

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

QUILLOTA, 05 SET. 2019

La Alcaldía decretó hoy lo que sigue:

EXENTO N° 4848 /

D.A. NUM: 9708 / 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 de la Escuela de Niñas Canadá;
- 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 CANADA
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 Educativo ESCUELA BASICA CANADA, RBD 1368.

DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESCUELA BASICA CANADA

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 CANADA
- RBD : 1368
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Merced 97
- Ciudad/Comuna : Quillota
- Región : Región de Valparaíso
- Fecha de vacancia : 30/11/2017

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 Ruchuncaví, La Cruz e Hijuelas. Al Sur limita con las comunas de Limache y Cirmué. 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 581 (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.

La escuela Niñas Canadá se ubica en el sector centro de la ciudad de Quillota. Se emplaza desde el año 1944 en calle Merced, centro comercial de la ciudad.

- Su ubicación corresponde al área céntrica; próxima al barrio cívico, centros comerciales y administrativos de Quillota.
- Se encuentra cercana a las comunas que comprenden la provincia de Quillota.
- La ubicación geográfica del establecimiento presenta, sin lugar a dudas, oportunidades significativas en lo que se refiere a:
- Su cercanía respecto de centros culturales de la ciudad.
- Facilidad de acceso a los medios de comunicación urbana e inter-urbana: locomoción colectiva, bus-metro.

- Niveles Educativos: Preescolar, Básica, Media Científico-Humanista

- Localidad: Urbano

- Programas: SEP, PIE, Otros : Programa Habilidades para la vida Convenio JUNAEB DAEM

- Matrícula últimos 5 años:

2018	669
2017	620
2016	606
2015	629
2014	628

- Índice de Vulnerabilidad %: Básica 92 Media 94

- Concentración de alumnos prioritarios %:71

- Resumen SIMCE

4° Básico	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	275	267	261	276	262
Matemática	262	269	261	252	

6° Básico	2013	2014	2015	2016	2018
Lectura	189	204	297	248	176
Matemática	244	245	260	288	245
Ciencias		252	245	252	228

8° Básico	2014	2015	2017
Lectura	246	244	246
Matemática	255	262	249
Ciencias	238	259	241

Niveles de Aprendizaje Históricos:

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

Nivel	Asig	N. Insuficiente					N. Elemental					N. Adecuado					2016	2017	2018
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015			
4°	Lec	80,4	26,2	21,7	32,7	21,2	33,9	27,1	30,8	39,1	32,7	28,8	25,4	12,5	43,1	39,1	3,5	48,2	40,7
4°	Mat	76,5	39,1	21,7	32,1	45,0	48,2	15,7	40,8	54,3	44,8	36,0	39,0	7,8	20,3	23,9	2,2	20,0	11,9
4°	Soc		42,2						49,4					9,4					
4°	Nat																		
6°	Lec				29,9		45,9				26,9		26,2				4,3		27,9
6°	Mat				7,5		30,0				43,3		50,0				4,3		20,0
6°	Nat																		
6°	Soc																		
8°	Lec	41,0	46,3	48,1			45,9	48,2	40,3	39,9			26,2	9,8	13,4	13,0			27,9
8°	Mat	34,9	40,0	35,2			30,0	48,6	48,2	48,3			50,0	17,5	10,8	18,5			20,0
8°	Soc		59,5						30,8						10,8				
8°	Nat			44,4						36,9						16,7			

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°	77	77	78	75	71	79	73	74	71	74	73	72	71	70	70	82	77	81	77	77
6°	68	73	75		76	88	75	71		75	68	68	67		72	72	74	75		79
8°	72	70		77		72	69		75		73	70		70		73	66		76	
IIIM					72					74					75					74

• Estructura según género: Mixto

• Dotación total: 88

• Evaluación Docente:

2 Destacados
37 Competentes
4 Básicos
1 Insatisfactorios
7 No evaluados

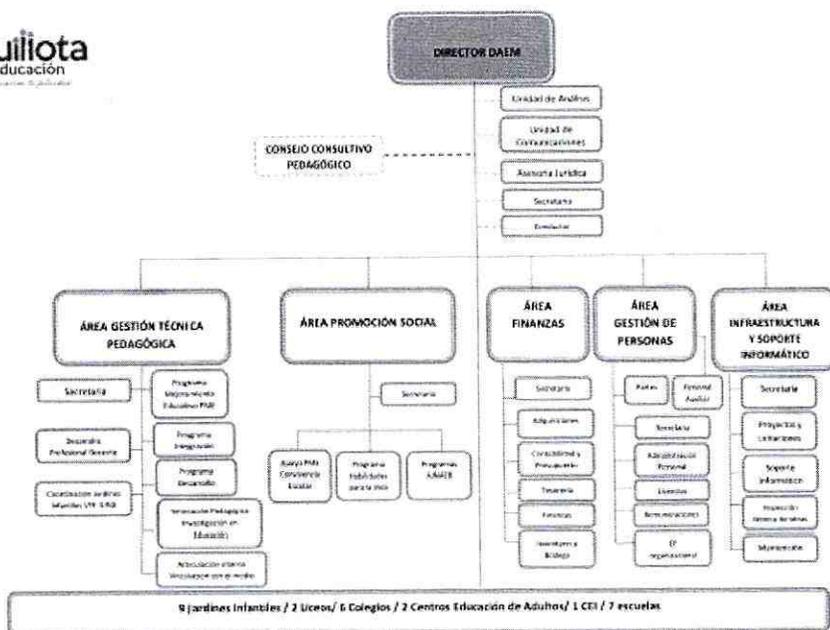
• Categorización Docente:

19 Inicial
16 Temprano
12 Avanzado
4 Experto I
1 Experto II

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

2.- ORGANIGRAMA

**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 2019 de Subvención Escolar Preferencial (SEP):	\$293.316.268
Monto proyectado 2019 Programa Integración Escolar (PIE):	\$144.293.736
Monto proyectado 2019 Subvención Mantención:	\$10.382.517

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 vivir 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 profesionalización del personal, la participación de las comunidades educativas y la gestión pertinente de recursos al servicio de todas las personas en la comuna de Quillota.

VALORES INSTITUCIONALES

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: Una Jefa de UTP, Una orientadora, Un inspector general
- Profesores: Un encargado de convivencia escolar, 1 docente encargado CRA y extensión, 1 docente matemáticas sep, 37 docentes de aula, 11 educadoras diferenciales PIE
 - Asistentes de la Educación:
SEP: Dos psicólogos jornada parcial y 1 asistente social dupla psicosocial SEP, 1 técnico informático, 4 apoyos de aula, 2 asistentes de convivencia.
PIE 2 fonoaudiólogo, 1 terapeuta ocupacional, 1 psicólogo, todos con jornada parcial.
- Subvención regular: 4 asistentes de aula, un asistente de cra, 1 asistente de laboratorio, 6 asistentes de servicio, 1 asistente enlaces, 2 secretarías, 2 asistentes de párvulo.
- Otros:

- Redes externas al establecimiento: El Director se relaciona con los siguientes actores externos:
Instituciones de Educación Superior:

Universidades y CFT, estudiantes de estas instituciones realizan prácticas iniciales, intermedias y profesionales en el establecimiento, a su vez los docentes son invitados a seminarios, charlas u otras actividades organizadas por las casas de estudio superiores, también las estudiantes participan en Pasantías Escolares en la Universidades y/ talleres con profesionales del área de las ciencias y las matemáticas, asistiendo en las casas de estudio y en otras ocasiones en el establecimiento. Fundación Futuro, Diálogos Ciudadanos, Centro Científico y Tecnológico de Valparaíso, Centro Física en Acción, Programa BETTA PUCV.

Galerías de Artes, para exponer trabajos artísticos de las alumnas e interactuar con artísticas profesionales.
Escritores, que realizan conversatorios con las estudiantes y lanzamiento de Libros.

Centro Cultural, como espacio de acercamiento de las estudiante y docentes a actividades artístico culturales, y de extensión de talleres del colegio.

Se coordinan actividades con el Programa Inglés Abre Puertas RIAP, del Ministerio de Educación, que patrocina actividades docentes tales como la RED Comunal de Inglés, English Conversation Club, English Summer Camp.

Vinculación Pre universitarios de la zona que apoyan la orientación vocacional de las estudiantes en por ejemplo: TEST vocacional, Prueba de Diagnóstico Lenguaje y Matemática ENSAYOS PSU, Charla Apoderados: "NEM, Ranking y PSU" y otros.

Unidad de Desarrollo e Innovación, Municipalidad de Quillota, participación en proyectos innovadores que involucran a la comunidad educativa fortaleciendo la misión del establecimiento con el sello comunal.

HPV: Generadora del autocuidado docente y, la focalización de estudiantes que requieran atención dedicada, apoyo al Plan de Convivencia Escolar.

- Redes de atención a menores (OPD, PIE, DAM, FFF) estas redes tienen vinculación con aquellos estudiantes que por derivación de tribunal de familia son intervenidos y atendidos en espacios de estas redes, de modo de fortalecer los vínculos a nivel familiar y atender las necesidades propias de los estudiantes derivados.
- Tribunal de familia: informa y recibe información para el levantamiento de evidencias ante situación de alta complejidad relacionada con los estudiantes.
- SENDA, SERNAMEG, Carabineros, FDI, entre otras que potencian los vías e intervención desde los planos formativos e informativos hacia el establecimiento.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

- **Organizaciones internas al establecimiento: CONSEJO ESCOLAR:** Promueve la participación y reúne a los representantes de todos los estamentos de la comunidad educativa, con la finalidad de conocer, analizar resultados de indicadores de eficiencia y proponer acciones que velen por el mejoramiento de la calidad de la educación, la convivencia escolar y los logros de aprendizaje.

CCFP: Trabajar en conjunto con el fin de mejorar cada día nuestra comunidad educativa, apoyando la gestión de la dirección y de los docentes, haciéndose responsables de nuestros deberes como padres y apoderados conscientes de lo que se haga contribuirá siempre en el bienestar de nuestras estudiantes.

CCAA: El Centro de Alumnas es la organización básica de las propias alumnas del Colegio. Su finalidad es servir a sus miembros, en función de los propósitos del Colegio y dentro de las normas de la organización escolar, como medio para desarrollar en ellas el pensamiento reflexivo, el juicio crítico y la voluntad de acción; formarlas para la vida democrática, solidaria y de prepararlas para participar en los cambios culturales y sociales.

ACTIVIDADES EXTRA CURRICULARES: La Escuela De Niñas Canadá concibe el área extracurricular como instancias o espacios educativos que están encaminados a potenciar la apertura del establecimiento con su entorno, ofreciendo diversas actividades complementarias al currículum, las cuales son de carácter voluntario para el estudiantado y/o apoderados, cuyo objetivo es el de fomentar valores tales como: el trabajo en equipo, la solidaridad, la tolerancia, la autodisciplina, perseverancia, identidad y responsabilidad. Colocando a disposición de sus estudiantes una gama de talleres extracurriculares en ámbitos académicos, artísticos, deportivos y de emprendimiento.

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

En primer lugar, aludiendo al nivel socio-económico de la mayoría de nuestras estudiantes, se puede informar que éstas cuentan con un estrato social bajo, debido a los antecedentes revisados en las fichas de nuestro establecimiento educacional. Cabe destacar, que existen alumnas que cuentan con un nivel socio-económico alto, sin embargo son la minoría de nuestro establecimiento educacional. Cabe señalar que el porcentaje de vulnerabilidad de nuestro colegio, corresponde a un 94,23%. Su porcentaje de concentración de alumnos prioritarios es de 71,2584%.

Por otro lado, es importante señalar que nuestras familias son monoparentales (55% viven con la madre), siendo la madre quien ejerce el rol de proveedor y jefa de hogar, responsabilizándose ésta de mantener el hogar. Son ellas quienes se presentan en el establecimiento educacional, y quienes se inscriben como apoderado titular. También es importante agregar que existe un gran porcentaje de nuestras familias que cuentan con una red familiar extensa (30% viven con abuelos), siendo los abuelos maternos, quienes ejercen el cuidado de nuestras estudiantes y además se hacen responsables de sus quehaceres. Es importante señalar, que existe un alto porcentaje de familias que están siendo intervenidas por programas externos que entregan apoyo familiar. Estos programas corresponden a FFF NORTE Y SUR, RIE, PANUL, SENDA, OFD, entre otros. Por último, cabe señalar que un 15% de nuestras estudiantes, viven con ambos padres.

También es importante hacer alusión a la actividad laboral que ejercen los jefes de hogar de nuestras estudiantes, siendo este segmento muy variado, ya que un alto porcentaje son dueñas de casa o tienen trabajos esporádicos (labores agrícolas - temporeras).

Haciendo referencia al nivel de estudios de nuestros apoderados, es importante mencionar que la gran mayoría no ha logrado terminar la enseñanza media o básica completa, relacionándose este antecedente, a los tipos de trabajo a los cuales deben optar los jefes de hogar de nuestras estudiantes.

Por último, en relación a nuestros apoderados, es importante señalar que existen padres que participan de manera activa y permanente, en las actividades que se le solicitan, como por ejemplo entrevistas con profesores jefes y de asignatura, citaciones en convivencia escolar, inspectoría o dirección, talleres, entre otros, dando respuesta al trabajo en conjunto que se debe hacer, con el fin de entregar todas las herramientas necesarias para el bienestar emocional de las niñas. Se produce la vinculación entre adultos responsables, colegio y niñas.

Cabe mencionar también, que existen apoderados que participan de manera voluntaria y periódica de los diversos talleres que imparte nuestro colegio, los cuales corresponden a talleres extra programáticos como por ejemplo: Coro, inglés, yoga y folclore, demostrando una muy buena adherencia a cumplir con la asistencia periódica a las clases. También es importante destacar, que existen profesores jefes que sostienen excelente relación con sus apoderados, acudiendo estos de manera recurrente a verbalizar solicitudes o inquietudes que éstos tengan.

Sin embargo, existen apoderados que no se visualizan comprometidos en los requerimientos que sus hijas presentan, sin embargo los profesionales que forman parte del colegio, trabajan en conjunto, con el fin de entregar un bienestar a la alumna que lo requiera.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

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 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 DFL1, de 1996, y para dar cumplimiento a las funciones precedentemente señaladas, el/la Director/a contará con las siguientes atribuciones:

1.- En lo pedagógico:

- Ser garante que cada año en el FME 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 FME 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.
- Trabajar la articulación del currículum desde educación básica a enseñanza media, fortaleciendo el plan lectivo 3 y 4 medio para mejorar las habilidades según ejes de asignaturas de Lenguaje y Matemáticas en el aprendizaje de los estudiantes en enseñanza media.
- 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 programan 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.
- 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, particularmente no bajar de "Medio" y subir a nivel "Alto", fijándose en los estándares que la Agencia de la Calidad orienta para alcanzar el más alto desempeño.
- 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.
- Gestionar una buena 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.
- Desarrollar un ambiente de respeto, valoración, estimulación intelectual y altas expectativas para los diferentes actores de la comunidad educativa, con el fin de propiciar los aprendizajes de los estudiantes.
- Responsabilizarse por los resultados y tomar las decisiones correspondientes basadas en evidencias y en los datos cuantitativos y cualitativos de la gestión escolar.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

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 contrata y de reemplazo, tanto docentes como los asistentes de la educación, y presentar los documentos que habilitan 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, 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 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 RIE. 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 Proretención 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, RIE, PRO-RETENCIÓN Y MANTENIMIENTO, para insumar 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 virtud de los recursos disponibles.

4.- Otras Atribuciones:

- 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, 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.

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

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.	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 lo 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, teniendo como contexto el nuevo inicio de un ciclo de 4 años en PVE, lo que implica levantamiento completo de Proyecto Educativo Institucional y diagnóstico participativo con la comunidad.
- 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 cautelandando junto a su equipo directivo, quienes se mantienen al menos ese primer año para dar continuidad al PEI.
- Se espera que el director construya confianzas, cuente con un equipo directivo, de gestión y de convivencia escolar empoderado, cohesionado, con funciones y roles claros y definidos, que facilite la organización y tareas de los distintos equipos de la escuela, promoviendo canales de comunicación formales y escucha activa de los distintos integrantes de la comunidad escolar en búsqueda de la excelencia en los procesos educativos y que se refleje con los procesos participativos de diagnóstico y planificación del PVE para los nuevos 4 años.
- 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

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

- 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 medio hacia alto.
 - Comprensión sistémica del proceso pedagógico convivencial, gestionando desde el liderazgo los estados emocionales que permitan consolidar el sello y PE del colegio, velando por mantener 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.
 - Consolidar los sellos del establecimiento como elementos que fortalecen el proceso pedagógico convivencial del establecimiento, instaurando un ambiente cultural y académico altamente estimulante para toda la comunidad educativa., articulando específicamente el sello bilingüe con prácticas pedagógicas sistemáticas en el aula.

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 curriculum 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 aflicta).
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 Jefe/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 de 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/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 período y los objetivos de resultados a alcanzar por el/a Director/a anualmente, con los

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

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

3) Evaluación Psicolaboral.

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

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

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

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

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

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

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

4) Entrevistas por la Comisión Calificadora

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

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

La evaluación de la Comisión Calificadora a cada uno/a de los/las candidatos/as deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 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) 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 curriculum.

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 fundadamente observen reparos al proceso, tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República.

VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

1) Antecedentes de Postulación.

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

1. Formulario en línea de Ficha de Postulación.
2. Formulario en línea de Curriculum 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

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

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 (CPBP) 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.

Las postulaciones y sus antecedentes se recibirán 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 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.bemier@redq.cl o al teléfono 2296620.

Con todo el proceso, la selección de la tema final será a más tardar 22 de Enero del 2020 para que la persona pueda asumir su cargo entre el 26 de febrero y 02 de Marzo del 2020.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*.

Etapas	Razos	Responsable
Publicación de Convocatoria	02/09/2019-02/09/2019	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	02/09/2019-21/10/2019	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	22/10/2019-23/10/2019	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.

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

X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO

ÁREA DE PROCESO: Gestión pedagógica					
OBJETIVO: Articular el sello institucional con los procesos educativos de preparación, implementación y evaluación de los aprendizajes y las prácticas pedagógicas, considerando las necesidades de la comunidad educativa.					
Ponderación: 20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Acciones Pedagógicas e Institucionales	Número de actividades pedagógicas institucionales que reflejan la articulación del segundo idioma inglés y el currículum vigente considerando las necesidades de la comunidad educativa.	Plataforma FME	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto Se considera nivel alto cuando se ejecuta el 95% y más del "Plan Anual de Observación, Retroalimentación y Sociabilización de las Visitas en Aula"	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	
INDICADOR 2: Articulación pedagógica.	N° Jornadas de articulación, Interacciones, trabajo colaborativo con la comunidad educativa y Actividades Pedagógicas con el departamento de Inglés, considerando las necesidades de la comunidad.	Plataforma FME	Alto	Año 1: Alto	No hay
				Año 2: Alto Se considera nivel alto cuando se ejecuta el 95% y más del "Plan Anual de Capacitación Docente en Idioma Inglés"	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	
INDICADOR 3: Plan local formación para el desarrollo profesional docente	Pocentaje de implementación del plan local de formación para el desarrollo profesional	Plataforma FME		Año 1: No aplica Año 2: 60% o más Año 3: 70% o más Año 4: 80% o más Año 5: 80% o más	No hay

ÁREA DE PROCESO: Gestión de recursos					
OBJETIVO: Fortalecer la gestión de recursos humanos (docentes, profesionales de apoyo, otros), financieros, materiales, y las redes de apoyo pertinentes para la implementación adecuada de los procesos educativos declarados en el PEI.					
Ponderación: 15%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Ejecución Presupuestaria SEP	% de la inversión anual de la Subvención SEP.	Plataforma FME	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: alto	
				Año 3: alto	
				Año 4: alto	
				Año 5:	
INDICADOR 2: Seguimiento y monitoreo	% de implementación de los recursos humanos, financieros y materiales para dar respuesta a las necesidades de la comunidad educativa para el logro de los aprendizajes.	Plataforma FME	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: alto	
				Año 3: alto	
				Año 4: alto	
				Año 5: alto	
INDICADOR 3: Asistencia Escolar.	Porcentaje Asistencia Promedio Anual	SIGE	92,4% asistencia	Año 1: No aplica	Suspensión de clases superior a 2 meses por emergencia de salud pública.
				Año 2: Mantiene o sube	
				Año 3: Mantiene o sube	
				Año 4: 95% o más	
				Año 5: 95% o más	

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

ÁREA DE PROCESO: Liderazgo					
OBJETIVO: Fortalecer la organización institucional con énfasis en su sello, en el modelo de gestión coordinado, efectivo, comunicativo, que responda a las necesidades y metas de las modalidades de enseñanza, impartidas en el establecimiento y la comunidad educativa.					
Fonderación: 15%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Interacción comunicativa segundo idioma Inglés	Cantidad de actividades implementadas e información gráfica en medios de difusión intra y extra escuela, relativa al idioma extranjero. En distintas instancias del EE.	Plataforma PVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se considera alto cuando se ejecuta el 95% y mas del "Plan de Difusión y Señalética del Sello Idioma Inglés"	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
INDICADOR 2: Participación de la comunidad educativa	Porcentaje de participación activa de la comunidad, en instancias que aborden diversos ámbitos del quehacer educativo.	Plataforma PVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se considera alto cuando se ejecuta el 95% y mas del "Plan de Reestructuración del Equipo de Gestión"	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	

ÁREA DE PROCESO: Convivencia escolar					
OBJETIVO: Fortalecer la gestión de la convivencia escolar en el establecimiento, para propiciar un ambiente de sana convivencia escolar, que nos permita desarrollar los aprendizajes significativos en todas las estudiantes.					
Fonderación: 20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Acciones formativas, remediales y reparatorias	Porcentaje de logro en la planificación vs implementación de las acciones formativas, remediales y reparatorias, realizadas.	Plataforma PVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se considera alto cuando se ejecuta el 95% y mas del "Plan Anual de Actividades Formativas, Remediales y Reparatorias"	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
INDICADOR 2: Participación de la comunidad educativa.	Porcentaje de participación de los diversos actores de la comunidad educativa en las actividades formativas realizadas por convivencia escolar	Plataforma PVE	Alto	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Se considera alto cuando se ejecuta el 95% y mas del "Plan Anual de Actividades Formativas para Padres, Apoderados y Alumnos"	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

ÁREA DE RESULTADOS: Resultados					
OBJETIVO: Promover la mejora continua de los establecimientos y articular el trabajo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC)					
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 Educación	Categoría Medio	Año 1: Año 2: Media y/o Alta Año 3: Media y/o Alta Año 4: Media y/o Alta Año 5: Media y/o Alta	No hay
INDICADOR 2: Indicadores Desarrollo Personal y Social	Porcentaje promedio de los "Indicadores Sociales y Personales"	Informe Anual Agencia Educación	Aut 75 Conv 72 V. Salud 76 Part Cud 69	Año 1: No aplica Año 2: Mantiene Año 3: 80 y mas Año 4: 80 y más Año 5: 80 y mas	No hay
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	60%	Año 1: No aplica Año 2: 70% Año 3: 80% Año 4: 80% Año 5: 80%	No hay

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)

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

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, rapto, violación, estupro, incesto, corrupción de menores y otros actos deshonestos, ultrajes públicos a las buenas costumbres, homicidio o infanticidio.

.....
Firma

.....
Fecha

SEGUNDO:

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

ANÓTESE, COMUNIQUESE 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.-