

**BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESCUELA ESPECIAL F-835 "ERICO HORNUNG MAISAN"
MUNICIPALIDAD DE COLLIPULLI
BASES DE CONVOCATORIA**

La Jefa del Departamento Administración de Educación de la Municipalidad de Collipulli, 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 F-835 Especial "Erico Hornung Maisan", RBD N° 19918-4

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESCUELA MUNICIPAL ESPECIAL F-835
"ERICO HORNUNG MAISAN"**

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 Municipal Especial F-835 "Erico Hornung Maisan"
• RBD:	19918-4
• Horas Cronológicas:	44
• Tipo de Jornada:	Diurna Escolar Completa
• Dependiente de:	Jefa Daem / Alcalde
• Lugar de desempeño	Avda. Saavedra Norte N° 46
• Ciudad/Comuna:	Collipulli
• Región:	IX Región de la Araucanía
• Fecha de vacancia:	Abril 2015

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES

- Niveles Educativos: Pre básico, Básico 5, Básico 8, Básico 10, Laboral 1, Laboral 2.
- Localidad: Urbano
- Programas: 0
- Matrícula últimos 5 años:

2015	39
2014	46
2013	46
2012	53
2011	47

- Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE): 100%
- Concentración de alumnos prioritarios: %
- Estructura según género: Mixto
- Dotación total: 23
- Evaluación Docente:
 - 0 Destacados
 - 0 Competentes
 - 0 Básicos
 - 0 Insatisfactorios
 - 5 No evaluados

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

2.- EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo del Director/a está integrado por:

- Equipo directivo: 1 Jefe Unidad Técnica.
- Profesores: 5 docentes
- Otros: 17

4.- FINANCIAMIENTO

Presupuesto total que administra el establecimiento, en los casos, que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor :	
% de subvención:	0
% aporte municipal:	0
% otros financiamientos:	0

5.- ENTORNO DEL CARGO

El Director se relaciona con los siguientes actores externos: SENDA, SENADIS, OMIL, OPD, DIDECO, TELETON, HOSPITALES.

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN:

Al Director/a del Establecimiento Escuela Especial Erico Hornung, le corresponde liderar y dirigir el Establecimiento, mediante la gestión técnico pedagógica y administrativa en consideración al proyecto educativo institucional y comunal, con el propósito de lograr aprendizaje de calidad de sus alumnos con necesidades educativas especiales (NEE) asociadas o no a una discapacidad, asegurando el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, favoreciendo su integración social y formando personas integrales que aporten positivamente a la sociedad.

2.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

La función principal del/la Director/a del establecimiento educacional, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 7 del DFL 1, de 1996, será dirigir y liderar el proyecto educativo institucional, cautelando el cumplimiento de los lineamientos y orientaciones establecidos por el respectivo Departamento de Educación y el marco jurídico vigente. Complementariamente a lo establecido en el artículo 7 bis del DFL 1, de 1996.

Sus funciones serán:

1. Liderar la planificación curricular, organizacional y la evaluación del Proyecto Educativo Institucional, basados en la normativa curricular vigente para la modalidad y necesidades educativas de los alumnos y alumnas que atiende, velando por la calidad de la educación que imparte su establecimiento.
- 2.- Gestionar eficientemente los recursos humanos, físicos y financieros disponibles, con el propósito de potenciar los resultados del establecimiento a su cargo, favoreciendo el trabajo en equipo.
3. Facilitar la incorporación, permanencia y aprendizaje de los alumnos en el establecimiento, velando por el bienestar biopsicosocial, rehabilitación y habilitación de éstos, detectando sus necesidades y resolviendo aquellas que se encuentren dentro de su ámbito de responsabilidad.
4. Liderar la evaluación del aprendizaje de los alumnos del establecimiento, mejorándolo permanentemente, potenciando sus fortalezas e involucrando a padres y apoderados en el proceso formativo de los estudiantes.
5. Gestionar (planificar, dar seguimiento, dirigir, perfeccionar y evaluar) el desempeño de docentes y demás funcionarios del establecimiento.
- 6.- Establecer relaciones y generar alianzas con organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo institucional.

7.- Facilitar la inclusión de los alumnos con necesidades educativas especiales, a los establecimientos educacionales tradicionales, a través de un proceso de enseñanza – aprendizaje de calidad.

8.- Asegurar que el establecimiento disponga de la infraestructura y de profesionales con competencias adecuadas para satisfacer las necesidades de enseñanza especial de los alumnos de su establecimiento.

3.- TAREAS DEL CARGO

Al Director/a Establecimiento Educacional Municipal Diferencial, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones específicas:

1.- Supervisa que la infraestructura del establecimiento esté en adecuadas condiciones de funcionamiento y de acuerdo a las necesidades específicas de sus alumnos, además de velar por la normalización de los procesos administrativos y de certificación de infraestructura del Establecimiento para poder entregar regularidad al proceso curricular.

2. Conducir reuniones de consejos escolares.

3. Atender regularmente a los padres y apoderados que lo requieran.

4. Supervisa en las aulas el desempeño de los docentes, asistentes de la educación profesional y de aula.

5. Supervisa que la infraestructura del establecimiento esté en adecuadas condiciones.

6. Controla que en todas las aulas exista un docente a cargo de la asignatura correspondiente. En el caso de haber ausencia de profesor, el director/a debe asegurar la provisión oportuna de un reemplazo.

7. Realizar reuniones periódicas con su equipo de trabajo con el objetivo de planificar el currículum y evaluación de los alumnos del establecimiento y coordinar las actividades programadas según el proyecto educativo del establecimiento, entre otras materias.

8. Presentar documentos e informes solicitados por el Ministerio de Educación, la Municipalidad y organismos externos.

9. Facilitar la supervisión e inspección del Municipio y organismos reguladores dependientes del Ministerio de Educación. Finalmente, el director del establecimiento educacional deberá informar 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.

10. Diseñar la organización de los niveles, los profesionales requeridos y la carga horaria a partir de las necesidades educativas, diagnósticos, edades, al mismo tiempo que la permanencia de cada alumno o alumna en el establecimiento definida en los decretos curriculares que regulan el proceso pedagógico de la Educación Especial y Diferencial.

11. Facilitar la implementación de metodologías técnico pedagógicas propias de la especialidad, que faciliten la accesibilidad de los alumnos y alumnas a procesos individuales de rehabilitación y habilitación que tengan como objetivo final la autonomía y/o el desarrollo de habilidades laborales.

12. Crear y consolidar equipo multidisciplinario y transdisciplinario según perfil acordes a los requerimientos de rehabilitación y/o habilitación de los alumnos y alumnas atendidas en el Establecimientos.

13. Conducir el rediseño del Plan Educativo Institucional (PEI), Plan Estratégico de Infraestructura Escolar (PEIE) y Plan Mejoramiento Educativo (PME).

14. Establecer relaciones y generar alianzas con organismos públicos y privados, otras comunas y actores claves de su entorno para facilitar el logro de los objetivos y metas del proyecto educativo institucional.

15.- Establecer un plan de registro y monitoreo para la mejora de asistencia de los alumnos y alumnas.

5.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Descripción	Ponderador
<p>C1. PASIÓN POR LA EDUCACIÓN. Cree firmemente que la educación es el camino principal que favorece el desarrollo integral de las personas y de la sociedad que conforman. Demuestra entusiasmo e interés por contribuir activamente a la educación, inclusión y superación de las barreras que impiden la inclusión social de niños y jóvenes. Posee la habilidad de formar personas que confíen en sus capacidades para transformar sus realidades, esto es, educarlas para su proyecto de vida desde la comprensión de su entorno social, además de la habilidad de identificar opciones de desarrollo personal y laboral.</p>	<p>10 %</p>
<p>C2. LIDERAZGO PEDAGÓGICO. Capacidad para motivar y comprometer a su equipo de trabajo en la mejora de la educación y en el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional. Incluye la habilidad para favorecer y facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje de sus alumnos, innovando y creando permanentemente acciones que contribuyan al éxito del mismo. Mejorar la capacidad del equipo multidisciplinario para alcanzar objetivos compartidos. Influir en los apoderados y alumnos para alcanzar metas en búsqueda de la aprehensión de los aprendizajes, la autonomía y la mejora de su calidad de vida.</p>	<p>20 %</p>
<p>C3. VISIÓN ESTRATÉGICA Habilidad para reconocer el entorno cultural, social, económico del establecimiento, con el fin de considerar las particularidades de este en</p>	

<p>el proyecto educativo Institucional PEI incorporando la diversidad en cuanto a condición de discapacidad de sus alumnos y alumnas, interculturalidad y tradiciones propias de su localidad.</p> <p>Capacidad de legitimar sus funciones y liderazgo pedagógico para transformar la Escuela en un centro educativo de atención especializada y de transferencia de apoyos técnico que beneficien su entorno social.</p>	<p>10%</p>
<p>C4. GESTIÓN Y LOGRO.</p> <p>Capacidad para determinar y cumplir eficientemente objetivos y prioridades del Establecimiento, planificando, organizando, dirigiendo, controlando los recursos organizacionales, y velando porque éstos estén disponibles para satisfacer las necesidades de la comunidad educativa.</p> <p>Incluye establecer planes de acción, liderando proyectos e implementando normas para lograr resultados de excelencia.</p> <p>Se refiere además a la capacidad de hacer gestión curricular desde la particularidad de la oferta pedagógica del Establecimiento que dirige determinada por los Decreto 01/90, 87/90; 637/94; 89/90; 86/90; 815/90; 577/90; 1398/06; 300/94; 332/11; 170/09 ; 83/15.</p> <p>Habilidad para dirigir, integrar, desarrollar, apoyar, comunicar y consolidar a su equipo de trabajo, delegándole responsabilidades y tareas en función de las competencias y conocimientos de sus integrantes, favoreciendo la participación y propiciando el buen clima laboral.</p> <p>El director en este campo deben tener conocimiento de las condiciones organizacionales que permiten iniciar estrategias de cambio, análisis de las condiciones que facilitan o dificultan el mejoramiento permanente, métodos de autoevaluación, planificación, monitoreo y evaluación.</p>	<p>20%</p>
<p>C5. Resolución de Problemas.</p> <p>Habilidades para abordar los problemas y desafíos propios de su función, fortaleciendo el compromiso con los cursos de acción que</p>	

<p>aborden los elementos contextuales y recursos disponibles de su Establecimiento. Incluye además la capacidad para innovar en la búsqueda de soluciones y tomar decisiones que sean conducentes a los resultados esperados.</p> <p>Capacidad de abordar y atender requerimientos de la comunidad educativa, de los padres y apoderados y de sus alumnos, considerando por sobretodo el bienestar de los niños y jóvenes.</p> <p>Capacidad de identificar requerimientos propios de las condiciones, patologías y funcionalidades emocionales – sociales de los alumnos y alumnas, entregar lineamientos al equipo técnico y promover la búsqueda de soluciones integrales - multidisciplinarias propias de la particularidad de síndromes, enfermedades y condiciones, definidas en los diagnósticos.</p>	<p style="text-align: center;">10 %</p>
<p>C 6. ADAPTACIÓN AL ENTORNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</p> <p>Es capaz de comprender las señales sociales, educativas, legales, tecnológicas, culturales, los cambios y las necesidades de su entorno regional y local, incorporándolo en el Proyecto Educativo de su establecimiento. Incluye la capacidad para involucrar en su gestión, el Proyecto Educativo Comunal.</p> <p>Es capaz de involucrar a la comunidad en el proyecto educativo de su establecimiento, comprometiéndola los resultados del proceso formativo.</p> <p>Capacidad para identificar y establecer relaciones y redes de apoyo entre establecimientos y su entorno público y privado a fin de generar nuevos recursos y aprendizajes para sus alumnos que permitan entregar una educación de calidad.</p>	<p style="text-align: center;">10 %</p>
<p>C7. CONOCIMIENTOS TÉCNICOS.</p> <p>Es deseable el conocimiento de los conceptos teóricos de inclusión, Diversidad, Situación De Discapacidad, equidad y de las estrategias para promoverlas, así como la comprensión de las políticas en educación sobre esta materia, son una condición fundamental para asegurar la aceptación y el aprendizaje integral de todos los estudiantes.</p>	

Deseable conocimiento en programas de estimulación temprana e integración sensorial. Deseable conocimiento y manejo de metodologías y estrategias en rehabilitación, habilitación, reeducación y educación. (Metodologías como Bobath, Vojta, programa de Hilton Perkins, ABA, teacch, Triada Wing, Denver, Lovaas, métodos de lectura palabra más palabra, Troncozo, otros).

Deseable conocimiento en modelos de Servicios de Transición, que permitan la transición hacia la vida adulta activa. (Will, Halpen, Wehman, otros)

Deseable conocimiento y manejo en Diseño Universal de Aprendizaje.

Es Deseable poseer conocimientos en normativa relativa a la institucionalidad esto incluye la Ley General de educación, Ley de Calidad y Equidad ,sus roles y funcionamiento (Ley 20.422, Ley 19.284/94 Decreto 01/90, 87/90; 637/94; 89/90; 86/90; 815/90; 577/90; 1398/06; 300/94; 332/11; 170/09 ; 83/15.; Estatuto Docente, etc). Además de conocimientos actualizados de las orientaciones nacionales en temas de calidad institucional o mejoramiento escolar como son los estándares indicativos de desempeño PEI, PME y reforma educativa de Educación Especial y Diferencial.

Es deseable tener experiencia en postulación y desarrollo de proyectos SENADIS, FOSIS, FONDAR, otros, destinado a obtención de recursos para favorecer la accesibilidad de personas en situación de discapacidad.

Deseable poseer al menos 2 años de experiencia en cargos docentes de Educación Especial y Diferencial (en cualquiera de sus modalidades) y/o docente o terapeuta de personas en situación de discapacidad y/o 2 años de experiencia directiva: Director, Subdirector, Jefe Unidad Técnica de establecimientos educacionales de similar envergadura y complejidad.

Deseable experiencia en rehabilitación y habilitación en personas con discapacidad cognitiva, sensorial y motora.

20 %

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 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 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 (por ejemplo, programas del Plan de Formación de Directores de Excelencia, entre otros) y una experiencia docente de cinco años.
8. Pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento, los extranjeros que, cumplen con los requisitos de los números 3, 4, y 5, 6 y 7, que se encuentran autorizados para incorporarse a la dotación del sector municipal por el Director del Establecimiento, con acuerdo del Jefe del Departamento de Administración Municipal o de la Corporación Municipal, conforme al inciso segundo del artículo 24 del Estatuto Docente.
9. Asimismo, 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 3 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.
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.

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, 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 Estatuto Docente, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva.

En caso que el Director seleccionado sea un profesional de la educación, y que por la aplicación de la Renta Básica Mínima Nacional y las asignaciones que le sean aplicables, le corresponda una remuneración mayor, será esta última la que aplicará.

Por ejemplo, dada las condiciones del establecimiento, para el caso de un Profesional de la Educación con 5 años de experiencia debidamente acreditados y que le corresponda una asignación de perfeccionamiento del 20%, percibirá una remuneración bruta estimada mensual de **\$ 1.200.000**. Por otra parte, para el caso de un Profesional de la Educación con 15 años de experiencia debidamente acreditados y que le corresponda una asignación de perfeccionamiento del 40%, percibirá una remuneración bruta estimada mensual de **\$1.500.000**.

En caso de que el postulante seleccionado corresponda a un profesional NO docente, percibirá una remuneración bruta promedio mensual de **\$1.000.000**, (incluye una asignación de responsabilidad directiva).

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, 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 5, 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 3, 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 , 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 la Jefa del Departamento de Administración de Educación Municipal, a través del Departamento de Recursos Humanos o quien cumpla sus funciones, 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 o ante la Dirección del Trabajo.

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 (en caso de postular por papel debe utilizar formato en [Anexo 1](#))
2. Formulario en línea de Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (en caso de postular por papel debe utilizar formato en [Anexo 2](#))
3. Copia escaneada de Cédula de Identidad por ambos lados.
4. Copia escaneada del Certificado de Antecedentes original del postulante.
5. Copia escaneada del Certificado de situación militar al día, cuando proceda.
6. Copia escaneada del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
7. Copia escaneada de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
8. Copia escaneada de Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 3 o 5 años de funciones docentes en un establecimiento educacional según corresponda.
9. Copia escaneada de Declaración Jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el artículos 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](#))

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 14:00horas.

Dentro del mismo plazo, los/las interesados/as podrán retirar las bases del concurso en la oficina de partes de la Municipalidad, en días hábiles y en horario desde las 08:30 hasta las 14:00 horas, las que se entregarán en forma escrita. No obstante, los postulantes podrán acceder a las bases en las páginas web, www.directoresparachile.cl www.mineduc.cl y www.municipalidadcollipulli.cl

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 por la página web www.directoresparachile.cl, aceptándose también las postulaciones por correo certificado o directamente en la oficina de partes de la Municipalidad, ubicada en AVDA. SAAVEDRA SUR N° 1355 de la comuna de COLLIPULLI, en sobre dirigido a LILIANA MARIA MAULEN GONZALEZ, Jefa Departamento de Administración de Educación Municipal, con la referencia "Postula a cargo de Director/a del Establecimiento ERICO HORNUNG MAISAN, de la MUNICIPALIDAD DE COLLIPULLI", indicando claramente la dirección del remitente.

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 E-MAIL departamentoeducacion@demcollipulli.cl o al teléfono FONO: 045-2463763 ó 2993057.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*.

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	18/12/2015	Jefa DAEM
Recepción de antecedentes	18/12/2015 al 03/02/2016	Jefa DAEM
Análisis de admisibilidad	04/02/2016 al 09/02/2016	Jefa DAEM
Proceso de Preselección	10/02/2016 al 26/02/2016	Asesoría Externa
Constitución Comisión Calificadora	26/02/2016	Comisión Calificadora
Entrevistas Comisión Calificadora y Confección de nómina de candidatos	03/03/2016 al 07/03/2016	Comisión Calificadora
Resolución del Sostenedor	14/03/2016	Alcalde
Notificación y aceptación del cargo	14-03-2016 al 18/03/2016	Jefa DAEM
Inicio de funciones en el establecimiento	21/03/2016	Jefa DAEM

* El Municipio 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

Objetivos:	Indicadores	Fórmula de cálculo.	Meta anual estratégica	Medios de verificación	Supuestos o condiciones externas	Consecuencia incumplimiento / Cumplimiento
1. Mejorar los resultados de aprendizaje en las evaluaciones de rendimiento	Promedio de asistencia.	Mejora de promedio de asistencia	Situación Actual: 71 % Año 1: 79 % Año 2: 85 % Año 3: 89 % Año 4: 90 % Año 5: 93 %	Actas de SIGE.	Tipo diagnóstico de alumnos y alumnas multidéficit.	Lo establecido en el artículo 34 F del DFL N° 1, de 1996
	Normalización de proceso curricular.	(N° de cursos Normalizados / N° de Cursos según decretos Curriculares) * 100	Situación Actual: 5 curso con decreto y 6 cursos en SIGE. Decreto curricular n° 87/90 Año 1: 6 normalizados en SIGE y Autorizados. Decreto Curricular 87/90 Año 2: 7 cursos normalizados Decreto Curricular 87/90 Decreto Curricular 83/15 Año 3: 8 cursos normalizados Decreto Curricular 87/90 Decreto Curricular 83/15 Año 4: 9 cursos normalizados Decreto Curricular 87/90 Decreto Curricular 83/15 Año 5: 10 cursos normalizados Decreto Curricular 87/90 Decreto Curricular 83/15	Plataforma SIGE. PEI	Cambios en el proceso de transición de Decreto Curricular 87/90 a 83/15.	Lo establecido en el artículo 34 F del DFL N° 1, de 1996
	Crear y consolidar equipo multidisciplinario y transdisciplinario.	(N° de profesionales contratados / N° de Profesionales requeridos) * 100	Situación Actual: 1 especialistas Año 1: 3 especialistas en Rehabilitación motora, cognitiva y social. Año 2: 5 especialistas en Rehabilitación motora, cognitiva y social. Año 3: 6 especialistas en Rehabilitación motora, cognitiva y social. Año 4: 7 especialistas en Rehabilitación motora, cognitiva y sociales. Año 5: 10 especialistas en Rehabilitación motora, cognitiva y social.	PEI	Cambios en el ingreso de subvención.	Lo establecido en el artículo 34 F del DFL N° 1, de 1996
	Implementar Plan de Intervención en Rehabilitación	(N° de alumnos Rehabilitados / N° total de alumnos en Condición de discapacidad) * 100	Situación Actual: 0 Año 1: 1 Año 2: 2 Año 3: 3 Año 4: 4 Año 5: 5	PACI PAI De cada alumno.	No poseer personal especializado para la tarea.	Lo establecido en el artículo 34 F del DFL N° 1, de 1996
	Implementar Plan de trabajo de	(N° de alumnos en plan laboral	Situación Actual: 0 Año 1: 1 taller laboral Año 2: 2 talleres laborales	PME	No contar con la disponibilidad	Lo establecido en el artículo 34

tránsito a la vida adulta.	/N° total de alumnos con inserción laboral) * 100	Año 3: 3 taller laboral Año 4: 3 talleres y 1 centro de práctica. Año 5: 3 talleres y 3 centros de práctica.		de los sectores económicos de la Comuna.	F del DFL N° 1, de 1996
Rediseñar PEI	PEI modificado acorde a necesidades	Situación Actual: No Actualizado. Año 1: PEI Año2: PEI Actualizado. Año 3: PEI Actualizado. Año 4: PEI Actualizado. Año 5: PEI Actualizado.	PEI	-	Lo establecido en el artículo 34 F del DFL N° 1, de 1996
Gestión de redes	(N° de redes con convenios /N° total de redes comunales y provinciales) * 100	Situación Actual: 1 activo Año 1: 2 activos Año2: 3 activos Año 3: 4 activos Año 4: 5 activos Año 5: 6 activos	PME	No contar con la disponibilidad de instituciones gubernamentales y privadas.	Lo establecido en el artículo 34 F del DFL N° 1, de 1996
Tránsito de alumnos y alumnos a Educación Regular.	(Total de alumnos matriculados en la Educación Regular/ Total de alumnos en condiciones de traslado.) * 100	Situación Actual: 2 alumnos/as derivados Año 1: 2 alumnos derivados Año2: 2 alumnos derivados Año 3: 3 alumnos derivados Año 4: 4 alumnos derivados Año 5: 4 alumnos derivados	Informes Psicopedagógicos y curriculares.	No existencia de alumnos y alumnas en condiciones de ser derivados por la severidad de su condición.	Lo establecido en el artículo 34 F del DFL N° 1, de 1996

**ANEXO 1
FICHA DE POSTULACIÓN**

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

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

Establecimiento al que postula

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

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

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

Firma _____

Fecha: _____

**ANEXO 2
CURRÍCULO VITAE RESUMIDO**

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

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

Apellido Paterno y Materno	Nombres
Teléfono Particular	Teléfono Celular
Correo Electrónico Autorizado	
Dirección:	

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

Establecimiento al que postula

1.- 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

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 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).

FIRMA

FECHA