

FE DE ERRATAS

Con fecha 26 de Octubre de 2016, la Ilustre Municipalidad de Santa María publicó las bases de llamado a concurso público para proveer el cargo de director del Liceo Darío Salas, advirtiéndose errores que obligan a corregir el texto de las referidas bases, en el sentido que a continuación se indican:

Capítulo VIII : PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES.

Punto 2: FECHA Y LUGAR DE RECEPCIÓN DE POSTULACIONES.

Se eliminan los párrafos:

Párrafo: Las postulaciones deberán efectuarse por la página web www.directoresparachile.cl **no corresponde por que la modalidad de concurso no tiene implementada la postulación en línea.**

Párrafo: 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). En caso que el postulante sea preseleccionado, los documentos originales serán exigidos posteriormente. **no corresponde por que la modalidad de concurso no tiene implementada la postulación en línea.**

Párrafo: 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. **no corresponde por que la modalidad de concurso no tiene implementada la postulación en línea.**

Se mantiene

En el caso de postulaciones por correo certificado, el comprobante será enviado por correo certificado a la dirección del remitente

CAPÍTULO IX: CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

Se modifica calendarización del proceso, reemplazándose por el siguiente:

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	26/10/2016	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	27/10/2016 al 12/12/2016	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	13/12/2016 al 16/12/2016	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Proceso de Preselección	Máximo 40 días hábiles desde el término del análisis de admisibilidad. Desde 19/12/2016 al 26/12/16	Asesoría Externa
Constitución Comisión Calificadora	Máximo 5 días hábiles posterior a la fecha de término del proceso de preselección. Desde 27/12/2016 al 30/12/2016	Comisión Calificadora
Entrevistas Comisión Calificadora y confección de	Máximo 15 días hábiles desde que los antecedentes son puestos a	Comisión Calificadora

nómina de candidatos	disposición de la Comisión Calificadora. Desde 02/01/2017 al 06/01/2017	
Resolución del Sostenedor	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles. Desde 09/01/2017 al 13/01/2017	Sostenedor
Inicio de funciones en el establecimiento	16/01/2017	Jefe DAEM-Corporación Municipal

**ROSALINDO GONZÁLEZ SANTIBÁÑEZ
DIRECTOR DAEM
SANTA MARÍA**

**BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
LICEO DARIO SALAS
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SANTA MARIA**

BASES DE CONVOCATORIA

El Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal de la **ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE SANTA MARIA**, en virtud de lo dispuesto en los artículos 31 bis y siguientes del DFL N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificado por la Ley N° 20.501, de 2011, sobre Calidad y Equidad de la Educación y de lo dispuesto en los artículos 86 y siguientes del Decreto Supremo N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, que estableció el Reglamento de la Ley N° 19.070, modificado por los Decretos Supremos N° 215, de 2011 y 119 de 2012, del Ministerio de Educación, convoca a concurso público para proveer el cargo de Director/a del Establecimiento Educacional **LICEO DARIO SALAS,RBD1318-8**.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
"LICEO DARIO SALAS"**

Las presentes bases contienen los siguientes elementos:

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

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

- Cargo : Director(a)
- Establecimiento : LICEO DARÍO SALAS
- RBD : 1318-8
- Horas Cronológicas: 44
- Tipo de jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Departamento de Administración Educación Municipal.
- Lugar desempeño: Calle Jahuel 729.
- Ciudad/Comuna : Santa María
- Región : Valparaíso
- Fecha de vacancia: 01/07/2016

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO.

1.- ANTECEDENTES GENERALES

- Niveles Educativos:

Atiende los niveles de Educación Preescolar (Pre-kinder y Kinder) Educación Básica, Educación Media Técnico Profesional Comercial y Educación Media Técnico Profesional Industrial.

- Localidad:

Urbana

- Programas:

SEP, PIE, PAC, PACE, PMI FSM - 1312, ACADEMIAS MICROSOFT, RAP

- Matrícula últimos 6 años

2016	426
2015	457
2014	493
2013	523
2012	556
2011	551

- Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE):

Básica: 88,73 %

Media: 87,08%

- Concentración de alumnos prioritarios:

72%

- Concentración de alumnos preferentes:

23%

• **Evaluación Docente:**

00 Destacados
19 Competentes
06 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:** Formado por 09 estamentos

1 Director, 1 Encargada UTP Básica, 1 Encargada UPT Media, 1 Encargada de EPA, 1 Encargada de PIE, 1 Encargada de FP, 1 Orientadora, 1 Coordinadora de Enlaces, 1 Inspectora General.

• **Profesores:**

18 Docentes de Educación Media Técnico Profesional.

27 Docentes de Educación Básica

02 Educadoras de Párvulos.

• **Otros:**

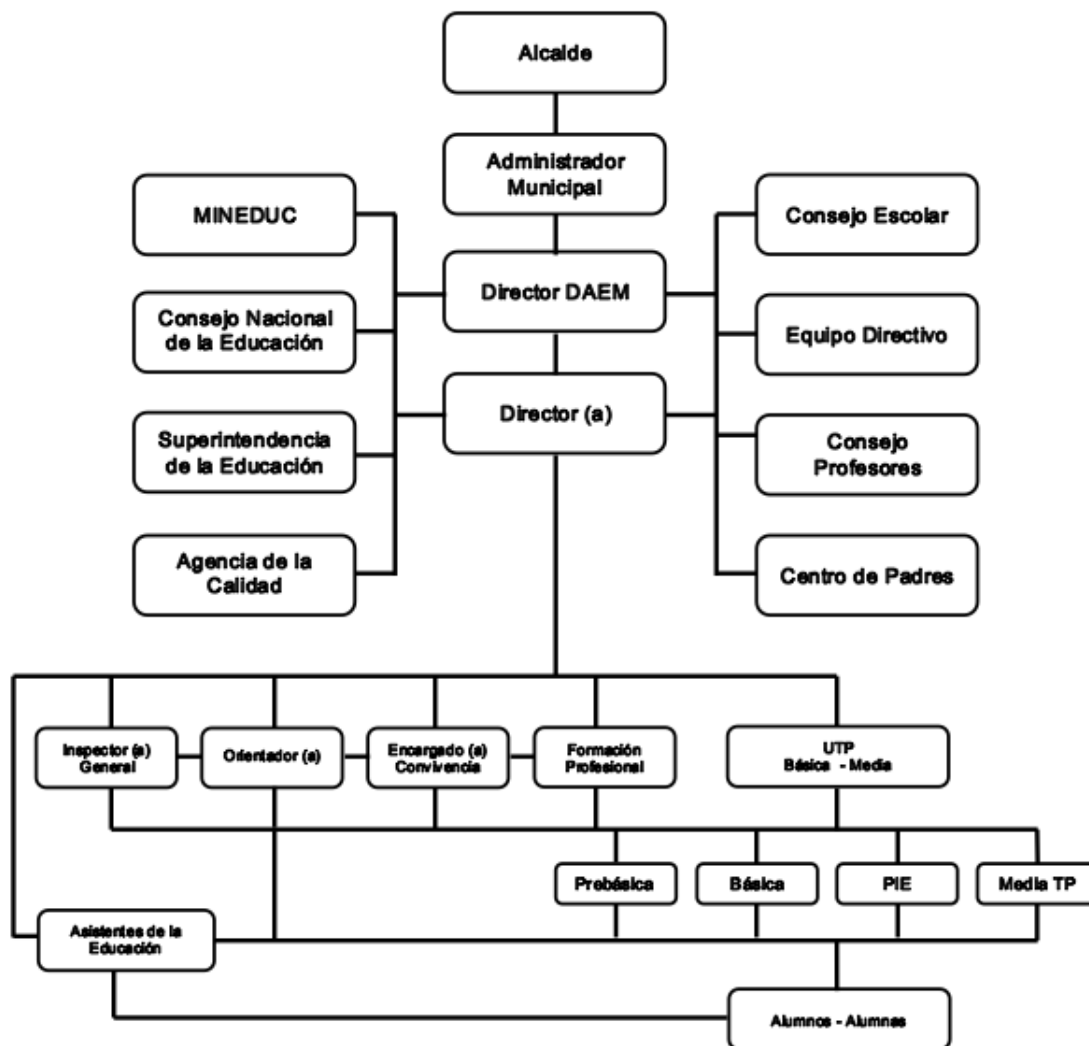
17 Asistentes de la Educación.

04 Docentes de proyecto de integración

01 Psicólogo de proyecto de integración

02 Fonoaudiólogo de proyecto de integración.

3.- ORGANIGRAMA



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: Ministerio de Educación, Seremi de Educación, Dirección Provincial, Municipio, Centro de Padres y Apoderados, Juntas Vecinales, Centro de Salud Familiar, Cuerpo de Bomberos, Parroquia de Santa María, Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Clubes Deportivos, Organización Mapuche Pehuenche, Organizaciones comunales, Jardines infantiles, Empresas agro-frutícolas, Empresas mineras y servicios públicos, y comunidad en general, Además del CAE (Consejo Asesor Empresarial), otros.-

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN

Al Director/a del Establecimiento Educacional Municipal Urbano de Educación Pre-básica, Educación Básica y Educación Media Técnico Profesional Comercial e Industrial le corresponde liderar y dirigir el establecimiento, mediante la gestión de liderazgo técnico pedagógica y administrativa en consideración al proyecto educativo institucional y comunal, con el propósito de lograr aprendizajes de calidad en sus alumnos y alumnas, fomentando desde la educación inicial sus capacidades, actitudes y aptitudes para contribuir a formar personas integrales que aporten positivamente a la sociedad; lograr además que los alumnos y alumnas de Educación Media Técnico Profesional alcancen su titulación y/o continuación de Estudios superiores, como también gestionar convenios con empresas para una inserción laboral.

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, 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, y su vinculación con Plan de Mejoramiento Educativo P.M.E. velando por la calidad de la educación que imparte su establecimiento, considerando la cultura, tradiciones y los ciclos productivos de la zona con el fin de favorecer la integración de los alumnos (as) de la localidad, facilitando su incorporación, permanencia y aprendizaje.
2. Facilitar la incorporación, permanencia y aprendizaje de los alumnos(as) 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 (as) 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, evaluar y tomar decisiones) en el desempeño de docentes y demás funcionarios del establecimiento (Asistentes de la Educación)
5. Establecer redes de apoyo 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 e inserción Laboral y/o Vocacional de los Alumnos (as).
6. Promover la implementación curricular de calidad en los niveles de transición con el fin de facilitar la incorporación de los niños y niñas a la enseñanza general básica.
7. Preparar a los alumnos (as) para enfrentar adecuadamente su ingreso a la enseñanza media, velando por la calidad de los contenidos curriculares correspondientes a su nivel.
8. Preparar a los alumnos (as) para enfrentar su proceso de Práctica Profesional y obtención de Título de Educación Media Técnico Profesional de nivel medio.
9. Orientar y apoyar la continuidad de estudios, velando por entregar una orientación que permita tomar decisiones efectivas consecuentes con la vocación de los alumnos (as).
10. Mantener la clasificación del establecimiento como Autónomo y lograr el SNED.

2.- EN LO ADMINISTRATIVO:

- Gestionar convenios de colaboración con entidades Universitarias y/o Institutos de Educación Superior para continuidad de estudios.
- Gestionar convenios con Empresas para prácticas profesionales y/o inserción laboral de los Alumnos (as).
- 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.

- Ampliar cobertura y gestionar la integración de nuevas empresas al CAE, (Consejo Asesor Empresarial).
- Velar y por dar cumplimiento a todo lo administrativo solicitado por el MINEDUC, Agencia de calidad de la Educación y Superintendencia de educación.

3.-EN LO FINANCIERO:

- Asignar, administrar y controlar los recursos en los casos que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor.
- Coordinar requerimientos financieros y /o recursos con el Sostenedor.

4.- EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR:

- Crear lazos de confianza y aceptación a la diversidad, a través de una política inclusiva permanente.

5.-OTRAS ATRIBUCIONES:

1. Realizar reuniones periódicas con su equipo de trabajo con el objetivo de planificar el currículum y evaluación de los alumnos (as) del establecimiento y coordinar las actividades programadas según el proyecto educativo del establecimiento, entre otras materias.
2. Conducir y presidir reuniones del consejo escolar.
3. Atender regularmente a los padres y apoderados que lo requieran.
4. Acompañar y Supervisar en las aulas el desempeño de los docentes, a través de la observación de clases.
5. Supervisar que la infraestructura del establecimiento esté en óptimas condiciones.
6. Coordina 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/a del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal y a la comunidad escolar, en Marzo de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en su respectivo convenio de desempeño, entregando cuenta pública de ello y enviando un detallado informe al Sostenedor.

DESAFÍOS DEL CARGO

El Director del establecimiento tiene los siguientes desafíos:

1. Mejorar los resultados de aprendizaje en las evaluaciones de rendimiento, internas y externas.
2. Mejorar la realización y logro del PEI del establecimiento.
3. Dirigir en base a la planificación estratégica.
4. Afianzar los vínculos de la Familia con el Liceo.
5. Fomentar un clima de buena convivencia escolar en el establecimiento.
6. Lograr aumento de matrícula y disminuir la deserción escolar.
7. Aumentar porcentaje de asistencia y puntualidad de los alumnos.
8. Seguir modernizando la gestión del personal docente y no docente.
9. Gestionar de manera adecuada los recursos SEP.
10. Mejorar la gestión pedagógica del establecimiento
11. Ser considerado cercano con la comunidad educativa
12. Cumplir con las exigencias del MINEDUC y la Normativa de la Superintendencia de educación, y Agencia de calidad de la Educación.
13. Ampliar las redes de apoyo y convenios del liceo.
14. Mantener la clasificación del liceo como Liceo AUTÓNOMO y lograr el SNED.

3.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Descripción	Ponderador
<p>C1. Pasión por la Educación 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 (as) 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>C2. Liderazgo Pedagógico 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 (as), innovando y creando permanentemente acciones que contribuyan al éxito del mismo.</p>	25%
<p>C3. Visión Estratégica 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>C4. Gestión y Logro 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>C5. Resolución de Problemas Habilidad para abordar los problemas y desafíos propios de su función para comprometerse con cursos de acción que consideren los elementos contextuales y recursos disponibles de su Establecimiento. Incluye además la capacidad para innovar en la búsqueda de soluciones y tomar decisiones que sean conducentes a los resultados esperados. 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 (as) y jóvenes.</p>	10%
<p>C6. Adaptación al Entorno y Articulación de Redes 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. Habilidad para involucrar a la comunidad en el proyecto educativo de su establecimiento incorporando en su gestión aspectos relacionados con la interculturalidad y tradiciones propias de su localidad. 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 (as) que permitan entregar una educación de calidad.</p>	10%
<p>C7. Conocimientos Técnicos Es deseable poseer experiencia y/o conocimientos en educación pre-básica, educación básica y Educación Media Técnico Profesional. Deseable poseer conocimientos en normativa relativa a la institucionalidad escolar (Ley SEP, Estatuto Docente, etc.) Poseer, un mínimo de 8 años de experiencia en cargos docente directivo (Director, Subdirector, Inspector General) de establecimientos educacionales de similar envergadura.</p>	10%

IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑARSE EN 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, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva del Programa Plan de Formación de Directores de Excelencia, del Ministerio de Educación, y una experiencia en Dirección de Ocho años como mínimo. Así también pertenecer a uno de los Centros que Conforman la Red de Líderes Educativos de Instituciones de Educación Pública del País.
8. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 3 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 3, 5, 6, 7 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.
9. 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.
10. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

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

2) De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del DFL N° 1, de 1996, dentro del plazo máximo de treinta días contados desde su nombramiento definitivo, el/la Director/a del establecimiento educacional suscribirá con el respectivo sostenedor o con el representante legal Departamento de Educación 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 y a la comunidad escolar, en Marzo de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

4) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el Jefe del Departamento de Administración de Educación 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, modificadas por la ley 20.501, y en normas complementarias, en particular el DFL N° 453 de 1992 y sus modificaciones, y otras bonificaciones voluntarias, por lo tanto, la remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva. Por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva. (Referencial \$ 1.950.000)

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.

Los valores de renta varían de acuerdo a la experiencia acreditada del postulante. Se asignará una asignación según la ley estatuto docente por alumno prioritario matriculado en el establecimiento. En caso de tener mención se asignará una asignación de acuerdo a la ley del estatuto docente.

VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

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

1. Análisis de admisibilidad.
2. Evaluación Curricular.
3. Evaluación Psicosocial.
4. Entrevista de la Comisión Calificadora.
5. Conformación de nómina de elegibles.
6. Elección del sostenedor.

1) ANÁLISIS DE ADMISIBILIDAD DE LOS POSTULANTES

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

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

3) EVALUACIÓN PSICOLABORAL

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

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

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

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

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

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

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

4) ENTREVISTAS POR LA COMISIÓN CALIFICADORA.

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

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

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

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

5) CONFORMACIÓN DE NÓMINA DE ELEGIBLES

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 llamado telefónico y correo electrónico, 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/as postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República.

VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

1) ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN

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

1. Formulario de Ficha de Postulación (Anexo 1)
2. Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (Anexo 2)
3. Copia de Cédula de Identidad por ambos lados.
4. Copia del Certificado de Antecedentes original del postulante.
5. Copia del Certificado de situación militar al día, cuando proceda.
6. Copia del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
7. Copia de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados, legalizados ante notario.
8. Copia 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 de certificado o documentos que acrediten experiencia laboral de 8 años en funciones de Docente Directivo en un establecimiento.
10. Declaración Jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el artículo 24 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación; en el

artículo 10 del DS N° 453 Reglamento de la Ley N° 19.070 y; artículos 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575 (Anexo 3)

11. Certificado original de inhabilidades para trabajar con menores de edad. Otorgado por el registro civil, vigencia máxima 60 días.

2) FECHA Y LUGAR DE RECEPCIÓN DE POSTULACIONES

Las postulaciones y sus antecedentes se recepcionaran durante el plazo establecido en el numeral IX de lunes a jueves hasta las 17:00 horas y viernes hasta 16:00 hrs.-

Los postulantes podrán acceder a las bases en las páginas web www.directoresparachile.cl y www.mineduc.cl o desde la página de la Municipalidad www.imsantamaria.cl/website/

No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo indicado en el 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 correo certificado o directamente en la oficina de partes de la Ilustre Municipalidad de Santa María o Departamento de Administración Educación Municipal de Santa María, ubicado en Calle O´Higgins N°843 en un sobre sellado dirigido al Director del Departamento de Educación Municipal, con la Referencia: Postula Cargo de Director de Establecimiento: **LICEO DARIO SALAS, identificando claramente la dirección del remitente.**

En el caso de postulaciones por correo certificado, el comprobante será enviado por correo certificado a la dirección del 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 daemsantamaria@gmail.com o al

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*.

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	26/10/2016	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	27/10/2016 al 12/12/2016	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	13/12/2016 al 16/12/2016	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Proceso de Preselección	Máximo 40 días hábiles desde el término del análisis de admisibilidad. Desde 19/12/2016 al 26/12/16	Asesoría Externa
Constitución Comisión Calificadora	Máximo 5 días hábiles posterior a la fecha de término del proceso de preselección. Desde 27/12/2016 al 30/12/2016	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. Desde 02/01/2017 al 06/01/2017	Comisión Calificadora
Resolución del Sostenedor	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles. Desde 09/01/2017 al 13/01/2017	Sostenedor
Inicio de funciones en el establecimiento	16/01/2017	Jefe DAEM-Corporación Municipal

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

X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO

Objetivos:	Indicadores	Fórmula de cálculo.	Meta anual estratégica	Medios de verificación	Supuestos o condiciones externas	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento
1. Mejorar los resultados de aprendizaje en las evaluaciones de rendimiento	Puntaje promedio SIMCE 4° básico mínimo esperado por año	Promedio puntajes lenguaje y matemática SIMCE cada año por nivel (pudiese incluir pruebas de estudio y comprensión de la naturaleza y sociedad, y ponderar el promedio)	Lenguaje y Matemática 254 Año 1 258 Año 2 260 Año 3 260 Año 4 265 Año 5 265	Resultados SIMCE anual, publicado por MINEDUC. Ficha establecimiento (entrega promedio ponderado: http:// más información. mineduc.cl)		
	Puntaje promedio SIMCE 8° básico, mínimo esperado por año		Situación Actual: 226 Año 1: 230 Año 2: 230 Año 3: 235 Año 4: 235 Año 5: 240			
	Puntaje promedio SIMCE II medio, mínimo esperado por año		Situación Actual:213 Año 1:220 Año 2:225 Año 3:230 Año 4:235 Año 5:240			
	Puntaje promedio PSU Matemáticas y Lenguaje y Comunicación (mínimo esperado anualmente)	Promedio PSU (lenguaje y matemática) de todos los alumnos egresados ese año que rindieron la prueba	Situación Actual:398 Año 1:400 Año2:410 Año 3:410 Año 4:430 Año 5:450	Resultados PSU anual estudiantes de 4to medio anual, publicado por MINEDUC.		
	Porcentaje de alumnos elegibles a becas según puntaje PSU	(N° de alumnos con promedio lenguaje y matemática superior a 550 puntos PSU / n° de alumnos que rinden PSU) *100	Situación Actual: 5 % Año 1: 05 % Año2: 08 % Año 3: 08% Año 4: 10% Año 5:10%	Resultados PSU anual estudiantes de 4to medio anual, publicado por MINEDUC.		
	Puntaje promedio en pruebas de nivel, PME.- (Diagnóstico Intermedio- final)	Puntaje promedio cada año	Situación Actual:5.0 Año 1: 5.0 Año2: 5.5 Año 3: 5.5 Año 4: 6.0 Año 5: 6.0	Resultado pruebas de nivel establecimiento. Fuente interna.		
	Tasa de ingreso a la educación superior y al mundo laboral	(Total de alumnos matriculados en la Educación Superior más total de alumnos que ingresan al mundo laboral / Total de alumnos egresados ese año) * 100	Situación Actual: 42% Año 1:42% Año2:45% Año 3:45% Año 4:45 % Año 5:45%	Encuesta para egresados de establecimientos educacionales. Fuente interna.		

Objetivos:	Indicadores	Fórmula de cálculo.	Meta anual estratégica	Medios de verificación	Supuestos o condiciones externas	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento.
2. Mejorar los resultados de aprendizaje de acuerdo a la institucionalidad vigente.	Ingreso del establecimiento al SNED (Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño de los establecimientos subvencionados y de administración delegada).	Pertenece al SNED: Si o No	Situación Actual: Sí Año 1:si Año2:si Año 3:si Año 4:si Año 5:si	Resultados anual SNED. MINEDUC.		
	Clasificación SEP del establecimiento	Establecimiento adscrito Ley SEP, ordenado anualmente según categoría: Autónomo, Emergente o en recuperación.	Situación Actual: Autónomo Año 1:Autónomo Año2:autonomo Año 3:autonomo Año 4:autonomo Año 5:autonomo	Resultado anual Ley SEP.		
	Realización y logro del Proyecto educativo institucional (PEI) del establecimiento	Porcentaje de cumplimiento del proyecto educativo cada año	Situación Actual:80 Año 1:80 Año2:85 Año 3:90 Año 4:90 Año 5:100	Indicador interno		
3. Mejorar el porcentaje de asistencia y matrícula del establecimiento	Matrícula	N° alumnos matriculados	Situación Actual:425 Año 1: 430 Año2: 450 Año 3 450 Año 4: 460 Año 5: 470	Matricula declarada a Mineduc (SIGE)		
	Deserción escolar	N° de alumnos que desertan del sistema escolar	Situación Actual: 7 % Año 1: 7 % Año2: 6,5 % Año 3: 6.5 % Año 4: 6 % Año 5: 5 %	Fuente Interna		
	Asistencia promedio de los estudiantes	Porcentaje promedio de asistencia de estudiantes cada año	Situación Actual: 80 Año 1 :80 Año2: 85 Año 3: 85 Año 4:90 Año 5:90	Asistencia declarada a Mineduc (SIGE)		

Objetivos:	Indicadores	Fórmula de cálculo.	Meta anual estratégica	Medios de verificación	Supuestos o condiciones externas	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento.
	Porcentaje de docentes con desempeño básico e insatisfactorio en Plan de Superación	$(\text{N}^\circ \text{ de docentes que se encuentran con evaluación de desempeño básico e insatisfactorio y que se encuentran participando del Plan de Superación Profesional (PSP)} / \text{N}^\circ \text{ de docentes del establecimiento con evaluación de desempeño básica o insatisfactoria}) * 100$	Situación Actual: 16,6 % Año 1:16:6% Año2:15 % Año 3: 13 % Año 4:13 % Año 5: 13 %	CPEIP + Fuente Interna		
	Capacitación y perfeccionamiento de los docentes	$\text{N}^\circ \text{ de docentes en capacitación y perfeccionamiento} / \text{N}^\circ \text{ total de docentes en la dotación del establecimiento}) * 100$	Situación Actual: 11 % Año 1: 11 % Año2: 12 % Año 3: 12 % Año 4: 15 % Año 5: 15 %	Fuente Interna		
	Docentes destacados con Asignación	N° de docentes del establecimiento que cuenta con AVDI (Asignación Variable por Desempeño Individual) y/o AEP (Asignación de	Situación AVDI, Actual: 13 Año 1:14 Año 2:16 Año 3:16 Año 4:18 Año 5:18 AEP Año 1: 02	CPEIP		

		Excelencia Pedagógica)	Año 2:02			
			Año 3:03			
			Año 4:03			
			Año 5:03			
	Porcentaje de docentes con planificación de clases mensual	(N° de docentes que planifica sus clases a nivel mensual /N° total de docentes en la dotación del establecimiento) * 100	Situación Actual:100	Fuente Interna		
			Año 1:100			
			Año 2:100			
			Año 3:100			
			Año 4:100			
			Año 5:100			
6. Incentivar la participación de la comunidad escolar en el establecimiento educacional.	Cantidad de actividades extra programáticas y de formación	N° de actividades extra programáticas y de formación complementaria desarrolladas con la Comunidad Educativa al año.	Situación Actual:3	Fuente Interna		
			Año 1:3			
			Año 2:4			
			Año 3: 4			
			Año 4:5			
			Año 5:5			
	Reuniones de apoderados	N° de reuniones con Padres y apoderados cada año	Situación Actual:10	Fuente Interna		
			Año 1:10			
			Año 2:10			
			Año 3:10			
			Año 4:10			
			Año 5:10			
	Asistencia a reuniones de padres y apoderados	N° de padres y apoderados que asisten a reuniones de padres y apoderados /N° total de padres y apoderados pertenecientes al establecimiento	Situación Actual:70 %	Fuente Interna		
			Año 1:70 %			
			Año 2:75 %			
		Año 3:80 %				
		Año 4:85 %				
		Año 5:85 %				

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 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