

**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL**

QUILLOTA, 27 ~~AGO~~ 2019

La Alcaldía decretó hoy lo que sigue:

EXENTO N° 4719,

D.A. NUM: 9331 /VISTOS:

- 1.- Decreto Alcaldicio N° 8510 de 06 de agosto de 2019, que autoriza llamados a concurso para proveer el cargo de Director/a de la Escuela Cristina Durán, Escuela Niñas Canadá, Escuela Nuestro Mundo, Colegio Deportivo Santiago Escuti Orrego, Escuela Las Pataguas, Colegio Arauco, Colegio Manuel Guerrero Ceballos y Escuela Abel Guerrero Aguirre;
- 2.- Bases del concurso público para proveer el cargo de Director/a del Colegio Deportivo y Polivalente Santiago Escuti Orrego;
- 3.- La resolución N° 06 de fecha 26 de marzo de 2019 de la Contraloría General de la República, que fija normas de exención del trámite de Toma de razón; las necesidades del Servicio; y en virtud de las facultades que me confiere la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades y sus posteriores modificaciones;

DECRETO

PRIMERO:

APRUÉBASE las siguientes bases:

**BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
LICEO SANTIAGO ESCUTI ORREGO
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA**

BASES DE CONVOCATORIA

El Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA, 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 SANTIAGO ESCUTI ORREGO, RBD 1363.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
LICEO SANTIAGO ESCUTI ORREGO**

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 SANTIAGO ESCUTI ORREGO
- RBD : 1363
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Esmeralda 625
- Ciudad/Comuna : Quillota
- Región : Región de Valparaíso
- Fecha de vacancia : 28/02/2019

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

- Características geográficas de la comuna:

La comuna de Quillota, es la capital provincial del mismo nombre y se ubica a 64 km de Valparaíso. Cuenta con una superficie de 302 Km².

LÍMITES TERRITORIALES:

Al Norte limita con las comunas de Puchuncaví, La Cruz e Huelvas. Al Sur limita con las comunas de Limache y Cirmué. Al Oriente limita con la comuna de Huelvas en línea sinuosa desde la cota 1087 hasta el Cerro La Campana. Al Poniente limita con la comuna de Quintero en línea sinuosa desde el Río Aconcagua y hasta el Cerro Alto de Francés.

Antecedentes demográficos:

Población Comunal (fuente INE) (N°)

90.517

Porcentaje de Población Rural (%)

13,46

Porcentaje de Población Urbana (%)

86,54

Tasa de Natalidad (TAS)

11,5

Tasa de Mortalidad Infantil (TAS)

3,6

Porcentaje de Población Comunal Masculina (%)

48,1

Porcentaje de Población Comunal Femenina (%)

51,9%

Las mayores áreas productivas de la comuna son: Comercio 2017 (39,6 %), Agricultura 1000 (19,3%), actividad inmobiliaria 561 (10,8 %) Transporte 480 (9,3 %). Por su parte, el nivel de cesantía en el último trimestre de 2018 alcanza al 6,6 %. El sueldo promedio es de \$280.000 en las mujeres y \$ 377.000 los hombres.

- Niveles Educativos: Preescolar, Básica, Media Científico-Humanista, Media Técnico-Profesional
- Localidad: Urbano
- Programas: SEP, PE, Otros : PACE, SENDA, 4 a 7, HPV Junaeb, Prorretención Junaeb
- Matrícula últimos 5 años:
- Índice de Vulnerabilidad %: Básica 76 Media 91
- Concentración de alumnos prioritarios %:68
- Resumen SIMCE

4° Básico	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	232	255	216	247	193
Matemática	218	246	211	245	202

6° Básico	2013	2014	2015	2016	2018
Lectura	211	196	215	214	228
Matemática	221	228	217	219	226
Cs.	-	215	218	202	216

8° Básico	2014	2015	2016	2017
Lectura	212	205	-	202
Matemática	231	232	-	194
Cs.	231	235	-	231

II Medio	2014	2015	2016	2017
Lectura	212	198	200	190
Matemática	211	195	199	197
Cs.	212	195	196	199

Resultados Históricos Niveles de Aprendizaje:

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

Nivel	Asignatura	N. Insuficiente						N. Elemental						N. Adecuado					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018
4°	Lectura	34,3	56,0	37,0	77,8	51,7	51,7	42,9	32,0	37,0	13,9	20,7	20,7	22,9	12,0	25,9	8,3	27,6	27,6
4°	Matemática	65,9	79,2	51,9	83,9	59,3	69,4	41,2	16,7	40,7	12,9	21,9	21,9	2,9	4,2	7,4	3,2	18,8	18,8
4°	Sociales		66,7						29,2						4,2				
4°	Naturales																		
6°	Lectura				69,6		48,4				21,7		38,7			8,7		12,9	
6°	Matemática				52,0		46,9				36,0		50,0		12,0		3,1		
6°	Naturales																		
6°	Sociales																		
8°	Lectura	56,0	80,6	84,4			48,4	28,0	9,7	12,1			38,7	16,0	9,7	3,0			12,9
8°	Matemática	40,0	58,1	66,7			46,9	62,0	38,7	24,2			50,0	8,0	3,2	9,1			3,1
8°	Sociales		67,7						25,8						6,5				
8°	Naturales			69,7						27,3						3,0			
II M	Lectura		76,4	90,8	92,9	94,4			19,4	7,7	5,4	5,6			4,2	1,5	1,8	0,0	
II M	Matemática		77,0	90,0	89,6	86,3			21,6	8,8	9,0	13,7			1,4	1,3	1,5	0,0	
II M	Naturales																		
II M	Sociales																		

Resultados Históricos Indicadores de Desarrollo Personal y Social:

Nivel	Afectividad					Clima Convivencia					Vida Saludable					Participación Ciudadana				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
4°				70	69				69	60				69	57				76	65
6°					74					73					74					74
8°				77					76					69					81	
II M	72	74	69	70	77	70	72	64	71	77	68	66	65	71	77	79	74	66		79

• Estructura según género: Mxto

• Dotación total: 101

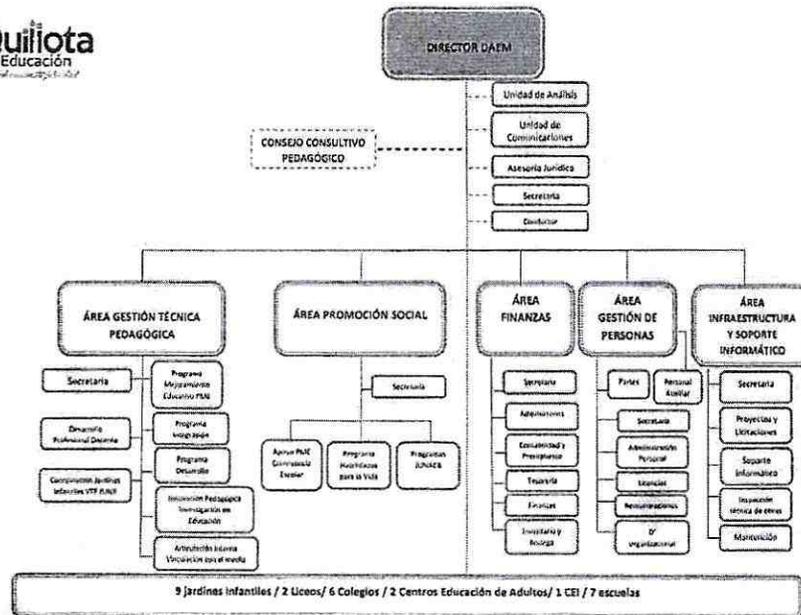
• Evaluación Docente:

6 Destacados
28 Competentes
4 Básicos
0 Insatisfactorios
0 No evaluados

• Categorización Docente:

21 Inicial
17 Temprano
16 Avanzado
9 Experto I
0 Experto II

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL



3.- FINANCIAMIENTO

Presupuesto total que administra el establecimiento, en los casos, que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor :	
Monto proyectado anual de Subvención Escolar Preferencial (SEP):	\$214.190.026
Monto proyectado anual Programa de Integración Escolar (PIE):	\$170.434.224
Monto proyectado anual subvención mantención:	\$12.258.517

4.- ENTORNO DEL CARGO

- Sellos de la política educativa territorial:

EJES GESTIÓN MUNICIPAL DE QUILLOTA

La gestión municipal está basada en la búsqueda del bienestar y felicidad de las personas apuntando al desarrollo integral de la comunidad, donde se mezclan conceptos como la colaboración ante la competencia, la rentabilidad humana, la solidaridad, la espiritualidad, entre otros factores.

Es así como un principal cambio es comenzar a preguntarnos para qué hacemos las cosas, y ese para qué busca el bienestar de la comuna, más allá de lo material, pero entendiendo que es indispensable su presencia.

Por lo anterior, se busca implementar políticas públicas orientadas a la promoción del desarrollo humano a través de la entrega de servicios humanizadores, saludables e innovadores.

DEFINICIÓN FELICIDAD PARA LA RED DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE QUILLOTA

La felicidad es un estado de bienestar moldeable y plasmable, por lo tanto, es aprendible y enseñable.

Felicidad es vivir la vida en armonía, experimentando una sensación de bienestar: en lo físico, psicológico, social y espiritual.

Aprender a ser feliz, conlleva "experimentar" acciones acordes a propósitos nobles y, desarrollar fortalezas y virtudes que propendan al propio bien y al bienestar social. Al respecto, se destaca el vivenciar experiencias de autocuidado, cuidado del entorno, inclusión, colaboración, solidaridad, espiritualidad y vinculación desde el afecto.

El ser humano puede alcanzar este estado de bienestar desarrollando "sus inteligencias", particularmente la inteligencia emocional, sobreponiendo sus emociones placenteras por sobre emociones como miedo, ira o ansiedad. Así también, cultivando su capacidad de "resiliencia" al plantearse ante la vida y/o definiendo su sentido de vida. Estos procesos demandan reflexión, voluntad, compromiso y perseverancia.

PLAN ESTRATÉGICO RED Q

VISIÓN

Consolidar un sistema de educación pública de calidad centrado en el desarrollo integral de niñas, niños, adolescentes y adultos, donde los aprendizajes, la sana convivencia y los valores estén al servicio del bienestar de todas las personas de nuestras comunidades educativas en la comuna de Quillota.

MISIÓN

Ser una red articulada de educación pública comprometida con el desarrollo integral de los estudiantes, la

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

Bienestar: Se centra en promover una convivencia basada en la inclusión, participación, climas sociales positivos, seguridad y confianza, los cuales contribuyen a la salud mental de las personas y la construcción de una sociedad democrática. Valor fundamental para promover el buen trato y la empatía entre todos los miembros de las comunidades educativas.

Confianza: Se centra en la convicción de generar vínculos institucionales, basados en respeto, cercanía y empatía. Valor fundamental para avanzar como comuna en el sello de bienestar y felicidad.

Creatividad: Se centra en poner en valor prácticas y conocimientos al servicio del mejoramiento continuo de la gestión y abordaje oportuno a las dinámicas socioeducativas relacionadas con el oficio pedagógico, convivencial y de gestión administrativa. Valor fundamental para fortalecer toda acción que esté al servicio de la implementación de saberes que contribuyan al desarrollo de la política educativa local.

Equidad: Se centra en la importancia de velar institucionalmente por la accesibilidad oportuna a la información atinente a la política educativa. Valor fundamental para contribuir al desarrollo integral de las personas que son parte del sistema de educación pública de la comuna de Quillota.

Inclusión: Se centra en garantizar el derecho educativo dando respuesta oportuna a las necesidades de niños, niñas, adolescentes y adultos. Valor fundamental para consolidar la accesibilidad, promoción, egreso y participación de estudiantes y sus familias en el sistema educativo local.

Participación: Se centra en velar por consolidar la coherencia sistémica en la gestión educativa, estableciendo las condiciones de posibilidad para que las comunidades educativas posean una voz activa en los procesos de reflexión, diseño y desarrollo de las iniciativas que permitan avanzar hacia la calidad integral de la educación. Valor fundamental para consolidar un sistema que democratiza sus espacios de decisión y sus proyectos educativos.

Pertinencia: Se centra en velar por fortalecer el sentido educativo en la gestión administrativa, financiera, de infraestructura, pedagógica y convivencial desde la estructura DAEM hacia los EE. Todo esto en base a la transparencia y la distribución de información oportuna articulada con las necesidades internas de las comunidades educativas y sus proyectos educativos institucionales. Valor fundamental para dotar de fundamentos educativos, la toma de decisiones institucionales, tanto a nivel de gestión DAEM como en la gestión de los equipos al interior de los EE.

Profesionalización: Se centra en velar por un alto nivel en la oferta laboral y administrativa dando importancia al conocimiento educacional local, reconocer el valor de las experiencias profesionales y contribuir con capacitaciones adecuadas a cada contexto. Valor fundamental en la actualización permanente de perfiles de cargo, sistemas de inducción profesional y sistemas de incentivo laboral en concordancia con la normativa educativa vigente.

- Equipo de trabajo: El equipo de trabajo del Director/a está integrado por:
 - Equipo directivo: 2 inspectores Generales (uno en espera de incentivo al retiro), 1 UTP básica 44 horas, 1 UTP media 30 horas.
 - Profesores: 37 docentes de aula, 10 educadoras diferenciales PIE, dos educadoras diferenciales jornada parcial sep, 1 orientador, 1 Encargado de Convivencia Escolar, 1 profesora SEP para apoyo a estudiantes migrantes, 1 profesora diferencial para planes especiales deportivos,
 - Asistentes de la Educación: 4 asistentes de aula, 2 asistentes de CRA, 1 asistente de portería, 9 asistentes de convivencia, 1 asistente de enlaces, 2 asistentes de párvulo, 8 asistentes de servicio, 2 asistentes sociales, 1 encargado laboratorio de ciencias, dos fonaudiólogas una por 25 horas y otra por 10 horas., 1 intérprete de señas, 1 nutricionista, 2 psicólogos PIE, 2 psicólogos SEP, 2 secretarías, 2 terapeutas ocupacionales jornada parcial.
 - Otros:
- Redes externas al establecimiento: El Director se relaciona con los siguientes actores externos:
 - Agencia de Calidad, Superintendencia de Educación

Programa PACE-UFLA: Acompañamiento por parte de la universidad a estudiantes, profesores jefes y equipo directivo, en relación al programa PACE, acceso a la universidad, trayectorias educativas y orientación.

Programa NEO: Convenio de cooperación en el área de desarrollo técnico-profesional.

CFT-PUCV: Convenio de cooperación mutua, donde el Centro de Formación Técnica ofrece una oferta de capacitaciones y actividades para los estudiantes del colegio.

CFT IP Los Lagos: Convenio de cooperación mutua, donde se ofrecen actividades de extensión por parte del IP.

CFT Educap: Convenio de cooperación mutua, en el cual se ofrecen actividades para los estudiantes del colegio.

Consultorios de Salud: Realización de actividades de prevención de salud para los estudiantes del establecimiento. Coordinación de derivaciones y atenciones médicas.

JUNAEB: Vínculo asociado a programas de alimentación, becas y programas.

Casa del Deporte: Vínculo de cooperación relacionado con el sello deportivo del establecimiento educacional.

Regimiento de Quillota: Convenio de cooperación, uso de dependencias y difusión de actividades.

RED Sename: Coordinación de derivaciones de estudiantes, control de atenciones en redes SENAME y vinculación de profesionales del área sico-social.

CFECH: Convenio de cooperación en el área de orientación vocacional.

Preuniversitario Pedro de Valdivia. Convenio de cooperación en el área de orientación vocacional.

Banamor, Dideco

Casa del deporte

Mesa comunal del deporte

Mesa de promoción de salud comunal

Comse provincial.

Departamento de Extranjería

- Organizaciones internas al establecimiento: Centro de padres, compuesto por presidente, tesorero y secretario.
 - Centro de alumnos, compuesto por presidente, delegados y secretario.
 - Consejo escolar, el cual está integrado por un representante del sostenedor, el presidente del centro de padres, el presidente del centro de alumnos, un representante de los profesores, un representante de los asistentes de la educación y el director del establecimiento.
- Unidad Técnico Pedagógica, encargada de la gestión pedagógica y curricular del establecimiento, compuesto por los jefes de UTP de enseñanza media y básica.
 - Programa de Integración Escolar.
 - Departamento de Orientación, encargada del área formativa y vocacional del establecimiento, conformado por dos orientadores.
- Convivencia Escolar, quienes están a cargo de procesos formativos y de convivencia, a cargo de una encargada de convivencia escolar y dos duplas psico-sociales.
 - Ex alumnos, grupo organizado de ex estudiantes del establecimiento educacional.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

Programa Habilidades para la vida JUNAEB DAEM

- Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento:
- Nivel socioeconómico: GSE Bajo, ME 92% media, 76% Básica
- Composición familiar: Hay una gran diversidad de composiciones familiares, siendo los más numerosos grupos monoparentales, principalmente liderados por madres, y en segundo lugar familias biparentales, con composición madre/padre y/o madre/abuelos.
- Actividad laboral: Principalmente comerciantes y trabajadores informales.
- Nivel de estudio: La gran mayoría de los apoderados cuentan con enseñanza básica cumplida. El número se reduce en enseñanza media y solo un grupo minoritario cuenta con enseñanza superior.
- Relación con la escuela o liceo y sus actores principales: Los padres y apoderados se relacionan con la escuela a través de instancias formales, como reuniones de apoderados, citaciones de entrevista y talleres informativos. Además, se promueve la participación de apoderados en instancias culturales y recreativas, como los eventos desarrollados como parte del sello deportivo del colegio, comida familiar, cicletada y torneos de natación, y en eventos culturales, como la fiesta latinoamericana y muestras de comida saludable. Los apoderados se relacionan con la dirección, inspectoría, equipos de convivencia escolar y orientación, unidad técnica, profesores de asignatura, profesores jefe y programa de integración escolar.

III. 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 de la diversidad (social y cultural), 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, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 7 y 7 bis del DFL 1, de 1996, será "dirigir y liderar el proyecto educativo institucional. Asimismo, será el responsable de velar por la participación de la comunidad escolar, convocándola en las oportunidades y con los propósitos previstos en la ley".

Complementariamente a lo establecido en el artículo 7 bis del DFL 1, de 1996, y para dar cumplimiento a las funciones precedentemente señaladas, el/la Director/a contará con las siguientes atribuciones:

1.- En lo pedagógico:

- Ser garante que cada año en el FVE existan acciones que obedezcan a objetivos y estrategias pedagógicas, que permitan movilizar los resultados de aprendizaje de los estudiantes, según los actuales niveles de logro que en cada asignatura y eje presentan. Lo anterior considerando el marco curricular, los mapas de progreso del aprendizaje y la organización de los programas de estudio, haciendo seguimiento y evaluando constantemente si los estudiantes están avanzando en su trayectoria escolar (Referencia Agencia de Calidad de la Educación).
- Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico -pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento, facilitando la implementación de nuevas propuestas por parte de los docentes, sobre todo si tienden a reducir el desgaste de éstos, mejorar su satisfacción laboral, potenciar su desarrollo personal y, en consecuencia, mejorar el desempeño y resultados de sus estudiantes.
- Incorporar cada año en el FVE acciones de capacitación que respondan a un diagnóstico de necesidades caracterizadas de manera individual por docente, para que conformen el plan de formación para el desarrollo profesional docente del Establecimiento, ello trabajado en conjunto con el equipo directivo y representantes del consejo de profesores, en consulta a los docentes que se desempeñen en función pedagógica de Aula y con los datos actuales que se tienen del desempeño docente y niveles de logro de los estudiantes.
- Apoyar el desarrollo de las competencias (conocimientos, habilidades y destrezas) necesarias para los funcionarios de su Establecimiento y que contribuyan de manera significativa a mejorar los aprendizajes de los estudiantes, asegurando a todos ellos, una formación en servicio de calidad. Podrá proponer al sostenedor planes de formación asistentes de la educación y promover la innovación pedagógica y el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación.
- Implementar estrategias para incorporar a la familia al proceso educativo, teniendo presente un diagnóstico respecto a la diversidad de las familias y sus características, creando estrategias para atraer a las madres, padres y apoderados al proceso educativo de manera efectiva, mediante actividades que se programen para su ejecución, seguimiento y posterior evaluación durante el año (ejemplo adoptar las medidas para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos).
- Propiciar 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

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

formativas y que en ese sentido, estimulen el aprendizaje en las dimensiones del saber hacer (habilidades) y el saber ser (actitudes) de los estudiantes.

- Responsabilizarse respecto a la actual Categoría de Desempeño del establecimiento, y atender/mejorar de forma prioritaria los indicadores que la Agencia de la calidad de la educación, miden para clasificar los establecimientos en Chile, particularmente salir del nivel insuficiente y proponer al sostenedor las medidas necesarias que la ley de Aseguramiento de la Calidad permite, considerando que la misma establece que las instituciones que se mantengan en ese nivel por cuatro años, pueden perder el reconocimiento oficial del Estado.
- Propiciar con los lineamientos del Sostenedor, una participación efectiva de los estamentos de su comunidad educativa, para el desarrollo del PEI y presentación anticipada de iniciativas de acuerdo a los recursos de subvención externa del propio establecimiento para la Planificación Educativa Anual, asimismo, respaldar la toma de las decisiones pedagógicas basadas en evidencias e incentivar el uso de datos progresivos y triangulados.
- Mantener y promover de acuerdo a los sellos del PEI que fomentan la actividad física y vida saludable, una adecuada convivencia escolar, un clima de aula propicio para el aprendizaje y un clima laboral centrado en el bienestar personal, lo que permita que los estudiantes movilicen sus resultados de aprendizaje en el establecimiento educacional y se motiven por asistir a clases.

2.- En lo administrativo:

- Organizar y supervisar el trabajo de los docentes y de los asistentes de la educación.
- Asignar recursos humanos y pedagógicos en su establecimiento de acuerdo a las evaluaciones disponibles u otras que pudiera desarrollar y de las fortalezas de su equipo docente, para el logro de los objetivos y metas del establecimiento.
- 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 y que ello esté impactando en el Proyecto Educativo.
- Proponer el personal a contratar y de reemplazo, tanto docentes como los asistentes de la educación, y presentar los documentos que habiliten legalmente a la persona, la que no puede ingresar a trabajar al establecimiento si no se cuenta con el acto administrativo firmado que lo autorice por parte del sostenedor.
- Designar y remover con asesoría del Sostenedor, a quienes ejerzan los cargos de Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento educacional.
- Participar en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
- Cautelar la actualización constante y correcta en físico y en plataforma de inventario, activo fijo de bienes del establecimiento, SIGE, JUNABE.
- Resguardar el cumplimiento de la normativa vigente, con énfasis en la circular n° 1 y otras de la Superintendencia de Educación.
- Ser garante responsable de que estén al día en el interior del Establecimiento todas las tareas de orden, limpieza y seguridad, ello por salubridad de la comunidad educativa y para no generar procesos de multas en visitas de la Superintendencia de educación y otras instituciones fiscalizadoras.
- Ser garante responsable de que estén al día en el interior del Establecimiento, todos los documentos contractuales y de nombramientos de los funcionarios junto a los certificados que se piden por normativa para ingresar a trabajar en servicio público, y que deben tener en custodia, asimismo, tener reglamentos actualizados como es el interno, de convivencia escolar y protocolos de actuación en distintas materias, de seguridad PSE, de Evaluación, Promoción y Repitencia, Actas de Consejo Escolar, y evidencias con documentos e informes procesos de estudiantes con NEE Decreto 170 PIE. Todo lo anterior como responsabilidad asumida para evitar procesos de multas en visitas de la Superintendencia de educación y otras instituciones fiscalizadoras.
- Ser garante responsable de tramitar a tiempo todos los oficios, documentos y demás pedidos por disposición del calendario escolar y/o disposiciones de la autoridad ministerial o sostenedor.
- Gestionar de acuerdo a los procedimientos, información actualizada y ley de compras públicas, las necesidades de recursos funcionales de necesidades mínimas emergentes, asimismo las necesidades planificadas de acuerdo al PVE del establecimiento.
- Realizar seguimiento de todos los procesos administrativos que la planificación anual genera, asistencias técnicas, reuniones, visitas a las instituciones externas que componen su quehacer.
- Ser garante del cumplimiento a tiempo, de procedimientos y protocolos respecto al personal que permanece en su establecimiento y en actividades fuera del mismo en jornada laboral.

3.- En lo financiero:

- Asignar, administrar y controlar los recursos de subvenciones externas que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor, para anticipar su planificación de necesidades y potencial ejecución pronosticada del presente año y saldo inicial para el año siguiente.
- Ser proactivo en la búsqueda de otros recursos de financiamiento, aporte o alianzas con otras organizaciones, lo que permita atender a tiempo necesidades de la comunidad educativa en post de temas emergentes o proyectos directos.
- Velar por la administración efectiva del presupuesto del establecimiento de todas las subvenciones externas, siendo responsable de no perder ninguna, en especial la de Prorretención y en la ejecución de al menos el 70% de los recursos SEP cada dos años, revisando y re orientando de ser necesario el porcentaje de uso de los recursos destinados a recursos humanos teniendo a la vista la mejora de los aprendizajes de los estudiantes asimismo la normativa vigente que permite su uso.
- Compartir con la comunidad educativa información presupuestaria y financiera informada en proyección del año y periódicamente de saldos desde la unidad de Finanzas DAEM respecto a ingresos y egresos de subvención SEP, PIE, PRO-RETENCIÓN Y MANTENIMIENTO, para insuñar el proceso de planificación y toma de decisiones PVE en acciones conducentes al desarrollo profesional de los docentes y a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

- Finalmente, el Director(a) del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, tal como lo indica la normativa, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en su respectivo convenio de desempeño.
- Lo anterior, es sin perjuicio de presentar previa coordinación con el Sostenedor, informes, proyectos u otro en la conducción del año, que le puedan ser requeridos informar ante el Honorable Concejo Municipal o Ministerio de Educación.

4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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 sosteniéndolos 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.	20%
LIDERAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y 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.	20%
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.	20%

5.- DESAFÍOS DEL CARGO

En su primer año se espera que el director o la directora conozca en profundidad la realidad del establecimiento educacional y de su entorno, preocupándose en la inmediato, de mantener los procesos que se vienen desarrollando en favor de los estudiantes y sello educativo del establecimiento, para luego comenzar a realizar acciones concretas como: reuniones con centro de padres, consejo escolar, consejo de profesores, centro de alumnos, ex alumnos, participación en mesas territoriales, reunión mensual Directores Red Q, vinculación con organizaciones civiles u otras.

En sus primeros 6 meses, se espera que el director o directora, se acerque al Director DAEM para consultar sobre aspectos de cultura interna organizacional, orientaciones sobre actuaciones en el sistema educacional municipal, manejo apropiado para situaciones y retroalimentación sobre el foco prioritario pedagógico que debe ir cautelando junto a su equipo directivo, quienes se mantienen al menos ese primer año para dar continuidad al PEI.

Fortalecer acciones tendientes a una organización que permita generar un liderazgo distribuido y un ambiente laboral colaborativo, cohesionado y comprometido con la tarea educativa, de altas expectativas y académicamente estimulante que genere espacios de participación y escucha activa de los docentes en propuesta y definición de objetivos estratégicos, indicadores y acciones externas e internas para el desarrollo profesional y para el aumento en el uso e inversión de los recursos del FME en las distintas áreas de gestión orientados a la mejora de los aprendizajes.

Planificar horario semanal de tal manera que la mayor parte del tiempo se destine a temas académicos y formativos del establecimiento, de tal manera que coordine con su equipo técnico la implementación general de las bases curriculares y de los programas de estudio, como también a las acciones del plan de desarrollo profesional docente que le permitan apoyar a los docentes en sus prácticas pedagógicas y en el avance de los resultados de aprendizaje.

Tener presente la necesidad de mejorar niveles de logro de aprendizaje de los estudiantes, y priorizar junto al equipo directivo la realización de acciones estratégicas que permitan al establecimiento avanzar de categoría de desempeño insuficiente a medio bajo.

Comprensión sistémica del proceso pedagógico convivencial, gestionando desde el liderazgo los estados emocionales que permitan consolidar el sello y PEI del colegio, velando por una buena convivencia escolar, clima de aula propicio para el aprendizaje y un buen autocuidado y cuidado mutuo, buen clima laboral y organizacional como elementos claves para el desarrollo de aprendizajes

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

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).
Desarrollo profesional	Los equipos 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.
Prácticas de enseñanza-aprendizaje	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre metodologías y práctica de la enseñanza efectiva, saben asociar los procesos de aprendizajes de los estudiantes a los tipos de prácticas pedagógicas de los profesores, según contexto y necesidades específicas de los mismos y manejan las aplicaciones educativas de las teorías del 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, 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 Inhabilitaciones Para Condenados Por Delitos Sexuales Contra Menores y establece Registro de dichas Inhabilitaciones.
7. Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva y encontrarse reconocido a lo menos en el tramo profesional avanzado.
8. 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 y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.
9. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes ejerzan o hayan ejercido por al menos 4 años los cargos de Jefes/as DAEM Directores/as de Establecimientos, Directivos/as de exclusiva confianza*, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Directores/as de Educación de Corporaciones Municipales y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
10. No estar afecto a las inhabilitaciones señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
11. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

* De acuerdo al artículo 34 C del D.F.L. N°1 de Educación del año 1997 que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°19.070 que aprobó el Estatuto de los profesionales de la educación, son cargos de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional: Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico.

V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

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

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

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

4) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del/la Director/a/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

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

norma.

La remuneración bruta referencial promedio establecida, es una simulación considerando que el director o directora se encuentre en tramo avanzado, acredite BRP y mención y 8 bienes se compone de: RBMN media: \$648.648, BRP y mención: \$ 328.245, concentración de alumnos prioritarios 68,9 año 2019: \$112.330, asignación de experiencia bienes: \$164.540, asignación de tramo: \$322.291. Se contempla asignación de incentivo de 30 por ciento mensual sobre la RBMN mensual por cumplimiento convenio.

VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

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

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

1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

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

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

2) Evaluación Curricular.

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

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

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

NOTA	CRITERIO	OPERACIONALIZACIÓN
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.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

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 fundamentadamente 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) Definición de la Nómina.

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

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

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

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

6) Elección por el Sostenedor.

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

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

Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado a todos/as los/las postulantes, por el 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 correo electrónico establecido en la postulación, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

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

Los/las postulantes que fundamentadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar 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 en línea de Ficha de Postulación.
2. Formulario en línea de Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria.
3. Copia escaneada de 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)
4. Copia escaneada del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
5. Copia escaneada de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
6. Copia escaneada 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 escaneada de documento emitido por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) que acredite el tramo de desarrollo profesional en el que se encuentra el postulante en virtud de lo establecido en la Ley N° 20.903, exigible para los profesionales de la educación que ejerzan labores docentes.
8. Copia escaneada de Certificados o documentos que acrediten experiencia de al menos 4 años como Jefe DAEM, Director de Establecimiento, Directivo de exclusiva confianza, 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.

2) Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

Las postulaciones deberán efectuarse únicamente a través de la página web www.directoresparachile.cl, para lo cual los candidatos deberán subir al portal los antecedentes de postulación escaneados (el título profesional debe estar legalizado ante notario). Los originales serán exigidos posteriormente en caso de que el postulante sea preseleccionado.

Al momento de presentar los antecedentes, los postulantes recibirán un comprobante a su correo electrónico, con el número de registro y fecha de ingreso.

Si la postulación se efectúa por medio de la página web, los candidatos deberán subir al portal los antecedentes de postulación escaneados (el título profesional debe estar legalizado ante notario). Los originales serán exigidos posteriormente en caso de que el postulante sea preseleccionado.

Al momento de presentar los antecedentes, los postulantes recibirán un comprobante a su correo electrónico, con el número de registro y fecha de ingreso. En el caso de postulaciones por correo certificado, el comprobante será enviado por correo certificado a la dirección del remitente y en el caso de las postulaciones en línea al correo electrónico remitente.

Los antecedentes presentados no serán devueltos.

Se entenderá que el/la candidato/a acepta las presentes bases por el sólo hecho de presentar su postulación al cargo concursado.

Los/las postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultades en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/las postulantes.

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico leslie.bernier@redq.cl o al teléfono 2296620.

Con todo el proceso, la selección de la terna final será a más tardar 22 de Enero del 2020 para que la persona pueda asumir su cargo a el 02 Marzo del 2020.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*

Etapas	Fezas	Responsable
Publicación de Convocatoria	23/08/2019-23/08/2019	Jefe DABM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	23/08/2019-11/10/2019	Jefe DABM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	14/10/2019-15/10/2019	Jefe DABM-Corporación Municipal
Proceso de Preselección	Máximo 40 días hábiles desde el término del análisis de admisibilidad.	Asesoría Externa
Constitución Comisión Calificadora	Máximo 5 días hábiles posterior a la fecha de término del proceso de preselección.	Comisión Calificadora
Entrevistas Comisión Calificadora y confección de nómina de candidatos	Máximo 15 días hábiles desde que los antecedentes son puestos a disposición de la Comisión Calificadora.	Comisión Calificadora
Resolución del Sostenedor	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles.	Sostenedor
Inicio de funciones en el establecimiento	26/02/2020-26/02/2020	Jefe DABM-Corporación Municipal

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

X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO

ÁREA DE PROCESO: Gestión pedagógica					
OBJETIVO: Mejorar prácticas de colaboración docente, desde la organización, implementación y evaluación del proceso educativo de todos los estudiantes. Monitorear y evaluar los procesos académicos, de todos los estudiantes, tomando en cuenta sus diferentes necesidades, intereses y habilidades					
Ponderación: 20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: ACOMPANAMIENTO AL ALUMNO Y REFLEXIÓN PEDAGÓGICA	% de docentes monitoreados en el aula.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto Se considera nivel alto cuando el Equipo de Gestión cumple entre el 95% y 100% de los acompañamientos en aula planificados para el año.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	
INDICADOR 2: PLANIFICACIÓN DE TRABAJO COLABORATIVO PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES	% de planificaciones con adecuaciones curriculares.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Se considera resultado alto cuando se cumple entre el 95% y 100% de las reuniones colaborativas (docentes y Profesionales PE) fijadas para el año.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	
INDICADOR 3:	% de docentes y asistentes profesionales que realizan	PLATAFORMA		Año 1: No aplica	
				Año 2: Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% del Plan de Articulación entre docentes y	

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

INDICADOR 4: PLAN DE FOMENTO LECTOR Y COMPRENSIÓN LECTORA	% de alumnos que mejoran su velocidad y comprensión lectora.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% del "Plan Lector" fijado para el año.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	
INDICADOR 5: EN EL AGUA TAMBIÉN SE APRENDE	% de los estudiantes de 1° básico a 2° medio participan en las actividades de las clases de natación.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica Año 2 a año 5 Alto Se considera resultado alto cuando Participa entre el 95% y 100% de los alumnos planificados para el "Plan de Natación".	No hay
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto se considera resultado alto cuando se firma al menos un convenio colaborativo con alguna entidad de Educación superior.	
				Entre el 95% y 100% de los extranjeros matriculados reciben apoyo según protocolo establecido por el EE	
				Año 1: No Aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se implementa entre el 95% y 100% de los métodos de enseñanza escogidos por el EE (Singapur, Otro)	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5 Alto Se considera resultado alto cuando se implementa entre el 95% y 100% del "Plan de Medición y/o Evaluación"	
INDICADOR 6: DESARROLLO DE OPORTUNIDADES PARA LA VIDA	% de estudiantes de 4° medio recibe apoyo y orientación.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% del "Plan de Medición y/o Evaluación"	No hay
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% del "Plan de Reforzamiento Específico para Alumnos"	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
INDICADOR 7: INTEGRACIÓN DE ESTUDIANTES EXTRANJEROS	% de estudiantes extranjeros acompañados y asesorados.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica Año 2 a año 5 Alto Se considera resultado alto cuando se implementa entre el 95% y 100% del "Plan de Medición y/o Evaluación"	No hay
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% del "Plan de Reforzamiento Específico para Alumnos"	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
INDICADOR 8: IMPLEMENTACIÓN DE MÉTODOS DE ENSEÑANZA	% de estudiantes con avances académicos.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica Año 2 a año 5 Alto Se considera resultado alto cuando se implementa entre el 95% y 100% del "Plan de Medición y/o Evaluación"	No hay
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% del "Plan de Reforzamiento Específico para Alumnos"	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
INDICADOR 9: MEDICIÓN DE LOS APRENDIZAJES	% de los alumnos son monitoreados de acuerdo a sus niveles de logro.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica Año 2 a año 5 Alto Se considera resultado alto cuando se implementa entre el 95% y 100% del "Plan de Medición y/o Evaluación"	No hay
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% del "Plan de Reforzamiento Específico para Alumnos"	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
INDICADOR 10: MEJORANDO CONDICIONES DE EDUCABILIDAD	% de alumnos prioritarios y no prioritarios, deportista, alumnos padres y/o madres con apoyo.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica Año 2 a año 5 Alto Se considera resultado alto cuando se implementa entre el 95% y 100% del "Plan de Medición y/o Evaluación"	No hay
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% del "Plan de Reforzamiento Específico para Alumnos"	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
INDICADOR 11: PROGRAMA DE INTEGRACIÓN ESCOLAR	% de alumno con necesidades educativas especiales son atendidos por el programa.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica Año 2 a año 5 Alto Se considera resultado alto cuando se implementa entre el 95% y 100% del "Plan de Medición y/o Evaluación"	No hay
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% del "Plan de Reforzamiento Específico para Alumnos"	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	
				Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% de las acciones de capacitación Profesional y apoyo estudiantes contempladas en la planificación anual.	

ÁREA DE PROCESO: Recursos

OBJETIVO: Proporcionar el recurso humano necesario y competente de acuerdo a las necesidades educativas detectadas o identificadas. Garantizar la gestión y utilización de los espacios y recursos educativos por medio de una adecuada distribución de los recursos financieros.

Fonderación: 10%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: CAPACITACIÓN DEL PERSONAL PLAN LOCAL PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL	% del personal que participa en capacitaciones	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Se considera resultado alto cuando se cumple entre el 95% y 100% de las capacitaciones planificadas.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	
INDICADOR 2: SISTEMA DE MONITOREO DE DESEMPEÑO	% Trabajadores monitoreados.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: Alto Año 2: Alto Se considera resultado alto cuando se ejecuta entre el 95% y 100% del monitoreo, evaluación, reconocimiento y premiación Directivo, Docente y No Docente planificado para el año.	No hay
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	
				Año 1: Alto Año 2: Alto Se ejecuta entre el 95% y 100% del plan de adquisiciones y mantención anual EE	
INDICADOR 3: MEJORANDO CONDICIONES DE BIENESTAR Y SEGURIDAD EN LA ESCUELA	Adquisiciones según necesidades.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: Alto Año 2: Alto Se ejecuta entre el 95% y 100% del plan de adquisiciones y mantención anual EE	No hay
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	
				Año 1: No aplica Año 2: Se ejecuta entre el 95% y 100% del plan de adquisiciones y utilización CRA, TICS y didácticos.	
INDICADOR 4: PROVISIÓN ORGANIZACIONAL	% de reposición de materiales para renovación de	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Se ejecuta entre el 95% y 100% del plan de adquisiciones y utilización CRA, TICS y didácticos.	
				Año 3: Alto	

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

INDICADOR 5: Asistencia Escolar	% Asistencia Promedio Anual.	PLATAFORMA FVE	92.5%	Año 1: No aplica Año 2 a año 5: Alto El promedio anual de asistencia estudiantes del EE es de 95% y mas.	Emergencia de salud o paralización por sobre dos meses
------------------------------------	------------------------------	----------------	-------	--	--

ÁREA DE PROCESO: Liderazgo					
OBJETIVO: Promover y comprometer a la comunidad educativa en la valoración por el conocimiento, deporte y la vida saludable insertos en el PEI, junto a las orientaciones y las metas educativas del establecimiento.					
Ponderación: 20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: FORMACIÓN CONTINUA	% participación en instancias formación continua.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se considera resultado alto cuando ejecuta entre el 95% y 100% del Plan de Formación Continua"	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
INDICADOR 2: METAS Y RESULTADOS	N° de cuentas públicas.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se entrega Cuenta Pública Anual a toda la comunidad escolar.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	

ÁREA DE PROCESO: Convivencia escolar					
OBJETIVO: Instaurar de manera sistemática procesos de difusión participación, modelamiento, reforzamiento y evaluación para una cultura del buen trato y un ambiente de respeto en todos los miembros de la comunidad escolar.					
Ponderación: 20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: AUTOCUIDADO DEL PERSONAL	% de los funcionarios participan en jornadas de autocuidado.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se considera resultado Alto cuando entre el 95% y 100% de los funcionarios participan del "Plan de Autocuidado"	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
INDICADOR 2: CAPACITACION EN HABILIDADES BLANDAS	% de los funcionarios participa de las capacitaciones.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Entre el 95% y 100% de los funcionarios participan del "Plan de Actividades de Capacitación en Temáticas Sociales y Emocionales"	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
INDICADOR 3: PROGRAMA DE DESARROLLO EXTRACURRICULAR	% estudiantes participan en a lo menos un evento cultural, deportivo o extraprogramático.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Se ejecuta entre el 95% y 100% del "Plan de Actividades Artísticas, Deportivas, Científicas y/o Culturales Anual"	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	
INDICADOR 4: MONITOREO REGLAMENTO INTERNO	% de funcionarios y estudiantes que participan jornadas de monitoreo.	PLATAFORMA FVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Se cumple entre el 95% y 100% de las jornadas de análisis Reglamento Interno, planificadas para el año.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	
INDICADOR 5: PROTOCOLO DE BUEN TRATO	% de funcionarios y estudiantes que participan jornadas de creación del protocolo de buen trato.	PLATAFORMA FVE	Alto	Se cumple entre el 95% y 100% de las jornadas planificadas para la creación de un "Protocolo de Buen Trato".	No hay
INDICADOR 6: TUTORIAS ESCOLARES	% estudiantes con necesidad de tutoría tienen un tutor asignado	PLATAFORMA FVE	Alto	Se apadrinan entre el 95% y 100% de los alumnos (a) definidos por el EE	No hay

ÁREA DE RESULTADOS: Resultados					
OBJETIVO: Aumentar los resultados sirce en las asignaturas de lenguaje y matemática tanto en lo académico como en los indicadores de desarrollo personal y social.					
Ponderación: 30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Categoría Desempeño	Categoría Desempeño entregada por la Agencia Educación	Informe anual agencia de calidad	Insuficiente	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Medio bajo	
				Año 3: Medio Bajo	
				Año 4: Media	
				Año 5: Media y/o alta	
INDICADOR 2:		Informe	Aut 73 Conv 70	Año 1: No aplica	
				Año 2: Mantiene	
				Año 3: 80 y más	

**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL**

INDICADOR 3: Niveles Aprendizaje	Aumento porcentaje promedio niveles de aprendizaje elemental y avanzado, 4°, 6° básico y Segundo Medio.	Informe anual agencia de calidad	7%	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: 45%	
				Año 3: 60%	
				Se considera como resultado alto cuando el 75% y más de los estudiantes de la enseñanza básica y media que rinden las pruebas estandarizadas (simce) alcanzan niveles de aprendizaje Adecuado y/o Elemental.	
				Año 4: 75 o más%	
Año 5: 75 o más%					

**ANEXO 1
FICHA DE POSTULACIÓN**

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			

La presente postulación implica mi aceptación íntegra de las Bases y las condiciones en ella consignadas, relativas al presente Proceso de Selección.

Asimismo, mi aceptación implica el conocimiento de la propuesta de convenio de desempeño que se adjuntan a estas bases.

Declaro, asimismo, mi disponibilidad real para desempeñarme en el cargo.

Firma: _____

Fecha: _____

**ANEXO 2
CURRÍCULO VITAE RESUMIDO**

(Sin perjuicio de completar el presente formulario, el/la postulante debe 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

Establecimiento al que postula

1.- TÍTULOS 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)			

**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL**

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 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 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 realizadas y principales logros)			

**ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL**

ANEXO 3

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE

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

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

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

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

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

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

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

.....
Firma

.....
Fecha

SEGUNDO:

ADOPTÉ el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal de Quillota REDQ, las medidas pertinentes para el cumplimiento de esta resolución.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y DÉSE CUENTA.



DIONISIO MANZO BARBOZA
ARQUITECTO
SECRETARIO MUNICIPAL



DR. LUIS MELLA GAJARDO
ALCALDE

DISTRIBUCIÓN:

- 1.- Secretaría Municipal.
- 2.- Personal RED-Q
- 3.- Administración Municipal
- 4.- Control Interno

LMG/DMB/LSD/LBS/lbs.-