



**MODIFICA RESOLUCIÓN EXENTA N°1002759 QUE APRUEBA
LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO PARA PROVEER CARGO
DE DIRECTOR/A EN EL LICEO POLIVALENTE A°5
MERCEDES MARÍN DEL SOLAR.**

CONTRALORIA INTERNA		
RECEPCION		
CONTROL JURIDICO		
REGISTRO DE PERSONAL		
REGISTRO CONTABLE		
REGISTRO DE BIENES		
REGISTRO REG. DPTO.: R.		
REFRENDACION		
REF. POR \$ _____		
IMPUTAC. _____		
ANOT. POR \$ _____		
IMPUTAC. _____		
DEDUC. _____		

RESOLUCION EXENTA N° 1002780

SANTIAGO, 25 DE SEPTIEMBRE DE 2020.

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley 18.433; en el Decreto con Fuerza de Ley N°1/86, y en el Decreto Supremo N°148/17 ambos del Ministerio de Educación; en la Resolución N° 99/2006 de la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación; y en la Resolución N°07/2019 de la Contraloría General de la República; y en los antecedentes que se acompañan.

CONSIDERANDO:

1° Que, por Resolución Exenta de la UMCE N°585/2008, se aprobó la calidad de sostenedora de la UMCE del establecimiento Liceo Polivalente A°5 Mercedes Marín del Solar.

2° Que, por Resolución Exenta N° 1002759 se aprobó el llamado a concurso público para proveer cargo de director/a en el Liceo Polivalente A°5 Mercedes Marín del Solar.

3° Que, por memorándum N°57 de fecha 25 de septiembre, la Directora subrogante del Liceo Polivalente A°5 Mercedes Marín del Solar, solicita se autorice la ampliación del plazo para la presentación de antecedentes para el 06 de octubre de 2020.

RESUELVO:

1° Apruébese la modificación de la Resolución Exenta N°1002759 que aprobó llamado a concurso público para proveer cargo de Director/a en el Liceo Polivalente A°5 Mercedes Marín del Solar, ampliando el plazo para la presentación de antecedentes al 06 de octubre de 2020.

2° La presente resolución exenta no significa gasto al presupuesto institucional.

**JAVIER RAMIREZ SAAVEDRA
SECRETARIO GENERAL**

**PROF. JAIME EUGENIO ESPINOSA ARAYA
RECTOR**



ORD.: 57



ANT. : Sin antecedente

MAT. : Solicita prórroga cierre de concurso público.

Santiago, septiembre de 2020

DE : XIMENA VARELA LETELIER
DIRECTORA
LICEO POLIVALENTE MERCEDES MARIN DEL SOLAR

A : SERGIO PARRA VILLALOBOS
JEFE DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE
PERSONAS
UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Estimado Jefe de Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas:

Junto con mis saludos, quisiera respetuosamente solicitar a usted autorizar ampliación de plazo de la resolución exenta N° 1002759, del 02 de septiembre del 2020, en el que se aprueba el llamado a Concurso Público para proveer el cargo de Director/a en el Liceo Polivalente A-5 Mercedes Marín del Solar.

Considerando que el nuevo director/a debe asumir en diciembre para participar del proceso de cierre del año escolar, es que la prórroga no debería extenderse más allá de 10 días corridos, cerrando el proceso el día 06 de octubre. La razón principal de esta petición obedece a que a un día de cerrar el concurso, no se ha conformado la quina, por lo que el concurso quedaría desierto.

En espera de respuesta, se despide cordialmente



XIMENA VARELA LETELIER
DIRECTORA

*pp. inspectora General
Matalia Uraveta*



CONTRALORIA INTERNA		
RECEPCION		
CONTROL JURIDICO		
REGISTRO DE PERSONAL		
REGISTRO CONTABLE		
REGISTRO DE BIENES		
REGISTRO REG. DPTO.: R.		
REFRENDACION		
REF. POR \$ _____		
IMPUTAC. _____		
ANOT. POR \$ _____		
IMPUTAC. _____		
DEDUC. _____		

APRUEBA LLAMADO A CONCURSO PÚBLICO PARA PROVEER CARGO DE DIRECTOR/A EN EL LICEO POLIVALENTE A°5 MERCEDES MARÍN DEL SOLAR.

RESOLUCION EXENTA N° 1002759

SANTIAGO, 02 DE SEPTIEMBRE DE 2020

VISTOS:

Lo dispuesto en la Ley 18.433; en el Decreto con Fuerza de Ley N°1/86, y en el Decreto Supremo N°148/17 ambos del Ministerio de Educación; y en la Resolución N°07/2019 de la Contraloría General de la República; y en los antecedentes que se acompañan.

CONSIDERANDO:

1° Que, por Resolución Exenta de la UMCE N°585/2008, se aprobó la calidad de sostenedora de la UMCE del establecimiento Liceo Polivalente A°5 Mercedes Marín del Solar

2° Que, por transparencia e idoneidad de quien ejerce el cargo de Director/a del Establecimiento, la UMCE ha encontrado pertinente someter el nombramiento a un proceso de concurso público.

RESUELVO:

1° Llámese a concurso público de antecedentes, para proveer un cargo de Director/a Titular, para el Liceo Polivalente A°5 Mercedes Marín del Solar.

2° Apruébese el concurso público para proveer cargo de Director/a y cuyas bases administrativas son las siguientes:



**BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO PARTICULAR SUBVENCIONADO
LICEO POLIVALENTE MERCEDES MARÍN DEL SOLAR¹**



La Universidad Metropolitana de la Educación (UMCE) convoca a concurso público para proveer el cargo de Director/a del Establecimiento Educacional Liceo N° 5 Mercedes Marín del Solar.

Las presentes bases contienen los siguientes elementos

- I. Identificación del cargo
- II. Perfil del cargo
- III. Contexto y entorno del cargo
- IV. Requisitos legales para desempeñar el cargo
- V. Condiciones de desempeño del cargo
- VI. Nivel referencial de remuneraciones
- VII. Etapas del proceso de selección
- VIII. Calendarización del proceso
- IX. Formato propuesta de Convenio de Desempeño

AVISO

Teniendo en cuenta la crisis sanitaria que vive nuestro país, producto de la pandemia del COVID-19, se informa a los postulantes que, mientras dure la emergencia sanitaria, todas las entrevistas de este concurso serán desarrolladas de manera online, a través de videoconferencias, con el fin de resguardar la salud de todos los intervinientes. No obstante, de cambiar las condiciones de cuarentena, se podría cambiar la modalidad previo aviso.

¹ Dada la emergencia sanitaria y el estado de excepción decretado por las autoridades producto del COVID 19 y con el fin de resguardar la salud de todos y todas, se solicita a las y los postulantes al Concurso a Director(a) del Liceo, estar atentos a posibles adaptaciones de las bases y el respectivo cronograma del proceso. Cualquier modificación se comunicará a través de los correos informados por quienes se presenten a concurso. Consultas a: liceo5@umce.cl

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Cargo	Director (a)
Establecimiento	Liceo Polivalente Mercedes Marín del Solar
RBD	9069-7
Horas Cronológicas	44
Tipo de Jornada	Jornada Escolar Completa
Dependiente de	Entidad sostenedora Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación
Comuna	Macul
Región	Metropolitana de Santiago

II. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1. Misión

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

2. Principio ético-moral

Como líder educativo, orienta sus decisiones y acciones de gestión en el marco de valores universales, a partir de los cuales la educación es un derecho inalienable. Es capaz de valorar y promover en la comunidad educativa la inclusión, guiando su quehacer hacia la transparencia, equidad, justicia y no discriminación, estando en el centro de sus decisiones el bienestar de los estudiantes. Logra desarrollar sus habilidades en un contexto de reflexión y continuo aprendizaje, siendo capaz de evaluar y evaluarse en un proceso de retroalimentación continua.

3. Funciones estratégicas

La función principal del/la Director/a del establecimiento educacional, será dirigir y liderar el Proyecto Educativo Institucional. Asimismo, será el (la) responsable de velar por la participación de la comunidad escolar, convocándola en las oportunidades que brindan tanto el Ministerio de Educación como la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación.

Para dar cumplimiento a las funciones precedentemente señaladas, el /la directora/a contará con las siguientes funciones:

A. En lo pedagógico:

- Liderar la gestión pedagógica, velando por la calidad de la educación que imparte el establecimiento, con el fin de propiciar el desarrollo integral de las y los estudiantes y buena convivencia de toda la comunidad educativa.
- Liderar la formulación, seguimiento y evaluación, con una visión de largo plazo: Metas y objetivos del establecimiento, Planes y Programas de Estudio, y las estrategias para su implementación,

utilizando herramientas de gestión como el PEI y PME, entre otros; considerando la participación como principio de estas acciones.

- Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo colaborativo técnico -pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento, incentivando acciones de articulación entre los diferentes niveles y facilitando la implementación de nuevas propuestas pedagógicas por parte de los docentes.
- Generar ambientes de trabajo colaborativos, comprometiendo al equipo técnico pedagógico en el diseño, implementación y evaluación de estrategias que propendan a la mejora de las prácticas pedagógicas, facilitando la implementación de nuevas propuestas por parte de los docentes.
- Asegurar prácticas pedagógicas e institucionales que promuevan la capacidad analítica y juicio crítico, desde la perspectiva de proporcionar herramientas para que los estudiantes puedan construir su propio aprendizaje, en atención a la diversidad, interculturalidad y cuidado del medio ambiente.
- Incorporar a las familias como recursos de apoyo, reconociendo la diversidad de oportunidades con que cuenta la comunidad escolar.
- Adoptar las medidas para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos.
- Desarrollar un ambiente de respeto, valoración, estimulación intelectual y altas expectativas para los diferentes actores de la comunidad educativa, con el fin de propiciar los aprendizajes de los estudiantes.
- Responsabilizarse por los resultados y tomar las decisiones correspondientes basadas en evidencias.

B. En lo administrativo:

- Fortalecer los canales internos de comunicación, informando oportunamente a la comunidad acerca de todos aquellos aspectos que se relacionen con el área académica y administrativa.
- Gestionar eficientemente los recursos de personas, físicos y financieros disponibles, favoreciendo el trabajo en equipo, con el propósito de potenciar los resultados del establecimiento,
- Gestionar eficientemente (planificar, implementar, dar seguimiento, y evaluar) el desempeño de los docentes y demás funcionarios del establecimiento.
- Coordinar, gestionar y evaluar al equipo de gestión, propiciando un trabajo colaborativo y un clima de respeto mutuo.
- Organizar y proponer anualmente al sostenedor la dotación docente, la designación y remoción del personal, tanto directivo, como docentes y asistentes de la educación.
- Organizar y supervisar el trabajo de los docentes y de los asistentes de la educación, con la facultad de supervisar el desempeño en las aulas.
- Asegurar la actualización y disponibilidad periódica de la información en plataforma de gestión institucional (Comunidad Escolar, SIGE, Superintendencia de educación, Napsis u otro).
- Informar oportunamente al sostenedor de situaciones que afecten el normal funcionamiento del establecimiento, relacionadas con el personal, estudiantes, apoderados y otros.
- Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.
- Fortalecer instancias de participación de la comunidad tales como: centro de padres, madres, apoderados (as), centro de estudiantes y consejo escolar.

C. En lo financiero:

- Asignar, administrar y controlar los recursos según presupuesto anual definido por Entidad Sostenedora.
- Proponer presupuesto anual, considerando incentivos y reajustes, al directorio de la Entidad Sostenedora, según fuentes de financiamiento disponible.
- Proponer, administrar y controlar permanentemente todas las subvenciones que impetra el establecimiento, según fines destinados para dicha subvención.
- Ser proactivo en la búsqueda de otros recursos de financiamiento, aporte o alianzas con otras organizaciones.
- Informar a la comunidad y entidad sostenedora, a lo menos semestralmente, el estado financiero del establecimiento, principalmente los montos que se impetran por subvención escolar

D. Otras atribuciones:

Presentar documentos e informes solicitados por el Ministerio de Educación, la Entidad Sostenedora, fiscalía y organismos externos.

El Director (a) del establecimiento educacional deberá informar al Sostenedor 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 y todas aquellas relacionadas con la naturaleza del cargo.

III.CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1. Antecedentes Generales

El Liceo Polivalente Mercedes Marín del Solar, en sus orígenes Liceo N° 3 de Niñas, fue fundado en 1899 en la comuna de Santiago, en la época de ampliación del sistema escolar en Chile, llegó a tener una matrícula superior a 3500 estudiantes. En 1982, con la política de municipalización la dependencia se traspasó a la Corporación Educacional de la comuna de Macul, siendo localizado en su actual dirección Avda. Rodrigo de Araya n° 5079; a partir de ese momento, pasó a denominarse Liceo A N° 5 Mercedes Marín del Solar. En 2008, bajo la modalidad de concesión, se realizó el traspaso administrativo a la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación (UMCE), bajo este régimen la Ilustre Municipalidad de Macul se mantiene como propietaria del terreno y edificio. A partir de este momento, el liceo cambia el tipo de dependencia, de establecimiento municipal a particular subvencionado. La UMCE es actualmente la institución sostenedora, manteniendo una relación de comunidad educativa como campus pedagógico a través de participación en diferentes proyectos y el desarrollo de prácticas profesionales. A su vez, se destaca que, en la actualidad, más del 60% de los profesores fueron formados en la UMCE.

El Liceo se encuentra emplazado en el sector nororiente de la comuna de Macul, limitando al norte con la comuna de Ñuñoa y al este con la comuna de Peñalolén, siendo sus divisiones las Avenidas Rodrigo de Araya y Américo Vesputio, respectivamente. El establecimiento está ubicado en un sector calificado como medio bajo, colindante con la Población Jaime Eyzaguirre.

El Proyecto Educativo Institucional del Liceo, actualmente en proceso de revisión, declara como misión “la formación de personas libres, comprometidas, críticas y responsables para el cambio de la realidad, a través de la participación en igualdad en los espacios sociales para fomentar la búsqueda de la felicidad”. En esta misma línea, la visión establece “promover la participación de todos los integrantes de la comunidad educativa, donde el liceo juega un rol concientizador con el fin de alcanzar la igualdad y transformar la realidad con compromiso social”. Los sellos que se desprenden del PEI son la democracia, la inclusión y el respeto.

Según datos levantados por el Liceo “La mayoría de los apoderados declaran tener entre 10 y 11 años de escolaridad en el caso de la madre, y entre 9 y 10 años de escolaridad en el caso del padre y un ingreso del hogar que varía entre \$260.001 y \$410.000”. Según datos Mineduc² el 84,6% de los estudiantes en Educación Básica y el 83,7% en Educación Media son vulnerables.

El liceo imparte los niveles desde Educación Parvularia hasta IV medio en Jornada Escolar Completa (JEC). A su vez, se encuentra adscrito a la Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP) a través del Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa. También implementa el Programa de Integración Escolar (PIE) con un equipo conformado por profesores de educación diferencial, fonoaudiólogo, psicólogo e intérpretes de lengua de señas.

El Liceo ha experimentado una baja en la matrícula, si en el 2010 tenía una matrícula total de 631 estudiantes, en la actualidad, la matrícula llega a 467 estudiantes³ con un promedio de 25 estudiantes por curso.

A su vez, los resultados del SIMCE, señalan claramente el desafío de mejorar los aprendizajes en todos los niveles.

4° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	239	209	222	245	278	217
Matemática	221	202	202	216	242	233

6° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	197	184	190	197	-	228
Matemática	209	199	198	208	-	231
Ciencias	-	216	-	-	-	224

II Medio	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	208	195	219	208	209	234
Matemática	222	204	223	205	187	224
Cs. Naturales	-	220	-	205	-	223

² Cfr. Informe Agencia de la Calidad (2017)

³ Datos SIGE-Mineduc

2. Organigrama⁴

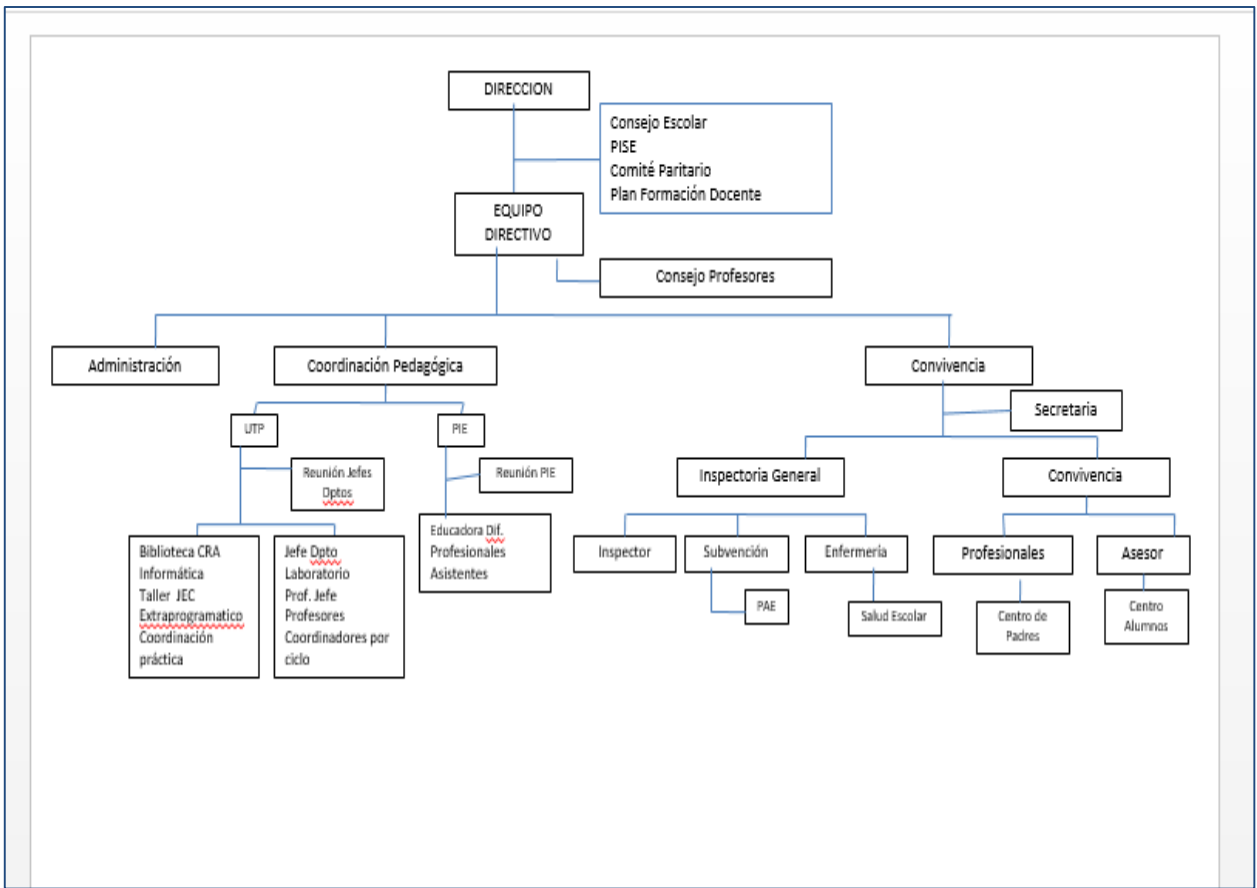
En la actualidad, en el establecimiento trabaja un total de 79 personas:

- El equipo de trabajo del Director/a está integrado por 6 profesionales
- Profesores: 34 educadores
- Asistentes de la Educación: 29 asistentes

Al interior del establecimiento existen las siguientes organizaciones:

- **Consejo Escolar:** El foco de trabajo de las organizaciones internas con representación de todos los actores de la comunidad educativa, tienen como función principal la generación de planes y proyectos que aborden las necesidades o metas que persigan el progreso de su comunidad educativa, a través de instancias de participación.
- **Centro de Estudiantes:** La labor es fortalecer a los líderes estudiantiles, a partir del desarrollo de habilidades y competencias a través de la generación de proyecto que contribuya a aumentar la asociatividad y generación de acciones de innovación educativa desde las organizaciones estudiantiles.
- **Centros de Padres y Apoderados:** El espíritu de trabajo con las organizaciones de padres y apoderados es aumentar la participación y desarrollar un trabajo cercano y mancomunado que permita desarrollar acciones de mejora educativa en función de la reflexión permanente de la gestión educativa. Por ello, la relación con directivas de centros de padres y delegados de sub-centros es parte de nuestra gestión, para la generación de planes de trabajo colaborativo y co-responsable para el apoyo y desarrollo de las trayectorias educativas de las y los estudiantes.
- **Sindicato de Funcionarios:** Tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir, asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores.

⁴ En proceso de modificación conforme a la reestructuración del PEI.



Redes externas al establecimiento: El Director se relaciona con los siguientes actores externos: OPD Macul, PDC Peñalolén, PPF Pelli, CEPIJ (programa reparatorio), CENIM Macul (programa reparatorio), CETIJ, Centro de la Mujer, CESFAM Santa Julia.

Organizaciones internas al establecimiento: El establecimiento tiene directa relación con su sostenedor UMCE, mediante acciones pedagógicas y vías de acceso de los estudiantes a la universidad (PACE, propedéutico e ingreso especial).

4. Competencias para el ejercicio del cargo

Corresponden a las cinco competencias para el ejercicio del cargo de director (a) de acuerdo a las dimensiones definidas en el nuevo Marco para la Buena Dirección y el Liderazgo Escolar

Competencias	Descripción	Ponderador
Promover una visión estratégica compartida	Construye una visión futura creativa y compartida, que incorpore en su definición a la comunidad, que fomente el compromiso con los objetivos grupales, las altas expectativas, la excelencia y la calidad en el cumplimiento de metas, en un marco de inclusión y equidad. Esta visión deberá ser enfocada en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y de la formación integral los niños y niñas como fin último. Incluye la capacidad de conocer y analizar el contexto del establecimiento, de la sociedad actual y como en la construcción de esta visión es integrado el contexto en pro de los logros y resultados.	20%
Desarrollar las capacidades profesionales	Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/desarrollar capacidades internas y de equipo que permitan alcanzar objetivos y metas del establecimiento sosteniéndolas en el tiempo. Además, es capaz de detectar oportunamente las necesidades de fortalecimiento para buscar oportunidades de desarrollo profesional y promueve el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente.	15%
Liderar los procesos de enseñanza-aprendizaje	Capacidad para gestionar las prácticas asociadas a la sala de clases y monitoreo de lo que ocurre en ella, demostrando habilidad de proveer de apoyo técnico a docentes. Implica el acompañar la implementación curricular, las prácticas pedagógicas y la evaluación de los logros del aprendizaje, de manera de mantener el foco en los procesos de enseñanza aprendizaje, además de promover el trabajo colaborativo de y entre los docentes y el equipo directivo. Manifiesta interés en mantenerse actualizado en sus conocimientos y habilidades, en pro de la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	30%
Gestionar la convivencia: participación de la comunidad escolar y gestión de redes	Capacidad para generar relaciones internas y externas a la escuela que se caractericen por ser colaborativas y que promuevan activamente una convivencia escolar, el alcanzar las metas del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un clima escolar basado en relaciones de confianza y respeto. Incluye la habilidad de comunicarse de manera efectiva, abierta, clara y congruente, en el sentido de poder identificar y establecer estas redes (internas y/o externas) que permitan desarrollo.	20%
Desarrollar y gestionar el establecimiento escolar	Establecer condiciones de trabajo que permitan a los docentes y asistentes de la educación desarrollar todas sus motivaciones y capacidades, gestionando el establecimiento en el marco normativo y político actual, vinculándolo con el sistema en su conjunto y gestionando los recursos de forma eficaz. Con el fin de potenciar las condiciones de calidad de vida dentro del establecimiento, el director debe hacer frente a situaciones complejas o posibles conflictos con estrategia, método y decisión.	15%

5. Desafíos del cargo

- a. Mejorar los resultados de los aprendizajes de las y los estudiantes, así como aquellos relacionados con los indicadores de desarrollo personal y social contemplados en el Sistema de Medición de la Calidad de la Educación
- b. Mejorar los índices de eficiencia interna asociados a retención escolar, promoción y asistencia a clases de los estudiantes
- c. Generar un clima positivo de respeto, organizado y seguro para toda la comunidad educativa, con el fin de propiciar ambientes adecuados para el aprendizaje y la convivencia educativa.
- d. Involucrar a las madres, padres y apoderados en el proceso educativo de los estudiantes, integrándolos y comprometiéndolos con la comunidad escolar.
- e. Promover una comunicación activa, efectiva y continua, a través de los distintos canales de participación de la comunidad educativa.

6. Conocimientos Profesionales

De acuerdo al Marco de la Buena Dirección y Liderazgo Escolar, los conocimientos profesionales se entienden como el conjunto de saberes y conocimientos adquiridos en procesos formales de educación, complementados por la experiencia.

Conocimiento	Definición
Mejoramiento y cambio escolar	Los directivos en este ámbito deben tener conocimiento de las condiciones organizacionales que permiten iniciar y mantener estrategias de cambio, las condiciones que lo facilitan o dificultan, métodos de autoevaluación, planificación, monitoreo, evaluación, uso y análisis de datos. Es parte del conocimiento de los directivos estar al tanto y actualizados de las orientaciones nacionales en temas de calidad institucional o mejoramiento escolar como son los estándares indicativos de desempeño y el plan de mejoramiento educativo (PME).
Evaluación	Los directivos conocen de procesos evaluativos en distintos niveles como el institucional (autoevaluaciones, evaluaciones internas y externas) o el de aula, así como de tipos de evaluaciones, sus instrumentos, metodologías de análisis y sistematización de información a nivel individual y grupal. Un aspecto relevante en el ámbito pedagógico de las evaluaciones es distinguir su uso (evaluaciones para el aprendizaje; evaluación del aprendizaje o evaluación como aprendizaje). Finalmente, los equipos directivos cuentan con los conocimientos necesarios para analizar e interpretar los resultados de las evaluaciones externas nacionales e internacionales, así como su normativa y alcance.
Inclusión y equidad	El conocimiento de los conceptos teóricos de inclusión, equidad y de las estrategias para promoverlas así como la comprensión de las políticas públicas en educación sobre esta materia, son una condición fundamental para asegurar la aceptación y el aprendizaje integral de todos los estudiantes.

Desarrollo profesional	Los directivos tienen conocimiento sobre observación y retroalimentación a profesores en relación a sus prácticas en aula. Conocen de metodologías para diseñar e implementar planes de desarrollo profesional docente y, en función de ello, planifican acciones de apoyo, procesos de acompañamiento y formación continua; para esto, tienen conocimiento sobre metodologías de formación de adultos y acompañamientos de profesionales de la educación en servicio.
Currículum	El currículum constituye el marco de planificación y preparación de la enseñanza, condiciona la creación de ambientes propicios para el aprendizaje, la enseñanza, la evaluación y reflexión de la práctica docente. Los equipos directivos conocen y comprenden el marco de referencia nacional dado por las bases curriculares, los enfoques y énfasis de los planes y programas de estudio y los estándares de aprendizaje.
Liderazgo escolar	El conocer las concepciones contemporáneas de liderazgo escolar, permite tener una comprensión no sólo de las prácticas, tipos y características de los líderes escolares sino también de los valores y estrategias necesarios para implementar procesos de mejora escolar diferenciando contexto, nivel de desarrollo de la escuela y contingencia.

IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

Para ser Director/a de Establecimiento, 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. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
3. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2º 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.
4. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
5. No estar inhabilitado en forma absoluta y perpetua o absoluta y temporal para el desempeño de cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley Nº 20.594, de 2012, que Crea Inhabilidades Para Condenados Por Delitos Sexuales Contra Menores y establece Registro de dichas Inhabilidades.
6. Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva.
7. Pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 3, 5, y 6 precedentes.

8. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes ejerzan o hayan ejercido por al menos 4 años los cargos de Jefes/as DAEM, cargos en Departamentos del MINEDUC, Directores/as de Establecimientos, Directivos/as de exclusiva confianza*, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Directores/as de Educación de Corporaciones Municipales.

V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- El nombramiento del/la Director/a del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años con evaluación de cumplimiento de metas anuales.
- Dentro del plazo máximo de treinta días contados desde su nombramiento definitivo, el/la Director/a del establecimiento educacional suscribirá con el respectivo sostenedor un convenio de desempeño. 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.
- El/la Director/a del establecimiento educacional deberá informar al Sostenedor, al Consejo Escolar y al Directorio de la Entidad Sostenedora, 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.
- Según la aprobación del Sostenedor, este podrá pedir la renuncia anticipada del/la Director/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

Para el desempeño del cargo se estima la siguiente Remuneración:

1. El cargo se rige por las normas del Código del Trabajo y tiene una remuneración bruta promedio mensual de \$25.000 la hora por una jornada completa de 44 horas; un bono de responsabilidad equivalente a \$800.000 mensual, bono de colación y movilización, más todas las asignaciones legales correspondientes.
2. Se consigna una asignación especial de Desempeño Profesional Docente, la que será ejecutada sólo una vez al año equivalente al 100% del sueldo bruto en función del 90% del cumplimiento de las metas establecidas, a pagar en la remuneración correspondiente al mes de diciembre del año que se trate, con cargo a la Ley SEP.

VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El presente proceso de selección contemplará las siguientes etapas:

- 1) Convocatoria y recepción de antecedentes
- 2) Análisis de admisibilidad
- 3) Conformación Comisión Calificadora
- 4) Evaluación curricular
- 5) Evaluación Psicolaboral
- 6) Presentación de nómina de elegibles (terna) a Directorio UMCE.
- 7) Entrevista de postulantes (terna) por Miembros del Directorio.
- 8) Elección por Directorio de Entidad Sostenedora.

1) Convocatoria y recepción de antecedentes

a) Antecedentes de Postulación

Para formalizar la postulación, los/las interesados/as deberán enviar la siguiente documentación al correo electrónico liceoa5@umce.cl:

1. Formulario en línea de Ficha de Postulación (página web UMCE y Liceo)
2. Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria, en formulario adjunto en bases.
3. Copia de Declaración Jurada notarial que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades o que está sujeto a denuncias que pueda provocar inhabilidades.
4. Copia del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
5. Copia de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
6. Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 4 años de funciones docentes en un establecimiento educacional, exigible para quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes, al menos durante 4 años en un establecimiento educacional.
7. Copia de Certificados o documentos que acrediten experiencia de al menos 4 años como Jefe DAEM, Director de Establecimiento, Directivo de exclusiva confianza, MINEDUC, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Director de Educación de Corporación Municipal, exigible para los profesionales de la educación que ejerzan las labores directivas que se mencionan y que no se encuentren encasillados o se hallen en el tramo de acceso o tramo temprano.
8. Incluir a lo menos 3 referencias laborales, que indique: Nombre, cargo e institución, correo electrónico y teléfono de contacto.
9. Certificados de experiencia laboral (finiquitos, contratos, informes de jefe personal u otros).

b) Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.

1. Las postulaciones y sus antecedentes (escaneados) se recibirán a contar del día lunes 07 de septiembre hasta las 24:00 horas del sábado 26 de septiembre, vía correo electrónico a liceoa5@umce.cl. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo.
2. La falta o presentación inoportuna de cualquiera de los antecedentes de postulación eliminará inmediatamente al postulante del proceso de selección.
3. Se entenderá que el/la candidato/a acepta las presentes bases por el sólo hecho de presentar su postulación al cargo concursado.
4. 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.
5. Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico liceoa5@umce.cl
6. Los antecedentes enviados por los postulantes no serán devueltos ni física ni electrónicamente.

2) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

Vencido el período de las postulaciones al cargo de Director/a del liceo Mercedes Marín del Solar, se 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, continuarán con el proceso de selección, que contará con el apoyo de la entidad sostenedora a través de una comisión.

El Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de la UMCE será responsable de la etapa de análisis de admisibilidad administrativa y entregará a la Comisión Calificadora los antecedentes de los preseleccionados para la evaluación curricular.

3) Conformación Comisión Calificadora.

La comisión calificadora será conformada por la comunidad educativa, a través de un representante de los siguientes estamentos:

- Sostenedor
- Dirección
- Equipo de gestión
- Profesores
- Asistentes de la Educación
- Centro de Padres, Madres y Apoderados/as
- Centro de Estudiantes

La conformación de la comisión deberá sesionar a lo menos con 5 representantes permanentes. 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.

4) Evaluación Curricular

La comisión calificadora 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, principalmente en términos de su formación, conocimientos técnicos, trayectoria laboral y experiencia profesional y directiva.

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 evaluación de los antecedentes que se realice será exclusivamente sobre la base de los antecedentes escritos presentados por los/las postulantes.

La Comisión Calificadora 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 promedio es igual o superior a 5.0, quienes continuarán con la etapa de evaluación Psicolaboral.

Si el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a cinco, la Comisión Calificadora evacuará un informe pertinente a la entidad Sostenedora. En base a dicho informe, el Directorio de la UMCE está facultado para declarar desierto el proceso de selección, por no existir candidatos que se ajusten al perfil del cargo para conformar la terna.

5) Evaluación Psicolaboral

- Se realizará una evaluación Psicolaboral a los/las candidatos/as que aprueben la fase de evaluación curricular, a objeto de identificar a quienes se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo, principalmente, en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en el señalado perfil del cargo.
- El resultado de la evaluación Psicolaboral 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.
- El especialista a cargo de la evaluación Psicolaboral presentará un listado de preseleccionados/as.
- 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 cinco, el especialista a cargo, deberá informar fundadamente a la Entidad Sostenedora. En base a dicho informe, el Directorio de la UMCE declarará desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar la terna.
- De la misma forma señalada en el punto anterior se procederá si no existen candidatos/as que obtengan una calificación igual o superior a 5.0.

6) Presentación de nómina de elegibles (terna) a Directorio.

La nómina de elegibles contará con tres candidatos/as que obtengan el más alto puntaje, los que serán presentados al Directorio de la Entidad Sostenedora.

La nómina deberá incluir a los candidatos mejor evaluados tanto en la entrevista Psicolaboral y en la evaluación de la comisión calificadora.

7) Entrevista de postulantes (terna) por Miembros del Directorio.

Los miembros del Directorio deberán entrevistar individualmente a cada uno de los/las candidatos/as preseleccionados/as, a efecto de identificar a aquéllos que se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo, principalmente en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en dicho perfil.

El Directorio definirá preguntas según el perfil definido para el cargo, las que tendrán una ponderación de 1 a 3 puntos y el que definirá, finalmente quien será el/la postulante elegible para el cargo.

8) Elección por Directorio de Entidad Sostenedora.

El Directorio, deberá nombrar al postulante que haya obtenido el puntaje más alto conforme a la siguiente ponderación:

- Informe Psicolaboral 30%
- Informe de la Comisión Calificadora 30%
- Entrevista con Directorio 40%

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

Una vez notificado, el/la seleccionado/a deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles.

VIII. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO

Etapas	Plazos
Publicación de Convocatoria y periodo de postulación	20 días corridos
Análisis de admisibilidad	Máximo 10 días contados desde la fecha de cierre de la postulación
Evaluación Curricular	Máximo 15 días contados desde el término del análisis de admisibilidad
Evaluación Psicolaboral	Máximo 10 días contados desde el término de la evaluación curricular
Confección de nómina de candidatos	Máximo 10 días contados desde el término de la evaluación Psicolaboral
Contactar referencias laborales	Máximo 5 días contados desde el término de confección de nómina
Entrevista y resolución del Directorio	Máximo 10 días contados desde el término de confección de nómina
Notificación y aceptación del cargo	Máximo 2 días contados desde la resolución del Directorio
Inicio de funciones en el establecimiento	Entre 01/12/2020 y el 11/12/2020

IX. FORMATO DE PROPUESTA CONVENIO DE DESEMPEÑO

AREA DE PROCESO	Gestión Pedagógica				
OBJETIVO	Optimizar trabajo del equipo técnico pedagógico para la mejora de los resultados de los estudiantes				
PONDERACION		30%			
INDICADORES	FORMULA DE CALCULO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	situación ACTUAL	METAS ESTRATÉGICAS	SUPUESTOS BASICOS
Movilizar % la mejora de los estudiantes en estado insuficiente a regular y éstos últimos a nivel adecuado.	$\frac{\% \text{ año X} - \% \text{ año Y}}{\% \text{ año X}} \times 100$	Informe de resultados SIMCE Agencia de la Calidad Mediciones externas. Mediciones internas	83 % de estudiantes en estándar insuficiente en Prueba SIMCE de Matemática II medio, año 2018. 71,4% de estudiantes en insuficiente lenguaje y 58,6 % en matemática, SIMCE, IV básico 2018.	Año1: Aumentar en un 7% respecto a resultado final año anterior.	Nivel de desempeño del Liceo medio bajo.
				Año2: Aumentar en un 14% respecto a resultado final año anterior.	
				Año3: 7% respecto a resultado final año anterior.	
				Año4: Aumentar en un 7% respecto a resultado final año anterior.	
				Año5: Aumentar en un 7% respecto a resultado final año anterior.	
% de docentes con observaciones de clases y retroalimentación	$\frac{\text{N}^\circ \text{ docentes Observados y retroalimentados}}{\text{N}^\circ \text{ total docentes en aula}} \times 100$	Informes de retroalimentación, revisados y firmados	35% de los profesores tuvieron acompañamiento al aula 1 vez en el año.	Año 1: 80%	
				Año2: 90%	
				Año3: 100%	
				Año 4:100% 2 veces al año.	
				Año 5 : 100% 2 veces al año.	
% aumento en promedio puntajes de otros indicadores de calidad educativa (IDPS) Clima, Autoestima, Asistencia, Retención, Equidad gé., Vida saludable y Participación Ciudadana.	$\frac{\text{Prom.Ptje. año X} - \text{Prom.Ptje. año Y}}{\text{Prom.Ptje. \% año X}} \times 100$	Informe de resultados SIMCE Agencia de la Calidad	Promedio Puntaje IDPS 2018 II medio: 74	Año 1: 20% sobre valor base.	
				Año2: 10% respecto valor año anterior	
				Año3: mantener o mejorar respecto valor año anterior	
				Año 4: mantener o mejorar respecto valor año 3.	
				Año5 : mantener o mejorar respecto valor año 4	

AREA DE PROCESO	Liderazgo				
PONDERACION	10%				
OBJETIVO	Fortalecer Liderazgo y conducción de la organización en función de los resultados				
INDICADORES	FORMULA DE CALCULO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	situación ACTUAL	METAS ESTRATÉGICAS	SUPUESTOS BÁSICOS
% de aumento Puntaje PSU	$\frac{\text{Ptje. x} - \text{Ptje. Y}}{\text{Ptje. x}} \times 100$	Informe de Resultados ensayos PSU interno	Puntaje promedio lenguaje-matemática 2018: 420. 3 estudiantes alcanzan este puntaje.	Año1: Aumentar 10% los estudiantes que obtengan al menos 520 puntos. Año2: Aumentar 10% los estudiantes que obtengan al menos 520 puntos, con respecto al año anterior Año3: Aumentar 10% los estudiantes que obtengan al menos 520 puntos, con respecto al año anterior. Año4: Aumentar en un 5% estudiantes que obtengan 520 puntos. Año5: Aumentar en un 5% estudiantes que obtengan 520 puntos.	
OBJETIVO	Vincular al Establecimiento Educacional con el Medio Educativo a través del seguimiento de sus estudiantes egresados				
PONDERACIÓN	10 %				
INDICADORES	FORMULA DE CALCULO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	situación ACTUAL	METAS ESTRATÉGICAS	SUPUESTOS BÁSICOS
Porcentaje de egresados de IV medio que logran ingresar a la Educación Superior al año siguiente de su egreso	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de estudiantes que ingresan a la ES}}{\text{N}^\circ \text{ de egresados}} \times 100$	Informe de Resultados DEMRE	33% de los estudiantes egresados de IV medio que logran ingresar a la Educación Superior al año siguiente de su egreso	Año1: Aumentar 10% Año2: Aumentar 10% Año3: Aumentar 10% Año4: Aumentar 15% Año5: Aumentar 20%	

ÁREA DE PROCESO	Resultados				
OBJETIVO	Fortalecer otros indicadores de calidad que impactan en lo pedagógico				
PONDERACIÓN	20%				
INDICADORES	FORMULA DE CALCULO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	situación ACTUAL	METAS ESTRATÉGICAS	SUPUESTOS BASICOS
% de asistencia anual	$\frac{\% \text{ prom. asistencia anual}}{100} \times \text{Total matricula}$	Asistencia SIGE	85% de asistencia promedio anual.	Año 1:Aumentar a 87% anual	
				Año2: Aumentar a 90% anual	
				Año3: Mantener o mejorar	
				Año 4: Aumentar a 91%	
				Año5 :Aumentar a 92%	
% de retiro estudiantes marzo a noviembre de cada año (retención)	$\frac{\text{Matricula marzo}}{\text{Matricula nov.}} \times 100$	Matricula SIGE	4.1% de estudiantes matriculados en marzo se retiran durante el año escolar. según cifra del establecimiento pendiente	Año 1: Disminuir a 3.8%	
				Año2: Disminuir a 3.6%	
				Año3: Disminuir a 3.4%	
				Año 4: Disminuir a 3%	
				Año5 : Disminuir a 2.5%	
% de aumento matrícula anual	$\frac{\text{Mat. año x} - \text{Mat. año Y}}{\text{Mat. \% año x}} \times 100$	Matrícula SIGE	Matrícula actual: 380	Año 1: aumento 5% sobre matrícula inicial de marzo 2020.	
				Año2: aumentar 5% sobre matrícula 2021.	
				Año3:aumentar 5% sobre valor año 2022	
				Año 4: aumentar 5 % sobre valor año 2023	
				Año5 :aumentar 5 % sobre valor año 2024	

ÁREA DE PROCESO	Convivencia Escolar				
OBJETIVO	Mejorar la convivencia escolar , mediante la prevención y un adecuado manejo de situaciones de violencia entre estudiantes de acuerdo a la normativa vigente , con enfoque formativo				
PONDERACIÓN	20%				
INDICADORES	FORMULA DE CALCULO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	situación ACTUAL	METAS ESTRATÉGICAS	SUPUESTOS BASICOS
% de aplicación de plan de convivencia	(Acciones Realizadas/ Acciones Totales)x100	Plan de Convivencia	Sin información	Año 1:70%	
				Año2:80%	
				Año3:90%	
				Año 4:Revision Plan	
% de casos resueltos satisfactoriamente utilizando protocolos de acción y medidas formativas	(Casos Resueltos /Casos Investigados)x100	Expediente de seguimiento/Protocolos de Acción	No hay información	Año 1:70%	
				Año2:75%	
				Año3:80%	
				Año 4:Revsión de Protocolos	
				Año5 :95%	
				Año 5 :85%	

AREA DE PROCESO	Recursos				
OBJETIVO	Mantener la planta de profesionales para implementar el Plan de estudio y garantizar el logro de los objetivos de aprendizaje.				
PONDERACION	10%				
INDICADORES	FORMULA DE CALCULO	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	situación ACTUAL	METAS ESTRATÉGICAS	SUPUESTOS BÁSICOS
% Disminución del Licencias Médicas durante el año lectivo	$((n-(n-1))/n-1) \times 100$	Registro de Dotación SIGE Licencias Médicas	105 Licencias médicas	Año1:Disminución de 20%repecto a valor base	
				Año2:Disminución de15% respecto a valor año anterior	
				Año3: Disminución de 15% respecto a valor año anterior	
				Año 4: Disminución de 15% respecto a valor año anterior	
				Año5 : Disminución de 15% respecto a valor año anterior	

Consecuencia de cumplimiento o incumplimiento	<p>Revisión Anual – Planes Remediales</p> <p>% de incumplimiento inferior a 60% No Logrado</p> <p>% de cumplimiento entre 60 a 75% Medianamente Logrado</p> <p>%de cumplimiento entre 75 a 100% Logrado</p> <p>En caso de cumplimiento inferior al 60% implicará amonestación anual y plan remedial; si la situación continúa, no existiendo causal externa, se considerará la desvinculación del Director</p>
---	--

**ANEXO 1
FICHA DE POSTULACIÓN⁵**

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	

Establecimiento 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: _____

⁵ Complete este formulario solo en caso de enviar su postulación vía papel.

ANEXO 2
CURRÍCULO VITAE RESUMIDO

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

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

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

Establecimiento al que postula

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 _____

Declaro bajo juramento:

1. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarme condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la Ley N° 19.325 sobre violencia intrafamiliar.
(Art. 24 N° 5 del DFL N°1 del Ministerio de Educación)
2. No estar inhabilitado para ejercer labores docentes de acuerdo a lo señalado en el artículo 10° del Decreto 453 que Aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.070:
 - a. Las contempladas en el artículo 9° de la Constitución Política de la República de Chile, que impide a los responsables de conductas terroristas por un plazo de quince (15) años ejercer funciones o cargos públicos sean o no de elección popular, o de Rector o Director de establecimiento de educación o para ejercer en ellos funciones de enseñanza.
 - b. Las generales contempladas en el Código Penal de inhabilitación absoluta o especial perpetua para cargos y oficios públicos, derechos políticos y profesiones titulares y la de inhabilitación absoluta o especial temporal para cargos y oficios públicos y profesiones titulares, en los casos y respecto de las personas a las que se apliquen estas penas ya sea como principales o accesorias, según lo dispuesto en dicho cuerpo legal.
 - c. Las especiales contempladas en el artículo 4° del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación de inhabilitación para ejercer labores docentes cuando hayan sido condenado por los delitos de aborto, rapto, violación, estupro, incesto, corrupción de menores y otros actos deshonestos, ultrajes públicos a las buenas costumbres, homicidio o infanticidio.
3. No encontrarme sujeto a inhabilidades para ejercer funciones en ámbitos educacionales o con menores de edad por condenas de delitos de connotación sexual ni otros, ni afecto a investigaciones o denuncias sobre materias de género.

.....
Firma

.....
Fecha

ANEXO 4

INFORME DE REFERENCIAS LABORALES⁶

NOMBRE DEL CANDIDATO/A	
CARGO AL QUE POSTULA	
REFERENTE Nº 1	
Nombre del referente	
Organización donde sostuvieron la relación laboral y periodo	
Cargos ocupados por el referente y el/la candidato/a	
Teléfonos de Contacto Referente	
REFERENTE Nº 2	
Nombre del referente	
Organización donde sostuvieron la relación laboral y periodo	
Cargos ocupados por el referente y el/la candidato/a	
Teléfonos de Contacto Referente	

La Universidad se reserva el derecho de declarar desierto el concurso respecto del cargo si, a su juicio, los/as postulantes no reúnen los requisitos para desempeñarlo, o si se presenta un/a candidato/a.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y ARCHÍVESE.

JAVIER RAMÍREZ SAAVEDRA
SECRETARIO GENERAL

JAIME ESPINOSA ARAYA
RECTOR

FBR/jds

⁶ Copie el recuadro si desea incorporar más referencias laborales.