

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 4 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. 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 31 de Enero de 2024. En el sitio indicado se podrá acceder al formulario 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: \$1.896.049.-
- Jornada de trabajo: 44 horas semanales
- Dependiente: Corporación Municipal de Renca
- Lugar de Desempeño: Comuna de Renca
- Región: Metropolitana
- Ciudad: Santiago

3.- Antecedentes de las Salas Cuna y Jardines Infantiles

	Nombre	Niveles	Capacidad	Dirección
1	Cumbre Monte Everest	Sala Cuna Menor a Medio Mayor	208	Caupolicán 1484 Renca
2	Cumbre Torres del Paine	Sala Cuna Menor a Medio Mayor	208	Av. Vicuña Mackenna 7400 Renca
3	Cumbre Cerro Aconcagua	Sala Cuna Menor a Medio Mayor	104	Arturo Prat 5491
4	Cumbre Volcán Lonquimay	Sala Cuna Menor a Medio Heterogéneo	60	Av. Domingo Santa María 4385

4.- Descripción del cargo / Perfil

La Corporación Municipal de Renca requiere contar con directores(as) 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, dispuestos(as) 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 los(as) directores (as) consideren a los niños como sujetos de derechos, que sean sensibles a sus necesidades y que tengan altas expectativas de sus potencialidades.

5.-Requisitos del cargo:

- a. Ser Ciudadano (a) Chileno(a) *
- b. No hallarse condenado por crimen o simple delito, ni condenado en virtud de la ley N° 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar; Ley 20.594 y 21522.
- c. 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.
- d. Al menos 4 años de experiencia laboral que incluya práctica en sala.

***En caso de ser extranjera/o, tener residencia definitiva y poseer validación de estudios acreditada en Chile.**

5.1.- 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.

5.2.- Actitudes para el ejercicio del cargo

Se espera que los (as) directores (as) 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.

5.3.- Conocimientos técnicos para el ejercicio del cargo

En cuanto a conocimientos se espera que los (as) directores (as) 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.

6.- Forma de Postulación y Recepción de Antecedentes

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

6.2.- Los postulantes que reúnan los requisitos, deberán ingresar al sitio web www.renca.cl y completar los datos indicados en el Formulario de Postulación.

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

- a) Currículum Vitae actualizado.
- b) Cédula de Identidad ambos lados
- c) Certificados Antecedentes para fines especiales
- d) Certificado de inhabilidad para trabajar con menores
- e) Certificado de inhabilidad por Maltrato Relevante
- f) Certificado de Título Profesional original o autorizado ante notario.

h) Cursos de Capacitación y Formación.

l) Declaración Jurada

***En caso de ser Extranjera/o, tener residencia definitiva y poseer validación de estudios acreditados en Chile.**

6.3 -Las postulaciones deberán realizarse en la plataforma de postulación **desde 31 de Enero hasta el 04 de Febrero de 2024 y hasta las 18:00 horas de dicho día.**

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.

7.-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.

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 conocimiento 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: 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**.

TERCERA FASE: Entrevistas sobre perfil de cargo (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.

CUARTA 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.

8.- CALENDARIO DEL CONCURSO

ETAPAS		FECHAS	RESPONSABLES
1	Período de postulación	31 enero al 4 febrero 2024	Corporación Municipal
2	Admisibilidad y evaluación curricular	5 - 6 febrero 2024	Corporación Municipal
3	Entrevista Psicolaboral	7 al 16 de febrero	Consultora externa
4	Entrevista sobre perfil de cargo	19 al 23 de febrero	Comisión evaluadora Corporación Municipal
5	Resolución del Concurso	A partir del 26 de febrero	Alcalde / Secretario General



ANEXO N°1
DECLARACION JURADA SIMPLE
(Debe subirse en PDF en www.renca.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 _____ 2024.