



REPÚBLICA DE CHILE  
MUNICIPALIDAD DE COQUIMBO  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

COQUIMBO, 06/07/2012

DECRETO EXENTO N° 1142/

**VISTOS:**

La necesidad de establecer las bases para el concurso público destinado a proveer el cargo de Director de establecimiento Escuela República de Italia de la comuna de Coquimbo, para iniciar funciones a partir del 1 de marzo de 2013; lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N°1, de 1997, del Ministerio de Educación, y sus modificaciones; lo dispuesto en el D.S. 453 de Ministerio de Educación de 1991; y las facultades de mi cargo:

**RESUELVO:**

1.- **APRUEBESE** las siguientes bases de concurso público para proveer el cargo de Director de establecimiento educacional Escuela República de Italia.

**BASES DE CONVOCATORIA**

El Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal de la Ilustre Municipalidad de Coquimbo, en virtud de la normativa establecida en el artículo 31 bis del DFL N°1 de 1996 del Ministerio de Educación que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley 19.070, que aprobó el Estatuto de los profesionales de la Educación; y a lo dispuesto en el Decreto Supremo N°453, de 26 de noviembre de 1991, del Ministerio de Educación, modificado por el Decreto Supremo N°215 de 9 de junio de 2011, del Ministerio de Educación; convoca al presente concurso público para la provisión del cargo de:

**DIRECTOR/A DE ESCUELA REPÚBLICA DE ITALIA**

**1. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO**

- Cargo : Director de Establecimiento Educacional Municipal
- Establecimiento : Escuela República de Italia
- RBD : 13557-7
- Horas Cronológicas : 44 horas
- Jornadas : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Departamento de Administración de Educación Municipal de Coquimbo
- Lugar de desempeño : Establecimiento ubicado en Regimiento Arica N° 1401, Tierras Blancas
- Región : IV Región de Coquimbo
- Ciudad : Coquimbo
- Fecha de vacancia : 28 de febrero de 2013

## **2. PROPÓSITO DEL CARGO**

### **2.1 MISIÓN**

Al Director/a del Establecimiento Educacional Municipal Escuela República de Italia, 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 el aprendizaje de calidad de sus alumnos, fomentando desde la educación inicial sus capacidades, y actitudes para contribuir a formar personas integrales que aporten positivamente a la sociedad.

### **2.2 FUNCIONES ESTRATÉGICAS**

Al Director/a Establecimiento Educacional Municipal Escuela República de Italia, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la planificación curricular, organizacional y la evaluación del Proyecto Educativo Institucional, 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 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, desarrollar 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. Promover una implementación curricular de calidad en los niveles de transición con el fin de facilitar la incorporación de los niños y niñas a la enseñanza general básica.
8. Preparar a los alumnos para enfrentar adecuadamente su ingreso a la enseñanza media, velando por la calidad de los contenidos curriculares correspondientes a su nivel.

Por otra parte, de acuerdo al Estatuto Docente, al Director le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

#### **1. En lo pedagógico:**

- Formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación.
- Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico -pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento.
- Adoptar las medidas para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos.

#### **2. En lo administrativo:**

- Organizar y supervisar el trabajo de los docentes y de los asistentes de la educación.
- 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.

- Proponer el personal a contrata y de reemplazo, tanto el docente como los asistentes de la educación.
- Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento educacional.
- Ser consultado en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
- Proponer al sostenedor, incrementos a las asignaciones salariales y asignaciones salariales especiales para docentes.
- Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.

3. En lo financiero:

- Asignar, administrar y controlar los recursos en los casos que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor.

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**.

### 2.3 FUNCIONES ESPECÍFICAS

Al Director/a Establecimiento Educacional Municipal Escuela República de Italia, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones específicas:

1. 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.
2. Conducir reuniones de consejos escolares.
3. Atender regularmente a los padres y apoderados que lo requieran.
4. Supervisar en las aulas el desempeño de los docentes.
5. Supervisar que la infraestructura del establecimiento esté en adecuadas condiciones.
6. Controlar 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. Informar al personal acerca de todos aquellos aspectos que se relacionen con el área académica.
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.

### 3. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES:

- Tipo de establecimiento:
  - Nivel Educativo:
    - Preescolar [X] Básica [X]
  - Ubicación:

Urbano  Rural

- Programas:

SEP  PIE

- Dirección del Establecimiento: Regimiento Arica N° 1401, Tierras Blancas, comuna de Coquimbo

- Población escolar: Matrícula últimos 5 años:

Año 2012	281
Año 2011	317
Año 2010	342
Año 2009	403
Año 2008	495

- Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE): Básica : **79,4%**
- Concentración de alumnos prioritarios: **73,7%** (220 alumnos)

- Estructura según género:

Masculino  Femenino  Mixto

Dotación total: 20 docentes

Evaluación Docente:

- 0% Destacados
- 15% Competentes
- 40% Básicos
- 05% Insatisfactorios
- 40% No evaluados

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

#### EQUIPO DE TRABAJO

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

- Equipo directivo: Inspector General
- Equipo técnico:
  - Jefe de UTP
  - Evaluadora
  - Orientadora
- Profesores: 20 docentes
- Profesionales de apoyo
  - Psicólogo
  - Fonoaudiólogo
  - Kinesiólogo

## ENTORNO DEL CARGO

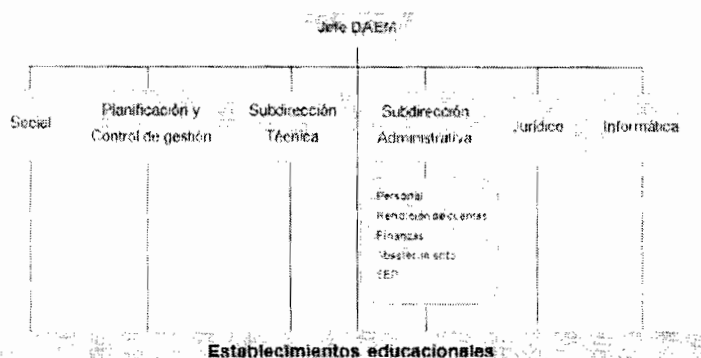
### ENTORNO EXTERNO

El Director se relaciona con los siguientes actores externos:

- Centro de Padres y Apoderados
- Fundación La Fuente (COPEC)
- Instituto de Educación Rural (IER)
- SENDA
- CEFAM y CECOF (Centros de Salud)
- Juntas de Vecinos del sector

**FINANCIAMIENTO:** El establecimiento no administra subvenciones.

## 4. ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN



## 5. ETAPAS DEL PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web del Departamento de Administración de Educación Municipal de Coquimbo [www.educacioncoquimbo.cl](http://www.educacioncoquimbo.cl), en página web de la Ilustre Municipalidad de Coquimbo [www.municoquimbo.cl](http://www.municoquimbo.cl), a contar del día 9 de julio de 2012, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Asimismo el presente concurso será comunicado al Ministerio de Educación y Dirección Nacional de Servicio Civil, los que apoyarán la difusión mediante su publicación en sus respectivos sitios web.

Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde la Unidad Jurídica del Departamento de Administración de Educación Municipal de Coquimbo, ubicada en Varela N° 1092, comuna de Coquimbo, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes, de lunes a viernes en horario de 09:00 a 13:30 horas y de 15:00 a 16:30 horas.

### 5.1. Antecedentes de Postulación.

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos deberán presentar la siguiente documentación:

1. Ficha de Postulación, según formato adjunto. (Anexo 1)
2. Currículum Vitae actualizado (a la fecha de la convocatoria), según formato adjunto. (Anexo 2)

3. Fotocopia de cédula de identidad por ambos lados.
4. Certificado de Antecedentes original del postulante
5. Certificado de situación militar al día cuando procede
6. Fotocopia del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
7. Fotocopia de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
8. Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 3 años de funciones docentes en un establecimiento educacional.
9. Declaración jurada (Anexo 3) que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en los artículos 24 del DFL 1 del Ministerio de Educación de 1996.

**La falta de cualquiera de los antecedentes anteriores, eliminará inmediatamente del concurso al postulante.**

#### **5.2. Lugar y fecha de recepción de postulaciones**

Las postulaciones y antecedentes deberán ser entregados directamente en la Unidad Jurídica del Departamento de Administración de Educación Municipal de Coquimbo, ubicada en Varela N° 1092, comuna de Coquimbo, en sobre dirigido a: Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal de Coquimbo y con la siguiente referencia "REF: Postula a cargo de Director de Establecimiento Educacional Municipal – Escuela República de Italia".

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el día 9 de julio de 2012 hasta las 16:30 horas del día 31 de agosto de 2012. **No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo.**

Sin perjuicio de lo anterior, serán aceptadas aquellas postulaciones efectuadas durante el plazo de postulación, mediante correo certificado, situación que será verificada por el timbre de la empresa de correos en los respectivos antecedentes. El postulante que remita los antecedentes por correo certificado, deberá indicar claramente la dirección del remitente.

Los sobres deben contener todos los antecedentes requeridos en la sección 5.1 del presente documento, de preferencia en el mismo orden señalado. Los documentos contenidos en los sobres deberán ser numerados de forma correlativa, al margen superior derecho de cada uno de ellos.

En el evento que se quiera postular a más de un concurso para director de establecimiento educacional convocado por el DAEM de Coquimbo y que se encuentren vigentes, se deberá presentar un sobre con la postulación y antecedentes para cada cargo a concursar, numerados respectivamente. Se entenderá que respecto de la primera postulación se deben adjuntar documentos originales o fotocopia de los originales legalizadas ante Notario Público, respecto de las restantes postulaciones se aceptarán fotocopias simples de cada documento requerido. Si la entrega de las postulaciones no es simultánea, al realizar la segunda postulación se deberá indicar el número de registro y fecha de entrega de la postulación que contiene los originales o fotocopias legalizadas.

Al momento de presentar los antecedentes, los postulantes recibirán un comprobante con el número de registro y fecha de ingreso por cada cargo al que postulen. En el caso de que los antecedentes sean enviados por correo certificado, el comprobante le será enviado por correo certificado a la dirección remitente.

**Los antecedentes presentados no serán devueltos.**

Para todos los efectos legales, se entenderán aceptadas las bases por el sólo hecho que el postulante presente sus antecedentes al cargo.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

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

### 5.3 Calendarización y etapas del proceso

Publicación-Convocatoria Página Web Municipalidad	09 de Julio de 2012	DAFM
Designación de miembro o representante de Dirección Nacional de Servicio Civil, para Comisión Calificadora de concurso	09 al 17 de Julio de 2012	Dirección Nacional de Servicio Civil
Recepción y Registro Antecedentes	09 de Julio al 31 de agosto de 2012	DAFM
Sorteo de docente destacado	10 de Agosto de 2012	DAEM
Admisibilidad legal de candidatos	03 al 06 de Septiembre de 2012	DAFM
Nómina de Candidatos que pasan a siguiente etapa	07 de septiembre de 2012	DAFM
Preselección curricular y Evaluación Psicolaboral practicada por la empresa	10 de septiembre al 19 de octubre de 2012	Asesora externa
Nómina de Candidatos que pasan a Comisión Calificadora	22 de octubre de 2012	Asesora externa
Entrevistas Comisión Calificadora	24 de octubre al 13 de noviembre de 2012	Comisión Calificadora
Confección de nómina de candidatos e Informe Final del Proceso	14 de noviembre de 2012	Comisión Calificadora
Notificación a los postulantes Seleccionados	16 de Noviembre de 2012	DAFM
Resolución del Sostenedor	15 al 21 de Noviembre de 2012	Alcalde
Inicio de funciones en el Establecimiento	01 de Marzo de 2013	Director

### 5.4 Término de proceso de concurso

El concurso se resolverá a más tardar el día 21 de noviembre de 2012.

El Departamento de Educación, enviará a la Municipalidad un informe general del proceso para su publicación y difusión.

El Jefe DAEM comunicará a los postulantes por carta certificada el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

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

La Municipalidad verificará si los/as postulantes cumplen con los requisitos, y levantará acta con la nómina total de postulantes, distinguiendo aquellos que se ajustan a los requisitos legales, de los que no lo hacen. Además, deberá indicar cualquier observación relevante relativa al concurso y dispondrá la notificación de las postulaciones rechazadas indicando la causa de ello.

El cumplimiento de los requisitos legales deberá acreditarse con documentación auténtica, la que deberá ser remitida en el mismo plazo de postulación a la Unidad Jurídica del Departamento de Educación Municipal, individualizada por el cargo al que se postula.

## 6. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración total bruta promedio mensual de **\$668.574.-** (seiscientos sesenta y ocho mil quinientos setenta y cuatro pesos), **incrementado por las asignaciones legales que sean aplicables.**

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

#### **7. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO**

- Estatuto Docente, Art. 32 bis. El nombramiento del director del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.
- Estatuto Docente, Art. 33. Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los directores del establecimiento educacional suscribirán con el respectivo sostenedor o con el representante legal de la respectiva Corporación Municipal un Convenio de Desempeño. 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 Director 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.
- Estatuto Docente, Art. 34. El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del Director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

#### **8. PERFIL DEL PROFESIONAL**

Para ser director de establecimiento, los candidatos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

##### **8.1.-Requisitos legales**

1. Ser ciudadano (Haber cumplido 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. Es decir, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes. Para incorporarse a la función docente directiva, los postulantes deberán contar con perfeccionamiento en áreas pertinentes a la función directiva y cinco años de experiencia docente.

Además, podrán incorporarse a la función docente directiva 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.



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.

### 8.2.- Requisitos Técnicos:

1. Experiencia docente. Deseable experiencia en cargos de dirección, coordinación y/o Jefatura.
2. Conocimientos actualizado en el ámbito educacional escolar
3. Manejo de herramientas de planificación, metodologías de enseñanza-aprendizaje, normas y regulaciones vigentes en el ámbito educativo
4. Deseable contar experiencia en aula.
5. Conocimientos teóricos y prácticos de programas computacionales, a lo menos a nivel intermedio.

### 9. COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

*Se entiende por competencias a un conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales, que combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior.*

#### FACTOR PROBIIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
<p><b>C1. Pasión por la Educación</b></p> <p>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 de niños y jóvenes y posee la habilidad de formar personas que confíen en sus capacidades para transformar sus realidades, esto es, educarlas para su proyecto de vida.</p>	15%
<p><b>C2. Liderazgo Pedagógico</b></p> <p>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.</p>	15%
<p><b>C3. Visión Estratégica</b></p> <p>Es capaz de comprender las señales sociales, educativas, tecnológicas, culturales, los cambios y las necesidades de su entorno regional y local, incorporándolo en el Proyecto Educativo de su establecimiento. Incluye además, la capacidad para involucrar en su gestión, el Proyecto Educativo comunal.</p>	15%

<p><b>C4. Gestión y Logro</b></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. Incluye establecer planes de acción, liderando proyectos e implementando normas para lograr resultados de excelencia. Se refiere además a la capacidad de hacer gestión curricular en el Establecimiento que dirige.</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>	25%
<p><b>C5. Resolución de Problemas</b></p> <p>Habilidad para abordar los problemas y desafíos propios de su función para comprometerse con cursos de acción que consideren 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>Es la capacidad para 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>	10%
<p><b>C6. Adaptación al Entorno y Articulación de Redes</b></p> <p>Habilidad para reconocer el entorno cultural, social, económico del Establecimiento y adaptarse a él con el fin de legitimar sus funciones y de considerar las particularidades de éste en el proyecto educativo institucional.</p> <p>Es la capacidad para involucrar a la comunidad en el proyecto educativo de su establecimiento, comprometiéndola en los resultados del proceso formativo de los alumnos.</p> <p>Capacidad para identificar y establecer relaciones y redes de apoyo entre el establecimiento 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>	10%
<p><b>C7. Conocimientos Técnicos</b></p> <p>Es deseable poseer experiencia y/o conocimientos en educación prebásica y educación básica.</p> <p>Poseer conocimientos en normativa relativa a la institucionalidad escolar (Ley SEP, Estatuto Docente, etc.)</p> <p>Poseer al menos 2 años de experiencia en cargos docente directivo (Director, Subdirector, Inspector General) de establecimientos educacionales de similar convergadura y complejidad.</p>	10%

#### 10.- FORMA EN QUE SE ACREDITE EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DEL PERFIL PROFESIONAL Y TÉCNICO.

Se verificará el cumplimiento de los requisitos del perfil y competencias descritas en las presentes bases a través del análisis de los antecedentes acompañados a la postulación, los que deberán consistir en:

- a) Certificados originales o fotocopias autenticadas de los documentos que acrediten título profesional, grados académicos y perfeccionamiento realizado.
- b) Certificados originales o fotocopias autenticadas que acrediten la experiencia laboral.
- c) Otros certificados o documentos, en original o fotocopia legalizada, que evidencien que el postulante posee las capacidades y/o competencias indicadas en el perfil.

Asimismo, los conocimientos y competencias requeridas para el cargo serán evaluados por la Empresa de Asesoría Externa, la que calificará a cada postulante con nota de 1,0 a 7,0 conforme a la metodología a definir.

Se completará la nómina de los candidatos preseleccionados que pasan a la siguiente etapa, con aquellos que reúnan las más altas calificaciones, en orden decreciente.

Los postulantes preseleccionados por la empresa de asesoría externa y que sean entrevistados por la Comisión calificadora de concurso, serán calificados con nota de 1,0 a 7,0 por cada una de las competencias definidas en el perfil, ponderadas conforme a lo indicado en las presentes bases.

La calificación final de los postulantes se determinará por el promedio de las calificaciones obtenidas en cada una de las etapas. Para integrar la nómina de candidatos elegibles por el sostenedor, el postulante deberá tener una calificación final igual o superior a 5,0.

11.-PROPUESTA CONVENIO DE DESEMPEÑO

Objetivos	Indicadores	Fórmula de cálculo	Meta anual estratégica	Medios de verificación	
1. Mejorar los resultados de aprendizaje en las evaluaciones de rendimiento	Puntaje promedio SIMCE, mínimo esperado por año	Promedio puntajes lenguaje y matemática SIMCE año t por nivel	Situación Actual: 4º (25 alumnos) 221 8º (33 alumnos) 210 Año 1: 240 Año 2: 249 Año 3: 258 Año 4: 267 Año 5: 276	Resultados SIMCE anual, publicado por MINEDUC. Ficha establecimiento	
	Porcentaje de alumnos con calificación SIMCE nivel inicial por año	(N° de alumnos en nivel inicial según SIMCE año t/N° total de alumnos que rindieron SIMCE al año t)*100	Situación Actual: 4º (16 alumnos) 55 % 8º (25 alumnos) 76% Año 1: 34.5% (10 alumnos) 33% (11 alumnos) Año 2: 20.7% (06 alumnos) 33% (11 alumnos) Año 3: 10.3% (03 alumnos) 18% (06 alumnos) Año 4: 6.8% (02 alumnos) 9% (03 alumnos) Año 5: 3.4% (01 alumnos) 6% (02 alumnos)	Resultados SIMCE anual, publicado por MINEDUC.	
	Ingreso del establecimiento al SNED (Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño de los establecimientos de los subvencionados y de administración delegada).	Pertenece al SNED bienio t: Si o No	Situación Actual: NO Año 1: No Año 2: No Año 3: No Año 4: No Año 5: Si (60%)	Resultados anual SNED. MINEDUC.	
	Clasificación SEP del establecimiento	Establecimiento adscrito Ley SEP, ordenado anualmente según categoría: Autónomo, Emergente o en recuperación.	Situación Actual: En recuperación Año 1: En recuperación Año 2: En recuperación Año 3: Emergente Año 4: Emergente Año 5: Autónomo	Resultado anual Ley SEP.	

	Diseño, adecuación, realización y logro del Proyecto educativo institucional (PEI) del establecimiento	Porcentaje de cumplimiento del proyecto educativo al año t	S/ Año 1: 60% Año 2: 70% Año 3: 80% Año 4: 80% Año 5: 90%	Indicador interno
	Matrícula del año t	Nº alumnos matriculados en t	Situación Actual: 281 Año 1: 281 Año 2: 295 Año 3: 309 Año 4: 324 Año 5: 340	Matrícula declarada a Mineduc (SIGE)
3. Mejorar el porcentaje de asistencia y matrícula del establecimiento.	Deserción escolar de año t	Nº de alumnos que desertan del sistema escolar en el establecimiento al año t	Situación Actual: 5 Año 1: 5 Año 2: 4 Año 3: 4 Año 4: 2 Año 5: 2	Fuente Interna
	Asistencia promedio de los estudiantes al año t	Porcentaje promedio de asistencia de estudiantes al año t	Situación Actual: 87% Año 1: 88% Año 2: 88% Año 3: 90% Año 4: 92% Año 5: 92%	Asistencia declarada a Mineduc (SIGE)

4. Mejorar la gestión de recursos del establecimiento.	Porcentaje de ejecución recursos SEP	(Recursos SEP ejecutados año t / Recursos SEP asignados año t) * 100	Situación Actual:	80%	Mineduc
			Año 1:	100%	
			Año 2:	100%	
			Año 3:	100%	
			Año 4:	100%	
			Año 5:	100%	
5. Mejorar la gestión pedagógica del establecimiento	Razón entre número de alumnos y número de profesores	(N° total de alumnos / N° total de docentes que realizan clases en el establecimiento)	Situación Actual:	281/20	Fuente Interna
			Año 1:	281/20	
			Año 2:	295/20	
			Año 3:	303/20	
			Año 4:	324/20	
			Año 5:	340/20	
	Razón entre número de alumnos y número de asistentes de la educación	(N° total de alumnos / N° total de asistentes de la educación)	Situación Actual:	281/13	Fuente Interna
			Año 1:	281/13	
			Año 2:	295/13	
			Año 3:	303/13	
			Año 4:	324/13	
			Año 5:	340/13	
	Porcentajes de docentes evaluados	(N° de docentes evaluados según evaluación docente / N° de docentes que realizan clases en el establecimiento al año t) * 100	Situación Actual:	20/12	CPEIP + Fuente Interna
			Año 1:	20/15	
			Año 2:	20/15	
			Año 3:	20/16	
			Año 4:	20/17	
			Año 5:	20/18	
	Desempeño docente (se sugiere replicar indicador para destacados)	(N° docentes con evaluaciones de desempeño insatisfactorio) / N° total docentes en la escuela) * 100	Situación Actual:	1/20	CPEIP + Fuente Interna
			Año 1:	1/20	
			Año 2:	0/20	
			Año 3:	0/20	

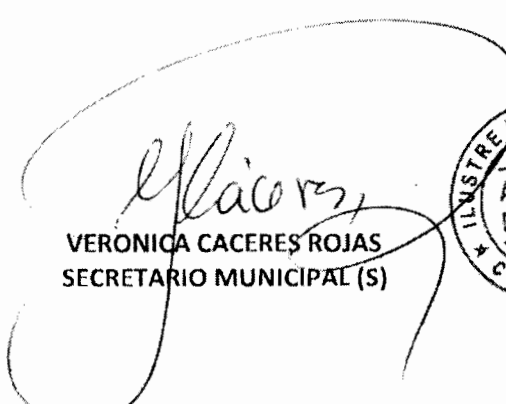
			Año 4: Año 5:	0/20 0/20		
Porcentaje de docentes con desempeño básico e insatisfactorio en Plan de Superación	(N° docentes con evaluación de desempeño básico e insatisfactorio y que se encuentran participando del Plan de Superación Profesional (PSP) al año t/ N° de docentes con evaluación de desempeño básica o insatisfactorio		Situación Actual: Año 1: Año 2: Año 3: Año 4: Año 5:	9/9 9/9 6/6 5/5 4/4 2/2	CPEIP + Fuente Interna	
Capacitación y perfeccionamiento de los docentes	N° de docentes en capacitación y perfeccionamiento al año t/N° total de docentes en la dotación del establecimiento al año t)*100		Situación Actual: Año 1: Año 2: Año 3: Año 4: Año 5:	20/20 20/20 20/20 20/20 20/20	Fuente Interna	
Docentes destacados con Asignación	N° de docentes del establecimiento que cuenta con AVDI (Asignación Variable por Desempeño Individual) y/o AEP (Asignación de Excelencia Pedagógica) al año t.		Situación Actual: Año 1: Año 2: Año 3: Año 4: Año 5:	0/20 0/20 0/20 1/20 2/20 2/20	CEPIP	
Porcentaje de asistencia docentes al año	Asistencia promedio de docentes el año t		Situación Actual: Año 1: Año 2: Año 3: Año 4: Año 5:	78,6% 80% 85% 90% 95% 95%	Fuente Interna	
Porcentaje de docentes con planificación de clases mensual	(N° de docentes que planifica sus clases a nivel mensual/N° total de docentes en la dotación del establecimiento al año t)*100		Situación Actual: Año 1: Año 2:	80% 80% 100%	Fuente Interna	




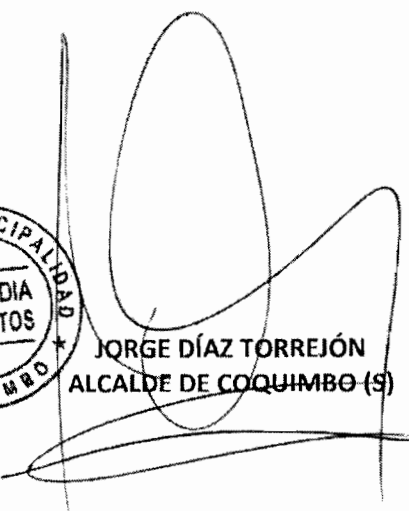


2.- **PUBLÍQUESE** las bases que preceden a través de la página web municipal [www.municoquimbo.cl](http://www.municoquimbo.cl) y el sitio web del Departamento de Educación Municipal de Coquimbo [www.educacioncoquimbo.cl](http://www.educacioncoquimbo.cl)

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y REGÍSTRESE**

  
VERÓNICA CACERES ROJAS  
SECRETARIO MUNICIPAL (S)

  
ILUSTRE MUNICIPALIDAD  
ALCALDÍA  
DECRETOS  
COQUIMBO

  
JORGE DÍAZ TORREJÓN  
ALCALDE DE COQUIMBO (S)

MED  
JURÍDICO DEM

DCP/NA

DISTRIBUCIÓN

- Alcaldía.
- Jurídico DAEM
- Archivo DAEM
- Unidad de personal DAFM
- Carpeta de concurso



REPUBLICA DE CHILE  
I. MUNICIPALIDAD DE COQUIMBO  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

COQUIMBO, 06 JUL. 2012

DECRETO EXENTO Nº 1141

**VISTOS:**

El llamado a concurso público para proveer el cargo de Director de establecimiento Escuela República de Italia de la comuna de Coquimbo, para iniciar funciones a partir del 1 de marzo de 2013; lo dispuesto en el Decreto con fuerza de ley Nº1, de 1997, del Ministerio de Educación, y sus modificaciones; lo dispuesto en el D.S. 453 de Ministerio de Educación de 1991; y las facultades de mi cargo:

**DECRETO:**

1.- **APRÚEBESE** el Perfil de director de establecimiento educacional municipalizado que a continuación se señala, para concurso público destinado a proveer dicho cargo en Escuela República de Italia.

**PERFIL DE DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL MUNICIPAL**

**1. PROPÓSITO DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN**

Al Director/a del Establecimiento Educacional Municipal Escuela República de Italia, 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, fomentando desde la educación inicial sus capacidades, y actitudes para contribuir a formar personas integrales que aporten positivamente a la sociedad.

**1.2 FUNCIONES ESTRATÉGICAS**

Al Director/a Establecimiento Educacional Municipal Escuela República de Italia, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la planificación curricular, organizacional y la evaluación del Proyecto Educativo Institucional, 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 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, desarrollar 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. Promover una implementación curricular de calidad en los niveles de transición con el fin de facilitar la incorporación de los niños y niñas a la enseñanza general básica.
8. Preparar a los alumnos para enfrentar adecuadamente su ingreso a la enseñanza media, velando por la calidad de los contenidos curriculares correspondientes a su nivel.

Por otra parte, de acuerdo al Estatuto Docente, al Director le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- Formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación.
- Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico -pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento.
- Adoptar las medidas para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos.

2. En lo administrativo:

- Organizar y supervisar el trabajo de los docentes y de los asistentes de la educación.
- 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.
- Proponer el personal a contrata y de reemplazo, tanto el docente como los asistentes de la educación.
- Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento educacional.
- Ser consultado en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
- Proponer al sostenedor, incrementos a las asignaciones salariales y asignaciones salariales especiales para docentes.
- Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.

3. En lo financiero:

- Asignar, administrar y controlar los recursos en los casos que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor.

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**.

### 1.3 FUNCIONES ESPECÍFICAS

Al Director/a de Establecimiento Educacional Municipal Escuela República de Italia, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones específicas:

1. 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.
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.
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. Informar al personal acerca de todos aquellos aspectos que se relacionen con el área académica.
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.

### 2. COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

*Se entiende por competencias a un conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales, que combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior.*

#### FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

#### DESCRIPCIÓN

##### 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 de niños y jóvenes y posee la habilidad de formar personas que confíen en sus capacidades para transformar sus realidades, esto es, educarlas para su proyecto de vida.

##### C2. Liderazgo Pedagógico

## 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.

## C3. Visión Estratégica

Es capaz de comprender las señales sociales, educativas, tecnológicas, culturales, los cambios y las necesidades de su entorno regional y local, incorporándolo en el Proyecto Educativo de su establecimiento. Incluye además, la capacidad para involucrar en su gestión, el Proyecto Educativo comunal.

## C4. Gestión y Logro

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. Incluye establecer planes de acción, liderando proyectos e implementando normas para lograr resultados de excelencia. Se refiere además a la capacidad de hacer gestión curricular en el Establecimiento que dirige.

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.

## C5. Resolución de Problemas

Habilidad para abordar los problemas y desafíos propios de su función para comprometerse con cursos de acción que consideren 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.

Es la capacidad para 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.

## C6. Adaptación al Entorno y Articulación de Redes

Habilidad para reconocer el entorno cultural, social, económico del Establecimiento y adaptarse a él con el fin de legitimar sus funciones y de considerar las particularidades de éste en el proyecto educativo institucional.

Es la capacidad para involucrar a la comunidad en el proyecto educativo de su establecimiento, comprometiéndola en los resultados del proceso formativo de los alumnos.

Capacidad para identificar y establecer relaciones y redes de apoyo entre el establecimiento y su entorno público y privado a fin de generar nuevos recursos y aprendizajes para sus alumnos que permitan entregar una educación de calidad.

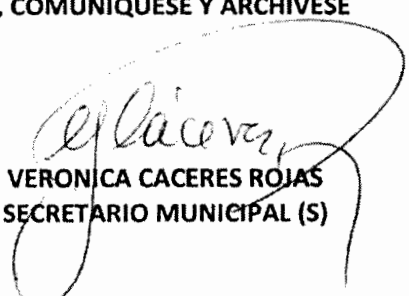
## C7. Conocimientos Técnicos

Es deseable poseer experiencia y/o conocimientos en educación prebásica y educación básica.

Poseer conocimientos en normativa relativa a la institucionalidad escolar (Ley SEP, Estatuto Docente, etc.)

Poseer al menos 2 años de experiencia en cargos docente directivo (Director, Subdirector, Inspector General) de establecimientos educacionales de similar envergadura y complejidad.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

  
**VERONICA CACERES ROJAS**  
**SECRETARIO MUNICIPAL (S)**



  
**JORGE DÍAZ TORREJÓN**  
**ALCALDE DE COQUIMBO (S)**

DCP/VZF

DISTRIBUCIÓN

- Alcaldía.
- Jurídico D.A.E.M.
- Archivo D.A.E.M.
- Carpeta de concurso

- Proponer el personal a contrata y de reemplazo, tanto el docente como los asistentes de la educación.
- Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento educacional.
- Ser consultado en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
- Proponer al sostenedor, incrementos a las asignaciones salariales y asignaciones salariales especiales para docentes.
- Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.

3. En lo financiero:

- Asignar, administrar y controlar los recursos en los casos que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor.

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**.

### 2.3 FUNCIONES ESPECÍFICAS

Al Director/a Establecimiento Educacional Municipal Escuela República de Italia, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones específicas:

1. 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.
2. Conducir reuniones de consejos escolares.
3. Atender regularmente a los padres y apoderados que lo requieran.
4. Supervisar en las aulas el desempeño de los docentes.
5. Supervisar que la infraestructura del establecimiento esté en adecuadas condiciones.
6. Controlar 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. Informar al personal acerca de todos aquellos aspectos que se relacionen con el área académica.
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.

### 3. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

1.- ANTECEDENTES GENERALES:

- Tipo de establecimiento:
  - Nivel Educativo:
    - Preescolar [X] Básica [X]
  - Ubicación:

Urbano  Rural

- Programas:

SEP  PIE

- Dirección del Establecimiento: Regimiento Arica N° 1401, Tierras Blancas, comuna de Coquimbo

- Población escolar: Matrícula últimos 5 años:

Año 2012	281
Año 2011	317
Año 2010	342
Año 2009	403
Año 2008	495

- Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE): Básica : **79,4%**
- Concentración de alumnos prioritarios: **73,7%** (220 alumnos)

- Estructura según género:

Masculino  Femenino  Mixto

Dotación total: 20 docentes

Evaluación Docente:

- 0% Destacados
- 15% Competentes
- 40% Básicos
- 05% Insatisfactorios
- 40% No evaluados

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

#### EQUIPO DE TRABAJO

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

- Equipo directivo: Inspector General
- Equipo técnico:
  - Jefe de UTP
  - Evaluadora
  - Orientadora
- Profesores: 20 docentes
- Profesionales de apoyo
  - Psicólogo
  - Fonoaudiólogo
  - Kinesiólogo

## ENTORNO DEL CARGO

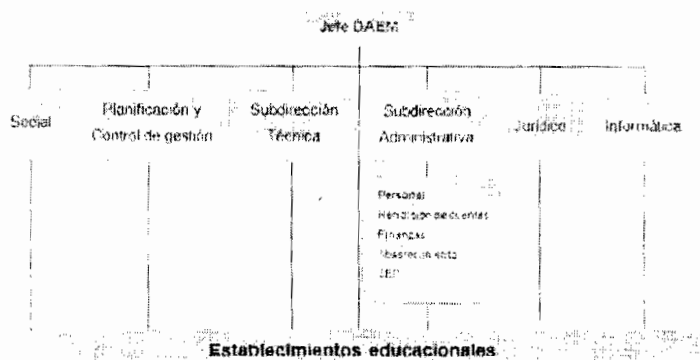
### ENTORNO EXTERNO

El Director se relaciona con los siguientes actores externos:

- Centro de Padres y Apoderados
- Fundación La Fuente (COPEC)
- Instituto de Educación Rural (IER)
- SENDA
- CEFAM y CECOF (Centros de Salud)
- Juntas de Vecinos del sector

**FINANCIAMIENTO:** El establecimiento no administra subvenciones.

## 4. ORGANIGRAMA DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN



## 5. ETAPAS DEL PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

Las bases y sus respectivos formularios de postulación se encontrarán disponibles para descargarlos desde la página Web del Departamento de Administración de Educación Municipal de Coquimbo [www.educacioncoquimbo.cl](http://www.educacioncoquimbo.cl), en página web de la Ilustre Municipalidad de Coquimbo [www.municoquimbo.cl](http://www.municoquimbo.cl), a contar del día 9 de julio de 2012, entendiéndose plenamente conocidas por todos/as los/as postulantes. Asimismo el presente concurso será comunicado al Ministerio de Educación y Dirección Nacional de Servicio Civil, los que apoyarán la difusión mediante su publicación en sus respectivos sitios web.

Del mismo modo, las Bases y Formularios se podrán retirar desde la Unidad Jurídica del Departamento de Administración de Educación Municipal de Coquimbo, ubicada en Varela N° 1092, comuna de Coquimbo, a contar de la misma fecha y hasta un día antes de la fecha de cierre de recepción de antecedentes, de lunes a viernes en horario de 09:00 a 13:30 horas y de 15:00 a 16:30 horas.

### 5.1. Antecedentes de Postulación.

Para formalizar la postulación, los/as interesados/as que reúnan los requisitos deberán presentar la siguiente documentación:

1. Ficha de Postulación, según formato adjunto. (Anexo 1)
2. Curriculum Vitae actualizado (a la fecha de la convocatoria), según formato adjunto. (Anexo 2)

3. Fotocopia de cédula de identidad por ambos lados.
4. Certificado de Antecedentes original del postulante
5. Certificado de situación militar al día cuando procede
6. Fotocopia del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
7. Fotocopia de Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-graduos.
8. Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 3 años de funciones docentes en un establecimiento educacional.
9. Declaración jurada (Anexo 3) que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en los artículos 24 del DFL 1 del Ministerio de Educación de 1996.

**La falta de cualquiera de los antecedentes anteriores, eliminará inmediatamente del concurso al postulante.**

#### **5.2. Lugar y fecha de recepción de postulaciones**

Las postulaciones y antecedentes deberán ser entregados directamente en la Unidad Jurídica del Departamento de Administración de Educación Municipal de Coquimbo, ubicada en Varela N° 1092, comuna de Coquimbo, en sobre dirigido a: Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal de Coquimbo y con la siguiente referencia "REF: Postula a cargo de Director de Establecimiento Educacional Municipal – Escuela República de Italia".

La recepción de postulaciones y antecedentes se extenderá desde el día 9 de julio de 2012 hasta las 16:30 horas del día 31 de agosto de 2012. **No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera de este plazo.**

Sin perjuicio de lo anterior, serán aceptadas aquellas postulaciones efectuadas durante el plazo de postulación, mediante correo certificado, situación que será verificada por el timbre de la empresa de correos en los respectivos antecedentes. El postulante que remita los antecedentes por correo certificado, deberá indicar claramente la dirección del remitente.

Los sobres deben contener todos los antecedentes requeridos en la sección 5.1 del presente documento, de preferencia en el mismo orden señalado. Los documentos contenidos en los sobres deberán ser numerados de forma correlativa, al margen superior derecho de cada uno de ellos.

En el evento que se quiera postular a más de un concurso para director de establecimiento educacional convocado por el DAEM de Coquimbo y que se encuentren vigentes, se deberá presentar un sobre con la postulación y antecedentes para cada cargo a concursar, numerados respectivamente. Se entenderá que respecto de la primera postulación se deben adjuntar documentos originales o fotocopia de los originales legalizadas ante Notario Público, respecto de las restantes postulaciones se aceptarán fotocopias simples de cada documento requerido. Si la entrega de las postulaciones no es simultánea, al realizar la segunda postulación se deberá indicar el número de registro y fecha de entrega de la postulación que contiene los originales o fotocopias legalizadas.

Al momento de presentar los antecedentes, los postulantes recibirán un comprobante con el número de registro y fecha de ingreso por cada cargo al que postulen. En el caso de que los antecedentes sean enviados por correo certificado, el comprobante le será enviado por correo certificado a la dirección remitente.

**Los antecedentes presentados no serán devueltos.**



Para todos los efectos legales, se entenderán aceptadas las bases por el sólo hecho que el postulante presente sus antecedentes al cargo.

A la fecha de cierre de la recepción de las postulaciones al concurso, las personas interesadas deberán haber acreditado por completo todos sus antecedentes y requisitos solicitados.

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

### 5.3 Calendarización y etapas del proceso

Publicación-Convocatoria		
Página Web Municipalidad	09 de Julio de 2012	DAFM
Designación de miembro o representante de Dirección Nacional de Servicio Civil, para Comisión Calificadora de concurso	09 al 17 de Julio de 2012	Dirección Nacional de Servicio Civil
Recepción y Registro Antecedentes	09 de Julio al 31 de agosto de 2012	DAFM
Sorteo de docente destacado	10 de Agosto de 2012	DACM
Admisibilidad legal de candidatos	03 al 06 de Septiembre de 2012	DAFM
Nómina de Candidatos que pasan a siguiente etapa	07 de septiembre de 2012	DAFM
Preselección curricular y Evaluación Psicolaboral practicada por la empresa	10 de septiembre al 19 de octubre de 2012	Asesora externa
Nómina de Candidatos que pasan a Comisión Calificadora	22 de octubre de 2012	Asesora externa
Entrevistas Comisión Calificadora	24 de octubre al 13 de noviembre de 2012	Comisión Calificadora
Confección de nómina de candidatos e Informe Final del Proceso	14 de noviembre de 2012	Comisión Calificadora
Notificación a los postulantes Seleccionados	16 de Noviembre de 2012	DAFM
Resolución del Sostenedor	15 al 21 de Noviembre de 2012	Alcalde
Inicio de funciones en el Establecimiento	01 de Marzo de 2013	Director

### 5.4 Término de proceso de concurso

El concurso se resolverá a más tardar el día 21 de noviembre de 2012.

El Departamento de Educación, enviará a la Municipalidad un informe general del proceso para su publicación y difusión.

El Jefe DAEM comunicará a los postulantes por carta certificada el resultado final dentro de los 30 días siguientes a su conclusión.

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

La Municipalidad verificará si los/as postulantes cumplen con los requisitos, y levantará acta con la nómina total de postulantes, distinguiendo aquellos que se ajustan a los requisitos legales, de los que no lo hacen. Además, deberá indicar cualquier observación relevante relativa al concurso y dispondrá la notificación de las postulaciones rechazadas indicando la causa de ello.

El cumplimiento de los requisitos legales deberá acreditarse con documentación auténtica, la que deberá ser remitida en el mismo plazo de postulación a la Unidad Jurídica del Departamento de Educación Municipal, individualizada por el cargo al que se postula.

## 6. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del Estatuto Docente y tiene una remuneración total bruta promedio mensual de **\$668.574.-** (seiscientos sesenta y ocho mil quinientos setenta y cuatro pesos), **incrementado por las asignaciones legales que sean aplicables.**

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

#### **7. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO**

- Estatuto Docente, Art. 32 bis. El nombramiento del director del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.
- Estatuto Docente, Art. 33. Dentro del plazo máximo de treinta días contado desde su nombramiento definitivo, los directores del establecimiento educacional suscribirán con el respectivo sostenedor o con el representante legal de la respectiva Corporación Municipal un Convenio de Desempeño. 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 Director 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.
- Estatuto Docente, Art. 34. El Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del Director cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

#### **8. PERFIL DEL PROFESIONAL**

Para ser director de establecimiento, los candidatos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

##### **8.1.-Requisitos legales**

1. Ser ciudadano (Haber cumplido 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. Es decir, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes. Para incorporarse a la función docente directiva, los postulantes deberán contar con perfeccionamiento en áreas pertinentes a la función directiva y cinco años de experiencia docente.

Además, podrán incorporarse a la función docente directiva 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.

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.

## 8.2.- Requisitos Técnicos:

1. Experiencia docente. Deseable experiencia en cargos de dirección, coordinación y/o Jefatura.
2. Conocimientos actualizado en el ámbito educacional escolar
3. Manejo de herramientas de planificación, metodologías de enseñanza-aprendizaje, normas y regulaciones vigentes en el ámbito educativo
4. Deseable contar experiencia en aula.
5. Conocimientos teóricos y prácticos de programas computacionales, a lo menos a nivel intermedio.

## 9. COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

*Se entiende por competencias a un conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales, que combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior.*

### FACTOR PROBIDAD

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlos.

DESCRIPCIÓN	PONDERADOR
<p><b>C1. Pasión por la Educación</b></p> <p>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 de niños y jóvenes y posee la habilidad de formar personas que confíen en sus capacidades para transformar sus realidades, esto es, educarlas para su proyecto de vida.</p>	15%
<p><b>C2. Liderazgo Pedagógico</b></p> <p>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.</p>	15%
<p><b>C3. Visión Estratégica</b></p> <p>Es capaz de comprender las señales sociales, educativas, tecnológicas, culturales, los cambios y las necesidades de su entorno regional y local, incorporándolo en el Proyecto Educativo de su establecimiento. Incluye además, la capacidad para involucrar en su gestión, el Proyecto Educativo comunal.</p>	15%

<p><b>C4. Gestión y Logro</b></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. Incluye establecer planes de acción, liderando proyectos e implementando normas para lograr resultados de excelencia. Se refiere además a la capacidad de hacer gestión curricular en el Establecimiento que dirige.</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>	25%
<p><b>C5. Resolución de Problemas</b></p> <p>Habilidad para abordar los problemas y desafíos propios de su función para comprometerse con cursos de acción que consideren 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>Es la capacidad para 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>	10%
<p><b>C6. Adaptación al Entorno y Articulación de Redes</b></p> <p>Habilidad para reconocer el entorno cultural, social, económico del Establecimiento y adaptarse a él con el fin de legitimar sus funciones y de considerar las particularidades de éste en el proyecto educativo institucional.</p> <p>Es la capacidad para involucrar a la comunidad en el proyecto educativo de su establecimiento, comprometiéndola en los resultados del proceso formativo de los alumnos.</p> <p>Capacidad para identificar y establecer relaciones y redes de apoyo entre el establecimiento 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>	10%
<p><b>C7. Conocimientos Técnicos</b></p> <p>Es deseable poseer experiencia y/o conocimientos en educación prebásica y educación básica.</p> <p>Poseer conocimientos en normativa relativa a la institucionalidad escolar (Ley S-F-P, Estatuto Docente, etc.)</p> <p>Poseer al menos 2 años de experiencia en cargos docente directivo (Director, Subdirector, Inspector General) de establecimientos educacionales de similar convergadura y complejidad.</p>	10%

#### 10.- FORMA EN QUE SE ACREDITE EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DEL PERFIL PROFESIONAL Y TÉCNICO.

Se verificará el cumplimiento de los requisitos del perfil y competencias descritas en las presentes bases a través del análisis de los antecedentes acompañados a la postulación, los que deberán consistir en:

- a) Certificados originales o fotocopias autenticadas de los documentos que acrediten título profesional, grados académicos y perfeccionamiento realizado.
- b) Certificados originales o fotocopias autenticadas que acrediten la experiencia laboral.
- c) Otros certificados o documentos, en original o fotocopia legalizada, que evidencien que el postulante posee las capacidades y/o competencias indicadas en el perfil.

Asimismo, los conocimientos y competencias requeridas para el cargo serán evaluados por la Empresa de Asesoría Externa, la que calificará a cada postulante con nota de 1,0 a 7,0 conforme a la metodología a definir.

Se completará la nómina de los candidatos preseleccionados que pasan a la siguiente etapa, con aquellos que reúnan las más altas calificaciones, en orden decreciente.

Los postulantes preseleccionados por la empresa de asesoría externa y que sean entrevistados por la Comisión calificadora de concurso, serán calificados con nota de 1,0 a 7,0 por cada una de las competencias definidas en el perfil, ponderadas conforme a lo indicado en las presentes bases.

La calificación final de los postulantes se determinará por el promedio de las calificaciones obtenidas en cada una de las etapas. Para integrar la nómina de candidatos elegibles por el sostenedor, el postulante deberá tener una calificación final igual o superior a 5,0.

### 11.-PROPUESTA CONVENIO DE DESEMPEÑO

Objetivos	Indicadores	Fórmula de cálculo	Meta anual estratégica		Medios de verificación	
1. Mejorar los resultados de aprendizaje en las evaluaciones de rendimiento	Puntaje promedio SIMCE, mínimo esperado por año	Promedio puntajes lenguaje y matemática SIMCE año t por nivel	Situación Actual:	4º (25 alumnos) 221	8º (33 alumnos) 210	Resultados SIMCE anual, publicado por MINEDUC. Ficha establecimiento
			Año 1:	240	220	
			Año 2:	249	229	
			Año 3:	258	238	
			Año 4:	267	247	
	Porcentaje de alumnos con calificación SIMCE nivel inicial por año	(N° de alumnos en nivel inicial según SIMCE año t/N° total de alumnos que rindieron SIMCE al año t)*100	Situación Actual:	4º (16 alumnos) 55 %	8º (25 alumnos) 76%	Resultados SIMCE anual, publicado por MINEDUC.
			Año 1:	34.5% (10 alumnos)	33% (11 alumnos)	
			Año 2:	20.7% (06 alumnos)	33% (11 alumnos)	
			Año 3:	10.3% (03 alumnos)	18% (06 alumnos)	
			Año 4:	6.8% (02 alumnos)	9% (03 alumnos)	
2. Mejorar los resultados de aprendizaje de acuerdo a la institucionalidad vigente.	Ingreso del establecimiento al SNED (Sistema Nacional de Evaluación de Desempeño de los establecimientos subvencionados y de administración delegada).	Pertenece al SNED bienio t: Si o No	Situación Actual:	NO		Resultados anual SNED. MINEDUC.
			Año 1:	No		
			Año 2:	No		
			Año 3:	No		
			Año 4:	No		
	Clasificación SEP del establecimiento	Establecimiento adscrito Ley SEP, ordenado anualmente según categoría: Autónomo, Emergente o en recuperación.	Situación Actual:	En recuperación		Resultado anual Ley SEP.
			Año 1:	En recuperación		
			Año 2:	En recuperación		
			Año 3:	Emergente		
			Año 4:	Emergente		
Año 5:	Autónomo					

<b>3. Mejorar el porcentaje de asistencia y matrícula del establecimiento.</b>	Diseño, adecuación , realización y logro del Proyecto educativo institucional (PEI) del establecimiento	Porcentaje de cumplimiento del proyecto educativo al año t	Situación Actual:	S/I	Indicador interno
			Año 1:	60%	
			Año2:	70%	
			Año 3:	80%	
			Año 4:	80%	
			Año 5:	90%	
	Matrícula del año t	Nº alumnos matriculados en t	Situación Actual:	281	Matricula declarada a Mineduc (SIGE)
			Año 1:	281	
			Año2:	295	
			Año 3:	309	
			Año 4:	324	
	Deserción escolar de año t	N° de alumnos que desertan del sistema escolar en el establecimiento al año t	Situación Actual:	5	Fuente Interna
Año 1:			5		
Año2:			4		
Año 3:			4		
Año 4:			2		
Asistencia promedio de los estudiantes al año t	Porcentaje promedio de asistencia de estudiantes al año t	Situación Actual:	87%	Asistencia declarada a Mineduc (SIGE)	
		Año 1:	88%		
		Año2:	88%		
		Año 3:	90%		
		Año 4:	92%		
			Año 5:	92%	

<b>4. Mejorar la gestión de recursos del establecimiento.</b>	Porcentaje de ejecución recursos SEP	(Recursos SEP ejecutados año t / Recursos SEP asignados año t) * 100	Situación Actual:	80%	Mineduc
			Año 1:	100%	
			Año 2:	100%	
			Año 3:	100%	
			Año 4:	100%	
			Año 5:	100%	
<b>5. Mejorar la gestión pedagógica del establecimiento</b>	Razón entre número de alumnos y número de profesores	(N° total de alumnos / N° total de docentes que realizan clases en el establecimiento)	Situación Actual:	281/20	Fuente Interna
			Año 1:	281/20	
			Año 2:	295/20	
			Año 3:	303/20	
			Año 4:	324/20	
			Año 5:	340/20	
	Razón entre número de alumnos y número de asistentes de la educación	(N° total de alumnos / N° total de asistentes de la educación)	Situación Actual:	281/13	Fuente Interna
			Año 1:	281/13	
			Año 2:	295/13	
			Año 3:	303/13	
			Año 4:	324/13	
			Año 5:	340/13	
	Porcentajes de docentes evaluados	(N° de docentes evaluados según evaluación docente / N° de docentes que realizan clases en el establecimiento al año t) * 100	Situación Actual:	20/12	CPEIP + Fuente Interna
			Año 1:	20/15	
			Año 2:	20/15	
Año 3:			20/16		
Año 4:			20/17		
Año 5:			20/18		
Desempeño docente (se sugiere replicar indicador para destacados)	(N° docentes con evaluaciones de desempeño insatisfactorio) / N° total docentes en la escuela) * 100	Situación Actual:	1/20	CPEIP + Fuente Interna	
		Año 1:	1/20		
		Año 2:	0/20		
		Año 3:	0/20		



		Año 4:	0/20	
		Año 5:	0/20	
Porcentaje de docentes con desempeño básico e insatisfactorio en Plan de Superación	(N° docentes con evaluación de desempeño básico e insatisfactorio y que se encuentran participando del Plan de Superación Profesional (PSP) al año t/ N° de docentes con evaluación de desempeño básica o insatisfactorio	Situación Actual:	9/9	CPEIP + Fuente Interna
		Año 1:	9/9	
		Año 2:	6/6	
		Año 3:	5/5	
		Año 4:	4/4	
		Año 5:	2/2	
Capacitación y perfeccionamiento de los docentes	N° de docentes en capacitación y perfeccionamiento al año t/N° total de docentes en la dotación del establecimiento al año t)*100	Situación Actual:	20/20	Fuente Interna
		Año 1:	20/20	
		Año 2:	20/20	
		Año 3:	20/20	
		Año 4:	20/20	
		Año 5:	20/20	
Docentes destacados con Asignación	N° de docentes del establecimiento que cuenta con AVDI (Asignación Variable por Desempeño Individual) y/o AEP (Asignación de Excelencia Pedagógica) al año t.	Situación Actual:	0/20	CEPIP
		Año 1:	0/20	
		Año 2:	0/20	
		Año 3:	1/20	
		Año 4:	2/20	
		Año 5:	2/20	
Porcentaje de asistencia docentes al año	Asistencia promedio de docentes el año t	Situación Actual:	78,6%	Fuente Interna
		Año 1:	80%	
		Año 2:	85%	
		Año 3:	90%	
		Año 4:	95%	
		Año 5:	95%	
Porcentaje de docentes con planificación de clases mensual	(N° de docentes que planifica sus clases a nivel mensual /N° total de docentes en la dotación del establecimiento al año t)*100	Situación Actual:	80%	Fuente Interna
		Año 1:	80%	
		Año 2:	100%	


			Año 3:	100%	
			Año 4:	100%	
			Año 5:	100%	
<b>6. Incentivar la participación de la comunidad escolar en el establecimiento educacional.</b>	Cantidad de actividades extraprogramáticas y de formación	N° actividades extraprogramáticas y de formación complementaria desarrolladas con la Comunidad Educativa al año.	Situación Actual:	10	Fuente Interna
			Año 1:	10	
			Año 2:	10	
			Año 3:	10	
			Año 4:	10	
			Año 5:	10	
	Reuniones de apoderados	N° de reuniones con Padres y apoderados al año t	Situación Actual:	12	Fuente Interna
			Año 1:	14	
			Año 2:	14	
			Año 3:	14	
			Año 4:	14	
			Año 5:	14	
	Asistencia a reuniones de padres y apoderados	N° de padres y apoderados que asisten a reuniones de padres y apoderados al año n /N° total de padres y apoderados pertenecientes al establecimiento al año n	Situación Actual:	125/250	Fuente Interna
			Año 1:	125/250	
			Año 2:	150/265	
Año 3:			190/270		
Año 4:			210/290		
Año 5:			265/310		
<b>7. Mantener un clima de respeto y buena convivencia escolar en el establecimiento.</b>	Convivencia escolar: Bullying (Maltrato escolar)	(n° de casos tratados al año t/ n° de casos de violencia escolar denunciados al año t) * 100	Situación Actual:	60%	Fuente Interna
			Año 1:	70%	
			Año 2:	100%	
			Año 3:	100%	
			Año 4:	100%	
			Año 5:	100%	


Año t: Año actual

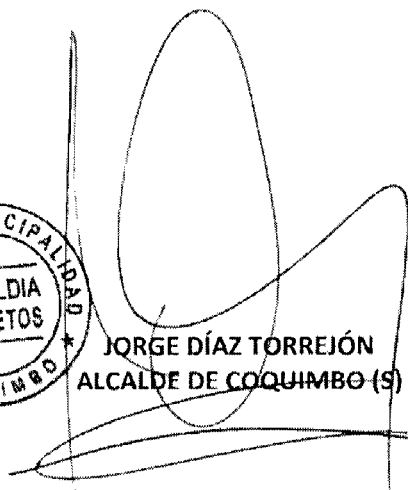
N°: Número

2.- **PUBLÍQUENSE** las bases que preceden a través de la página web municipal [www.municoquimbo.cl](http://www.municoquimbo.cl) y el sitio web del Departamento de Educación Municipal de Coquimbo [www.educacioncoquimbo.cl](http://www.educacioncoquimbo.cl)

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y REGÍSTRESE**

  
VERONICA CACERES ROJAS  
SECRETARIO MUNICIPAL (S)

  
ILUSTRE MUNICIPALIDAD  
ALCALDIA  
DECRETOS  
COQUIMBO

  
JORGE DÍAZ TORREJÓN  
ALCALDE DE COQUIMBO (S)

**MUNICIPIO DE COQUIMBO**  
JURÍDICO DEM

**DGP/NDP**  
DISTRIBUCIÓN

- Alcaldía.
- Jurídico DAEM
- Archivo DAEM
- Unidad de personal DATM
- Carpeta de concurso



REPUBLICA DE CHILE  
I. MUNICIPALIDAD DE COQUIMBO  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

COQUIMBO, 06 JUL. 2012

DECRETO EXENTO Nº 1141

**VISTOS:**

El llamado a concurso público para proveer el cargo de Director de establecimiento Escuela República de Italia de la comuna de Coquimbo, para iniciar funciones a partir del 1 de marzo de 2013; lo dispuesto en el Decreto con fuerza de ley Nº1, de 1997, del Ministerio de Educación, y sus modificaciones; lo dispuesto en el D.S. 453 de Ministerio de Educación de 1991; y las facultades de mi cargo:

**DECRETO:**

1.- **APRÚEBESE** el Perfil de director de establecimiento educacional municipalizado que a continuación se señala, para concurso público destinado a proveer dicho cargo en Escuela República de Italia.

**PERFIL DE DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL MUNICIPAL**

**1. PROPÓSITO DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN**

Al Director/a del Establecimiento Educacional Municipal Escuela República de Italia, 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, fomentando desde la educación inicial sus capacidades, y actitudes para contribuir a formar personas integrales que aporten positivamente a la sociedad.

**1.2 FUNCIONES ESTRATÉGICAS**

Al Director/a Establecimiento Educacional Municipal Escuela República de Italia, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar la planificación curricular, organizacional y la evaluación del Proyecto Educativo Institucional, 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 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, desarrollar 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. Promover una implementación curricular de calidad en los niveles de transición con el fin de facilitar la incorporación de los niños y niñas a la enseñanza general básica.
8. Preparar a los alumnos para enfrentar adecuadamente su ingreso a la enseñanza media, velando por la calidad de los contenidos curriculares correspondientes a su nivel.

Por otra parte, de acuerdo al Estatuto Docente, al Director le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- Formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del establecimiento, los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación.
  - Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico -pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del establecimiento.
  - Adoptar las medidas para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos.
2. En lo administrativo:
- Organizar y supervisar el trabajo de los docentes y de los asistentes de la educación.
  - 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.
  - Proponer el personal a contrata y de reemplazo, tanto el docente como los asistentes de la educación.
  - Designar y remover a quienes ejerzan los cargos de Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico del establecimiento educacional.
  - Ser consultado en la selección de los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
  - Proponer al sostenedor, incrementos a las asignaciones salariales y asignaciones salariales especiales para docentes.
  - Promover una adecuada convivencia en el establecimiento educacional.
3. En lo financiero:
- Asignar, administrar y controlar los recursos en los casos que se le haya otorgado esa facultad por el sostenedor.

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**.

### **1.3 FUNCIONES ESPECÍFICAS**

Al Director/a de Establecimiento Educacional Municipal Escuela República de Italia, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones específicas:

1. 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.
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.
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. Informar al personal acerca de todos aquellos aspectos que se relacionen con el área académica.
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.

### **2. COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

*Se entiende por competencias a un conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y características conductuales, que combinados frente a una situación de trabajo, predicen un desempeño superior.*

#### **FACTOR PROBIIDAD**

Capacidad para conducirse conforme a parámetros de probidad en la gestión de lo público, e identificar conductas o situaciones que puedan atentar contra tales parámetros. Capacidad para identificar y aplicar estrategias que permitan fortalecer estándares de transparencia y probidad en su gestión y métodos de trabajo idóneos para favorecerlas.

#### **DESCRIPCIÓN**

##### **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 de niños y jóvenes y posee la habilidad de formar personas que confíen en sus capacidades para transformar sus realidades, esto es, educarlas para su proyecto de vida.

##### **C2. Liderazgo Pedagógico**

## 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.

## C3. Visión Estratégica

Es capaz de comprender las señales sociales, educativas, tecnológicas, culturales, los cambios y las necesidades de su entorno regional y local, incorporándolo en el Proyecto Educativo de su establecimiento. Incluye además, la capacidad para involucrar en su gestión, el Proyecto Educativo comunal.

## C4. Gestión y Logro

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. Incluye establecer planes de acción, liderando proyectos e implementando normas para lograr resultados de excelencia. Se refiere además a la capacidad de hacer gestión curricular en el Establecimiento que dirige.

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.

## C5. Resolución de Problemas

Habilidad para abordar los problemas y desafíos propios de su función para comprometerse con cursos de acción que consideren 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.

Es la capacidad para abordar y atender requerimientos de la comunidad educativa, de los padres y apoderados y de sus alumnos, considerando por sobre todo el bienestar de los niños y jóvenes.

## C6. Adaptación al Entorno y Articulación de Redes

Habilidad para reconocer el entorno cultural, social, económico del Establecimiento y adaptarse a él con el fin de legitimar sus funciones y de considerar las particularidades de éste en el proyecto educativo institucional.

Es la capacidad para involucrar a la comunidad en el proyecto educativo de su establecimiento, comprometiéndola en los resultados del proceso formativo de los alumnos.

Capacidad para identificar y establecer relaciones y redes de apoyo entre el establecimiento y su entorno público y privado a fin de generar nuevos recursos y aprendizajes para sus alumnos que permitan entregar una educación de calidad.

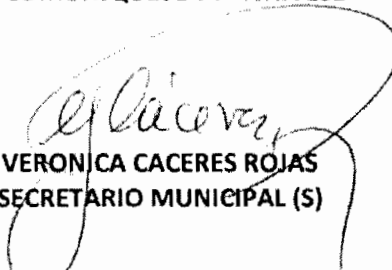
## C7. Conocimientos Técnicos

Es deseable poseer experiencia y/o conocimientos en educación prebásica y educación básica.

Poseer conocimientos en normativa relativa a la institucionalidad escolar (Ley SEP, Estatuto Docente, etc.)

Poseer al menos 2 años de experiencia en cargos docente directivo (Director, Subdirector, Inspector General) de establecimientos educacionales de similar envergadura y complejidad.

**ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

  
VERONICA CACERES ROJAS  
SECRETARIO MUNICIPAL (S)



  
JORGE DÍAZ TORREJÓN  
ALCALDE DE COQUIMBO (S)

- DGP/VZF  
DISTRIBUCIÓN
- Alcaldía.
  - Jurídico D.A.E.M.
  - Archivo D.A.E.M.
  - Carpeta de concurso