantener	Actas emitidas por las escuelas liceos, donde informan la reunión y lo tratado	Eventuales factores de estados de emergencias que impidan el normal funcionamiento de los establecimientos educacionales.	Cumplimiento: a lo menos reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.
	Funcionamiento Consejo Escolar (30%)	Nº de reuniones del Consejo Escolar	Situación Actual: 4 reuniones Mínimos: Año1: Mantener Año2: Mantener Año3: Mantener Año4: Mantener Año5: Mantener	Actas con registro de firmas de participantes	Eventuales factores de estados de emergencias que impidan el normal funcionamiento de los establecimientos educacionales.	Cumplimiento: a lo menos reconocimiento explícito y por escrito de la gestión. Incumplimiento: Condicionalidad de continuidad en el cargo directivo.

**ANEXO 1
FICHA DE POSTULACIÓN¹**

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

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

Cargo al que postula

Discapacidad: Señale si presenta alguna discapacidad que le produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se le administrarán, para efectos de adaptarlos y garantizar la no discriminación por esta causal

No Si

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 RESUMIDO¹**

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

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

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

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

Cargo	Grado	Código

1.- TITULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

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

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

2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

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

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

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

3.- CAPACITACION

(Indicar sólo aquellos con certificados)

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

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

4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

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

5.- TRAYECTORIA LABORAL

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

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

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

ANEXO 3

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

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

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

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

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

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

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

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

.....
Firma

.....
Fecha