

**QUILLOTA, 05 de Agosto de 2020.**

**La Alcaldía decretó hoy lo que sigue:**

**EXENTO N° 3430/**

**D.A. NUM: 06028/VISTOS:**

- 1.- Decreto Alcaldicio N° 4883 de 29 de mayo de 2020 Exento 2809, que autoriza llamados a concursos para proveer el cargo de Director/a de la Escuela Superior N°1, Escuela La Palma, Colegio Valle de Quillota, Colegio Roberto Matta y Colegio Cumbres de Boco ;
- 2.- Bases del concurso público para proveer el cargo de Director/a del Colegio Roberto Matta;
- 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:

<p style="text-align: center;"><b>AVISO</b></p> <p>Teniendo en cuenta la situación de contingencia que vive nuestro país, a raíz de la pandemia del COVID-19, se informa a los postulantes que durante la duración de la emergencia sanitaria, todas las entrevistas de este concurso serán desarrolladas de manera online, a través de videoconferencias, con el fin de resguardar la salud de todos los intervinientes.</p> <p style="text-align: center;"><b>BASES CONCURSO PÚBLICO</b> <b>DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL</b> <b>COLEGIO ROBERTO MATTA</b> <b>ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE QUILLOTA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>BASES DE CONVOCATORIA</b></p> <p>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 COLEGIO ROBERTO MATTA, RBD 1367.</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px;"><p><b>DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL</b> <b>COLEGIO ROBERTO MATTA</b></p></div> <p><b>Las presentes bases contienen los siguientes elementos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificación del cargo</li><li>2. Contexto y entorno del cargo</li><li>3. Perfil profesional del cargo</li><li>4. Requisitos legales para desempeñar el cargo</li><li>5. Condiciones de desempeño del cargo</li><li>6. Nivel referencial de remuneraciones</li><li>7. Etapas del proceso de selección</li><li>8. Proceso de postulación y recepción de antecedentes</li><li>9. Calendarización del proceso</li><li>10. Convenio de desempeño</li></ol>
--

**I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO**

- Cargo : Director(a)
- Establecimiento : COLEGIO ROBERTO MATTA
- RBD : 1367
- Hbras Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : La Concepción 221
- Ciudad/Comuna : Quillota
- Región : Región de Valparaíso
- Fecha de vacancia : 31/12/2012

**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 Km<sup>2</sup>.

**LÍMITES TERRITORIALES:**

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

**Antecedentes demográficos:**

Población Comunal (fuente INE) (N°): 90.517  
 Porcentaje de Población Rural (%): 13,46  
 Porcentaje de Población Urbana (%): 86,54  
 Tasa de Natalidad (TAS): 11,5  
 Tasa de Mortalidad Infantil (TAS): 3,6  
 Porcentaje de Población Comunal Masculina (%): 48,1  
 Porcentaje de Población Comunal Femenina (%): 51,9%

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

- Niveles Educativos: Básica, Media Científico-Humanista
- Localidad: Urbano
- Programas: SEP, PE, Otros : Convenio DABM-JUNAEB programa Habilidades para la vida
- Matrícula últimos 5 años:

2019	333
2018	313
2017	270
2016	243
2015	290

- Índice de Vulnerabilidad %: Básica 89 Media 84
- Concentración de alumnos prioritarios %:60,74%

**Resultados Históricos Indicadores de Desarrollo Personal y Social:**

	Autoestima					Clima Convivencia					Vida Saludable					Participación Ciudadana				
Niv	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
4°	76	75	70	76	78	77	75	71	79	79	73	63	62	74	75	78	81	74	80	87
6°	74	73	72		68	70	68	73		75	70	67	70		67	75	79	79		72
8°	81	76		73		77	71		77		85	65		70		81	70		81	

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

- Estructura según género: Mxto

- Dotación total: 42

- Evaluación Docente:

10 Destacados  
17 Competentes  
1 Básicos  
0 Insatisfactorios  
6 No evaluados

- Categorización Docente:

17 Inicial  
3 Temprano  
9 Avanzado  
6 Experto I  
1 Experto II

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

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

• Resumen SIMCE

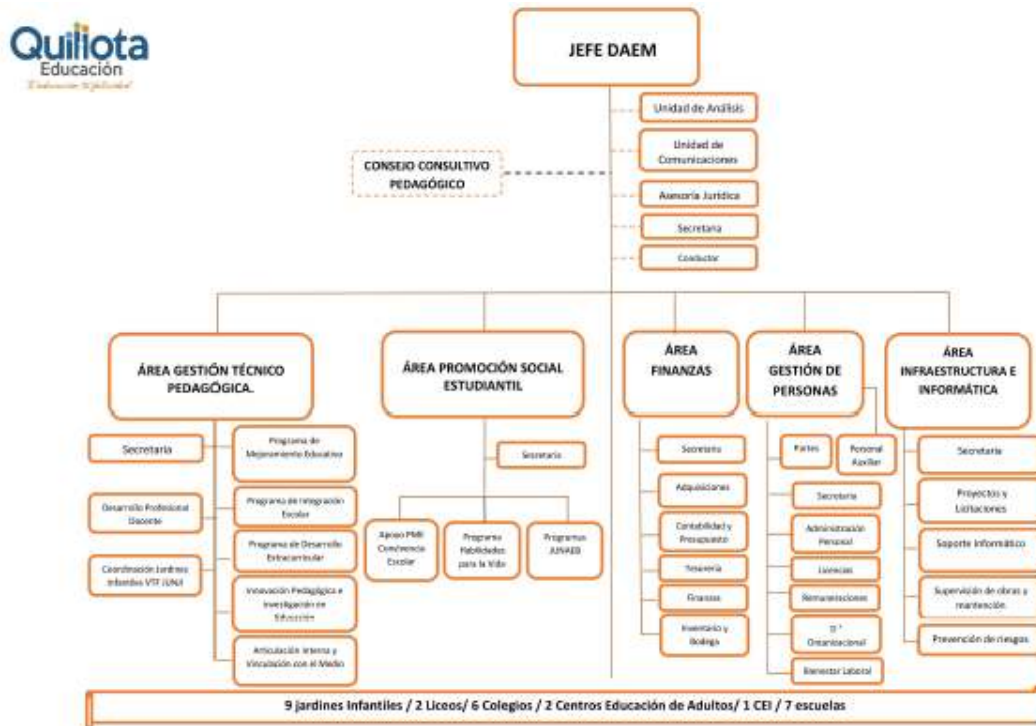
4° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	287	241	232	265	271	267
Matemática	250	238	243	238	252	257

6° Básico	2013	2014	2015	2016	2018
Lectura	251	231	241	227	253
Matemática	240	221	258	218	235

8° Básico	2013	2014	2015	2017
Lectura	260	250	247	250
Matemática	254	245	244	245

**Resultados Históricos niveles de aprendizaje:**

Niv	Asi	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018
4°	lec	11,8	53,6	55,0	33,3	24,2	21,9	20,6	32,1	35,0	33,3	33,3	43,8	67,6	14,3	10,0	33,3	42,4	34,4
4°	mat	41,9	53,6	57,9	53,6	39,4	40,6	48,4	39,3	42,1	39,3	42,4	34,4	9,7	7,1	0,0	7,1	18,2	25,0
4°	soc		53,6						39,3						7,1				
4°	nat																		
6°	lec				54,8		37,0				35,5		25,9				9,7		37,0
6°	mat				59,4		48,4				34,4		36,7				6,3		12,9
6°	nat																		
6°	soc																		
8°	lec	42,1	53,6	62,1			37,0	36,8	39,3	27,6			25,9	21,1	7,1	10,3			37,0
8°	mat	50,0	54,5	55,6			48,4	36,4	36,4	37,0			36,7	13,6	9,1	7,4			12,9
8°	soc		68,2						27,3						4,5				
8°	nat			25,9						74,1						0,0			



### 3.- FINANCIAMIENTO

Presupuesto total que administra el establecimiento, en los casos, que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor :	
Monto proyectado 2020 Subvención Escolar Preferencial (SEP):	\$132.596.996
Monto proyectado 2020 Programa Integración Escolar (PIE):	\$87.104.027
Monto proyectado 2020 Subvención Pro retención:	\$3.540.031
Monto proyectado 2020 Subvención Mantención:	\$5.979.584

### 4.- ENTORNO DEL CARGO

- Sellos de la política educativa territorial:

#### GESTIÓN MUNICIPAL

La gestión municipal está basada en la búsqueda del bienestar y felicidad de las personas, lo que apunta 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.

#### Visión Red de educación Pública de Quillota

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 Red de educación Pública de Quillota

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.

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

6

**Valores Institucionales Red de Educación Pública Quillota RED Q**

**Bienestar**

Se centra en promover una convivencia basada en la inclusión, la 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, basado en respeto, cercanía y empatía tanto interior de los EE, entre Establecimientos en Red y su relación recíproca con Departamento de Educación Municipal. 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 pedagógica, convivencial, administrativa, financiera, de infraestructura, instancias motivadas en red 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: 1 jefe de UTP Media, 1 docente apoyo UTP básica, 1 inspector general, 1 docente de apoyo a inspectoría general.
- Profesores: 7 educadoras diferenciales PIE, 21 profesores de aula regular,
- Asistentes de la Educación: 1 psicólogo SEP, 1 asistente social SEP media jornada, 1 encargada de convivencia escolar sep (psicóloga), 1 asistente de convivencia. 2 apoyos de aula PIE, 1 terapeuta media jornada PIE, 1 psicóloga PIE 16 horas. En fondo subvención regular: 5 asistentes de servicio, 1 asistente de convivencia, 1 asistente de CRA, 1 asistente sala enlaces, 3 apoyo en aula, 1 arte educadora.



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

8

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

Superintendencia de educación para fiscalización

Agencia de Calidad para evaluación

Deprov Mineduc, acompañamiento.

Convenio Activo con la Universidad de Playa Ancha: Espacio de colaboración bilateral junto a otros 5 colegio artísticos de Chile; generando visitas pedagógicas, charlas del decano de la facultad de artes al colegio para un conversatorio de la educación artística en la historia del país, presentaciones artísticas, visitas de nuestras estudiantes, entre otras.

Participación Activa en redes nacionales, regionales, provinciales y comunales:

Participación Nacional en red de escuelas y colegios artísticos de Chile.

Participación Nacional en red de escuelas líderes.

Participación Regional en Red Intercultural Bilingüe "Pueblo Mapuche

Participación Provincial en Red Artística.

Participación RED de Directores/as REDQ.

Por otra parte, en el Colegio Roberto Matta, confluyen diversas dinámicas sociales, tanto individuales como colectivas, todas aportan a la comunidad y se hacen parte de la familia Matta; Orquesta, Ballet, Fundaciones para la Discapacidad, Clubes Deportivos, Compañías de Danza, Protectoras de Animales, entre tantas otras que se acercan al colegio para presentar su proyecto de trabajo comunitario y pedir las dependencias, esas que solo por el hecho de ser ocupadas, constituyen y conservan la vida social. El entorno interno y lectivo está dentro del parámetro del sello Artístico Cultural que les caracteriza. Intentan vincular el arte a todo nuestro engranaje de actividades; las paredes hablan con sus afiches e informativos, en el recreo se crea y se mezclan las prácticas deportivas y entretenidas, la relación entre seres es afable y de mucho contacto emotivo, características que se vinculan directamente con la denominación de FELICIDAD co construida por las comunidades educativas de la Red-Q durante el 2016. Sus prados iniciales en el jardín, le dan un ambiente acogedor a la fachada del Colegio, es cosa de pasar por La Concepción y ver como estudiantes y trabajadores riegan las plantas, conversan y descubren cada vez el uno del otro u otra.

● **Organizaciones internas al establecimiento:** Consejo Escolar: Un espacio de confianzas y proyectos constante, con una frecuencia de reunión por sobre la base de lo declarado por la ley para estos efectos, es un grupo que está conformado por todas las representatividades legales y se reúne para toma de decisiones y conocimiento de la actualidad educativa y convivencial del Establecimiento.

CEPA: Centro de Encuentro Para Apoderados y Apoderadas, es coordinado por una docente del colegio, pero poseen una autonomía auténtica y favorable para la dinámica del establecimiento. Es un grupo elegido por sus pares, que trabaja colectivamente desde el 2016 hasta la fecha. Entre sus acciones se encuentran, las mejoras en algunos espacios del Colegio, huerta ecológica, buzón de deseos, cuidados parentales, son parte de sus actividades anuales más conocidas y apoyadas, tienen representatividad en Consejo Escolar, protagonistas de cada evento artístico, wetripantu y otras actividades del Colegio.

COE: Centro Organizado de Estudiantes, es un grupo que abarca estudiantes desde 5° básico a 3° medio (4° medio 2021), es elegido democráticamente por sus pares, coordinado por un docente, están activas desde el 2018, año que coincide con el inicio de la educación media en el Establecimiento. Tienen representatividad activa en consejos escolares y reuniones con Dirección.

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

- **Nivel socioeconómico:** Según la clasificación nacional las familias han declarado ser parte de los grupos socioeconómicos "E – D – C3"

- **Composición familiar:** Estudiantes que habitan en "hogares de menores" dependientes de entidades públicas y privadas. Familias Monoparentales: Solo con la madre o solo con el padre, por diversas situaciones, judiciales, de experiencias de vida y defunciones de uno de los dos mencionado y/o mencionada. Habita con pariente o tutor legal: Estudiantes que habitan con otra persona de la familia que no es mamá o papá, generalmente tíos y tías, abuelo y abuela, hermanos desde el concepto "Pariente" y Tutor legal en casos de situación judicial.

- **Actividad laboral:** Desempleo. Urbana: Diversos roles asociados al Comercio - entidades públicas y privadas – desde cargos de servicio a cargos de jefatura. Rural y/o Agrícola: Temporeras y temporeros.

- **Nivel de estudio:** Sin estudios / Estudios Incompletos en básica y Media / Estudios completos / Técnicos en nivel superior / Profesionales

● **Relación con el colegio y sus actores principales:**

Relación Cercana, más allá de la tradicional reunión de apoderados y apoderadas cada mes, el Colegio Roberto Matta, mantiene una oferta social bastante extensa para que apoderados y apoderadas estén ligadas a nuestro establecimiento: Taller de Música Popular – Taller de Cuerdas Latinoamericana considerando la gran cantidad de extranjeros y extranjeras en la ciudad – Taller de Danza para apoderadas y apoderados – Talleres de buenas prácticas parentales. Estos espacios son de frecuencia semanal y el de buenas prácticas bimensual.

**III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO**

**1.- MISIÓN**

Liderar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad educativa en función de potenciar la mejora de los aprendizajes, el desarrollo integral de los estudiantes, la inclusión educativa y la convivencia escolar, de manera acorde con el proyecto educativo, la normativa vigente y las políticas tanto locales como nacionales.

**2.- PRINCIPIO ÉTICO-MORAL**

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

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

**3.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS**

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

Complementariamente a lo establecido en el artículo 7 bis del 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 PME existan acciones que obedezcan a objetivos y estrategias pedagógicas, que permitan movilizar los resultados de aprendizaje de los estudiantes, según los actuales niveles de logro que en cada asignatura y eje 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).
- Priorizar la organización efectiva, acompañar, orientar y evaluar las instancias de trabajo técnico -pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento, facilitando la implementación de nuevas propuestas por parte de los docentes, sobre todo si tienden a reducir el desgaste de éstos, mejorar su satisfacción laboral, potenciar su desarrollo personal y, en consecuencia, mejorar el desempeño y resultados de sus estudiantes.
- Incorporar cada año en el PME acciones de formación que respondan a un diagnóstico de necesidades caracterizadas de manera individual por docente, para que conformen el plan de formación para el desarrollo profesional docente del Establecimiento, ello trabajado en conjunto con el equipo directivo y representantes del consejo de profesores, en consulta a los docentes que se desempeñen en función pedagógica de Aula y con los datos actuales que se tienen del desempeño docente y niveles de logro de los estudiantes.
- Apoyar el desarrollo de las competencias (conocimientos, habilidades y destrezas) necesarias para los funcionarios de su Establecimiento y que contribuyan de manera significativa a mejorar los aprendizajes de los estudiantes, asegurando a todos ellos, una formación en servicio de calidad. Podrá proponer al sostenedor planes de formación asistentes de la educación y promover la innovación pedagógica y el trabajo colaborativo entre profesionales de la educación.
- Implementar estrategias para incorporar a la familia al proceso educativo, teniendo presente un diagnóstico respecto a la diversidad de las familias y sus características, creando estrategias para atraer a las madres, padres y apoderados al proceso educativo de manera efectiva, mediante actividades que se programen para su ejecución, seguimiento y posterior evaluación durante el año (ejemplo adoptar las medidas para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos).
- Propiciar un ambiente de respeto, valoración, estimulación intelectual y altas expectativas para los diferentes actores de la comunidad educativa, con el fin de propiciar los aprendizajes de calidad de los estudiantes y donde estos se identifiquen con el sello educativo del establecimiento.

- Asegurar una buena convivencia escolar entre todos los actores educativos y que el reglamento de convivencia escolar del establecimiento contenga medidas formativas y que en ese sentido, estimulen el aprendizaje en las dimensiones del saber hacer (habilidades) y el saber ser (actitudes) de los estudiantes.
- Responsabilizarse respecto a la actual Categoría de Desempeño del establecimiento, y atender/mejorar de forma prioritaria los indicadores que la Agencia de la calidad de la educación, miden para clasificar los establecimientos, particularmente avanzar del nivel medio, proponiendo al sostenedor las medidas necesarias en el contexto de lo que la ley de Aseguramiento de la Calidad orienta y basadas en evidencias.
- 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.

**2- En lo administrativo:**

- Organizar, acompañar, retroalimentar 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 habiliten legalmente a la persona, la que no puede ingresar a trabajar al establecimiento si no cuenta con la autorización expresa del sostenedor.
- Considerar que para desarrollar el foco pedagógico en el PEI del establecimiento, se requiere priorizar a nivel directivo, a quienes ejercen los cargos de Inspector(a) General y Jefe(a) Técnico del establecimiento educacional, asesorándose con el Sostenedor en caso de cambio o remoción.
- 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 respectivos, y que deben tener en custodia.
- Contar con reglamentos actualizados a saber, interno, de convivencia escolar, protocolos de actuación en distintas materias, de seguridad PISE, de Evaluación, Promoción y Repitencia, Actas de Consejo Escolar, y evidencias con documentos e informes procesos de estudiantes con NEE Decreto 170 PIE. Todo lo anterior como responsabilidad asumida para evitar procesos de multas en visitas de la Superintendencia de educación y otras instituciones fiscalizadoras.
- Ser garante responsable de tramitar a tiempo todos los oficios, documentos y demás pedidos por disposición del calendario escolar y/o disposiciones de la autoridad ministerial o sostenedor.
- Gestionar de acuerdo a los procedimientos, información actualizada y ley de compras públicas, las necesidades de recursos funcionales de necesidades mínimas emergentes, asimismo las necesidades planificadas de acuerdo al 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.
- Proponer el personal a contrata y de reemplazo, tanto el docente como los asistentes de la educación.
- Proponer al sostenedor, incrementos a las asignaciones salariales de acuerdo a o indicado en el estatuto docente y ley de sistema de desarrollo profesional docente.



**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 ejecución de al menos el 70% de los recursos SEP, revisando y re orientando de ser necesario el porcentaje de uso de los recursos destinados a recursos humanos teniendo a la vista la mejora de los aprendizajes de los estudiantes asimismo la normativa vigente que permite su uso.
- Compartir con la comunidad educativa información presupuestaria y financiera informada en proyección del año y periódicamente de saldos desde la unidad de Finanzas DAEM, respecto a ingresos y egresos de subvención SEP, PIE, PRO-RETENCIÓN Y MANTENIMIENTO, para insumar el proceso de planificación y toma de decisiones PME en acciones conducentes a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes y al desarrollo profesional de los docentes en virtud de los recursos disponibles.

**4.- Otras Atribuciones:**

- Finalmente, el Director del establecimiento educacional deberá informar por escrito al sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación 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, Ministerio de Educación, agencia de calidad o superintendencia 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.	15%
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.	15%
LIDERAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	Capacidad para gestionar las prácticas asociadas a la sala de clases y monitoreo de lo que ocurre en ella, demostrando habilidad de proveer de apoyo técnico a docentes. Implica el acompañar la implementación curricular, las prácticas pedagógicas y la evaluación de los logros del aprendizaje, de manera de mantener el foco en los procesos de enseñanza aprendizaje, además de promover el trabajo colaborativo de y entre los docentes y el equipo directivo. Manifiesta interés en mantenerse actualizado en sus conocimientos y habilidades, en pro de la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	30%

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

<b>GESTIONAR LA CONVIVENCIA: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR Y GESTIÓN DE REDES</b>	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.	25%
<b>DESARROLLAR Y GESTIONAR EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR</b>	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.	15%

**5.- DESAFÍOS DEL CARGO**

Mejorar indicador de matrícula y asistencia del establecimiento educacional.  
 Revisar y actualizar participativamente PME de la forma de implementar acciones que permitan mejorar los resultados de aprendizaje y movilizar el establecimiento de nivel medio a nivel alto.  
 Diseñar e implementar plan específico de apoyo a estudiantes de primera generación 4° medio para rendición PSU.  
 Cuatrelar y fortalecer el PEI del establecimiento en lo que respecta al sello artístico y al resguardo de la participación que promueve el establecimiento con sus distintos actores y estamentos educativos.

**6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES**

Conocimiento	Definición
Mejoramiento y cambio escolar	Los directivos en este ámbito deben tener conocimiento de las condiciones organizacionales que permiten iniciar y mantener estrategias de cambio, las condiciones que lo facilitan o dificultan, métodos de autoevaluación, planificación, monitoreo, evaluación, uso y análisis de datos. Es parte del conocimiento de los directivos estar al tanto y actualizados de las orientaciones nacionales en temas de calidad institucional o mejoramiento escolar como son los estándares indicativos de desempeño y el plan de mejoramiento educativo (PME).
Desarrollo profesional	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre observación y retroalimentación a profesores en relación a sus prácticas en aula. Conocen de metodologías para diseñar e implementar planes de desarrollo profesional docente y, en función de ello, planifican acciones de apoyo, procesos de acompañamiento y formación continua; para esto, tienen conocimiento sobre metodologías de formación de adultos y acompañamientos de profesionales de la educación en servicio.
Currículum	El currículum constituye el marco de planificación y preparación de la enseñanza, condiciona la creación de ambientes propicios para el aprendizaje, la enseñanza, la evaluación y reflexión de la práctica docente. Los equipos directivos conocen y comprenden el marco de referencia nacional dado por las bases curriculares, los enfoques y énfasis de los planes y programas de estudio y los estándares de aprendizaje.
Prácticas de enseñanza-aprendizaje	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre metodologías y práctica de la enseñanza efectiva, saben asociar los procesos de aprendizajes de los estudiantes a los tipos de prácticas pedagógicas de los profesores, según contexto y necesidades específicas de los mismos y manejan las aplicaciones educativas de las teorías del aprendizaje.
Liderazgo escolar	El conocer las concepciones contemporáneas de liderazgo escolar, permite tener una comprensión no sólo de las prácticas, tipos y características de los líderes escolares sino también de los valores y estrategias necesarios para implementar procesos de mejora escolar diferenciando contexto, nivel de desarrollo de la escuela y contingencia.

**IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO**

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

1. Ser ciudadano (ser chileno, mayor de 18 años y no haber sido condenado a pena aflictiva).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente.

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

14

3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2º 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 Nº 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 DABM, 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. Nº1 de Educación del año 1997 que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº19.070 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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 Nº1 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 \$ 1.571.495, más la asignación de responsabilidad directiva de \$ 200.046 ( 30,0% 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.

Renta referencial indicada corresponde a directora que acredita BRP y mención, 8 bienios, asignación de concentración de alumnos prioritarios. Se suma al monto indicado asignación especial de mérito de 30 por ciento sobre la RBMN, supeditado a cumplimiento de convenio de desempeño anual.



**VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

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

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

**1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.**

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

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

**2) Evaluación Curricular.**

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

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

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

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

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

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

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

### **3) Evaluación Psicolaboral.**

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

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

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 fundamentadamente al Sostenedor a objeto de que declare desierto el proceso de selección por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

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

#### **6) Elección por el Sostenedor.**

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

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

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

Una vez notificado, el/la seleccionado/a deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 3 días hábiles.

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

### **VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES**

#### **1) Antecedentes de Postulación.**

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

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

#### **2) Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.**

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](http://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.

#### **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.

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

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 [educacion@redq.cl](mailto:educacion@redq.cl) o al teléfono 296620.

**AVISO:**

Teniendo en cuenta la situación de contingencia que vive nuestro país, a raíz de la pandemia del COVID-19, se informa a los postulantes que en caso de que no le sea posible conseguir una copia legalizada ante notario de su certificado de título profesional, podrá subir una imagen escaneada y clara de su certificado de título sin legalizar, no obstante, deberá acompañar dicha copia escaneada de una declaración, señalando bajo firma que por motivos de la pandemia no le fue posible asistir a notaría, comprometiéndose a entregar dicho documento de ser escogido para el cargo. Solo de esa forma su certificado de título podrá ser considerado admisible de no contar con timbre notarial.

**IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO\*.**

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	03/08/2020-03/08/2020	Jefe DABM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	03/08/2020-02/10/2020	Jefe DABM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	05/10/2020-16/10/2020	Jefe DABM-Corporación Municipal
Proceso de Preselección	Máximo 40 días hábiles desde el término del análisis de admisibilidad.	Asesoría Externa
Constitución Comisión Calificadora	Máximo 5 días hábiles posterior a la fecha de término del proceso de preselección.	Comisión Calificadora
Entrevistas Comisión Calificadora y confección de nómina de candidatos	Máximo 15 días hábiles desde que los antecedentes son puestos a disposición de la Comisión Calificadora.	Comisión Calificadora
Resolución del Sostenedor	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles.	Sostenedor
Inicio de funciones en el establecimiento	01/03/2021-01/03/2021	Jefe DABM-Corporación Municipal

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

**X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO**

ÁREA DE PROCESO: Gestión pedagógica					
OBJETIVO: Mejorar y priorizar las condiciones pedagógicas que impacten en los procesos educativos al interior del aula para beneficiar los aprendizajes de los estudiantes					
Ponderación: 21%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Porcentaje de cumplimiento de un plan de seguimiento efectivo del nivel de logros de aprendizaje de los estudiantes.	(% de ejecución del plan)	Unidad Técnica Pedagógica DAEM y Unidad de Análisis DAEM.	No existe plan de monitoreo	Año 1: Diseño y Revisión del Plan	Eventuales condiciones externas de fuerza mayor (Pandemia, Terremotos u otro) que dificulten la asistencia normal de los estudiantes a las actividades debidamente acreditadas
				Año 2: 85% y mas Ejecución del plan	
				Año 3: 85% y mas Ejecución del plan	
				Año 4: 95% y mas Ejecución del plan	
				Año 5: 100% y mas Ejecución del plan	

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

<p style="text-align: center;"><b>INDICADOR 2:</b> Porcentaje de estudiantes de 1° Básico y 2° Básico que terminan el año escolar leyendo de acuerdo con las bases curriculares (OA) del Nivel. Se considera la evaluación oficial de los estudiantes del programa PIE, para la suma total de estudiantes a considerar.</p>	<p>(N° de estudiantes de 1° y 2° básico que sabe leer*100)/Total de alumnos matriculados en 1° y 2° básico e el EE.</p>	<p>Unidad Técnica Pedagógica DAEM y Unidad de Análisis DAEM.</p>	<p>No existe plan de monitoreo</p>	<p>Año 1: Diseño y Revisión del Plan Año 2: 90% y mas de los estudiantes saben leer según (OA) Año3: 100% y mas de los estudiantes saben leer según (OA) Año 4: 100% y mas de los estudiantes saben leer según (OA) Año 5: 100% y mas de los estudiantes saben leer según (OA)</p>	<p>Eventuales condiciones externas de fuerza mayor (Pandemia, Terremotos u otro) que dificultan la asistencia normal de los estudiantes a las actividades debidamente acreditadas</p>
<p style="text-align: center;"><b>INDICADOR 3:</b> Porcentaje de cumplimiento de las acciones del Plan DPD para mejorar o actualizar práctica pedagógica según desafíos actualizados que presenten los estudiantes de su PEI: Primer año diseñar e implementar a partir de un levantamiento necesidad de perfeccionamiento con los docentes y datos (considere Foda autoevaluación docente, R° portafolio evaluación docente, R° con bajos niveles de logro resultado Simce y/u otras mediciones) y a partir del segundo año la ejecución de (PDPD) según levantamiento de las necesidades docentes con datos que respalden.</p>	<p>% Docentes formados anualmente según levantamiento de la necesidad docente(N° Docentes formados*100)/Total de docentes del EE.</p>	<p>Unidad Técnica Pedagógica DAEM y Unidad de Análisis DAEM</p>	<p>50.0% de los docentes fueron perfeccionados según levantamiento de la necesidad docente.</p>	<p>Año 1: Diseño y Revisión del Plan (asesor externo, mentoría entre colegas, caminatas pedagógicas, capacitación ATE, codoencia, etc.) Año 2: 75% y mas de los docentes reciben formación de acuerdo al levantamiento de las necesidades docentes Año3: 80% y mas de los docentes reciben formación de acuerdo al levantamiento de las necesidades docentes. Año 4: 85% y mas de los docentes reciben perfeccionamiento de acuerdo al levantamiento de las necesidades docentes Año 5: 100% y mas de los estudiantes saben leer según (OA)</p>	<p>Actividades definidas en el plan DPD que por razones de fuerza mayor (Pandemia, Terremotos u otro) han debido suspenderse para los docentes debidamente acreditadas.</p>

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

AREA DE PROCESO: Gestión de recursos					
OBJETIVO: Gestionar en forma eficiente y eficaz los recursos financieros, humanos y otros que estén a disposición para una implementación adecuada y oportuna de los procesos educativos en la escuela para beneficiar los aprendizajes de los estudiantes					
Ponderación: 12%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
<p><b>INDICADOR 1:</b> Porcentaje de aumento de la asistencia escolar de los estudiantes del establecimiento, a través de un plan de apoyo efectivo del equipo psicossocial para que los estudiantes tengan la oportunidad de aprender y mejoren sus resultados.</p>	$\frac{(\text{N}^\circ \text{ Estudiantes que asisten clases mensualmente} * 100)}{\text{Total de estudiantes matriculados en el mes.}}$	Unidad de Analisis DAEM	El año 2019 hubo un 89% de asistencia promedio anual (Marzo- Noviembre) bajo promedio comunal	<p>Año 1: No aplica medir, si aplica ordenamiento prioritario según PME que direcciona el aporte del equipo psicossocial</p> <p>Año 2: 93% Y mas de asistencia promedio anual</p> <p>Año 3: 94% Y mas de asistencia promedio anual</p> <p>Año 4: 95% Y mas de asistencia promedio anual</p> <p>Año 5: 95% Y mas de asistencia promedio anual</p>	Eventuales condiciones externas de fuerza mayor (Pandemia, Terremotos u otro) que dificulten la asistencia normal de los estudiantes a las actividades debidamente acreditadas
<p><b>INDICADOR 2:</b> Porcentaje de aumento de matrícula del Establecimiento</p>	$\frac{(\text{N}^\circ \text{ Matriculado del año} - \text{N}^\circ \text{ Matriculados año anterior})}{\text{N}^\circ \text{ Matriculados año anterior}} = + 1\%$	Unidad de Analisis DAEM	La Matrícula al mes de Junio 2020 es de 346 estudiantes.	<p>Año 1: No Aplica</p> <p>Año 2: Aumentar un 3% y mas la matrícula en relación a la matrícula base.</p> <p>Año 3: Aumentar un 3% y mas la matrícula en relación a la matrícula base.</p> <p>Año 4: Aumentar un 4% y mas la matrícula en relación a la matrícula base.</p> <p>Año 5: Aumentar un 5% y mas la matrícula en relación a la matrícula base.</p>	Eventuales condiciones normadas de infraestructura o Resolución Mineduc que no permitan recibir matrículas

ÁREA DE PROCESO: Convivencia escolar					
OBJETIVO: Mejorar el desarrollo en los ámbitos de; la vida saludable, espiritual, ético, moral y afectivo de los estudiantes, para beneficiar sus aprendizajes y calidad de vida en comunidad colaborativamente más que competitivamente (sello comunal).					
Ponderación: 20%					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
<b>INDICADOR 1:</b> Incremento del puntaje de cada indicador de los IDPS Enseñanza Básica (Autoestima, Convivencia Escolar, Participación y Hábitos Vida Saludable) informado por la "Agencia Calidad"	(Puntaje año ejercicio - Último puntaje informado por la "Agencia"	Área Promoción Social DAEM y Unidad de Análisis.	Autoestima = 73  Conv. Escolar = 75  Participación Ciudadana = 79  Hábitos V. Saludable = 70	Año 1: Revisión y Ajustes al Convenio	Eventuales condiciones externas de fuerza mayor (Pandemia, Terremotos u otro) que dificulten la asistencia normal de los estudiantes a las actividades debidamente acreditadas
				Año 2: Autoestima = 75 y mas Conv. Escolar = 77 y mas Part. Ciudadana = 80 y mas Hábitos V. S = 72 y mas	
				Año 3: Autoestima = 77 y mas Conv. Escolar = 79 y mas Part. Ciudadana = 80 y mas Hábitos V. S = 75 y mas	
				Año 4: Autoestima = 80 y mas Conv. Escolar = 80 y mas Part. Ciudadana = 85 y mas Hábitos V. S = 78 y mas	
				Año 5: Autoestima = 85 y mas Conv. Escolar = 85 y mas Part. Ciudadana = 85 y mas Hábitos V. S = 80 y mas	

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

<p><b>INDICADOR 2:</b> Incremento del puntaje de cada indicador de los IDPS Enseñanza Media (Autoestima, Convivencia Escolar, Participación y Hábitos Vida Saludable) informado por la "Agencia Calidad"</p>	<p>(Puntaje año ejercicio - Último puntaje informado por la "Agencia")</p>	<p>Area Promoción Social DAEM y Unidad de Análisis DAEM.</p>	<p>Autoestima = 00 Conv. Escolar = 00 Participación Ciudadana = 00 Hábitos V. Saludable = 00</p>	<p>Año 1: Revisión y Ajustes al Convenio</p>	<p>Eventuales condiciones externas de fuerza mayor (Pandemia, Terremotos u otro) que dificulten la asistencia normal de los estudiantes a las actividades debidamente acreditadas</p>
				<p>Año 2: Autoestima = 75 y mas Conv. Escolar = 77 y mas Part. Ciudadana = 80 y mas Hábitos V. S = 72 y mas</p>	
				<p>Año 3: Autoestima = 77 y mas Conv. Escolar = 79 y mas Part. Ciudadana = 80 y mas Hábitos V. S = 75 y mas</p>	
				<p>Año 4: Autoestima = 80 y mas Conv. Escolar = 80 y mas Part. Ciudadana = 85 y mas Hábitos V. S = 78 y mas</p>	
				<p>Año 5: Autoestima = 85 y mas Conv. Escolar = 85 y mas Part. Ciudadana = 85 y mas Hábitos V. S = 80 y mas</p>	

<b>AREA DE RESULTADOS: Resultados</b>					
<p><b>OBJETIVO:</b> Promover la mejora continua en los procesos internos y mediciones externas que experimenta el establecimiento educacional público, a través de la articulación de sus procesos respecto al Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación (Ley N.º 20529 "SAC")</p>					
<p>Ponderación: 37%</p>					
Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
<p><b>INDICADOR 1:</b> Aumento puntaje del establecimiento en indicador "Distribución por Niveles de Aprendizaje Enseñanza Básica" según informe anual "Resultados Categoría Desempeño" de la Agencia Calidad de la Educación.</p>	<p>(Puntaje año en ejecución - Puntaje año Anterior) = +4 puntos y mas</p>	<p>Unidad Técnica Pedagógica DAEM y Unidad de Análisis DAEM.</p>	<p>El EE el año 2019 Básica obtuvo 48 Puntos.</p>	<p>Año 1: Diseño y Revisión Indicador Año 2: 52 Puntos y mas Año 3: 56 puntos y mas Año 4: 60 puntos y mas Año 5: 64 puntos y mas</p>	<p>Eventuales condiciones externas de fuerza mayor (Pandemia, Terremotos u otro) que dificulten la asistencia normal de los estudiantes a las actividades debidamente acreditadas</p>

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

<p style="text-align: center;"><b>INDICADOR 2:</b> Aumento puntaje del establecimiento en indicador "Distribución por Niveles de Aprendizaje Enseñanza Media" según informe anual "Resultados Categoría Desempeño" de la Agencia Calidad de la Educación.</p>	<p style="text-align: center;">(Puntaje año en ejecución - Puntaje año Anterior) = +4 puntos y mas</p>	<p style="text-align: center;">Unidad Técnica Pedagógica DAEM y Unidad de Análisis DAEM.</p>	<p style="text-align: center;">El EE el año 2019 Media obtuvo 00 Puntos.</p>	Año 1: Diseño y Revisión Indicado	<p style="text-align: center;">Eventuales condiciones externas de fuerza mayor (Pandemia, Terremotos u otro) que dificulten la asistencia normal de los estudiantes a las actividades debidamente acreditadas</p>
				Año 2: 52 Puntos y más	
				Año 3: 56 puntos y mas	
				Año 4: 60 puntos y mas	
				Año 5: 64 puntos y mas	
<p style="text-align: center;"><b>INDICADOR 3:</b> Aumento de pruebas PSU con puntaje entre los rangos 600 y mas puntos.</p>	<p style="text-align: center;">(Resultados de Pruebas con rango entre los 600 y mas puntos año en ejecución - Pruebas con rango entre los 600 y mas puntos año Anterior) = + 5%</p>	<p style="text-align: center;">Unidad Técnica Pedagógica DAEM y Unidad de Análisis DAEM.</p>	<p style="text-align: center;">El EE el año 2019 un 0,0% de las pruebas obtuvieron puntajes mayor a 600 ptos.</p>	Año 1: Diseño y Revisión Indicador	<p style="text-align: center;">Eventuales condiciones externas de fuerza mayor (Pandemia, Terremotos u otro) que dificulten la asistencia presencial o acceso remoto por internet de los estudiantes a las actividades (Aula y/o Preparación PSU) debidamente acreditadas</p>
				Año 2: El 35% de las pruebas obtienen mas de 600 Ptos.	
				Año 3: El 40% de las pruebas obtienen mas de 600 Ptos	
				Año 4: El 45% de las pruebas obtienen mas de 600 Ptos.	
				Año 5: El 50% de las pruebas obtienen mas de 600 Ptos.	

Esta municipalidad espera un promedio anual de cumplimiento total de convenio de 75% por año de gestión. Un cumplimiento promedio anual de los distintos objetivos establecidos en el convenio de desempeño, superior al 50% e inferior a 75% facultará al alcalde para revisar y readecuar junto con el directivo las metas establecidas para el año siguiente de acuerdo a la información y datos contextuales de la comuna para cada año. Un cumplimiento promedio anual inferior al 50%, podrá ser causal para poner término a su relación laboral con este municipio.

El cumplimiento del convenio en un porcentaje de 75% o más, significará para el director o directora una asignación de incentivo profesional mensual del 30 % de la remuneración básica mínima nacional de nivel de educación de enseñanza básica o media según corresponda (RBMN) de carácter imponible y tributable, la que se pagará en conjunto con su remuneración mensual.

En el caso de un cumplimiento de 65% a 74% tendrá derecho al pago de una asignación de incentivo profesional de un 15% de la misma remuneración básica mínima nacional. Un porcentaje menor de logro no contempla asignación.

Esta asignación se concederá siempre y cuando el DAEM cuente con la disponibilidad presupuestaria anual.



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

**ANEXO 1  
FICHA DE POSTULACIÓN**

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

<b>Apellido Paterno</b>		<b>Apellido Materno</b>	
<b>Correo Electrónico Autorizado para el presente Concurso y dirección</b>			
Mail:			
Dirección:			
<b>Teléfono Particular</b>	<b>Teléfono Móvil</b>	<b>Otros Teléfonos Contacto</b>	

<b>Establecimiento al que postula</b>

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

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

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

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**ANEXO 2  
CURRÍCULO VITAE RESUMIDO**

(Sin perjuicio de completar el presente formulario, el/la postulante debe adjuntar además su Currículo Vitae extendido)

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

<b>Apellido Paterno y Materno</b>	<b>Nombres</b>
<b>Teléfono Particular</b>	<b>Teléfono Celular</b>
<b>Correo Electrónico Autorizado</b>	
Dirección:	

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

<b>Establecimiento al que postula</b>

1.- TÍTULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

\*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

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

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



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

**2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS**

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

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

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

**3.- CAPACITACION**

(Indicar sólo aquellos con certificados)

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

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

**4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO**

(Sólo cuando corresponda)

Cargo			
Institución/ Empresa			
Departamento, Gerencia o área de desempeño	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Duración del cargo (mm,aaaa)
Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

**5.- TRAYECTORIA LABORAL**

Además del anterior, indique sus últimos tres puestos de trabajo, si corresponde.

Cargo			
Institución/ Empresa			
Departamento, Gerencia o área de desempeño.	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Duración del cargo (mm,aaaa)
Funciones principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

Cargo			
Institución/ Empresa			
Departamento, Gerencia o área de desempeño.	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Duración del cargo (mm,aaaa)
Funciones principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

**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

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:**

(facsimil)



Firmado digitalmente por: Patricio Alberto Encalada Ahumada

(facsimil)



Firmado digitalmente por: Luis Alberto Mella Gajardo