

## **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE RENCA ABRE PROCESO PARA SELECCIÓN DE DIRECTOR/A DE JARDÍN INFANTIL**

La Corporación Municipal de Renca requiere proveer el cargo de Director/a de la Salas Cuna y Jardín Infantil Cumbre Monte Kilimanjaro.

### **1.- ANTECEDENTES**

#### **1.1. Identificación del Cargo**

- Cargo a Postular: Director/a Jardín Infantil
- Profesional Renta Bruta: \$1.623.107.-
- Jornada de trabajo: 45 horas
- Dependiente: Corporación Municipal de Renca
- Lugar de Desempeño: Comuna de Renca
- Inicio de funciones: 23 de marzo de 2022
- Tipo de contrato: Plazo fijo hasta el 28 de febrero de 2023. Contrato indefinido sujeto a evaluación del primer contrato.

#### **1.2. Proyecto educativo comunal**

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.

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.

### 1.3. Antecedentes de la Sala Cuna y Jardín Infantil

Nombre	Niveles	Capacidad	Dotación	Dirección
Cumbre Volcán Monte Kilimanjaro	Sala Cuna Menor a Medio Heterogéneo	60	1 directora 3 educadoras de párvulos 7 técnicos en párvulos 1 auxiliares de servicios	Calle 2 N° 5116 - B

## 2.- 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.

### 2.1. 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. 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, de la salud o que involucren una relación directa y habitual con menores de dieciocho años de edad, adultos mayores o personas en situación de discapacidad, de conformidad con lo establecido en la Ley N°21.013 que Tipifica un Nuevo Delito y crea Inhabilitaciones para condenados por maltrato a un niño, niña o adolescente menor de dieciocho años, a una persona adulta mayor o a una persona en situación de discapacidad .
- e. Título profesional de Educador(a) de Párvulos, otorgado por un Instituto o Universidad reconocida por el Estado. con a lo menos 8 semestres de duración.
- f. Al menos 4 años de experiencia laboral que incluya práctica en sala.

## 2.2. 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.

### 2.3. 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.

#### **2.4. 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.
- Disciplinares 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.

#### **3.- FORMA DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES**

Los postulantes que reúnan los requisitos, deberán enviar al correo electrónico [reclutamiento.corporacion@renca.cl](mailto:reclutamiento.corporacion@renca.cl) los siguientes documentos, indicando en el asunto: Concurso Director/a Jardín Infantil Cumbre Monte Kilimanjaro

- 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, por delitos de connotación sexual.
- e) Certificado de inhabilidades para trabajar con niñas, niños y adolescentes menores de edad por delito de maltrato relevante (es diferente al anterior).
- f) Certificado de Título Profesional original o autorizado ante notario.
- g) Referencias comprobables (al menos 2) o certificados que acrediten experiencia laboral.

**Las postulaciones se recibirán hasta el 13 de marzo de 2022**

#### **4.- PROCESO DE SELECCIÓN**

El proceso de selección contempla una etapa de admisibilidad y dos fases de evaluación para determinar si el candidato es apto para el desempeño del cargo.

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. 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.

##### **i.- 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.

La evaluación curricular se ponderará de acuerdo a los siguientes criterios

NOTA	CRITERIO	OPERACIONALIZACIÓN
7 a 6.5	SOBRESALIENTE	Antecedentes curriculares se ajustan cabalmente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos, experiencia laboral relacionada y experiencia en cargos directivos o de jefatura requeridos para el cargo. Destacan tales antecedentes por exceder con creces a lo requerido en el perfil.

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

Se considerará que cumplen los requisitos exigidos en el perfil profesional aquellos candidato/as cuya calificación es igual o superior a 5.0, pudiendo subirse el corte dependiendo de la cantidad de candidatos en la muestra y /o los desafíos del cargo.

**ii.- Entrevista de perfil laboral:** realizada por una comisión conformada por profesionales de la Dirección de Educación.

**iii.- Evaluación Psicolaboral:** realizada por el área de reclutamiento de la Corporación Municipal

**iv.- Entrevista con Director de Educación**

**v.- Presentación de candidatas a Secretario General y Alcalde para resolución del concurso.**

El Alcalde y el Secretario General de la Corporación podrán entrevistar a las candidatas que hayan aprobado las etapas anteriores y luego de ello, podrán designar directora o declarar desierto el conjunto.

## 5. CALENDARIO DEL CONCURSO

ETAPAS	FECHAS
Período de postulación	7 al 13 de marzo
Admisibilidad	14 de marzo
Evaluación Curricular	15 de marzo
Entrevista Perfil	16 de marzo
Entrevista Psicolaboral	16 y 17 de marzo
Entrevista Director de Educación	18 de marzo
Resolución del Concurso	A partir del 21 de marzo

## 6. NOTIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS Y CIERRE DEL PROCESO

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

Correo de consultas: [educacion@renca.cl](mailto:educacion@renca.cl)

## 7. NOMBRAMIENTO

La persona seleccionada en cada concurso asumirá funciones el **23 de marzo de 2022**.