



CORPORACION DE DESARROLLO

San Vicente de Tagua Tagua
Educación



BASES DE CONVOCATORIA

CONCURSO PUBLICO PARA LA PROVISION DEL CARGO DE DIRECTOR (A) INSTITUTO SAN VICENTE

La Corporación de Desarrollo de San Vicente de Tagua Tagua, en virtud de la normativa establecida en el artículo 31 bis y siguientes del DFL N°1 de 1996 del Ministerio de Educación que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 19070, que aprobó el Estatuto de los profesionales de la Educación, modificado por la Ley 20.501 de 26 de febrero de 2011; y a lo dispuesto en el Decreto Supremo N°453, de 26 de noviembre de 1991, del Ministerio de Educación, modificado por el Decreto Supremo N°215 de 05 de enero de 2012, del Ministerio de Educación; convoca al presente concurso público para la provisión del/los cargo/s de: Director (a) del INSTITUTO SAN VICENTE.

Estas bases responden y se fundamentan tanto en lo dispuesto por la ley, como en la búsqueda y desarrollo de líderes pedagógicos y organizacionales para nuestra comunidad, en tanto que las evidencias nacionales e internacionales han identificado al liderazgo educativo como un factor relevante y estratégico, convirtiéndose, después del trabajo en sala de clases, en el segundo factor de mayor importancia que contribuye a que aprendan los y las estudiantes (Bolívar, 2010; Anderson, 2010; Horn y Marfan, 2010, Mulford, 2006; Leithwood, Day, Sammons Harris y Hopkins, 2006; Leithwood, Harris y Hopkins, 2008).

Necesitamos Directores afectivos y efectivos, que actúen con la emoción y con la razón, reflexivos en la acción, comprometidos con la persona, capaces de trabajar y promover el trabajo en equipo, que establezcan metas y objetivos claros con foco en lo pedagógico y organizacional.

CONTENIDO DE LAS BASES:

I. CARGO A CONCURSAR

1. Identificación del cargo.
2. Propósito del cargo.
3. Contexto y entorno del cargo.
4. Perfil del cargo:
 - * Requisitos
 - * Competencias
5. Nivel referencial de remuneraciones.
6. Condiciones de desempeño del cargo.

II. CONVENIO DE DESEMPEÑO

En el transcurso de los primeros 30 días, contados a partir de la resolución que nombra al Director o Directora, el profesional seleccionado suscribirá con el Sostenedor un Convenio de Desempeño

III. ETAPAS DEL PROCESO DE CONCURSO

Antecedentes de postulación.
Fecha y lugar de recepción de postulaciones.
Etapas del proceso.
Calendarización del proceso.
Termino del proceso de concurso.

III. ANEXOS

I. CARGO A CONCURSAR

1. Identificación del Cargo

DIRECTOR (A) INSTITUTO SAN VICENTE

Horas Cronológicas Jornada: 44 HORAS

Dependiente de: CORPORACION DE DESARROLLO DE SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA

Lugar de desempeño Región Ciudad: COMUNA DE SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA, SECTOR URBANO

Fecha de inicio del ejercicio Director(a): POR DEFINIR

2. Propósito del Cargo:

Al Director(a) le corresponde establecer dirección, influir, administrar y coordinar el establecimiento municipal, conforme lo señala el artículo 10° del D.F.L. N° 2 de Educación de 2012, Ley General de Enseñanza: "Son deberes de los equipos docentes directivos liderar los establecimientos a su cargo, sobre la base de sus responsabilidades, y propender a elevar la calidad de éstos; desarrollarse profesionalmente; promover en los docentes el desarrollo profesional necesario para el cumplimiento de sus metas educativas, y cumplir y respetar todas las normas del establecimiento que conducen" .

La función principal del Director(a) de un establecimiento educacional será dirigir y liderar el proyecto educativo institucional del colegio **INSTITUTO SAN VICENTE** y en el presente caso, los Planes de mejoramiento educativo, vinculados ciertamente con el convenio de desempeño que se suscribirá entre el Director(A) y el sostenedor. De acuerdo al Marco Jurídico vigente, al Director(a) le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

En lo pedagógico:

- Formular proyecto, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación; en coordinación con el Departamento de Educación de Corporación Municipal.
- Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico - pedagógico, en específico reuniones de profesores, grupos profesionales de trabajo y acción docente en aula.
- Generar y participar en instancias de retroalimentación formativa del trabajo docente.

- Definir y monitorear en coordinación con el Departamento de Educación de la Corporación, instancias de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento.
- Asegurar que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos.
- Asegurar que los estudiantes reciban regularmente información.
- Generar, publicar y socializar evidencias de logros de estudiantes, de manera de fomentar las decisiones informadas.

En lo administrativo:

- Organizar y supervisar horarios y responsabilidades del trabajo de los docentes y de los asistentes de la educación.
- Proponer anualmente al sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los docentes del respectivo establecimiento, siempre que hubieren resultado mal evaluados.
- Proponer el personal a contrata y de reemplazo, tanto docente como asistente de la educación.
- Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento educacional en consenso con el Sostenedor y si la situación lo amerita.
- Ser consultado en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
- Proponer al sostenedor, incrementos a las asignaciones salariales y asignaciones especiales para docentes.
- Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.

En lo financiero:

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

Finalmente, el Director del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Educación de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en su respectivo Convenio de Desempeño y del Proyecto Educativo Institucional, además de su Plan de Mejoramiento Educativo, y de las instancias en las que le corresponda participación al Establecimiento.

3. Contexto y Entorno del Cargo:

- Educación Pre Básica
- Educación Básica 1° a 8°
- Educación Media 1° a 4° medio
- Urbano

- Población Escolar: Matrícula

2008	975
2009	907
2010	854
2011	829
2012	808

- Índice de Vulnerabilidad:
- Básica: 75.9%
- Media: 80.3
- Matrícula Alumnos Prioritarios: 448
- Evaluación Docente:
 - % Destacados: 4 – 28.6 %
 - % Competentes: 10 – 71.4%
 - % Básicos: 0%
 - % Insatisfactorios: 0 %
 - % No evaluados: 0 %
- **Más información en Ficha del Establecimiento en el Link**
<http://masinformacion.mineduc.cl/>

4. Perfil del Cargo:

Requisitos legales

Para ser Director(a) de establecimiento, los candidatos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano (Haber cumplido 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. Es decir, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente

habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Requisitos Generales:

Para incorporarse a la función docente directiva, los postulantes deberán contar con perfeccionamiento en áreas pertinentes a la función directiva, Plan de Formación de Directores de Excelencia, estar en posesión de un Post Grado Académico deseable Magíster, en una disciplina vinculada directamente con la función directiva, a saber, Gestión, Liderazgo, Evaluación, Orientación, etc., y a lo menos cinco años de experiencia docente.

Además, podrán incorporarse a la función docente directiva quienes, no siendo profesionales de la educación, 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. En caso de profesionales extranjeros, deberán haber obtenido el reconocimiento, revalidación o convalidación de su título profesional en Chile, conforme la normativa y tratados internacionales vigentes.

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.

Se solicita referencias de los dos últimos empleadores (nombre, correo electrónico y teléfono).

Requisitos Técnicos:

1. Poseer experiencia en cargos de dirección, coordinación y/o jefatura.
2. Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y/o experiencia en gestión.
3. Poseer manejo de herramientas de planificación, metodologías de enseñanza-aprendizaje, normas y regulaciones vigentes en el ámbito educativo.
4. Contar experiencia en aula.
5. Contar con conocimientos en algunas de las siguientes áreas:
 - Conocimientos sobre las diversas realidades socioeconómicas y socioculturales del país/el contexto de pobreza en el país (Experiencia demostrable del manejo).
 - Conocimientos sobre estrategias para afrontar contextos de diversidad.
 - Conocimientos sobre consumo y adicción de estupefacientes.

- Conocimiento de las etapas de desarrollo y sus características.
- Conocimientos sobre maltrato y violencia intrafamiliar.
- Conocimientos sobre abuso sexual de menores.

Competencias para el Ejercicio del Cargo:

Se entiende por competencias a un conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales, que combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior. De acuerdo al perfil general elaborado para el Área de Educación de la Corporación Municipal de San Vicente de TT, y a los desafíos específicos para el establecimiento al cual se está postulando, el perfil de competencias es el siguiente:

Competencia	Criterios - Descripción
1- Conducción en base a objetivos y metas	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para diseñar y planificar acciones administrativas y pedagógicas alineadas en base a datos y evidencias. • Capacidad para definir acciones y objetivos de altos y desafiantes estándares (cultura de altas expectativas). • Capacidad y actitud de persistencia y sistematicidad para dar cuenta de las acciones y promover expectativas de logro. • Capacidad de monitoreo y ajustes a la conducción del plan (capacidad para identificar y diseñar planes remediales). • Capacidad para planificar acciones en vinculación con objetivos futuros a corto plazo (1 año), mediano plazo (3 años) y largo plazo (5 años). • Conocimientos y capacidades para la elaboración de objetivos de calidad: objetivos son estratégicos, específicos, mensurables, alcanzables, orientados a los resultados, y de duración determinada (SMART).
	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad y actitud de comunicación y aceptación de objetivos, metas y visión: Trabajar con otros para ayudar a asegurar, facilitar y permitir la conducción.

2- Liderazgo y desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad y habilidad de impactar e influenciar en otros, afectando las percepciones, pensamientos y acciones de otros. Implica empatía, anticipación de situaciones y responsabilidades, adaptación de acciones y palabras para crear un impacto previsto, presentar información para obtener respuestas, generación de alianzas y vínculos para condiciones que soporten decisiones.• Desarrollo de equipos de liderazgo, que incluye el reclutamiento y formación de personas con perfiles de liderazgo intermedio, promoción de desempeño y moral del equipo, obtención de recursos para necesidades de formación y desarrollo del equipo, aseguramiento de acciones del equipo con plan y acciones.• Desarrollo de personas, que incluyen acciones para incrementar en el corto y largo plazo capacidad y entusiasmo del personal. Implica cultura que valore conversaciones, retroalimentación individual (cuestionando e interpelando las prácticas actuales), conocimiento e integración de inquietudes de docentes en toma de decisiones, selección de programas de formación y tareas asociadas a las capacidades de las personas).
---------------------------------------	---

<p>3- Resolución de problemas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para identificar y resolver problemas complejos o poco estructurados, identificando prioridades organizacionales, tácticas y estrategias, alternativas de enfoques, y claridad de los pasos y cambios organizacionales que darán resultados. • Implica el pensamiento analítico, que consiste en describir el problema en función de sus partes más pequeñas, dar una secuencia lógica y temporal, con relaciones de causa - efecto, o prioridad-importancia. Es importante el uso de datos cuantitativos y cualitativos para el análisis y la comunicación de decisiones. • Implica el pensamiento conceptual, que consiste en como elementos aparentemente no relacionados son relacionados, mirando el "cuadro completo", y logrando dar cuenta de los pasos y procesos conectados unos con otros. Es importante para los Directores, ya que asegura capacidad de comunicar y vincular acciones con misión de la organización y resultados de los estudiantes. Para este establecimiento se espera que el Director pueda reconocer rápidamente patrones y tendencias, simplificar y clarificar información compleja, identificar temas críticos entre mucha información, y resolver conflictos a través de datos. • Implica la presencia de un control activo tanto de los proceso de solución del problema como de sus emociones.
-----------------------------------	--

<p>4- Desarrollo de Confianzas (confianza personal)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Esta competencia, concierne al foco ético del trabajo, lo que moviliza el compromiso y rompe las barreras personales y profesionales. • Implica la presencia y ejercicio de valores y criterios, puestos en tensión en dilemas y situaciones desafiantes, en el cual se vela por el bien común y los objetivos del establecimiento • Implica la presencia de creencia en propias capacidades, responsabilización del problema y su solución, y reconocimiento de acciones con la misión del establecimiento
---	---

Ponderación Perfil de Competencias

Competencia	Ponderación
1- Conducción en base a objetivos y metas	20%
2- Liderazgo y desarrollo de personas	20%
3- Resolución de problemas	20%
4- Desarrollo de confianzas (confianza personal)	20%
5- Conocimientos técnicos	20%

Remuneración Referencial:

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y se ofrece una remuneración total bruta mínima garantizada de **\$1.700.000.-** (un millón setecientos mil pesos).

En caso que el Director seleccionado sea un profesional de la educación, y que por el cálculo de la RBMN y las asignaciones que le sean aplicables, le corresponda una remuneración mayor, será esta última la que se aplicará.

CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- Estatuto Docente, Art. 32 bis. El nombramiento del Director del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.
- Estatuto Docente, Art. 33. Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los directores del establecimiento educacional suscribirán con el respectivo sostenedor o con el representante legal de la respectiva Corporación Municipal 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 Director 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.

Estatuto Docente, Art. 34. El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del Director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sea insuficiente de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

III.- ETAPAS DEL PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web de la Corporación de Desarrollo de la comuna de San Vicente de Tagua Tagua (www.edutagua.cl) y del Ministerio de Educación, a contar del día 27 de junio de 2013, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde la

Corporación Municipal, ubicada en, calle Arturo Prat N° 821 segundo piso, comuna de San Vicente de Tagua Tagua , a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes.

3. 1.- ANTECEDENTES DE POSTULACIÓN.

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

DOCUMENTOS GENERALES:

1. - Ficha de Postulación, según formato adjunto (Anexo 1).
2. - Currículum Vitae actualizado (a la fecha de la convocatoria), según formato adjunto, con breve descripción de cargos y roles ejercidos durante su carrera docente (Anexo 2).

DOCUMENTOS QUE ACREDITAN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS LEGALES:

1. Fotocopia simple de cédula de identidad por ambos lados.
2. Certificado de Antecedentes original del postulante.
3. Certificado de situación militar al día cuando procede.
4. Fotocopia legalizada ante notario, del Certificado de Título Profesional.
5. Certificados de perfeccionamiento o fotocopias simples, en el área de administración y/o gestión educacional, de conformidad a lo establecido en el artículo 29° A del D.S. N° 453 Reglamento del Estatuto Docente.
6. Si el postulante es profesional de la educación, documento que acredite a lo menos 5 años de experiencia docente. Asimismo, si el postulante no es profesional de la educación, deberá acreditar posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y ejercicio de funciones docentes al menos durante 3 años en un establecimiento educacional. (Copia del o los contrato/s de trabajo, y/o finiquito/s en que conste el tiempo efectivo de desempeño docente y/o certificados de cotización previsional y/o certificado laboral otorgado por empleador). En caso de profesionales extranjeros, deberán acreditar haber obtenido el reconocimiento, revalidación o convalidación de su título profesional en Chile, conforme la normativa y tratados internacionales vigentes.
7. Declaración jurada (Anexo 3) que acredite que el/la postulante no esté inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos de acuerdo a la Constitución y la ley, ni se halle condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia intrafamiliar.

La falta de cualquiera de los antecedentes anteriores, eliminará inmediatamente del concurso al postulante.

DOCUMENTOS QUE ACREDITAN CUMPLIR CON LOS REQUISITOS TÉCNICOS:

1. - Fotocopia simple de Certificados que acrediten capacitación y formación (Postgrados, Post títulos, Diplomados, cursos de perfeccionamiento básico, intermedio y/o avanzado).
2. Antecedentes que acrediten experiencia en cargos directivos y profesionales en Educación, o participación como facilitador o integrante de equipos, tales como:
 - Gerente, Secretario General, Director Educación Corporación o DEM o DAEM.
 - Director/a Establecimiento Educacional y/o inspector General y/o Jefe Técnico Pedagógico.
 - Otro docente Directivo (Subdirector), Orientador.
 - Coordinador y/o asesor proyectos instituciones externas. Por ejemplo, LEM, ECBI, RED DE MAESTROS, EXPLORA, ENLACES.
 - Coordinadores Corporaciones, DEM o DAEM.
 - Liderazgo intermedio, pedagógico y/o de gestión. Por ejemplo, Jefe de Departamentos, Coordinador de proyectos, CRA, integrante EGE, Jefatura Curso, u otros.
 - Liderazgo intermedio (redes). Por ejemplo, Asesor centro de padres y apoderados, Asesor centro de alumnos/as, ACLES (Actividades Curriculares de libre elección), u otros.
 - Profesional que se ha desempeñado como asesor o consultor en consultoras ATE.
 - Profesional que se ha desempeñado como docente en Universidades, o en centros de investigación en educación.

A estos efectos, bastará un certificado simple emitido por la institución correspondiente, donde se señale función desempeñada (cargo), periodo (fecha), nombre, firma y timbre de institución.

3. Antecedentes que acrediten manejo de herramientas de planificación, metodologías de enseñanza-aprendizaje, normas y regulaciones vigentes en el ámbito educativo, experiencia en aula, etc.
4. Antecedentes que acrediten conocimientos en alguna(s) de las siguientes áreas:
 - Conocimientos sobre las diversas realidades socioeconómicas y socioculturales del país/el contexto de pobreza en el país (Experiencia demostrable del manejo).
 - Conocimientos sobre estrategias para afrontar contextos de diversidad.
 - Conocimientos sobre consumo y adicción de estupefacientes.
 - Conocimiento de las etapas de desarrollo y sus características.
 - Conocimientos sobre maltrato y violencia intrafamiliar.
 - Conocimientos sobre abuso sexual de menores.
- 5.- Certificación de logros profesionales, tales como evaluación docente, AVDI, AEP, etc.

6.- Otras certificaciones personales: seminarios, pasantías, becas, publicaciones, proyectos, premios, logros destacados acreditables, relatoría en talleres u otros que considere pertinentes.

3.2. FECHA Y LUGAR DE RECEPCIÓN DE POSTULACIONES

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el día 27 de Junio de 2013 hasta el 12 de agosto de 2013 (08:00 a 13:00 y 15:00 a 17:00 hrs.). Los antecedentes deberán ser entregados directamente en la oficina de partes del Departamento de Educación de la Corporación de Desarrollo de San Vicente de Tagua Tagua ubicada en calle Arturo Prat N° 821 Segundo Piso, en sobre dirigido al Secretario General de la Corporación de Desarrollo de San Vicente de TT. Y, con la siguiente referencia "**REF: Postula a cargo de Director del INSTITUTO SAN VICENTE**". No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo.

En el caso de postulantes que provengan fuera de la VI Región serán aceptadas aquellas postulaciones enviadas durante el plazo de postulación, mediante correo certificado, situación que será verificada por el timbre de la empresa de correos, en los respectivos sobres.

El postulante que remita los antecedentes por correo certificado, deberá indicar claramente la dirección del remitente.

Los sobres deben contener todos los antecedentes requeridos en la sección 3.1 de las presentes Bases, de preferencia en el mismo orden señalado. Los documentos contenidos en los sobres deberán ser numerados de forma correlativa, al margen superior derecho de cada uno de ellos.

Al momento de presentar los antecedentes, los postulantes recibirán un comprobante con el número de registro y fecha de ingreso. En el caso de que los antecedentes sean enviados por correo certificado, se confirmará su recepción mediante correo certificado a la dirección remitente o vía electrónica o telefónica.

Los antecedentes presentados no serán devueltos.

Para todos los efectos legales, se entenderán aceptadas las bases por el sólo hecho que el postulante presente sus antecedentes al cargo.

Al momento de la postulación, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados, no admitiéndose incorporar documentos con posterioridad.

Los/as 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/as postulantes que se presenten en este concurso.

3.3 ETAPAS DEL PROCESO.

De conformidad a la normativa vigente, el proceso comprende las siguientes etapas:

a) **Etapas de Admisibilidad:** La Dirección de Educación de la Corporación Municipal, revisará que los candidatos reúnan los requisitos de postulación establecidos en las bases del concurso.-

b) **Primera Selección:** Los postulantes deberán participar en un proceso de preselección que contará con el apoyo de Asesoría Externa. Dichas asesorías serán realizadas por personas o entidades registradas en la Dirección Nacional del Servicio Civil. La persona o entidad a contratar será elegida por el miembro de la comisión calificadora del Consejo de Alta Dirección Pública, o su representante.

La Asesoría Externa, evaluará las "**COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**", (punto 4.2. de las Bases) a través de la revisión y ponderación de los antecedentes técnicos en relación al perfil profesional y por medio de una evaluación psicolaboral, de conformidad al Decreto Supremo N° 119 de Educación, de 20 de febrero de 2012.

Esta etapa tendrá una ponderación final de **50 %**.

c) **Segunda selección: Evaluación de la Comisión Calificadora del Concurso.** La Comisión Calificadora del Concurso estará conformada de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 31 bis del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, Estatuto Docente, además se considerará las modificaciones realizadas por la vigencia de la Ley 20.501

- **Entrevista de la Comisión Calificadora del Concurso:** Los postulantes preseleccionados en etapa anterior, serán entrevistados personalmente por la Comisión Calificadora del Concurso.
- Esta etapa tendrá una ponderación final de **50 %**.
- **Comisión Calificadora del Concurso selecciona a los postulantes.** La Comisión Calificadora del Concurso, evacuará un informe fundado, el que contendrá la nómina final con los candidatos, sus respectivos currículos y los informes elaborados por las Asesorías externas. La referida nómina, será remitida al Sostenedor, y contendrá un número de entre tres y cinco candidatos, que hubieran obtenido los mayores puntajes, de la sumatoria de las letras B y C, del punto 3.3. "Etapas del Proceso", de las presentes Bases.

d) **Nombramiento:** El sostenedor en un plazo máximo de 5 días, de recibido el informe final, a que se refiere la letra D precedente, nombrará a cualquiera de los integrantes de la nómina presentada por la Comisión Calificadora del Concurso, o declarará, previa resolución fundada, desierto el proceso de selección.

e) **Firma del Convenio de Desempeño:** Dentro del plazo máximo de 30 días contados desde su nombramiento definitivo, el director designado deberá firmar con el Sostenedor, un Convenio de Desempeño, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 33 del Decreto con Fuerza de Ley N ° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

II. ANEXOS

ANEXO 1

1.- ANTECEDENTES PERSONALES:

APELLIDOS	
NOMBRES	
RUT	
E-MAIL	
DOMICILIO	
FONO FIJO	
CELULAR	
CELULAR 2	

CARGO A POSTULAR	
-------------------------	--

- 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 compromiso de suscribir con el sostenedor en un plazo no superior a los 30 días, un convenio de desempeño, como le exige la normativa legal vigente.
- Declaro, asimismo, mi disponibilidad real e inmediata para desempeñarme en el cargo.

2. ANTECEDENTES ACADEMICOS:

TITULO PROFESIONAL	INSTITUCION
DURACION DE LA CARRERA	
PERFECCIONAMIENTO (pertinente al cargo)	INSTITUCION

POST GRADOS	INSTITUCION
1.	
2.	
3.	
4.	

ANEXO 2

EXPERIENCIA PROFESIONAL

(Cargos desempeñados en el ámbito educativo durante los últimos 5 años, con certificación)

CARGO - AÑO	INSTITUCION EMPLEADORA

ANEXO 3

DECLARACION JURADA

Por la presente, yo _____, Cédula de Identidad N° _____, Domiciliado en _____, Declaro Bajo Juramento no estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, de acuerdo a la Constitución y la Ley, ni haber sido condenado por crimen o simple delito, ni condenado en virtud de la Ley 19.325, sobre violencia intrafamiliar (Art. 24 N° 5 del DFL N° 1 del Ministerio de Educación).

Firma _____

Fecha _____