

**BASES CONCURSO PÚBLICO  
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL  
COLEGIO JOSE MIGUEL CARRERA  
CORPORACIÓN MUNICIPAL GABRIEL GONZÁLEZ VIDELA LA SERENA**

**BASES DE CONVOCATORIA**

El Jefe de Departamento de Educación Municipal de la CORPORACIÓN MUNICIPAL GABRIEL GONZÁLEZ VIDELA LA SERENA, en virtud de lo dispuesto en los artículos 31 bis y siguientes del DFL N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificado por la Ley N° 20.501, de 2011, sobre Calidad y Equidad de la Educación y de lo dispuesto en los artículos 86 y siguientes del Decreto Supremo N°453, de 1991, del Ministerio de Educación, que estableció el Reglamento de la Ley N° 19.070, modificado por los Decretos Supremos N° 215, de 2011 y 119 de 2012, del Ministerio de Educación, convoca a concurso público para proveer el cargo de Director/a del Establecimiento Educacional COLEGIO JOSE MIGUEL CARRERA, RBD 535.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL  
COLEGIO JOSE MIGUEL CARRERA**

**Las presentes bases contienen los siguientes elementos:**

1. Identificación del cargo
2. Contexto y entorno del cargo
3. Perfil profesional del cargo
4. Requisitos legales para desempeñar el cargo
5. Condiciones de desempeño del cargo
6. Nivel referencial de remuneraciones
7. Etapas del proceso de selección
8. Proceso de postulación y recepción de antecedentes
9. Calendarización del proceso
10. Convenio de desempeño

**I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO**

Cargo	: Director(a)
Establecimiento	: COLEGIO JOSE MIGUEL CARRERA
RBD	: 535
Horas Cronológicas	: 44
Tipo de Jornada	: Jornada Escolar Completa

Dependiente de : Jefe de Departamento de Educación Municipal  
 Lugar de desempeño : : Paradero 10, La Pampa  
 Ciudad/Comuna : La Serena  
 Región : Coquimbo  
 Fecha de vacancia : 28/02/2015

## II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

### 1.- ANTECEDENTES GENERALES

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

2014	459
2013	0
2012	0
2011	0
2010	0

- Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE): Básica: 68% Media: 69%
- Concentración de alumnos prioritarios: 223%
- Resumen SIMCE

4° Básico	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Lenguaje						
Matemáticas						

8° Básico	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Lenguaje						
Matemáticas						

II Medio	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Lenguaje						

Matemáticas						
-------------	--	--	--	--	--	--

- Estructura según género: Mixto

- Dotación total: 34

- Evaluación Docente:

02 Destacados

07 Competentes

01 Básicos

00 Insatisfactorios

00 No evaluados

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

## 2.- EQUIPO DE TRABAJO

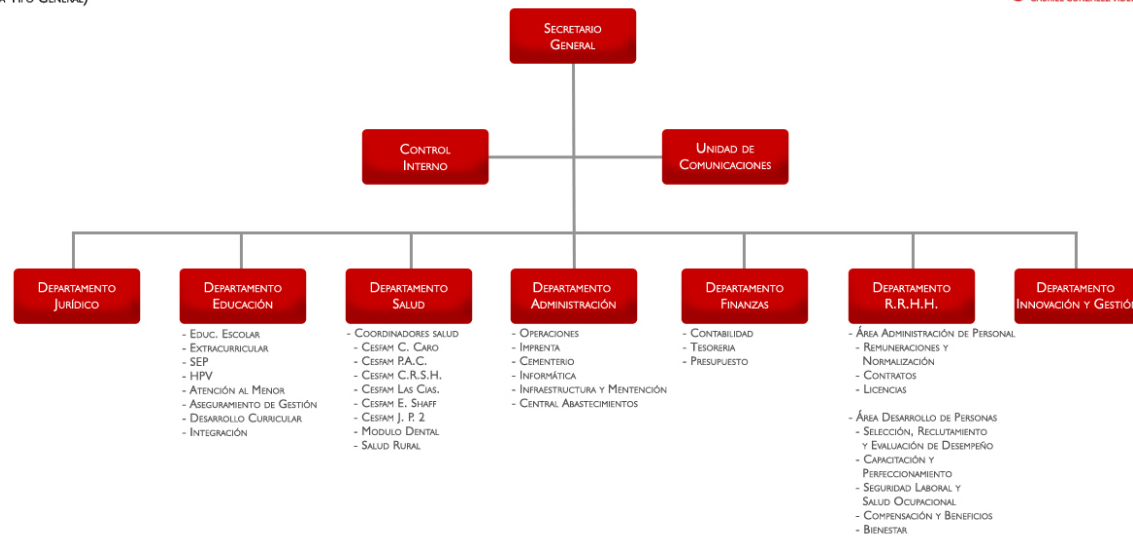
El equipo de trabajo del Director/a está integrado por:

- Equipo directivo:
- Profesores:
- Otros:(asistentes de la educacion, otros profesionales de la educacion)

## 3.- ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL  
(ESTRUCTURA TIPO GENERAL)

 CORPORACIÓN MUNICIPAL  
GABRIEL GONZÁLEZ VIDELA DE LA SERENA



#### 4.- FINANCIAMIENTO

Presupuesto total que administra el establecimiento, en los casos, que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor :	
% de subvención:	
% aporte municipal:	
% otros financiamientos:	

#### 5.- ENTORNO DEL CARGO

El Director se relaciona con los siguientes actores externos entre los cuales se cuentan Mineduc, Superintendencia de Educación Escolar, Agencia de Calidad, etc.

### III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

#### 1.- MISIÓN

Al Director/a del Establecimiento Educacional Municipal Científico Humanista le corresponde liderar y dirigir el Establecimiento, mediante la gestión técnico pedagógica y administrativa en consideración al proyecto educativo institucional y comunal, con el propósito de lograr aprendizaje de calidad de sus alumnos, fomentando habilidades y actitudes que facilite la incorporación de los estudiantes a la educación superior, formando personas que aporten positivamente a la sociedad.

#### 2.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

La función principal del/la Director/a del establecimiento educacional, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 7 del DFL 1, de 1996, será dirigir y liderar el proyecto educativo institucional, cautelando el cumplimiento de los lineamientos y orientaciones establecidos por el respectivo Departamento de Educación o Corporación municipal y el marco jurídico vigente.

Complementariamente a lo establecido en el artículo 7 bis del DFL1, de 1996, y para dar cumplimiento a las funciones precedentemente señaladas, el/la Director/a contará con las siguientes atribuciones:

##### 1.- En lo pedagógico:

1. Liderar la planificación curricular, organizacional y la evaluación del Proyecto Educativo Institucional, velando por la calidad de la educación que imparte su establecimiento con el fin de facilitar la incorporación de los estudiantes a la educación superior.
2. Facilitar la incorporación, permanencia y aprendizaje de los alumnos en el establecimiento, velando por el bienestar biopsicosocial de éstos, detectando sus necesidades, y resolviendo aquellas que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
3. Liderar la evaluación del aprendizaje de los alumnos del establecimiento, mejorándolo permanentemente, potenciando sus fortalezas e involucrando a padres y apoderados en el proceso formativo de los estudiantes.
4. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir, desarrollar y evaluar) el desempeño de docentes y demás funcionarios del establecimiento.
5. Establecer relaciones y generar alianzas con organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo institucional.

#### **2.- En lo administrativo:**

- Gestionar eficientemente los recursos humanos, físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados del establecimiento a su cargo, favoreciendo el trabajo en equipo.

#### **3.- En lo financiero:**

- Asignar, administrar y controlar los recursos en los casos que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor.

#### **4.- Otras Atribuciones:**

1. Realizar reuniones periódicas con su equipo de trabajo con el objetivo de planificar el currículum y evaluación de los alumnos del establecimiento y coordinar las actividades programadas según el proyecto educativo del establecimiento, entre otras materias.
2. Conducir reuniones de consejos escolares.
3. Atender regularmente a los padres y apoderados que lo requieran.
4. Supervisa en las aulas el desempeño de los docentes.
5. Supervisa que la infraestructura del establecimiento esté en adecuadas condiciones de funcionamiento.
6. Controla que en todas las aulas exista un docente a cargo de la asignatura correspondiente. En el caso de haber ausencia de profesor, el director/a debe asegurar la provisión oportuna de un reemplazo.
7. Informar al personal acerca de todos aquellos aspectos que se relacionen con el área académica.
8. Presentar documentos e informes solicitados por el Ministerio de Educación, la Municipalidad y organismos externos.

9. Facilitar la supervisión e inspección del Municipio y organismos reguladores dependientes del Ministerio de Educación.

Finalmente, el director del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en su respectivo **convenio de desempeño**.

### 3.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Descripción	Ponderador
<p><b>C1. Pasión por la Educación</b>            Cree firmemente que la educación es el camino principal que favorece el desarrollo integral de las personas y de la sociedad que conforman. Demuestra entusiasmo e interés por contribuir activamente a la educación de niños y jóvenes y posee la habilidad de formar personas que confíen en sus capacidades para transformar sus realidades, esto es, educarlas para su proyecto de vida.</p>	15%
<p><b>C2. Liderazgo Pedagógico</b>            Capacidad para motivar y comprometer a su equipo de trabajo en la mejora de la educación y en el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional. Incluye la habilidad para favorecer y facilitar el proceso de enseñanza - aprendizaje de sus alumnos, innovando y creando permanentemente acciones que contribuyan al éxito del mismo.</p>	20%
<p><b>C3. Visión Estratégica</b>            Es capaz de comprender las señales sociales, educativas, tecnológicas, culturales, los cambios y las necesidades de su entorno regional y local, incorporándolo en el Proyecto Educativo de su establecimiento. Incluye además, la capacidad para involucrar en su gestión, el Proyecto Educativo comunal.</p>	10 %
<p><b>C4. Gestión y Logro</b>            Capacidad para determinar y cumplir eficientemente objetivos y prioridades del Establecimiento, planificando, organizando, dirigiendo, controlando los recursos organizacionales, y velando porque éstos estén disponibles para satisfacer las necesidades de la comunidad educativa. Incluye establecer planes de acción, liderando proyectos e implementando normas para lograr resultados de excelencia. Se refiere además a la capacidad de hacer gestión curricular en el Establecimiento que dirige.            Habilidad para dirigir, integrar, desarrollar, apoyar, comunicar y consolidar a su equipo de trabajo, delegándole responsabilidades y tareas en función de las competencias y conocimientos de sus integrantes, favoreciendo la participación y propiciando el buen clima laboral.</p>	20 %
<p><b>C5. Resolución de Problemas</b>            Habilidad para abordar los problemas y desafíos propios de su función para comprometerse con cursos de acción que consideren los elementos contextuales y recursos disponibles de su Establecimiento. Incluye además la capacidad para innovar en la búsqueda de soluciones y tomar decisiones que sean conducentes a los resultados esperados.</p>	10%

Es la capacidad para abordar y atender requerimientos de la comunidad educativa, de los padres y apoderados y de sus alumnos, considerando por sobretodo el bienestar de los niños y jóvenes.	
<b>C6. Adaptación al Entorno y Articulación de Redes</b> Habilidad para reconocer el entorno cultural, social, económico del Establecimiento y adaptarse a él con el fin de legitimar sus funciones y de considerar las particularidades de éste en el proyecto educativo institucional. Es la capacidad para involucrar a la comunidad en el proyecto educativo de su establecimiento, comprometiéndola en los resultados del proceso formativo. Capacidad para identificar y establecer relaciones y redes de apoyo entre el establecimiento y su entorno público y privado a fin de generar nuevos recursos y aprendizajes para sus alumnos que permitan entregar una educación de calidad.	10%
<b>C7. Conocimientos Técnicos</b> Es deseable poseer experiencia y/o conocimientos en educación media. Deseable poseer conocimientos en normativa relativa a la institucionalidad escolar (Ley SEP, Estatuto Docente, etc.) Poseer al menos 2 años de experiencia en cargos docente directivo (Director, Subdirector, Inspector General) de establecimientos educacionales de similar envergadura y complejidad.	15%

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

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

1. Ser ciudadano (ser chileno, mayor de 18 años y no haber sido condenado a pena aflictiva).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° del Estatuto Docente. Esto es, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales, o bien, ser persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.
5. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
6. No estar inhabilitado en forma absoluta y perpetua o absoluta y temporal para el desempeño de cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 20.594, de 2012, que Crea Inhabilidades Para Condenados Por Delitos Sexuales Contra Menores y establece Registro de dichas Inhabilidades.
7. Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva (por ejemplo, programas del Plan de Formación de Directores de Excelencia, entre otros) y una experiencia docente de cinco años.
8. Pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento, los extranjeros que, cumplen con los requisitos de los números 3, 4, y 5, 6 y 7, que se encuentran autorizados para incorporarse a la dotación del sector municipal por el Director del Establecimiento, con acuerdo del Jefe del Departamento de Administración Municipal o de la Corporación Municipal, conforme al inciso segundo del artículo 24 del Estatuto Docente.
9. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 3 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 3, 5, y 6 precedentes y contar, a lo

menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.

10. No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
11. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

## V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

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

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

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

4) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del/la Directora/a cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

## VI. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva.

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

Por ejemplo, dada las condiciones del establecimiento, para el caso de un Profesional de la Educación con 5 años de experiencia debidamente acreditados (equivalente a 2 bienios) y que le corresponda una asignación de perfeccionamiento del 20%, percibirá una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$ 1.000.000** (incluye una asignación de responsabilidad directiva). Por otra parte, para el caso de un Profesional de la Educación con 15 años de experiencia debidamente acreditados (equivalente a 7 bienios) y que le corresponda una asignación de perfeccionamiento del 40%, percibirá una remuneración bruta promedio mensual referencial de **\$ 1.200.000** (incluye una asignación de responsabilidad directiva).

En caso de que el postulante seleccionado corresponda a un profesional NO docente, percibirá una remuneración bruta



promedio mensual referencial de \$ 569.140, (incluye una asignación de responsabilidad directiva).

En efecto, la remuneración quedara determinada por las características del establecimiento, cargo y las del propio seleccionado, en todo caso dicha remuneración bruta no podrá ser inferior a 569.140 mil pesos, podrá además tener acceso, en caso de ser procedente a los siguientes bonos: bono de excelencia académica, bono de excelencia pedagógica, bono de vacaciones, bono de termino de conflicto, bono de escolaridad, bono de asignación variable de desempeño individual entre otros.

## VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

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

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

### 1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

Vencido el período de las postulaciones la Municipalidad o Corporación Municipal, de conformidad con lo establecido en el artículo del 89 del Reglamento, verificará el cumplimiento por parte de los/las candidatos/as de los requisitos formales establecidos en las presentes bases, entendiéndose por tales los requisitos legales establecidos para el desempeño del cargo y los demás relacionados con la forma y plazo de efectuar la postulación.

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

### 2) Evaluación Curricular.

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

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

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

NOTA	CRITERIO	OPERACIONALIZACIÓN
		Antecedentes curriculares se ajustan cabalmente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos, experiencia laboral relacionada y experiencia en cargos

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

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

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

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

### 3) Evaluación Psicolaboral.

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

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

perfil profesional del cargo.

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

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

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

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

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

#### **4) Entrevistas por la Comisión Calificadora**

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

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

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

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

#### **5) Definición de la Nómina.**

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

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

Si el resultado de las entrevistas determina que el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil

de selección, esto es, que obtiene una calificación en esta etapa igual o superior a 5.0, es inferior a tres , la Comisión Calificadora informará fundadamente al Sostenedor a objeto de que declare desierto el proceso de selección por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

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

#### **6) Elección por el Sostenedor.**

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

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

Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado a todos/as los/las postulantes, por el Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal o del Director de la Corporación, a través del Departamento de Recursos Humanos o quien cumpla sus funciones, por carta certificada u otro medio, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

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

Los/las postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Dirección del Trabajo.

### **VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES**

#### **1) Antecedentes de Postulación.**

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

1. Formulario en línea de Ficha de Postulación (en caso de postular por papel debe utilizar formato en [Anexo 1](#))
2. Formulario en línea de Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (en caso de postular por papel debe utilizar formato en [Anexo 2](#))
3. Copia escaneada de Cédula de Identidad por ambos lados.
4. Copia escaneada del Certificado de Antecedentes original del postulante.
5. Copia escaneada del Certificado de situación militar al día, cuando proceda.
6. Copia escaneada del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
7. Copia escaneada de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
8. Copia escaneada de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 3 o 5 años de funciones docentes en un establecimiento educacional según corresponda.
9. Copia escaneada de Declaración Jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el 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](#))

#### **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 17:30 horas.

Dentro del mismo plazo, los/las interesados/as podrán retirar las bases del concurso en la oficina de partes de la Corporación Municipal, en días hábiles y en horario desde las 09:00 hasta las 14:00 horas, las que se entregarán en forma escrita. No obstante, los postulantes podrán acceder a las bases en las páginas web [www.directoresparachile.cl](http://www.directoresparachile.cl) y [www.mineduc.cl](http://www.mineduc.cl).

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo indicado en numeral IX.

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

Las postulaciones deberán efectuarse por la página web [www.directoresparachile.cl](http://www.directoresparachile.cl), aceptándose también las postulaciones por correo certificado o directamente en la oficina de partes de la Municipalidad o Corporación Municipal, ubicada en Anima De Diego 550 comuna de La Serena, en sobre dirigido a Patricio Bacho Chávez, con la referencia "Postula a cargo de Director/a del Establecimiento COLEGIO JOSE MIGUEL CARRERA, de la CORPORACIÓN MUNICIPAL GABRIEL GONZÁLEZ VIDELA LA SERENA", 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 [concursodirectoreseducacion@corporaciongv.cl](mailto:concursodirectoreseducacion@corporaciongv.cl) o al teléfono 2560486.

**IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO\*.**

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	03/11/2015-03/11/2015	Jefe DAEM- Corporación Municipal
		Jefe DAEM- Corporación

Recepción de antecedentes	03/11/2015-21/12/2015	Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	22/12/2015-30/12/2015	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Proceso de Preselección	Máximo 40 días hábiles desde el término del análisis de admisibilidad.	Asesoría Externa
Constitución Comisión Calificadora	Máximo 5 días hábiles posterior a la fecha de término del proceso de preselección.	Comisión Calificadora
Entrevistas Comisión Calificadora y Confección de nómina de candidatos	Máximo 15 días hábiles desde que los antecedentes son puestos a disposición de la Comisión Calificadora.	Comisión Calificadora
Resolución del Sostenedor	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles.	Sostenedor
Inicio de funciones en el establecimiento	01/03/2016-01/03/2016	Jefe DAEM-Corporación Municipal

\* La Municipalidad o Corporación Municipal informará el avance de estas etapas a través de su página web y de este portal. Consulte periódicamente ambos sitios.

#### X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO

Área Indicadores Ministeriales

<b>ÁREA</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Metas anuales</b>
Indicadores Superintendencia de Educación	Elevar indicadores de desempeño a	Lista de actas de fiscalización	<p>Año 1: Mantener/Aumentar Número de listas A de fiscalización.</p> <p>Año 2: Mantener/Aumentar Número de listas A de fiscalización.</p> <p>Año 3: Lograr 100% de listas A de fiscalización.</p> <p>Año 4: Lograr 100% de listas A de fiscalización.</p> <p>Año 5: Lograr 100% de listas A de fiscalización.</p>

Escolar	nivel de Superintendencia	<p>Año 1: 70% de acciones implementadas</p> <p>Año 2: 80 % de acciones implementadas.</p> <p>% Acciones implementadas del PMSEP</p> <p>Año 3: 85 % a 90% de acciones implementadas.</p> <p>Año 4: 90% a 95% de acciones implementadas.</p> <p>Año 5: 95% a 100% de acciones implementadas.</p>
---------	---------------------------	--

Área Desarrollo Docente

ÁREA	Objetivo	Indicador	Metas anuales
DOCENTES	Elevar indicadores de desempeño docente.	<p>Docentes evaluados en la Categorías Destacado - Competente</p> <p>Docentes capacitados</p>	<p>Año 1: Mantener % situación actual.</p> <p>Año 2: Mantener/Aumentar 2% a 5% en relación al año anterior.</p> <p>Año 3: Aumentar 2% a 5% de docentes en ambas categorías.</p> <p>Año 4: Mantener/Aumentar 2% a 5% de docentes en ambas categorías.</p> <p>Año 5: Mantener/Aumentar 2% a 5% de docentes en ambas categorías.</p> <p>Año 1: Diagnosticar situación de capacitación docente y proponer campos de acción.</p> <p>Año 2: 50% de los docentes serán capacitados.</p> <p>Año 3: 75% de los docentes serán capacitados.</p>

Año 4: 85% de los docentes serán capacitados.  
 Año 5: 100% de los docentes serán capacitados.

Área Apoderados

<b>ÁREA</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Metas anuales</b>
APODERADOS	Aumentar % de asistencia a reuniones de apoderados	% de asistencia a reuniones de apoderados	<p>Año 1: Aumentar 2% a 5% de asistencia a reuniones.</p> <p>Año 2: Aumentar 5% a 10% de asistencia a reuniones.</p> <p>Año 3: Aumentar 10% a 15% de asistencia a reuniones.</p> <p>Año 4: Aumentar 15% a 20% de asistencia a reuniones.</p> <p>Año 5: Mantener % de asistencia a reuniones en relación al año anterior.</p>

Área PEI

<b>ÁREA</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Metas anuales</b>
PEI	Reformular e implementar el PEI de acuerdo a las necesidades de la comunidad escolar	% de acciones del PEI implementadas	<p>Año 1: 70% de acciones implementadas</p> <p>Año 2: 80 % de acciones implementadas.</p> <p>Año 3: 85 % a 90% de acciones implementadas.</p> <p>Año 4: 90% a 95% de acciones implementadas.</p> <p>Año 5: 95% a 100% de acciones implementadas.</p>



Área Indicadores Internos

ÁREA	Objetivo	Indicador	Metas anuales
Indicadores Internos	Aumentar % de eficiencia interna.	Matrícula Educación Básica	Año 1: Mantener situación actual. Año 2: Aumentar matrícula en un 1% de acuerdo a capacidad instalada y autorizada. Año 3: Aumentar matrícula en un 3% de acuerdo a capacidad instalada y autorizada. Año 4: Aumentar matrícula en un 4% de acuerdo a capacidad instalada y autorizada. Año 5: Aumentar matrícula de 5% acuerdo a capacidad instalada y autorizada.
		Asistencia Media - Educación Básica	Año 1: Aumentar 2% en relación al año anterior. Año 2: Aumentar 2% en relación al año anterior. Año 3: Mantener % en relación al año anterior. Año 4: Mantener % en relación al año anterior. Año 5: Mantener % en relación al año anterior.
		% de Retención	Año 1: Establecer indicador y diseñar plan remedial año 2015. Año 2: Aumentar 2% en relación al año anterior. Año 3: Aumentar 2% en relación al año anterior. Año 4: Mantener % en relación al año anterior. Año 5: Mantener % en relación al año anterior.
		% de puntualidad	Año 1: Establecer indicador al término del primer semestre y mejorar de 2% a 5% la puntualidad al segundo semestre. Año 2: Mejorar de 5% a 10% la puntualidad. Año 3: Mejorar de 10% a 15% la puntualidad.

Año 4: Mantener % año anterior.

Año 5: Mantener % año anterior.

Área Liderazgo Pedagógico

<b>ÁREA</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Metas anuales</b>
		% de planificaciones revisadas a los docentes por el Equipo Directivo.	Año 1: 100% de planificaciones de Lenguaje, Historia, Ciencias y Matemáticas revisadas. Año 2: 100% de planificaciones de Inglés, Lenguaje, Historia, Ciencias y Matemáticas revisadas. Año 3: 100% de planificaciones de Inglés, Lenguaje, Historia, Asignaturas Técnicas, Ciencias y Matemáticas revisadas. Año 4: 100% de planificaciones revisadas en todas las asignaturas. Año 5: 100% de planificaciones revisadas en todas las asignaturas.
		% de evaluaciones revisadas a los docentes por el Equipo Directivo.	Año 1: 100% de evaluaciones de Lenguaje, Historia, Ciencias y Matemáticas revisadas. Año 2: 100% de evaluaciones de Inglés, Lenguaje, Historia, Ciencias y Matemáticas revisadas. Año 3: 100% de evaluaciones de Inglés, Lenguaje, Historia, Asignaturas Técnicas, Ciencias y Matemáticas revisadas. Año 4: 100% de evaluaciones revisadas en todas las asignaturas. Año 5: 100% de evaluaciones revisadas en todas las asignaturas.
Liderazgo Pedagógico	Normalizar procesos escolares y profesionales	% de docentes	Año 1: 100% de observaciones de aula programadas de Lenguaje, Historia, Ciencias y Matemáticas aplicadas. Año 2: 100% de observaciones de aula programadas de Inglés, Lenguaje, Historia

observados en el aula por el Equipo Directivo (Mínimo dos observaciones al semestre por docente).

programadas de Inglés, Lenguaje, Historia, Ciencias y Matemáticas aplicadas.

Año 3: 100% de observaciones de aula programadas de Inglés, Lenguaje, Historia, Asignaturas Técnicas, Ciencias y Matemáticas aplicadas.

Año 4: 100% de observaciones programadas aplicadas.

Año 5: 100% de observaciones programadas aplicadas.

% de retroalimentaciones programadas (Mínimo dos al semestre por docente) aplicadas

Año 1: 100% de retroalimentaciones programadas aplicadas.

Año 2: 100% de retroalimentaciones programadas aplicadas.

Año 3: 100% de retroalimentaciones programadas aplicadas.

Año 4: 100% de retroalimentaciones programadas aplicadas.

Año 5: 100% de retroalimentaciones programadas aplicadas.

Área Convivencia

**ÁREA**

**Objetivo**

**Indicador**

**Metas anuales**

Número de casos/denuncias de violencia escolar a nivel institucional.

Año 1: Registrar número de denuncias anuales.

Año 2: Disminuir 10% en relación al año anterior.

Año 3: Disminuir 10% en relación al año anterior.

Año 4: Disminuir 10% en relación al año anterior.

Año 5: Disminuir 10% en relación al año anterior.

Año 4: Disminuir Nivel de calidad de

Clima escolar institucional (Aplicación de encuesta con el fin de estimar la calidad del clima escolar por parte de los actores de la institución

Año 1: Diagnostico Nivel de calidad de clima escolar y establecer Plan Remedial en indicadores en bajo nivel.  
Año 2: Mejorar en un 2% a 5% la calidad del clima escolar en relación a los resultados de la medición del año 1.  
Año 3: Mejorar en un 5% a 10% la calidad del clima escolar en relación a los resultados de la medición del año 1.  
Año 4: Mejorar en un 10% a 15% la calidad del clima escolar en relación a los resultados de la medición del año 1.  
Año 5: Mejorar en un 15% a 20% la calidad del clima escolar en relación a los resultados de la medición del año 1.

Mejorar la calidad del clima y convivencia escolar entre los distintos actores de la comunidad escolar.

Generar buenas prácticas de convivencia a nivel institucional

Año 1: Implementar y evaluar al menos 5 acciones de promoción de la sana convivencia institucional con distintos actores de la comunidad educativa.  
Año 2: Implementar y evaluar al menos 5 acciones de promoción de la sana convivencia institucional con distintos actores de la comunidad educativa.  
Año 3: Implementar y evaluar al menos 5 acciones de promoción de la sana convivencia institucional con distintos actores de la comunidad educativa.  
Año 4: Implementar y evaluar al menos 5 acciones de promoción de la sana convivencia institucional con distintos actores de la comunidad educativa.  
Año 5: Implementar y evaluar al menos 5 acciones de promoción de la sana

o acciones de promoción de la sana

convivencia institucional con distintos actores de la comunidad educativa.

Nivel de satisfacción de la comunidad escolar

Año 1: Diagnóstico Nivel satisfacción de la comunidad escolar en relación al servicio educativo prestado por el EE.

Año 2: Mejorar en un 2% a 5% los niveles de satisfacción de la comunidad escolar en relación a resultados de encuestas aplicadas en año 1.

Año 3: Mejorar en un 5% a 10% los niveles de satisfacción de la comunidad escolar en relación a resultados de encuestas aplicadas en año 1.

Año 4: Mejorar en un 10% a 15% los niveles de satisfacción de la comunidad escolar en relación a resultados de encuestas aplicadas en año 1.

Año 5: Mejorar en un 15% a 20% los niveles de satisfacción de la comunidad escolar en relación a resultados de encuestas aplicadas en año 1.

Monitorear y evaluar las acciones implementadas por el comité de Convivencia Escolar

Situación Actual: No hay indicador.

Año 1: Comité de Convivencia Escolar debe iniciar el año con el diseño de un Plan de Trabajo, sesionar quincenalmente y su accionar debe ser evaluado por el Equipo Directivo a lo menos dos veces al año.

Año 2: Idem anterior.

Año 3: Idem anterior.

Año 4: Idem anterior.

Año 5: Idem anterior.

Área Rendimiento

**ÁREA**

**Objetivo**

**Indicador**

**Metas anuales**

Puntaje SIMCE Mínimo Esperado para el Subsector de Lenguaje en 4° Básico	Año 1: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior. Año 2: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior. Año 3: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior. Año 4: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior. Año 5: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior.
Puntaje SIMCE Mínimo Esperado para el Subsector de Matemáticas en 4° Básico	Año 1: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior. Año 2: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior. Año 3: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior. Año 4: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior. Año 5: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior.
Puntaje SIMCE Mínimo Esperado para el Subsector de Comprensión en 4° Básico	Año 1: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior. Año 2: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior. Año 3: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior. Año 4: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior. Año 5: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior.

Asegurar el  
logro de

Rendimiento	mejores resultados de aprendizaje de los alumnos.	Puntaje SIMCE	Año 1 - : Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior.
		Mínimo	Año 2: No aplica
		Esperado para el Subsector de Lenguaje en 8° Básico	Año 3: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior.
			Año 4: No aplica. Año 5: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior.
		Puntaje SIMCE	Año 1: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior.
		Mínimo	Año 2: No aplica
		Esperado para el Subsector de Matemáticas en 8° Básico	Año 3: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior.
			Año 4: No aplica. Año 5: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior.
		Puntaje SIMCE	Año 1: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior.
		Mínimo	Año 2: No aplica
		Esperado para el Subsector de Estudio y Comprensión de la Sociedad en 8° Básico	Año 3: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior.
			Año 4: No aplica. Año 5: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior.
		Puntaje SIMCE	Año 1: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior.
		Mínimo	Año 2: No aplica
		Esperado para el Subsector de Estudio y Comprensión de la Naturaleza en 8° Básico	Año 3: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaje anterior.
			Año 4: No aplica. Año 5: Aumentar de 2% a 5% en relación al puntaie anterior.

**ANEXO 1**  
**FICHA DE POSTULACIÓN<sup>1</sup>**

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

Apellido Paterno		Apellido Materno	
<b>Correo Electrónico Autorizado para el presente Concurso y dirección</b>			
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 RESUMIDO<sup>1</sup>**

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

**IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE**

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

**IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA**

<b>Cargo</b>	<b>Grado</b>	<b>Código</b>

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

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

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

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

## 2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

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

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.

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

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

**ANEXO 3  
DECLARACIÓN JURADA SIMPLE**

Yo \_\_\_\_\_

Cédula de Identidad N° \_\_\_\_\_,

Declaro bajo juramento 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).

\_\_\_\_\_

**FIRMA**

\_\_\_\_\_

**FECHA**