

BASES ADMINISTRATIVAS PROCESO DE SELECCIÓN CARGO DIRECTOR/A JARDINES INFANTILES CORPORACIÓN MUNICIPAL DE RENCA

1.- Introducción

La Corporación Municipal de Renca requiere proveer el cargo de Director/a de 2 Salas Cuna y Jardines Infantiles por lo que se convoca a participar del llamado a Proceso de Selección conforme a las siguientes Bases y a las normas establecidas.

La Corporación Municipal de Renca ha decidido realizar este llamado a concurso para proveer el cargo de Director/a en las salas cunas y jardines de la comuna por dos razones:

- **Compromiso de transparencia.** El Programa de Gobierno Comunal establece entre sus principios que *“El Municipio será un servicio público transparente y eficiente”*, una de las acciones para la concreción de este principio es la realización de concursos públicos para proveer cargos directivos en todos los establecimientos educativos de la Corporación Municipal: salas cuna y jardines infantiles, escuelas y liceos.
- **Compromiso con la calidad de la educación en la primera infancia.** Nuestro Proyecto Educativo Comunal coloca al centro el aprendizaje de los niños, niñas, jóvenes y personas adultas de nuestras comunidades educativas. Entendemos el sistema educativo como una red de instituciones educativas en donde todos aprenden. Especialmente en salas cunas y jardines infantiles, los adultos son mediadores del aprendizaje de niños y niñas a través del vínculo de acompañamiento y escucha sensible, y del desarrollo de ambientes y experiencias de aprendizaje desafiantes. Esto requiere de liderazgos directivos que se sustenten en esta visión estratégica comunal, promuevan procesos de desarrollo profesional de los equipos directivos y técnicos, acompañen a sus comunidades educativas y establezcan relaciones de apoyo y colaboración con las redes locales. Este proyecto comulga con las orientaciones y desafíos para la educación en la primera infancia en nuestro país reflejados en las políticas sociales y educativas, y la nueva institucionalidad de Educación Parvularia.

Las Bases de Postulación del presente proceso de selección estarán disponibles en los sitios web www.renca.cl y www.cmrenca.cl. En la publicación se incluirán las bases administrativas de este proceso de selección, especificando perfil del cargo, requisitos mínimos, plazos, y criterios de selección.

Las Bases de Postulación del presente Proceso de Selección estarán disponibles a contar del 7 de diciembre de 2020. En el sitio indicado se podrá acceder a los formularios de postulación.

El solo hecho de que cada postulante presente su postulación, constituye plena aceptación de estas Bases, en todos sus aspectos.

Los interesados podrán postular a cualquiera de los jardines infantiles. Quienes postulen a más de un Jardín Infantil, deberán indicarlo en el mismo proceso de postulación que se indicará más adelante.

2.- Identificación del Cargo

- Cargo a Postular: Director/a Jardín Infantil
- Profesional Renta Bruta: \$1.400.000
- Jornada de trabajo: 44 horas
- Dependiente: Corporación Municipal de Renca
- Lugar de Desempeño: Comuna de Renca
- Región: Metropolitana
- Ciudad: Santiago

3.- Características de la comuna y del proyecto educativo comunal

Renca es una comuna ubicada en el sector norponiente de la ciudad de Santiago. Limita con la comuna de Quilicura al norte, Conchalí e Independencia al este, Quinta Normal y Cerro Navia al sur, y Pudahuel al oeste.

RENCA EN CIFRAS SOCIALES		
HABITANTES TOTALES 147.151 <small>14ª comuna más poblada de la Región Metropolitana</small>	POBREZA MULTIDIMENSIONAL 26,3 % <small>8ª comuna con mayor porcentaje de pobreza multidimensional en la RM</small>	SALUD PÚBLICA 75,5% <small>de la población inscrita en salud municipal, mientras son 66,1% en la RM</small>
NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES 29,2 % <small>de la población total de la comuna</small>	DÉFICIT DE VIVIENDA 3.787 (8,8 %) <small>de déficit cuantitativo de viviendas, siendo la 14ª comuna con mayor déficit en la RM</small>	VIOLENCIA INTRAFAMILIAR 592,8 <small>casos de violencia intrafamiliar a mujer por cada 100.000 hab, por encima de la tasa de la RM (456,7)</small>
PUEBLOS ORIGINARIOS 14 % <small>pertenece a pueblos originarios (92,8% mapuche), siendo la 4ª con mayor proporción de población indígena de la RM</small>	EDUCACIÓN JEFE O JEFA DE HOGAR 9,8 años <small>en promedio, por debajo del promedio regional (11,8 años)</small>	DOTACIÓN POLICIAL 980 hab por carabiniero <small>5ta comuna con menor dotación policial por habitante de la RM</small>

Fuente: PLADECOR Renca

El proyecto comunal, liderado por el Alcalde Claudio Castro Salas, está centrado en el fortalecimiento de la comunidad, la participación y el desarrollo local. El proyecto educativo comunal se enmarca en estas orientaciones comunales. Su propósito es que todos/as los/las estudiantes (niños, niñas, adolescentes, jóvenes o adultos):

- Accedan a nuestros centros educativos (jardín infantil, escuela, liceo)
- Permanezcan durante todo el ciclo escolar
- Aprenden (a conocer, a hacer, a ser, a vivir juntos y a construir comunidad), y
- Estén habilitados para transitar al ciclo siguiente (del jardín a NT1; de NT2 a la básica; de la básica a la media; de la media a la educación superior)

Nuestra propuesta educativa comunal se inscribe en el proyecto nacional de Educación Pública, reconociendo la educación como un bien social y derecho humano fundamental que debe ser garantizado por el Estado. Por lo tanto, la educación que estamos construyendo para Renca es la que queremos para todo Chile: una educación integral e inclusiva, orientada a la formación de ciudadanos que alcancen su máximo desarrollo no sólo para sí mismo sino para aportar a la construcción del bien común.

En educación parvularia, hemos definido los siguientes principios orientadores:

- La educación solo existe si el ambiente es bien tratante, lo que implica reconocer a los niños y niñas entre 0 y 6 años como personas diversas, con identidad, voluntad, intereses propios y múltiples potencialidades.
- La concepción de infancia que promovemos es de niños y niñas que son creativos, exploradores, investigadores, experimentadores, poseedores de múltiples lenguajes, constructores de teorías y miembros activos de su comunidad, donde su saber es igual o más valioso que el de los adultos, debido a su capacidad transformadora.
- Los niños y niñas requieren de relaciones nutritivas entre adultos; entre adultos y niños; y entre pares. Éstas se caracterizan por la existencia de confianza, respeto mutuo, colaboración, un trato amable con todos, y la comprensión del conflicto como una oportunidad de aprendizaje e intercambio de emociones e ideas.
- El vínculo entre centro educativo y familia es un pilar fundamental para la educación de la primera infancia, que requiere de la existencia de comunicación fluida, confianza, respeto mutuo y colaboración.
- Todo esto requiere de adultos sensibles, amables y con un respeto profundo hacia la niñez.

4.- Antecedentes de las Salas Cuna y Jardines Infantiles

Nombre	Niveles	Capacidad	Dotación	Dirección
Cumbre Volcán Villarrica	Sala Cuna Menor a Medio Mayor	208	1 directora 1 coord. pedagógica 8 educadoras de párvulos 22 técnicos en párvulos 3 auxiliares de servicios	Av. La Punta 1799 Renca
Cumbre Torres del Paine	Sala Cuna Menor a Medio Mayor	208	1 directora 1 coord.pedagógica 8 educadoras de párvulos 22 técnicos en párvulos 3 auxiliares de servicio	Av. Vicuña Mackenna 7400 Renca

5.- Descripción del cargo / Perfil

La Corporación Municipal de Renca requiere contar con directoras que adhieran al proyecto comunal y educativo, donde cobra relevancia la vocación de servicio público, la vinculación y compromiso con la comunidad local y sus familias. Privilegiando habilidades sociales que permitan desarrollar una convivencia sana e integradas con el entorno, dispuestas a relacionarse bien, que desarrolle ciudadanía y que, sobre todo, no estigmaticen a las familias que se encuentran en vulnerabilidad social.

A su vez, se requiere que las directoras consideren a los niños como sujetos de derechos, que sean sensibles a sus necesidades y que tengan altas expectativas de sus potencialidades.

6.-Requisitos del cargo:

- a. Ser Ciudadano (a)
- b. No hallarse condenado por crimen o simple delito, ni condenado en virtud de la ley N° 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
- c. No estar inhabilitado en forma absoluta y perpetua o absoluta y temporal para el desempeño de cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 20.594, de 2012, que Crea Inhabilitaciones Para Condenados Por Delitos Sexuales Contra Menores y establece Registro de dichas Inhabilitaciones.

- d. Título profesional de Educador(a) de Párvulos, de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración de Instituto o Universidad reconocida por el Estado.
- e. Al menos 4 años de experiencia laboral que incluya práctica en sala.

6.1.- Competencias específicas para el ejercicio del cargo

- Orientación al niño y a la familia: La directora de jardín de la Corporación Educacional de Renca pone al centro de su trabajo al niño, reconociéndolo como sujeto de derecho y seres humanos con altas potencialidades. Trabaja con las familias desde sus competencias y en una relación de respeto y horizontalidad.
- Liderazgo: La directora de jardín de la Corporación Educacional de Renca lidera el centro educativo, el que incluye al equipo y las familias. Es un profesional que influye positivamente desde el optimismo, considerando la realidad del contexto e inspirando al equipo de trabajo. Lidera tanto la gestión del centro como el trabajo pedagógico. Es proactivo y capaz de anticiparse a diversas situaciones.
- Trabajo de grupo: La directora de jardín de la Corporación Educacional de Renca trabaja en conjunto y de manera colaborativa con las educadoras, técnicos y asistentes para cumplir con el programa del centro. Tiene una mirada amplia de las fortalezas y desafíos de su equipo de trabajo.
- Manejo de conflicto: La directora de jardín de la Corporación educacional de Renca es capaz de resolver problemas, mediar y llegar acuerdos tanto a nivel de equipo, familiar y de afrontar contingencias dentro del centro educativo.
- Gestión del proyecto educativo institucional: La directora de jardín de la Corporación Educacional de Renca es capaz de fijar metas, desarrollar estrategias para su logro y hacer seguimiento de estas para evaluar su cumplimiento.
- Trabajo en la diversidad (familiar, cultural, social, religioso, político): La directora de jardín de la Corporación Educacional de Renca es capaz de trabajar con grupos diversos, acogiendo, aceptando y potenciándolos.
- Iniciativa: Capacidad de actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones de problemas futuros.

6.2.- Actitudes para el ejercicio del cargo

Se espera que las directoras de jardín de la Corporación Educacional de Renca posean o desarrollen las siguientes:

- Compromiso social: Capacidad para sentir como propios los objetivos de la institución y cumplir con las obligaciones personales, profesionales e institucionales.
- Responsabilidad: Capacidad de encontrar satisfacción personal en el trabajo que se realiza en la obtención de buenos resultados. Demostrar preocupación por llevar a cabo las tareas con precisión y calidad, con el propósito de contribuir a través de su accionar a la consecución de estrategias. Capacidad para respetar las normas establecidas.
- Motivación: Movilizar a otros a tomar acciones en una dirección determinada. Generar contextos de acción en el que los otros desarrollen los objetivos de la institución.
- Flexibilidad y Adaptación: Capacidad para trabajar con eficiencia en situaciones variadas o inusuales, con personas o grupos diversos. Implica comprender y valorar posturas distintas a las propias, modificar su propio enfoque a medida que la situación lo requiera.
- Comunicación eficaz: Capacidad para escuchar y entender al otro para transmitir en forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar los objetivos institucionales y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales.
- Autonomía: Capacidad para actuar proactivamente, idear e implementar soluciones a nuevas problemáticas y/o retos, con decisión e independencia de criterio. Capacidad para promover y utilizar las aplicaciones tecnológicas, herramientas y recursos cuando sea pertinente y aprovechar al máximo las oportunidades que se presenten en el entorno.
- Disposición a aprender: Corresponde a la inquietud e interés por saber más sobre las cosas, hechos y personas, junto con la disposición a aprender y compartir con los otros nuevos conocimientos y experiencias propias. Implica la capacidad de apreciar y valorar nuevas formas de aprendizaje, con la finalidad de adquirir conocimientos y herramientas para su desempeño profesional.
- Reflexividad: Capacidad para evaluar los desafíos que se presentan tanto con el entorno como con su equipo de trabajo.
- Asertividad: Capacidad para transmitir en forma clara ideas, opiniones, expectativas, retroalimentación y límites a todos los actores con los que se deba relacionar (Corporación, Educadoras, Técnicos, Familias, Comunidad).
- Realismo: Capaz de considerar las condiciones del contexto cuando actúa, toma decisiones o tiene expectativas.

6.3.- Conocimientos técnicos para el ejercicio del cargo

En cuanto a conocimientos se espera que las directoras de jardín de la Corporación Educacional de Renca manejen contenidos

- Políticas Educativas Chilenas: Que tenga conocimiento de cómo se organiza el sistema de educación parvularia en el país. Conozca la institucionalidad de la educación parvularia, las regulaciones existentes, y los diferentes proveedores que existen.
- Disciplinarias y pedagógicas del nivel: Conocimiento y manejo de los principales instrumentos curriculares (Bases Curriculares, Programas Pedagógicos, Orientaciones). Conocimiento de teorías de aprendizaje y modalidades curriculares.
- Perspectiva de Derecho: Conocimiento de la Convención de los Derechos del Niño y aplicación.
- Buen Trato: Conocimiento sobre las temáticas de vulneración de derechos (maltrato infantil, y abuso sexual) y su relevancia.
- Deseable conocimiento específico sobre alguno de estos temas: movimiento, juego, arte, ciencia.

7.- Forma de Postulación y Recepción de Antecedentes

7.1.- La forma de postulación al presente proceso será on-line.

7.2.- Los postulantes que reúnan los requisitos, deberán Ingresar al sitio web www.renca.cl y www.cmrenca.cl y completar los datos indicados en el Formulario de Postulación (Anexo N°1).

Además, los postulantes deberán subir en la misma plataforma los siguientes antecedentes en PDF:

- a) Currículum Vitae actualizado.
- b) Copia de cédula nacional de identidad por ambos lados
- c) Certificado de antecedentes
- d) Certificado de inhabilidades para trabajar con niñas, niños y adolescentes menores de edad.
- e) Certificado de Título Profesional original o autorizado ante notario.
- f) Declaración jurada firmada, de acuerdo al formato del Anexo N° 2

7.3 -Las postulaciones deberán realizarse en la plataforma de postulación **desde el 7 de diciembre de 2020 hasta las 18:00 horas del día 27 de diciembre de 2020.**

No se aceptarán postulaciones fuera de plazo. El contacto con los postulantes en caso de avanzar en las etapas del proceso dependerá de que los datos de

contacto entregados a la institución sean fidedignos y se encuentren actualizados, siendo responsabilidad de las postulantes verificar esta información en el formulario antes indicado.

La Corporación podrá dejar sin efecto el presente Proceso de Selección en cualquier momento, lo que deberá ser informado a los postulantes mediante correo electrónico.

8.-Fases del Proceso de Selección

El proceso de selección contempla una etapa de admisibilidad y cinco fases de evaluación para determinar si el candidato es apto para el desempeño del cargo. La evaluación de las fases se llevará a cabo de forma independiente. Además, la aprobación de cada fase, de acuerdo a los criterios que se indican más adelante, será requisito para continuar a la fase siguiente.

Los postulantes que presenten alguna discapacidad que les produzca impedimento o dificultad en la aplicación de los instrumentos de selección que se administrarán, deberán informarlo en su postulación a fin de adaptar estos instrumentos y garantizar la no discriminación por esta causa.

En la fase **Análisis de Admisibilidad** de las Postulaciones, se verificará el cumplimiento por parte de los/las candidatos/as de los requisitos formales establecidos en las presentes bases, esto es, que se llene el formulario de postulación y que se adjunten Currículum Vitae actualizado, Certificado de Título Profesional legalizado ante notario, certificado de antecedentes, certificado de inhabilidades para trabajar con menores y Declaración jurada firmada.

La falta de cualquiera de los antecedentes anteriores, eliminará inmediatamente del proceso de selección al postulante.

Aquellos postulantes que sean admitidos en virtud del cumplimiento de los requisitos formales, participarán en las fases que se indican a continuación.

PRIMERA FASE: Evaluación Curricular y de experiencia laboral.

En esta fase se 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 descrito en la sección 4 de las presentes bases, principalmente en términos de su formación, conocimientos técnicos, trayectoria laboral y experiencia profesional y directiva.

Sólo se otorgará puntaje a los postulantes que cumplan con aquellos requisitos establecidos en las bases. Para aprobar esta fase, los postulantes serán calificados con el puntaje descrito en las presentes bases de acuerdo a su formación y especialización.

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 esta fase aquellos candidato/as cuya calificación es igual o superior a 5.0 y sólo dichos candidatos pasarán a la segunda fase.

SEGUNDA FASE: Entrevista sobre perfil de cargo (Consultora externa)

En esta fase, la Corporación contará con el apoyo de una consultora externa. Esta consultora realizará una entrevista individual que explorará el nivel de consistencia del postulante con el perfil del cargo establecido en las presentes bases, a nivel de competencias, actitudes y conocimientos.

Tras la entrevista, la consultora identificará las fortalezas y debilidades del postulante en cada una de estas tres áreas del perfil del cargo, asignándole una calificación del 1 al 7. Sólo los postulantes que obtengan una calificación superior a 5 podrán pasar a la fase siguiente.

TERCERA FASE: Evaluación Psicolaboral (Consultora externa)

En esta etapa se realizará una evaluación psicolaboral a los (as) candidatos. Las citaciones a dicha entrevista se efectuarán a las direcciones de correos electrónicos y teléfonos personales, informados por los postulantes.

Esta evaluación psicolaboral comprende un conjunto de técnicas para verificar que las competencias del postulante se adecúen al perfil del cargo. Puede incluir test de personalidad y proyectivos para identificar quienes se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo, principalmente en términos de competencia y atributos para el correcto desempeño del cargo.

Para aprobar esta etapa y pasar a la siguiente, se requiere ser categorizado como Recomendable o Recomendable con observaciones. Las personas que sean categorizadas como No Recomendable no continuarán en el proceso de selección y finalizarán su participación.

CUARTA FASE: Entrevistas por la Comisión Evaluadora

La Comisión Evaluadora estará integrada por:

- a) La Directora de Educación de la Corporación Municipal de Renca o quien ésta designe en su representación.
- b) La Coordinadora de Jardines Infantiles de la Corporación Municipal de Renca o quien ésta designe en su representación.
- c) Un profesional de la Dirección de Educación de la Corporación Municipal de Renca designado por la Directora de Educación.

La Comisión deberá entrevistar individualmente a cada uno de los/las candidatos/as preseleccionados/as, a efecto de identificar a aquéllos que se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo, principalmente en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en dicho perfil.

La Comisión elaborará una nómina de preseleccionados para ser presentada al Alcalde y al Secretario General de la Corporación.

QUINTA FASE: Resolución del Concurso

El Alcalde y el Secretario General de la Corporación podrán entrevistar a los candidatos propuestos por la Comisión Evaluadora y luego de ello, podrán adoptar alguna de las siguientes decisiones:

- a) Designar como directora a cualquiera de las personas indicadas en la nómina.
- b) Declarar desierto uno o más de los concursos.

9.- CALENDARIO DEL CONCURSO

ETAPAS	FECHAS	RESPONSABLES
Período de postulación	7 al 27 de diciembre	-----
Admisibilidad	28 de diciembre	Corporación Municipal
Evaluación Curricular	29 al 31 de diciembre	Corporación Municipal
Entrevista Perfil	4 al 15 de enero	Consultora externa
Entrevista Psicolaboral	17 al 28 de enero	Consultora externa
Entrevista Comisión	3 y 4 de febrero	Corporación Municipal
Resolución del Concurso	A partir del 8 de febrero	Alcalde / Secretario General

10.- NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO

La Dirección de Personas informará al candidato(a) seleccionado(a) por medio de correo electrónico, el cual deberá dar respuesta a la aceptación del cargo en un plazo de 03 días hábiles.

Correo de consultas: educacion@renca.cl

11.- NOMBRAMIENTO

La persona seleccionada en cada concurso asumirá funciones el 1 de marzo de 2021.

Se realizará un primer contrato a plazo hasta el 28 de febrero de 2022 y sujeto a evaluación pasará a contrato indefinido.

ANEXO 1 FORMULARIO DE POSTULACIÓN

A continuación se indican los campos que deben completarse en la página www.renca.cl y www.cmrenca.cl

1. IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

NOMBRES	
APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO
NACIONALIDAD	FECHA NACIMIENTO (día/mes/año)
DIRECCIÓN	
TELÉFONO FIJO	TELÉFONO MÓVIL

CORREO ELECTRÓNICO

2. **ANTECEDENTES ACADÉMICOS** (Indicar solo aquellos con certificados)

TÍTULO PROFESIONAL	
UNIVERSIDAD/INSTITUTO	
DURACIÓN	
FECHA DE TITULACIÓN (día/mes/año)	
CIUDAD	

3. **ESTUDIOS DE MAGISTER Y/O DIPLOMADOS** (Indicar solo aquellos con certificados)

POSTÍTULO O POSGRADO	
INSTITUCIÓN	
CIUDAD	
DURACIÓN (desde hasta año)	
COMPLETO/INCOMPLETO	

POSTÍTULO O POSGRADO	
INSTITUCIÓN	
CIUDAD	
DURACIÓN (desde hasta año)	
COMPLETO/INCOMPLETO	

4. **CURSOS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN** (Indicar sólo aquellos con certificados)

Deben estar vinculados directamente a las funciones a desempeñar en el cargo. La capacitación es aquella recibida en los últimos cinco años, que sea atingente a la función y no esté considerada en estudios y cursos mencionados anteriormente.

CURSO O SEMINARIO	
INSTITUCIÓN QUE LO IMPARTIÓ	
CIUDAD	
HORAS PEDAGÓGICAS	
AÑO DE EJECUCIÓN	

CURSO O SEMINARIO	
INSTITUCIÓN QUE LO IMPARTIÓ	
CIUDAD	
HORAS PEDAGÓGICAS	

AÑO DE EJECUCIÓN	
-------------------------	--

CURSO O SEMINARIO	
INSTITUCIÓN QUE LO IMPARTIÓ	
CIUDAD	
HORAS PEDAGÓGICAS	
AÑO DE EJECUCIÓN	

5. CARGO ACTUAL

CARGO	INSTITUCIÓN
UNIDAD DE DESEMPEÑO	CIUDAD

DESDE (día/mes/año)	HASTA (día/mes/año)	AÑOS EN EL CARGO (día/mes/año)
PRINCIPALES FUNCIONES (Descripción general de funciones realizadas, si concierne, señale su condición de jefatura, n° de personas a cargo y de quien depende)		

6. EXPERIENCIA LABORAL (Cargos anteriores)

CARGO	INSTITUCIÓN

UNIDAD DE DESEMPEÑO		CIUDAD	
DESDE (día/mes/año)	HASTA (día/mes/año)	AÑOS EN EL CARGO (día/mes/año)	
PRINCIPALES FUNCIONES (Descripción general de funciones realizadas, si concierne señale su condición de jefatura, n° de personas a cargo y de quien depende)			

CARGO		INSTITUCIÓN	
UNIDAD DE DESEMPEÑO		CIUDAD	

DESDE (día/mes/año)	HASTA (día/mes/año)	AÑOS EN EL CARGO (día/mes/año)
PRINCIPALES FUNCIONES (Descripción general de funciones realizadas, si concierne señale su condición de jefatura, n° de personas a cargo y de quien depende)		

6. REFERENCIAS LABORALES

N °	NOMBRE	CA RG O	ORGANIZA CIÓN	TELÉFON O CONTA CTO (OFICIN A Y/O MÓVIL)	CORREO ELECTRÓNIC O
1 .					
2 .					
3 .					

4					
----------	--	--	--	--	--

7. INDIQUE EL O LOS JARDINES INFANTILES A LOS QUE POSTULA (Puede postular a más de uno)

	Nombre	Niveles	Capacidad	Dirección
1	Cumbre Volcán Villarrica	Sala Cuna Menor a Medio Mayor	208	Av. La Punta 1799 Renca
2	Cumbre Torres del Paine	Sala Cuna Menor a Medio Mayor	208	Av. Vicuña Mackenna 7400 Renca

ANEXO N°2

DECLARACIÓN JURADA

SIMPLE

(Debe subirse en PDF en www.renca.cl y www.cmrenca.cl)

En este acto, yo

Domiciliado (a) en

Cédula de Identidad N° _____ Declaro bajo juramento:

- Que no me afecta ninguna inhabilidad para ingresar a la Administración Pública contemplada en la Ley N° 19.653, en especial el Art. 56, no me encuentro actualmente suspendido de ningún empleo, función o cargo en virtud de resolución dictada en Sumario Administrativo, instruido en Servicios municipales, Semifiscal, de Administración Autónoma, de beneficencia u otros organismos Estatales.
- Que no tengo la calidad de cónyuge, hijo adoptado o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto a las autoridades y de los funcionarios directivos de la Corporación Municipal de Renca.
- Que no he sido declarado reo o sometido a proceso por resolución ejecutoriada en proceso por crimen o simple delito de acción pública.
- Que no me encuentro suspendido por sumario administrativo instruido en conformidad a lo dispuesto en las leyes N° 18.834 y N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo.
- Que no he cesado en un cargo público consecuencia de haber tenido una calificación deficiente por medida disciplinaria.

En comprobante y previa lectura firma.

Firma

RENCA, _____ de _____ 2020.