

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

QUILLOTA, 23 SET. 2019

La Alcaldía decretó hoy lo que sigue:

EXENTO N° 5031 /

D.A. NUM: 10108 / VISTOS:

- 1.- Decreto Alcaldicio N° 8510 de 06 de agosto de 2019, que autoriza llamados a concurso para proveer el cargo de Director/a de la Escuela Cristina Durán, Escuela Niñas Canadá, Escuela Nuestro Mundo, Colegio Deportivo Santiago Escuti Orrego, Escuela Las Pataguas, Colegio Arauco, Colegio Manuel Guerrero Ceballos y Escuela Abel Guerrero Aguirre;
- 2.- Bases del concurso público para proveer el cargo de Director/a del Colegio Manuel Guerrero;
- 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 DE ADULTOS CARCEL
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 DE ADULTOS CARCEL, RBD 11230.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESCUELA DE ADULTOS CARCEL**

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 DE ADULTOS CARCEL
- RBD : 11230
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada :
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Chacabuco N° 999 Quillota
- Ciudad/Comuna : Quillota
- Región : Región de Valparaíso
- Fecha de vacancia : 01/03/2020

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

- Características geográficas de la comuna:

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

LÍMITES TERRITORIALES:

Al Norte limita con las comunas de Puchuncaví, La Cruz e 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.

El colegio Manuel Guerrero Ceballos, se ubica en la zona noroeste de Quillota, sector urbano habitacional heterogéneo, ya que por un par de cuadras se separa un sector habitado por una población de clase media, y una población vulnerable en lo socio económico. En el sector también se encuentra el Hospital Provincial y un SAPU. Además de dos establecimientos educacionales. Con un alto tráfico peatonal y vehicular.

El entorno real físico lo constituye una población masculina y femenina, privada de libertad, la población penal se ubica en dos construcciones, una para los varones y una para las mujeres. Ambos espacios son resguardados por el personal de Gendarmería que está a cargo de la seguridad y que se complementa con un sistema de alta seguridad que incluye murallas, rejas, cámaras de vigilancia, controles, etc.

En cuanto a la organización interna, el Centro de Detención Preventiva se estructura en base a Módulos a los cuales son destinados los internos, de acuerdo a un conjunto de variables como condición u orientación sexual, niveles de peligrosidad, de reincidencia, comportamiento al interior del penal, entre otros. Las políticas de GENCHI en cuanto a la seguridad de los internos y un mayor control sobre éstos, ha llevado a la existencia de 9 módulos donde los internos son ubicados.

Se observa un alto índice de vulnerabilidad social, marcado en primer término por el hecho de la privación de libertad y la casi nula posibilidad de acceder a un trabajo remunerado. Es por ello que los internos realizan labores menores que en ocasiones representan algún ingreso, pero que es insuficiente para satisfacer necesidades mínimas y básicas. Finalmente, como muy bien lo define el código penal, "el interno condenado goza del privilegio de pobreza".

- Niveles Educativos: Media de Adultos

- Localidad: Urbano

- Programas: Otros : FAEP

- Matrícula últimos 5 años:

2018	287
2017	348
2016	275
2015	124
2014	119

- Índice de Vulnerabilidad %:

- Concentración de alumnos prioritarios %:60

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

- Concentración de alumnos prioritarios %:60

- Resumen SIMCE

4° Básico	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Lectura						
Matemática						

6° Básico	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Lectura						
Matemática						
Cs. Sociales						

8° Básico	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Lectura						
Matemática						
Cs. Sociales						

II Medio	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Lectura						
Matemática						
Cs. Naturales						
Cs. Sociales						

- Estructura según género: Mxto

- Dotación total: 13

- Evaluación Docente:

0 Destacados
3 Competentes
0 Básicos
0 Insatisfactorios
0 No evaluados

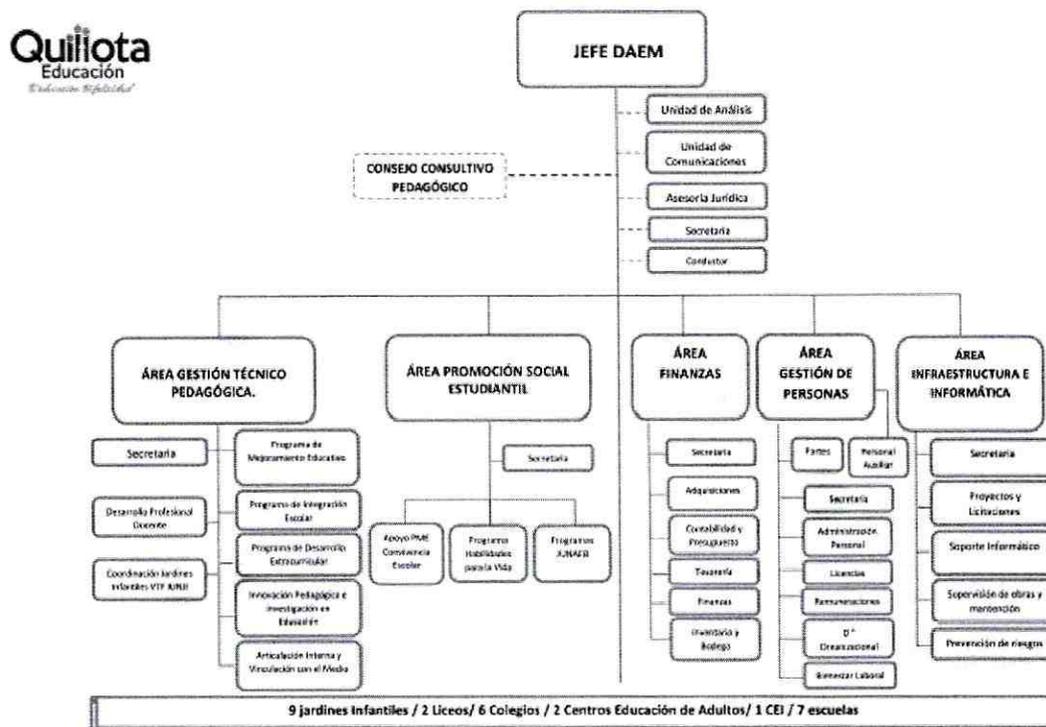
- Categorización Docente:

5 Inicial
3 Temprano
2 Avanzado
1 Experto I
0 Experto II

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

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

2.- ORGANIGRAMA



3.- ENTORNO DEL CARGO

● Sellos de la política educativa territorial:
EJES GESTIÓN MUNICIPAL DE QUILLOTA

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

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

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

DEFINICIÓN FELICIDAD PARA LA RED DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE QUILLOTA

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

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

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

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

PLAN ESTRATÉGICO RED Q

VISIÓN

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

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

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

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:

● 13 Profesores entre los que se encuentran una educadora diferencial, un profesor coordinador del establecimiento que además posee horas aula; un profesor encargado de convivencia escolar que también realiza horas de clases y 10 profesores de aula.

● Asistentes de la Educación: No posee asistentes de la educación.

● Otros: Para el buen funcionamiento del convenio Gendarmería dispone personas para la realización de las siguientes tareas:

Mozos: En relación al aseo y mantención diaria del establecimiento, esta es realizada por mozos, quienes integran un equipo de internos condenados asignados por Gendarmería al Área Educacional. Sus funciones son: 1. Aseo y ornato de la Escuela. 2. Acceso y derivación de los alumnos. 3. Atención a las necesidades de los Profesores del plantel. 4. Reposición de material pedagógico de acuerdo a los requerimientos. 5. Realizar una mantención básica al interior del Establecimiento Educacional.

Coordinador educacional: Encargado de las funciones administrativas como registro de matrícula, asistencia de los estudiantes, tribunales de conducta y asistencia a los Consejos Técnicos de Beneficios, entre otros. Es además quien representa las necesidades del Colegio ante la Comandancia.

Encargado Escuela: Cuenta con una oficina en ese espacio, realiza la extracción de los estudiantes, control de asistencia y disciplina en las jornadas de clase y en el espacio colegial.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

- **Redes externas al establecimiento:** El Director se relaciona con los siguientes actores externos:
El Colegio de Adultos Profesor Manuel Guerrero Ceballos funciona en el recinto Colegio que se encuentra al interior del CDP Quillota, administrado y controlado por Gendarmería. Para el funcionamiento del Colegio existe un Convenio entre GENCHI (Gendarmería de Chile), representado por el Director Regional de Gendarmería y la I. Municipalidad de Quillota, a través del Departamento de Educación Municipal, representado por el alcalde Luis Mella Gajardo.
En este Convenio se garantiza la oferta educativa para todos los (as) internos (as) del recinto penitenciario sin exclusiones. Se incluyen estudiantes de todos los niveles de escolaridad y de capacidades y aprendizajes, con diversos tipos de habilidades, de todos los pabellones: condenados (as) e imputados(as), sin discriminación de género, grupo étnico, condena u otro. Se imparten todos los niveles de educación de adultos, desde Primer Nivel Básico a Segundo Nivel Medio. Dentro de las tareas del Director del Establecimiento se encuentra relacionarse con el **Comandante** de la Unidad para coordinar el funcionamiento del Establecimiento. Es el encargado final de autorizar ingresos del personal del Colegio, personas invitadas al Colegio, actividades y todo evento adicional no contemplado en el Convenio.
Para el funcionamiento del Colegio Gendarmería nombra a un **Coordinador Educativo**, encargado de las funciones administrativas como registro de matrícula, asistencia de los estudiantes, tribunales de conducta y asistencia a los Consejos Técnicos de Beneficios, entre otros. Es además quien representa las necesidades del Colegio ante la Comandancia. También se destina un funcionario como **Encargado Escuela**, que cuenta con una oficina en ese espacio, realiza la extracción de los estudiantes, control de asistencia y disciplina en las jornadas de clase y en el espacio colegial. Durante el año el Colegio recibe visitas inspectivas realizadas por **Ministros de la Corte**, con motivo del otorgamiento de beneficios como las rebajas de Condena o las libertades condicionales. Dentro de sus labores el Director debe adjuntar informes sobre los estudiantes del establecimiento y tener pleno conocimiento del desempeño de éstos durante el periodo que permanecen en el Colegio (semestral o anual).
El Colegio de Adultos Profesor Manuel Guerrero Ceballos ejerce un liderazgo en el **Microcentro** de Escuelas en contexto de encierro que reúne a la Escuela E 508 Limache, Colegio Coresol Limache, Anexo Cárcel Liceo José Manuel Borgoño Núñez y Colegio de Adultos Profesor Manuel Guerrero Ceballos. De acuerdo a Calendario MINEDUC, se realizan seis sesiones durante el año que rotan entre las distintas instituciones, donde se estimula el debate y la reflexión en torno a las experiencias propias del contexto de encierro, se comparten experiencias y se diseñan planes de trabajo colaborativo.
También forma parte de la **RED PECE** (Pedagogía en Contexto de Encierro), encabezada por la Universidad de Chile y Universidad de Playa Ancha, participando de seminarios internacionales, recibiendo capacitaciones y presentando las experiencias educativas de nuestro colegio. Esta entidad nos permite conocer innovaciones educativas en contexto de encierro y acceder a las nuevas concepciones teóricas surgidas en el contexto latinoamericano.
Es política del establecimiento visibilizarnos como institución, por lo mismo, integramos las redes propias del DAEM Quillota: las redes de Directores, UTP y Convivencia, **PARA APOYO EXTERNO DEL DIRECTOR**.
También se relaciona con ministerio de educación y superintendencia de educación.
- **Organizaciones internas al establecimiento:**
CONSEJO DE PROFESORES: Es una entidad que se reúne semanalmente y que determina los lineamientos técnico pedagógicos de nuestra institución. La concepción de liderazgo distribuido ha permitido que los docentes asuman un rol preponderante en los diseños del Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto de Mejoramiento Educativo 2019 – 2022 (PME) y en las evaluaciones bimestrales de los estudiantes que deben entregarse en los Tribunales de Conducta.
CONSEJO ESCOLAR: Es una entidad que cuenta con representación de los estamentos de nuestra comunidad educativa. Gendarmería está representado a través del Coordinador Educativo, los estudiantes son representados por un docente, se completa con un representante docente, un representante del sostenedor y el Director del Establecimiento.
TRIBUNAL DE CONDUCTA: Es un consejo integrado por el Comandante de la Unidad, Mayor de la Unidad, Secretaria del Tribunal (Área Estadística), Encargado Laboral, Encargado de pabellón, representante y Director del Establecimiento, que se reúne cada dos meses para evaluar la conducta de todos los internos del Penal (incluye estudiantes, egresados e internos no estudiantes). Estas calificaciones son vitales para la obtención de beneficios intra y extra penitenciarios.
CONSEJO EDUCATIVO: Es un Consejo se reúne tres veces para coordinar y poner en conocimiento de Gendarmería el funcionamiento del Colegio.
El Colegio cuenta con otras organizaciones propias de su régimen interno como el Comité de Bienestar, pieza relevante para favorecer la sana convivencia en nuestro establecimiento en contexto de encierro y un representante gremial.
Por las condiciones del régimen interno no existe una organización de estudiantes.
Como Colegio de Adultos en contexto de encierro no existen condiciones para una organización de padres y apoderados, ya que el rol de tutor de los estudiantes es desempeñado por Gendarmería.

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

No aplica al Establecimiento Manuel Guerrero, por ser un colegio en contexto de encierro.

En relación a los internos que estudian en el Colegio:

Características socioculturales:

A pesar de la diversidad del estudiante en contexto de encierro de nuestra escuela es posible reunir un conjunto de elementos comunes por su pertenencia a un grupo social vulnerable con carencias relacionadas con su situación de marginación y pobreza.

Las familias de nuestros estudiantes internos presentan, al igual que ellos, una baja escolaridad producto de una escasa experiencia escolar, habitualmente carecen de redes de asistencia y contención social, así como tampoco tienen formación o trayectoria laboral. Esta situación se explica, entre otras causas, por las condiciones de pobreza, desempleo, violencia y adicciones que experimentan.

Los estudiantes muestran interés y valoración de la escuela, en cuanto les permite adquirir nuevos aprendizajes, nivelar sus estudios y principalmente postular a los beneficios que entrega Gendarmería a aquellos que se encuentran estudiando.

Características psicosociales

En su propia experiencia personal y en su relación con los demás se aprecia un individuo que experimentan reacciones depresivas manifestadas en su baja autoestima, poca motivación, retracción emocional y escasa valoración de sí mismo.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

Experimentan reacciones impulsivas y/o agresivas como cambios de humor, impulsividad y susceptibilidad, las que muchas se presentan con mayor frecuencia en fechas importantes para ellos como navidad, día del padre o madre y notificaciones judiciales. Se les produce una verdadera angustia emocional por desconocimiento de su causa judicial, la pena que recibirán o por el resultado de su presunción de inocencia. En estos momentos es notoria la falta de autocontrol, ya que no prevén las reacciones de los otros ante sus actitudes, no tienen predisposición para entender el punto de vista del otro. También son muy importantes las noticias familiares, que pueden producir un fuerte efecto positivo o negativo y que generalmente son conocidas, a través de "la visita".

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN

Liderar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad educativa en contexto de encierro en función de potenciar la mejora de los aprendizajes y desarrollo integral de los estudiantes adultos, mantener una buena convivencia y trabajar sus competencias de acuerdo al currículum, de manera acorde con el proyecto educativo y orientaciones del Mineduc, la normativa vigente que cautela Gendarmería en el recinto penitenciario.

2.- PRINCIPIO ÉTICO-MORAL

Como líder educativo, orienta sus decisiones y acciones de gestión en el marco de valores universales a partir de los cuales la educación es un derecho inalienable. Es capaz de valorar y promover en la comunidad educativa la inclusión de la diversidad (social y cultural), guiando su quehacer hacia la transparencia, equidad, justicia y no discriminación, estando en el centro de sus decisiones el bienestar de los estudiantes.

Logra desarrollar sus habilidades en un contexto de reflexión y continuo aprendizaje, siendo capaz de evaluar y evaluarse en un proceso de retroalimentación continua.

3.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

La función principal del/la Director/a del establecimiento educacional, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 7 y 7 bis del DFL 1, de 1996, será "dirigir y liderar el proyecto educativo institucional. Asimismo, será el responsable de velar por la participación de la comunidad escolar, convocándola en las oportunidades y con los propósitos previstos en la ley".

Complementariamente a lo establecido en el artículo 7 bis del 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 en **CONTEXTO DE ENCIERRO Y FOMENTANDO EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS DE LOS ESTUDIANTES ADULTOS.**
- 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 profesional docente 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 en contexto de encierro.
- Implementar estrategias para incorporar a la familia al proceso educativo, teniendo presente que ese factor puede potenciar la buena convivencia y relación con Gendarmería, asimismo, sirva de estímulo para el aprendizaje de los estudiantes.
- 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 adultos y donde estos se identifiquen con el sello educativo del establecimiento.
- 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 que consideren la Planificación Educativa Anual, asimismo, respaldar la tomar las decisiones pedagógicas basadas en evidencias e incentivar el uso de datos progresivos y triangulados.
- Ejercer el liderazgo pedagógico con apoyo externo de acuerdo a las orientaciones del Mineduc para la educación de Adultos.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

2.- En lo administrativo:

- Organizar y supervisar el trabajo de los docentes en el establecimiento y su funcionamiento de acuerdo al reglamento de Gendarmería.
- 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 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.
- 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, y la información en el sistema SIGE.
- Resguardar el cumplimiento de la normativa vigente, con énfasis en las circulares actualizadas de Gendarmería.
- 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 de Gendarmería, de Evaluación, Promoción y Repitencia, Actas de Consejo Escolar, y evidencias con documentos e informes procesos de estudiantes con NEE.
- 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 (en este caso sería sólo FAEP), 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.
- Compartir con la comunidad educativa información presupuestaria y financiera informada en proyección del año y periódicamente de saldos desde la unidad de Finanzas DAEM, y rendir acciones conducentes al desarrollo profesional de los docentes y a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes en virtud de los recursos disponibles.

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 le puedan ser requeridos informar ante el Honorable Concejo Municipal o Ministerio de Educación.

4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Competencias	Descripción	Ponderador
PROMOVER UNA VISIÓN ESTRATÉGICA COMPARTIDA	Construye una visión futura creativa y compartida, que incorpore en su definición a la comunidad, que fomente el compromiso con los objetivos grupales, las altas expectativas, la excelencia y la calidad en el cumplimiento de metas, en un marco de inclusión y equidad. Esta visión deberá ser enfocada en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y de la formación integral los niños y niñas como fin último. Incluye la capacidad de conocer y analizar el contexto del establecimiento, de la sociedad actual y como en la construcción de esta visión es integrado el contexto en pro de los logros y resultados.	20%
DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/desarrollar capacidades internas y de equipo que permitan alcanzar objetivos y metas del establecimiento 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%

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

5.- DESAFÍOS DEL CARGO

<p>En su primer año se espera que el director o la directora conozca en profundidad la realidad del establecimiento educacional y de su entorno en contexto de encierro, relacionándose con los colegas de más experiencia y sobre todo con la autoridad en Gendarmería y Oficial asignado para coordinar los aspectos operativos.</p> <p>Realizar acciones concretas con la 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 en un recinto penitenciario.</p> <p>En sus primeros 6 meses, se espera que el director o directora, se acerque al Director DAEM para consultar sobre aspectos de cultura interna organizacional, orientaciones sobre actuaciones en el sistema educacional municipal, manejo apropiado para situaciones y retroalimentación sobre el foco prioritario pedagógico que debe ir cautelando junto a su equipo directivo.</p> <p>Fortalecer la vinculación del establecimiento con su entorno, centrado en la apropiación del territorio y del impacto que genera la escuela en la comunidad local, procurando que la matrícula se mantenga estable en el año, por condiciones disciplinarias que los estudiantes adultos deben cumplir en el contexto de encierro.</p> <p>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 con sus estudiantes adultos y la calidad de sus aprendizajes.</p> <p>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 de educación de adultos y de los programas de estudio.</p> <p>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, considerando el contexto de encierro que presenta como desafío este PEI.</p>

6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Conocimiento	Definición
Mejoramiento y cambio escolar	Los directivos en este ámbito deben tener conocimiento de las condiciones organizacionales que permiten iniciar y mantener estrategias de cambio, las condiciones que lo facilitan o dificultan, métodos de autoevaluación, planificación, monitoreo, evaluación, uso y análisis de datos. Es parte del conocimiento de los directivos estar al tanto y actualizados de las orientaciones nacionales en temas de calidad institucional o mejoramiento escolar como son los estándares indicativos de desempeño y el plan de mejoramiento educativo (PME).
Desarrollo profesional	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre observación y retroalimentación a profesores en relación a sus prácticas en aula. Conocen de metodologías para diseñar e implementar planes de desarrollo profesional docente y, en función de ello, planifican acciones de apoyo, procesos de acompañamiento y formación continua; para esto, tienen conocimiento sobre metodologías de formación de adultos y acompañamientos de profesionales de la educación en servicio.
Currículum	El currículum constituye el marco de planificación y preparación de la enseñanza, condiciona la creación de ambientes propicios para el aprendizaje, la enseñanza, la evaluación y reflexión de la práctica docente. Los equipos directivos conocen y comprenden el marco de referencia nacional dado por las bases curriculares, los enfoques y énfasis de los planes y programas de estudio y los estándares de aprendizaje.
Prácticas enseñanza-aprendizaje de	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.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

Para ser Director/a de Establecimiento, de conformidad a lo establecido en el artículo 24 del DFL N° 1, de 1996, los/las postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano (ser chileno, mayor de 18 años y no haber sido condenado a pena aflictiva).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente.
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° del Estatuto Docente. Esto es, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales, o bien, ser persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.
5. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
6. No estar inhabilitado en forma absoluta y perpetua o absoluta y temporal para el desempeño de cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 20.594, de 2012, que crea Inhabilidades Para Condenados Por Delitos Sexuales Contra Menores y establece Registro de dichas Inhabilidades.
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 inhabilidades señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
11. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

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

V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

- 1) De conformidad con lo establecido en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, el nombramiento del/la Director/a del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.
- 2) De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del DFL N° 1, de 1996, dentro del plazo máximo de treinta días contados desde su nombramiento definitivo, el/la Director/a del establecimiento educacional suscribirá con el respectivo sostenedor o con el representante legal de la respectiva Corporación Municipal un convenio de desempeño **cuya propuesta se contiene en el numeral X** de las presentes bases. Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar por el/la Directora/a anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.
- 3) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el/la Director/a del establecimiento educacional deberá informar al Sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.
- 4) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del/la Directora/a cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

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 inhabilidades señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
11. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

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

V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

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

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

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

4) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del/la Directora/a cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

VI. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

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 \$ 1.762.064, más la asignación de responsabilidad directiva de \$ 227.026 (35,0% de la RBMN), 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 referencial corresponde a una simulación en el caso que el director o la directora acredite BRP y mención, 8 bienes y tramo avanza, como también sujeto a concentración de alumnos prioritarios del establecimiento. Se contempla también dentro de la renta una asignación de incentivo de 30 por ciento de la RBMN mensual por cumplimiento de convenio.

VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

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

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

1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

Vencido el 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/las candidatos/as de los requisitos formales establecidos en las presentes bases, entendiéndose por tales los requisitos legales establecidos para el desempeño del cargo y los demás relacionados con la forma y plazo de efectuar la postulación.

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

2) Evaluación Curricular.

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

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

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

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

NOTA	CRITERIO	OPERACIONALIZACIÓN
7 a 6.5	SOBRESALIENTE	Antecedentes curriculares se ajustan cabalmente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos, experiencia laboral relacionada y experiencia en cargos directivos o de jefatura requeridos para el cargo. Destacan tales antecedentes por exceder con creces a lo requerido en el perfil.
6.4 a 6.0	MUY BUENO	Antecedentes curriculares se ajustan mayoritariamente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada. Sus antecedentes permiten estimar que posee características en términos de conocimientos o experiencia que permitirían satisfacer con holgura lo requerido para el cargo.
5.9 a 5.5	BUENO	Antecedentes curriculares se ajustan al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada, destacándose algunos aspectos.
5.4 a 5.0	ACEPTABLE	Antecedentes curriculares se ajustan estrictamente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada.
4.9 a 4.0	INSATISFACTORIO	Antecedentes curriculares se ajustan sólo parcialmente al perfil del cargo. Se estima que se requiere mayor experiencia laboral relacionada, y/o mayor experiencia en jefatura y/o los conocimientos técnicos no poseen el grado de especialización suficiente en relación a lo requerido para el cargo.
3.0	NO RELACIONADO	Antecedentes curriculares no están relacionados con el perfil de selección.

Se considerará que cumplen los requisitos exigidos en el perfil profesional aquellos candidato/as cuya calificación es igual o superior a 5.0.

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

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

3) Evaluación Psicolaboral.

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

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

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.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

4) Entrevistas por la Comisión Calificadora

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

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

La evaluación de la Comisión Calificadora a cada uno/a de los/las candidatos/as deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 conformidad a la ponderación asignada a cada uno de los atributos en el perfil de selección.

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

5) Definición de la Nómina.

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

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

Si el resultado de las entrevistas determina que el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil de selección, esto es, que obtiene una calificación en esta etapa igual o superior a 5,0, es inferior a tres, la Comisión Calificadora informará 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 currículum.

Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado a todos/as los/las postulantes, por el Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal o del Director de la Corporación, a través del Departamento de Recursos Humanos o quien cumpla sus funciones, por correo electrónico establecido en la postulación, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

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

Los/las postulantes que 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 Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria.
3. Copia escaneada de Declaración Jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el artículo 24 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación; en el artículo 10 del DS N° 453 Reglamento de la Ley N° 19.070 y; artículos 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575 (Anexo 3)
4. Copia escaneada del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
5. Copia escaneada de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
6. Copia escaneada de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 4 años de funciones docentes en un establecimiento educacional, exigible para quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un establecimiento educacional.
7. Copia escaneada de documento emitido por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) que acredite el tramo de desarrollo profesional en el que se encuentra el postulante en virtud de lo establecido en la Ley N° 20.903, exigible para los profesionales de la educación que ejerzan labores docentes.
8. Copia escaneada de Certificados o documentos que acrediten experiencia de al menos 4 años como Jefe DAEM, Director de Establecimiento, Directivo de exclusiva confianza, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Director de Educación de Corporación Municipal, exigible para los profesionales de la educación que ejerzan las labores directivas que se mencionan y que no se encuentren encasillados o se hallen en el tramo de acceso o tramo temprano.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

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

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

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

Con todo el proceso, la selección de la tema 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	12/09/2019-12/09/2019	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	12/09/2019-30/10/2019	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	04/11/2019-04/11/2019	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 Sustentador	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles.	Sustentador
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: Mejorar los procesos educativos al interior del aula.					
Ponderación: 30%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: PLANIFICACIONES	Porcentaje de docentes que elabora planificaciones de acuerdo a una pedagogía situada.	PLATAFORMA FME	A definir 2019	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se considera resultado alto cuando el 95% y mas de los docentes planifica.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
Año 5: Alto					
INDICADOR 2: APLICACIÓN	Número de profesores que aplica estrategia metodológica y/o evaluativa basada en la capacitación recibida.	PLATAFORMA FME	A definir 2019	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se considera resultado alto cuando el 95% y mas de los profesores capacitados cambia su estrategia metodológica en el aula.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
Año 5: Alto					
INDICADOR 3: TRABAJO COLABORATIVO	Número de profesores que semestralmente desarrollan actividades de aula, que incluyan trabajo colaborativo docente.	PLATAFORMA FME	A definir 2019	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se considera resultado alto cuando el 95% y mas de los profesores realizan Trabajo Colaborativo en Aula.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
Año 5: Alto					
INDICADOR 4:	% de implementación de plan local de formación para el desarrollo profesional docente	PLATAFORMA FME	A definir 2019	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se considera resultado alto cuando se implementa al menos un 80% del plan anual	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
Año 5: Alto					

ÁREA DE PROCESO: Gestión de recursos					
OBJETIVO: Gestionar en forma eficiente y eficaz los recursos humanos, financieros y otros que permita una implementación adecuada y oportuna de los procesos educativos en la escuela.					
Ponderación: 10%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: REUNIONES	Número de reuniones realizadas con autoridades de nivel comunal y regional durante cada semestre.	PLATAFORMA FME	a definir 2019	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se considera resultado alto cuando se cumple con el 95% y mas de las actividades pensadas para el año.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
Año 5: Alto					
INDICADOR 2: ACTIVIDADES REALIZADAS	Porcentaje de realización de actividades planificadas en el año.	PLATAFORMA FME	a definir 2019	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2:	
				Se considera resultado alto cuando se realizan el 95% y mas de las actividades programas para el año	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
Año 5: Alto					
INDICADOR 3: PROVISIÓN, ORGANIZACIÓN Y USO DE RECURSOS EDUCATIVOS	% de reposición de materiales para renovación de recursos escolares.	PLATAFORMA FME	a definir 2019	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Se considera resultado alto cuando se ejecuta el 95% y mas del Plan de Compra.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
				Año 5: Alto	
INDICADOR 4: Asistencia Escolar.	Porcentaje Asistencia Promedio Anual	SIGE	95%	Año 1: No aplica	Inasistencias por decisión de gendarmería
				Año 2: El promedio anual de asistencia estudiantes del EE es de 90% y mas.	
				Año 3: 91 y mas	
				Año 4: 93 y más	
				Año 5: 95 y mas	

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

ÁREA DE PROCESO: Liderazgo					
OBJETIVO: Socializar resultados educativos y consensuar metas institucionales para cada una de las dimensiones de la gestión escolar.					
Ponderación: 20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: CALIDAD	Grado de calidad de la actividad, a través de encuestas de satisfacción aplicadas a los participantes posterior a la realización de los proyectos educativos institucionales.	PLATAFORMA FME	A definir 2019	Año 1: No aplica	No aplica
				Año 2: Alto	
				Se considera resultado alto cuando el 95% y mas de los encuestados declaran que están satisfechos o muy satisfechos con la actividad.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
Año 5: Alto					
INDICADOR 2: LIDERAZGOS	Porcentaje de docentes que dirigen proyectos educativos, responsabilidades directivas, Coordinación de Microcentro y cargos colegiales.	PLATAFORMA FME	A definir 2019	Año 1: No aplica	No aplica
				Año 2: Alto	
				Se considera resultado alto cuando el 95% y mas de docentes asumen rol y responsabilidad en las distintas actividades según programa.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
Año 5: Alto					

ÁREA DE PROCESO: Convivencia escolar					
OBJETIVO: Fortalecer el desarrollo personal y social, incluyendo el ámbito espiritual, ético, moral, afectivo y físico de los estudiantes.					
Ponderación: 20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: HOJA DE VIDA	Número de observaciones en Hoja de Vida por curso que refuercen actitudes positivas vinculadas con el Manual de Convivencia.	PLATAFORMA FME	A definir 2019	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se considera resultado alto cuando el 85% y menos de los estudiantes no tienen anotaciones negativas en su hoja de vida.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
Año 5: Alto					
INDICADOR 2: SATISFACCIÓN	Análisis estadístico de encuesta de satisfacción aplicada a los estudiantes posterior a la actividad.	PLATAFORMA FME	A definir 2019	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se considera resultado alto cuando el 95% y mas de las y los estudiantes responde que le pareció buena o muy buena la actividad	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
Año 5: Alto					
INDICADOR 3: NOTA DE CONDUCTA	Promedio por curso de evaluación bimensual de tribunal de conducta.	PLATAFORMA FME	A definir 2019	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Alto	
				Se considera resultado alto cuando el 95% y mas de los docentes generan espacios de conversación en torno al buen trato.	
				Año 3: Alto	
				Año 4: Alto	
Año 5: Alto					

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN MUNICIPAL

AREA DE RESULTADOS: Resultados					
OBJETIVO: Promover la mejora continua de los establecimientos y articular el trabajo del Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC)					
Ponderación: 20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Promovidos	% Alumnos (as) Promovidos	SIGE	82,3%	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Mantiene	
				Año3: Se considera resultado alto cuando el 85% y mas de las y los estudiantes son promovidos.	
				Año 4: 85 y mas	
				Año 5: 85 y más	
INDICADOR 2: Reprobados	% Alumnos reprobados	SIGE	17,7%	Año 1: No aplica	No hay
				Año 2: Mantiene	
				Año3: Se considera resultado alto cuando el 15% y menos de los estudiantes son reprobados.	
				Año 4: 15 y menos	
				Año 5: 15 y menos	

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.- TITULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

Título profesional	
Ingreso carrera profesional (mm,aaaa)	Egreso carrera profesional (mm, aaaa)
Fecha de titulación (dd,mm,aaaa)	
Duración de la Carrera (indicar en número de semestres o trimestres)	

Título profesional	
Ingreso carrera profesional (mm,aaaa)	Egreso carrera profesional (mm, aaaa)
Fecha de titulación (dd,mm,aaaa)	
Duración de la Carrera (indicar en número de semestres o trimestres)	

2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

*(Indicar sólo aquellos con certificados, los demás no serán ponderados ni considerados)

Post-títulos/Otros	
Desde (mm,aaaa)	Hasta(mm, aaaa)

Post-títulos/Otros	
Desde (mm,aaaa)	Hasta(mm, aaaa)

3.- CAPACITACION

(Indicar sólo aquellos con certificados)

curso y/o Seminario		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Horas de duración

curso y/o Seminario		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Horas de duración

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

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:

ADOpte 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.-