

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

QUILLOTA, 27 AGO 2019

La Alcaldía decretó hoy lo que sigue:

EXENTO N° 4734 /

D.A. NUM: 9346 /VISTOS:

1.- Decreto Alcaldicio N° 8510 de 06 de agosto de 2019, que autoriza llamados a concursoa 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 de la Escuela Abel Guerrero Aguirre;

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
ESCUELA BASICA ABEL GUERRERO AGUIRRE
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 ESCUELA BASICA ABEL GUERRERO AGUIRRE, RBD 1378.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESCUELA BASICA ABEL GUERRERO AGUIRRE**

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 | : ESCUELA BASICA ABEL GUERRERO AGUIRRE |
| • RBD | : 1378 |
| • Horas Cronológicas | : 44 |
| • Tipo de Jornada | : Jornada Escolar Completa |
| • Dependiente de | : Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal |
| • Lugar de desempeño | : Qintura S/N San Pedro Quillota |
| • Ciudad/Comuna | : Quillota |
| • Región | : Región de Valparaíso |
| • Fecha de vacancia | : 22/02/2020 |

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

• Características geográficas de la comuna:

La Escuela Abel Guerrero está ubicada en la localidad de San Pedro, sector rural de la comuna de Quillota, en la Provincia de QUILLOTA, V región de Chile. Las ciudades colindantes esta localidad son: Limache a 6 kilómetros, el centro de Quillota a 10 kilómetros y Concón a 22 kilómetros aproximadamente. Esta localidad cuenta con 7000 habitantes.

San Pedro de Quillota es un sector que se encuentra en un valle a unos 45 minutos al este de Viña del Mar, a 10 minutos al norte de Limache, a 15 minutos al sur de Quillota. El valle fue una vez el hogar de muchos indígenas y hoy es una pequeña comunidad agrícola.

Actualmente es un sector reconocido por sus parcelas de agrado donde muchas familias llegan los fines de semana a descansar de la vorágine de la ciudad.

Dentro de esta localidad encontramos organismos locales e instituciones como las siguientes: un cuerpo de bomberos, una iglesia católica, iglesias evangélicas y mormonas, un consultorio de salud, tres escuelas (una particular subvencionada, un hogar de niños subvencionado migrado y la escuela municipal Abel Guerrero Aguirre), un jardines infantil vif municipal, un jardín infantil integral, dos club de huasos, un centro cultural, juntas de vecinos, clubes deportivos, casa de acogida municipal, grupos de la tercera edad, entre otros.

Desde el año 1998 se empieza a 8 kilómetros de la ciudad de Quillota, en la localidad de lo Venecia, Camino internacional, la Central termoeléctrica San Isidro, perteneciente a Endesa. Al año siguiente se instala en la misma localidad y en el terreno colindante, el Complejo de termoeléctricas Nahuenco, perteneciente a Colbún. El año 2008 se pone en marcha la segunda unidad de la Central San Isidro (Endesa, 2013).

La principal actividad económica de San Pedro es la agrícola.

Por su parte, 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 Ruchuncaví, La Cruz e Hijuelas. Al Sur limita con las comunas de Limache y Olmué. Al Oriente limita con la comuna de Hijuelas 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

• Localidad: Rural

• Programas: SEP, PE

• Matrícula últimos 5 años:

2018	247
2017	212
2016	209
2015	224
2014	225

• Índice de Vulnerabilidad %: Básica 89

• Concentración de alumnos prioritarios %:69

• Resumen SIMCE

4° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	238	245	245	232	237	271
Matemática	225	238	221	218	228	240
6° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	
Lectura	226	235	215	228		
Matemática	235	231	206	215		
Cs. Sociales			227	230		
8° Básico	2013	2014	2015	2017		
Lectura	259	194	194	207		
Matemática	245	222	223	226		
Cs. Sociales	259		214			

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

Niveles de aprendizaje:

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	52,6	42,3	30,8	55,0	57,1	43,8	31,6	34,6	53,8	25,0	28,6	12,5	15,9	23,1	15,4	20,0	14,3	43,8
4°	Matemática	68,4	60,0	61,5	78,9	76,9	52,9	31,6	28,0	38,5	21,1	23,1	35,3	0,0	12,0	0,0	0,0	0,0	11,8
4°	Sociales		53,8						38,5						7,7				
4°	Naturales																		
6°	Lectura				59,1		60,0				27,3		28,0				13,6		12,0
6°	Matemática				68,2		75,0				31,8		20,8				0,0		4,2
6°	Naturales																		
6°	Sociales																		
8°	Lectura	38,1	87,5	87,5			60,0	42,9	12,5	12,5			28,0	19,0	0,0	0,0			12,0
8°	Matemática	47,4	73,9	76,5			75,0	47,4	20,1	23,5			20,8	5,3	0,0	0,0			4,2
8°	Sociales		68,2						27,3						4,5				
8°	Naturales			68,2						5,9						5,9			

Resultados históricos otros indicadores de desarrollo personal y social:

Nivel	Autoestima					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°	74	72	67	73	69	68	70	71	75	73	64	59	60	67	66	75	70	72	82	79
6°	71	73	74		74	64	68	74		73	68	65	64		69	77	76	77		78
8°	73	76		76		66	68		74		66	63		83		75	74		83	

• Estructura según género: Mxto

• Dotación total: 41

• Evaluación Docente:

2 Destacados
0 Competentes
10 Básicos
0 Insatisfactorios
0 No evaluados

• Categorización Docente:

8 Inicial
7 Temprano
7 Avanzado
2 Experto I
1 Experto II

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

MISSION
Ser una red articulada de educación pública comprometida con el desarrollo integral de los estudiantes, la profesionalización del personal, la participación de las comunidades educativas y la gestión pertinente de recursos al servicio de todos los ciudadanos en la comuna de Quilota.

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

VALORES INSTITUCIONALES

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, ingreso 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 DDEM hacia las 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 DDEM como en la gestión de los equipos al interior de las 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:** 1 Jefa de UTP, 1 Inspector General (Ambos profesionales ubicados en tramo de acceso de la carrera docente)

• **Profesores:** 12 docentes subvención regular, 7 educadores diferenciales PE

• **Asistentes de la Educación:** 19 asistentes, entre los que se encuentran: 1 Encargada convivencia escolar de profesión psicóloga, 1 psicóloga SEP, 1 Asistente social SEP, 1 psicólogo PE, 1 fonoaudiólogo PE, 1 terapeuta ocupacional PE, 1 técnico informático SEP, 4 asistentes de servicio, 2 asistente de párvulo, 1 asistente de convivencia, 3 asistentes de aula.

• **Redes externas al establecimiento:** El Director se relaciona con los siguientes actores externos:

a) **CEBAM San Pedro:** Relacionado con vacunación, salud bucal de estudiantes, atenciones y derivaciones médicas, salud Mental, exposición de temas de salud - educativas, áreas de promoción social de salud.

b) **Centro de Agrupaciones comunitarias San Pedro:** Agrupación de Salud, CEBAM, colegios, jardines, bomberos, carabineros, Delegación Municipal, entre otros. La relación contempla resolver problemáticas de la comunidad Sanpedrina, de manera colaborativa, con una tendencia al desarrollo del trabajo comunitario.

c) **Tribunales de Familia:** Toda derivación psicosocial que amerite falta de competencias parentales, vulneración de derechos de las niñas y niños, implica tener un registro y diálogo permanente con el tribunal, a fin de ir normalizando los procesos formativos de las y los estudiantes.

d) **OPD:** La oficina de protección y derechos de la infancia y la adolescencia recibe casos derivados por nosotros de casos que requieren apoyos, colaboración, diagnósticos y otros apoyos multidisciplinarios que ayudan a las habilidades parentales y desarrollo efectivo del menor.

e) **Delegación Municipal de Quillota en San Pedro:** Es una relación directa y de mutua colaboración, donde se pretende desarrollo, cultural, lo social, lo pedagógico, lo formativo, y todas las áreas del bienestar de la comunidad.

f) **Agrupación de Canalistas de San Pedro:** Esta agrupación permite aspectos tales como, mantenimiento del canal de regadío alrededor a la escuela. La mantención de este espacio es clave para prevenir plagas, inundaciones, imagen externa y por sobre todo la salud de las niñas y niños.

g) **Otras escuelas de la Red:** Se han hecho alianzas estratégicas, tales como la escuela Artística, escuela La Palma, que han permitido desarrollar un trabajo conjunto, con el fin de mejorar los aprendizajes de la comuna.

• **Organizaciones internas al establecimiento:** El establecimiento, cuenta con consejo de profesores, centro de alumnos, de padres y apoderados, ambos integrados al consejo escolar a nivel consultivo.

• **Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento:**

La gran mayoría de los padres tiene una escolaridad incompleta, existiendo incluso padres analfabetos. La principal ocupación de los padres son las labores agrícolas, ayudados por las madres que se desempeñan generalmente como temporeras. El nivel socioeconómico de las familias es medio bajo.

Apoderados con un IVE (Índice de Vulnerabilidad Escolar) del orden del 89,59%. Es decir, dicho porcentaje es la proporción de familias que se encuentran en condición de estudiante "prioritario" o "preferente".

Composición familiar: Familias compuesta en un 60% por estudiantes, hermanos y solo un adulto responsable o monoparentales.

• **Actividad laboral:** Trabajo principalmente agrícola y/o temporera(os), con remuneraciones que en promedio no superan el sueldo mínimo. Así como también micro-empresas familiares de servicios menores.

• **Nivel de estudio:** De acuerdo al Libro de Registro, el 80% de los padres y/o apoderados no presentan estudios superiores a E. básica, un 17% apoderados con 4° medio rendido y un 3% con estudios superiores de tipo técnico. EL nivel de deserción escolar de la escuela de del 0,3% anual en promedio (uno cada tres años). Siendo escuela básica, el nivel de deserción escolar en la enseñanza media es

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

mayor, dato que aun está en estudio.

- **Relación con la escuela o liceo y sus actores principales:** La relación de la escuela con la comunidad se sustenta en 109 años de tradición. Cuenta con un sello educativo nuevo "Ecológico sustentable" generado principalmente por los estudiantes, lo que lleva a tener relaciones con el entorno de forma responsable. El Centro de padres se conforma con personalidad jurídica el 2018, con alta necesidad de lograr proyectos. Los docentes están llanos a trabajos colaborativos, razón por la cual deben tener apoyo en el Plan de Formación Docente para ir mejorando aun más las practicas pedagógicas cotidianas.

Los y las estudiantes son el principal foco de la toma de decisiones procurando formar indicadores que midan su formación y acompañamiento formativo.

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 de la Dirección 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 PME 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 presenten. 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 PME 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 asistidos 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 calidad de los estudiantes y donde estos se identifiquen con el sello educativo del establecimiento.
- Asegurar que el reglamento de convivencia escolar del establecimiento contenga medidas 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 avanzar del nivel Medio Bajo hacia el Medio, proponiendo al sostenedor las medidas necesarias en el contexto de lo que la ley de Aseguramiento de la Calidad orienta.
- 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, respetar 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 centrados en ser una escuela que promueve la sana convivencia y buen trato, y la calidad educativa, donde ello deba permitir que los estudiantes movilicen sus resultados de aprendizaje en el establecimiento educacional y se

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

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 hubieran resultado mal evaluados y que ello esté impactando en el Proyecto Educativo.
- Proponer al personal a contrata 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.
- Considerar que para desarrollar el foco pedagógico en el PEI del establecimiento, se requiere priorizar a nivel directivo, a quienes ejercen los cargos de Inspector(a) General y Jefe(a) Técnico del establecimiento educacional, por ende, mantener esos cargos el primer año, así para Designar y remover con asesoría del Sostenedor.
- Participar en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
- Custodiar la actualización constante y correcta en físico y en plataforma de inventario, activo fijo de bienes del establecimiento, SIGE, JUNAEB.
- 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 vistas 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 Repetencia, 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 vistas 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 PME 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 Promoción 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 Y MANTENIMIENTO, para insuñar el proceso de planificación y toma de decisiones PME en acciones conducentes al desarrollo profesional de los docentes y a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en virtud de los recursos disponibles.
- Compartir con la comunidad educativa información financiera entregada por DAEM de su establecimiento respecto a ingresos y egresos de subvención SEP, PIE, PRO-RETENCIÓN Y MANTENIMIENTO, para insuñar el proceso de planificación y toma de decisiones PME en acciones conducentes al desarrollo profesional de los docentes y a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en virtud de los recursos disponibles.
- Ser proactivo en la búsqueda de otros recursos de financiamiento, aporte o alianzas con otras organizaciones.
- Asignar, administrar y controlar los recursos en los casos que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor.

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

4.- Otras Atribuciones:

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

Lo anterior, es sin perjuicio de presentar previa coordinación con el sostenedor, informes, proyectos u otro en la conducción del año, que lo 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 sosteniéndolas en el tiempo. Además, es capaz de detectar oportunamente las necesidades de fortalecimiento para buscar oportunidades de desarrollo profesional y promueve el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente.	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.	30%
GESTIONAR LA CONVIVENCIA: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR Y GESTIÓN DE REDES	Capacidad para generar relaciones internas y externas a la escuela que se caractericen por ser colaborativas y que promuevan activamente una convivencia escolar, el alcanzar las metas del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un clima escolar basado en relaciones de confianza y respeto. Incluye la habilidad de comunicarse de manera efectiva, abierta, clara y congruente, en el sentido de poder identificar y establecer estas redes (internas y/o externas) que permitan desarrollo.	20%
DESARROLLAR Y GESTIONAR EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR	Establecer condiciones de trabajo que permitan a los docentes y asistentes de la educación desarrollar todas sus motivaciones y capacidades, gestionando el establecimiento en el marco normativo y político actual, vinculándolo con el sistema en su conjunto y gestionando los recursos de forma eficaz. Con el fin de potenciar las condiciones de calidad de vida dentro del establecimiento, el director debe hacer frente a situaciones complejas o posibles conflictos con estrategia, método y decisión.	10%

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 realizando acciones concretas como: reuniones con centro de padres, consejo escolar, consejo de profesores, centro de alumnos, ex alumnos, participación en mesas territoriales, vinculación con organizaciones civiles, empresas u otros, de tal manera de identificar aliados estratégicos para la implementación del PEI de la escuela dado el lugar característico donde se encuentra emplazado, como también de obtener información que permita fortalecer o consolidar el sello identitario del establecimiento.

Involucrar a toda la comunidad escolar en la profundización, cambio o elección de sellos identitarios del establecimiento que se vivencien en la cotidianeidad de la vivencia escolar y que se visualicen en los instrumentos de gestión como PEI, PME apuntando a las necesidades de los actores y de la mejora de los aprendizajes.

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 construyendo junto a su equipo directivo.

Fortalecer la vinculación del establecimiento con su entorno en la localidad de San Pedro, abriendo el establecimiento a la comunidad, contrando en la apropiación del territorio y del impacto que genera la escuela en la comunidad local, mejorando la matrícula del establecimiento.

Fortalecer acciones tendientes a una organización que permita generar un liderazgo distribuido y un ambiente laboral colaborativo y comprometido con la tarea educativa, de altas expectativas y académicamente estimulante que genere espacios de participación 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 PME en las distintas áreas de gestión orientadas 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.

Mejorar niveles de aprendizaje de los estudiantes, visando por que la mayoría se sitúe en nivel elemental y avanzada, realizando acciones de apoyo al desarrollo de los estudiantes y de los docentes para este propósito, teniendo presente la necesidad de avanzar al menos un nivel en la

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

categoría de desempeño:

Comprensión sistémica del proceso pedagógico convivencial, gestionando desde el liderazgo los estados emocionales que permitan velar 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 de calidad.

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.
Curriculum	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/as 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/a 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/a 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 periodo y los objetivos de resultados a alcanzar por el/a Director/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/a 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

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada de/la Director/a cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que ésta establezca.

VI. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del DFL N°1 del año 1996 del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 19.070 Estatuto de los Profesionales de la Educación, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva. Por ello, tendrá una remuneración mensual bruta referencial promedio de \$ 1.718.534, más la asignación de responsabilidad directiva de \$ 184.945 (30,0% de la REMN), más las asignaciones a las cuales tenga derecho la persona nombrada en el cargo, según los artículos 47 y siguientes de la señalada norma.

La renta bruta referencial indicada corresponde a simulación remuneración estatuto docente calculada a 8 bienes, tramo avanzado, BFP y mención, por lo que puede variar de acuerdo a los años de servicio y tramo de la persona seleccionada: \$616.484 REMN por 44 horas básicas., \$110613 asignación concentración alumnos prioritarios calculada a 8 bienes y a porcentaje 2019: 69,8, \$313707 asignación tramo a nivel avanzado y 8 bienes \$184540 asignación de experiencia y 30 por ciento de la REMN mensual

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) Becaón por el sostenedor.

1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

Vencido el periodo 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/as 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 levantará a cabo una evaluación curricular y una evaluación psicolaboral de los/as candidatos/as.

2) Evaluación Curricular.

La asesoría externa efectuará el análisis curricular de los/as candidatos/as que den cumplimiento a los requisitos formales establecidos en las presentes bases con el objeto de identificar a quienes se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral II 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/as 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 candidatos/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 evalúe 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/as 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 II 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

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

psicolaboral, dada la naturaleza de las pruebas requeridas y la profundidad del análisis en la entrevista, requiere de la presencia física de los/as 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/as candidatos/as en relación al perfil profesional del cargo.

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

Todos/as los/as candidatos/as incluidos en el listado de preseleccionados/as deberán haber obtenido una calificación igual o superior a 5,0.

Si el número de candidatos/as que obtiene calificación igual o superior a 5 es inferior a tres, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evalúe 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, idoneidad 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/as candidatos/as preseleccionados/as por la asesoría externa, a efecto de identificar a aquellos que se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral II 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/as candidatos/as deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 de conformidad a la ponderación asignada a cada uno de los atributos en el perfil de selección.

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

5) Definición de la Nómina.

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

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

Si el resultado de las entrevistas determina que el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil de selección, esto es, que obtiene una calificación en esta etapa igual o superior a 5,0, es inferior a tres, la Comisión Calificadora informará fundadamente al Sostenedor a objeto de que declare desierto el proceso de selección por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

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

6) Becaón 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/as 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/as 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/a seleccionado/a deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 5 días hábiles.

Los/as postulantes que fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República.

VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

1) Antecedentes de Postulación.

Para formalizar la postulación, los/as 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/a postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades o 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-gradúos.
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.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

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.
- Las postulaciones y sus antecedentes se recepcionarán durante el plazo establecido en el numeral IX y hasta las 23:59 horas. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo indicado en numeral IX.
- La falta o presentación inoportuna de cualquiera de los antecedentes de postulación eliminará inmediatamente al postulante del proceso de selección.
- Las postulaciones deberán efectuarse 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 ésta candidato/a acepta las presentes bases por el sólo hecho de presentar su postulación al cargo concursado.
- 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.
- Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico losla.barrion@redy.cl o al teléfono 2296620.
- Con todo el proceso, la selección de la terna final será a más tardar el 22 de enero de 2020 para que la persona pueda asumir su cargo entre el 26 de febrero y el 02 de marzo.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*

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

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

X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO

ÁREA DE PROCESO: Gestión pedagógica					
OBJETIVO: Implementar procesos de evaluación de aprendizajes de calidad, pertinentes a los OAS de cada nivel y de todas las asignaturas, orientando la práctica docente a una evaluación auténtica, para construir el proceso de planificación, orientar metodologías y estrategias didácticas, considerando también la enseñanza diversificada como parte fundamental en los aprendizajes de los estudiantes. Considerar un proceso o plan de apoyo al desarrollo de los estudiantes con la finalidad que progresen y se potencien sus aprendizajes desde los ámbitos psico-educativos.					
Ponderación: 20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Implementación cobertura curricular de calidad.	% de implementación cobertura curricular de calidad. Cantidad de OA vistos en el año v/s nivel de logro de aprendizaje de los Estudiantes.	PLATAFORMA PME	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se considera resultado alto cuando se cumple entre el 95% y 100% de la "Planificación de Cobertura Curricular Anual".	
				Año3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	
			Año 1: No aplica		

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

INDICADOR 2: Indicadores Desarrollo Personal y Social	Porcentaje promedio de los "Indicadores Sociales y Personales"	Informe Anual Agencia Educación	Aut. 72 Conv. 71 V. Salud 77 Part. Cud. 64	Año 1: No Aplica	No hay
				Año 2: Mantiene	
				Año 3: 80 Ptos y Mas	
				Año 4: 80 Ptos y Mas	
				Año 5: 80 Ptos y Mas	
INDICADOR 3: Niveles Aprendizaje	Aumento del porcentaje promedio en los niveles de aprendizaje Simce: Adecuado y Elemental pruebas de 4° y 6° básico y Segundo Medio.	Informe Anual Agencia Educación	42%	Año 1: No Aplica	No hay
				Año 2: 55%	
				Año 3: 65%	
				Año 4: 75%	
				Año 5: 80%	

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: _____

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

**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)	

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)			

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, rapto, 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.-