

AVISO:

Teniendo en cuenta la situación de contingencia que vive nuestro país, a raíz de la pandemia del COVID-19, se informa a los postulantes que durante la duración de la alerta sanitaria, todas las entrevistas de este concurso serán desarrolladas de manera online, a través de videoconferencias, con el fin de resguardar la salud de todos los intervinientes.

**BASES CONCURSO PÚBLICO  
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL  
ESCUELA IRENE FREI  
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LAUTARO**

**BASES DE CONVOCATORIA**

El Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal de la ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LAUTARO, en virtud de lo dispuesto en los artículos 31 bis y siguientes del DFL N°1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificado por la Ley N° 20.501, de 2011, sobre Calidad y Equidad de la Educación y de lo dispuesto en los artículos 86 y siguientes del Decreto Supremo N°453, de 1991, del Ministerio de Educación, que estableció el Reglamento de la Ley N° 19.070, modificado por los Decretos Supremos N° 215, de 2011 y 119 de 2012, del Ministerio de Educación, convoca a concurso público para proveer el cargo de Director/a del Establecimiento Educacional ESCUELA IRENE FREI, RBD 5827.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL  
ESCUELA IRENE FREI**

Las presentes bases contienen los siguientes elementos:

1. Identificación del cargo
2. Contexto y entorno del cargo
3. Perfil profesional del cargo
4. Requisitos legales para desempeñar el cargo
5. Condiciones de desempeño del cargo
6. Nivel referencial de remuneraciones
7. Etapas del proceso de selección
8. Proceso de postulación y recepción de antecedentes
9. Calendarización del proceso
10. Convenio de desempeño

**I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO**

- Cargo : Director(a)
- Establecimiento : ESCUELA IRENE FREI
- RBD : 5827
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefe de Departamento de Administración de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : San Martín #0120 Lautaro
- Ciudad/Comuna : Lautaro
- Región : Región de La Araucanía
- Fecha de vacancia : 30/09/2019

**II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO**

**1.- ANTECEDENTES GENERALES**

- Características geográficas de la comuna:

Lautaro es una comuna de Chile, de la Provincia de Cautín, que corresponde a la Región de La Araucanía. Integra con Angol, Renaico, Collipulli, Ercilla, Los Sauces, Purén, Lumaco, Traiguén, Victoria, Curacautín, Lonquimay, Melipeuco, Vilcún, Lautaro, Perquenco y Galvarino el Distrito Electoral N°22 y pertenece a la 14ª Circunscripción Senatorial, Araucanía Norte. Esta ciudad está ubicada a 30 kms al norte de Temuco, capital regional, según los datos del último Censo 2017, consta de una población de 38.013 habitantes. Se ubica en el sector central de la Región, extendiéndose desde el río Quillén y río Cautín por el norte, esteros Coilaco y Quintrilpe, ríos Muco, Collín y Trueno por el sur; línea imaginaria desde el río Cautín hasta el río Muco, y desde el río Muco hasta el río Trueno, por el este; estero Valle Penco, Cerro quemado hasta estero Coilaco, por el oeste.

Lautaro, debe su nombre a un destacado líder y estrategia militar mapuche del siglo XVI, famoso por sus hazañas en la primera etapa de la Guerra de Arauco, luego de escapar de la esclavitud sometida por el mismísimo Pedro de Valdivia. El nombre procede de Leftraru, una palabra compuesta en mapudungun que significa "traro veloz". El traro o carancho es un ave cazadora, más tarde el nombre Leftraru fue castellanizado como Lautaro.

Las estrategias militares de Lautaro, más tarde lo llevarían a derrotar al ejército español en la batalla de Tucapel, entre el 24 de diciembre de 1553 y el primero de enero de 1554, capturando y dando muerte a Valdivia. Esta acción derribó el mito de invencibilidad española en batallas campales y causó tal impacto y admiración por su "astucia" que quedó plasmado en el poema épico "La Araucana" de Alonso de Ercilla y Zúñiga. Y cito:

*"Valdivia con pocos españoles y algunos indios amigos camina a la casa de Tucapel para hacer el castigo. Mátanle los araucanos a los corredores en el camino en un paso estrecho y danle después la batalla, en la cual fue muerto él y toda su gente por el gran esfuerzo y valentía de Lautaro"*

*"Contiéndose la reñida batalla que entre los españoles y araucanos hubo en la cuesta de Andalacán, donde por la astucia de Lautaro y el demasiado trabajo de los españoles, fueron los nuestros desbaratados, y muertos más de la mitad de ellos, juntamente con tres mil indios amigos".*

Mucho más tarde, lograda la Independencia de Chile en febrero de 1818, la zona sur se encontraba

en una situación muy diferente a la que gozaba la zona central. Los grupos de montoneros y de soldados prófugos, atacaban las estancias y haciendas mostrando así la debilidad de las autoridades. Concepción se rebeló en contra del gobierno central y los grupos indígenas; Lafquenchos (costinos), pehuenches (cordilleranos), Huilliches (abajinos) y mapuche (arribanos), rápidamente tomaron posición frente a estos cambios para mantener sus intereses. Por ello, no es de extrañar que apoyaran las revoluciones de 1851 y 1859 en beneficio propio. Otro fenómeno presente fue la colonización de tierras agrícolas en la Araucanía, debido al auge exportador cerealero iniciado por la fiebre de oro en California en 1850 y Australia en 1855, años de mayor exportación. Este proceso se caracterizó por el gran número de estafas a comunidades mapuche y por diversos conflictos de convivencia entre éstos y los colonos.

El Gobierno central consideró como prioridad la ocupación de la zona de la Frontera, pasando a ser un tema país. En 1861, Cornelio Saavedra propuso un plan de "pacificación" que consideraba construir una línea de fortificación por el río Malleco transformando la frontera que tradicionalmente comenzaba el Bio-Bio. El proyecto no estuvo exento de conflictos, incluso entre las mismas autoridades chilenas; sin embargo, para la mayoría, el progreso del país necesariamente pasaba por el sometimiento de las distintas comunidades indígenas. La aparición del francés Orellie Antoine en 1861, quien se proclamó "Rey de la Araucanía", dio nuevos argumentos para la ocupación; hizo temer una eventual alianza de Francia con las comunidades indígenas.

Cornelio Saavedra inició la campaña de 1862 fortificando Mulchén, Negrete, Angol y Lebu. Los grupos indígenas rápidamente se dieron cuenta de las consecuencias de la penetración chilena. Mientras mapuche y huilliche se decidieron por la resistencia, los Pehuenches y Lafquenchos formaron alianzas con las autoridades chilenas.

Se inició entonces, entre 1867 y 1869, la segunda campaña de Saavedra donde las tropas chilenas se enfrentaron a una violenta resistencia mapuche, bajo el mando del cacique Quilapán. Las prácticas de destrucción de siembras y de aldeas fueron una política declarada del comandante José Manuel Pinto. Tras los primeros acuerdos de paz, en 1870, Saavedra quiso continuar con la siguiente etapa de expansión buscando unir Toltén con Villarrica y así rodear los territorios mapuches. El fracaso, obligó a las autoridades a reconsiderar la estrategia, por lo tanto, se optó por consolidar la ocupación de los territorios hasta el río Malleco. Esta decisión fue clave para las campañas posteriores del Ejército de la Frontera, pues propició una mejor logística gracias al uso del telégrafo y del ferrocarril. De esta manera, tras diez años de tregua, se iniciaron las últimas campañas de ocupación bajo el mando de Gregorio Urrutia y el ministro Manuel Recabarren, buscando consolidar la línea del río Cautín con una serie de fuertes, entre ellos el que da origen a Lautaro. A pesar del alzamiento general de los mapuches en 1881, el ejército chileno finalizó su campaña simbolizada en la ocupación y reconstrucción de Villarrica en 1883.

Como nos cuenta el profesor Sergio Venegas Aedo, Lautaro nació como un fuerte militar, durante la época de la mal llamada "Pacificación" y más bien fue una ocupación de La Araucanía, su resultado fue la formación de una línea de penetración del Ejército y consolidación del Estado de Chile en el Territorio de Colonización. El 18 de febrero del año 1881, en la altura de la barranca en cuyo fondo corría el caudaloso río Cautín, don Manuel Recabarren Rencoret, Ministro del Interior del Presidente don Aníbal Pinto, funda el Fuerte "Aníbal Pinto", una semana antes de que hiciera lo mismo con el Fuerte Temuco, 30 kilómetros aguas abajo del mismo río el 24 de febrero. La construcción de la empalizada y del cuartel, precedieron a la llegada de las familias de los soldados y a la construcción de sus chozas y, con posterioridad, a sus casas de madera que fueron conformando una villa en torno al fuerte. Con ellos llegaron los comerciantes y, unos pocos años más tarde, fueron instalados por el Gobierno los colonos europeos traídos para poblar ese territorio.

A partir de 1886 comienzan a llegar los primeros inmigrantes extranjeros a la comuna, enrolados por las Agencias de Colonización que funcionaban en Europa. Es así como, llegaron a esta tierra colonos suizos, alemanes, franceses y españoles, fundamentalmente.

Producto de la dictación de la ley de Comuna Autónoma, se promulga el 22 de diciembre de 1891, en el Decreto de Creación de Municipalidades, la formación de la Municipalidad de Lautaro, cuyo territorio será la Subdelegación 3ª de Lautaro, del Departamento de Temuco, cuyos límites señala el decreto de 1º de septiembre de 1887. En 1907, es capital del Departamento de Llaima, segregado del Departamento de Temuco. En febrero de 1928 se constituye el nuevo Departamento de Lautaro, del cual es su capital.

En el periodo que va de 1921 a 1960, Lautaro vivió una época de auge económico y cultural gracias al proceso de industrialización que llevaron a cabo algunos de los inmigrantes europeos, aprovechando las materias primas de la zona. Algunos de los establecimientos industriales de ese periodo fueron la curtiembre Rudloff, la hilandería de Francisco Faesch, la jabonera de Carlos Wilken, la fundición Dickinson y la Cervecera Alemana. Tal periodo de bonanza concluyó en la década de 1950, al aparecer nuevas tecnologías de producción que condujeron al cierre de esa clase de industrias. De este modo, el pueblo se sumió en una crisis económica hasta la década de 1960.

En contraste a lo anterior y en otra temática, Lautaro se caracteriza por ser un importante centro promotor y gestor cultural en la región. Dentro de las figuras más destacadas a través del tiempo, se instala el nombre de **Jorge Teillier Sandoval** (Lautaro, 24 de junio de 1935 - Viña del Mar, 22 de abril de 1996) como un destacado poeta chileno, creador y exponente de la poesía lárca, temática que se refiere a una poesía del origen, que motiva en el presente numerosos estudios nacionales e internacionales.

Su obra poética consta de quince publicaciones, siendo la primera "Para ángeles y gorriones" en 1956 y, "En el mudo corazón del bosque" en 1997 como obra póstuma. Se suma a lo anterior ediciones de coautoría, libros de ensayos, artículos y entrevistas periodísticas, reediciones y antologías nacionales como en el extranjero como también material audiovisual. En su variedad de premios y reconocimientos se destacan: Premio Alerce de la Sociedad de Escritores de Chile 1958 por "El cielo cae con las hojas"; Primer Premio del Concurso Gabriela Mistral 1960 por "Los conjuros"; Premio Eduardo Anguita 1993 y Premio del Consejo Nacional del Libro y la Lectura 1994 al mejor libro del año por "El molino y la higuera". En 1991 fue nombrado "Hijo Benemérito" de Lautaro.

La casa en que vivió en Lautaro el poeta Jorge Teillier Sandoval fue declarada "Patrimonio Cultural" de la ciudad, a partir de la concreción de la compra y adquisición del inmueble. Recuperando así el espacio y vínculo que gesta la poesía Lárca. Además de haber sido un espacio y referente cultural tanto por las variadas visitas que llegaban como por la biblioteca con sus innumerables colecciones de libros que la hicieron como la más completa en la ciudad de Lautaro. La comuna de Lautaro es un espacio que posee diversidad cultural, fruto de la reciprocidad generada tras siglos de convivencia en un crisol de tradiciones que han fortalecido nuestra

historia. Proceso que otorgó un sello distintivo, lo que se puede apreciar en diferentes manifestaciones, muchas de las cuales encuentran su máxima expresión en una compleja realidad cargada de ritos, emocionalidad y tradiciones tanto europeas, chilenas o mapuches que conviven fundiéndose en un paisaje multiétnico. Así, en la actualidad, las principales expresiones del arte mapuche son la textilera (se usa lana de oveja), la cerámica (jarros con modelos asimétricos), la cestería (se elabora, principalmente, con boqui), el tallado en madera (se usa madera de los ricos bosques del sur) y la orfebrería (se basa en sus creencias religiosas), junto a expresiones ceremoniales como el WeTripanu (año nuevo Mapuche), el Nguillatún, (rogativa mapuche), etc. Constituyen escenarios, siendo estos últimos los más ricos, capaces de sintetizar las relaciones entre sociedades diversas que logran unirse alcanzando un sincretismo cultural que debiera ser entendido como el sello de Lautaro. De este modo, el Turismo Cultural se puede convertir en el primer paso para tomar mayor conciencia en relación con la importancia de lo que somos y lo que tenemos.

● Niveles Educativos: Preescolar, Básica

● Localidad: Urbano

● Programas: SEP, PIE, PEIB

● Matrícula últimos 5 años:

2021	248
2020	249
2019	250
2018	263
2017	246

● Índice de Vulnerabilidad %: Básica 91

● Concentración de alumnos prioritarios %:67

● Resumen SIMCE

4° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	293	255	258	247	249	260
Matemática	279	270	236	256	245	217

6° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	246	200	267	242	-	240
Matemática	239	216	254	247	-	238
Cs. Sociales	-	-	-	-	-	-

8° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Lectura	231	238	252		247		220
Matemática	234	242	252		253		222
Cs. Sociales		238					233

● Estructura según género: Mixto

● Dotación total: 51

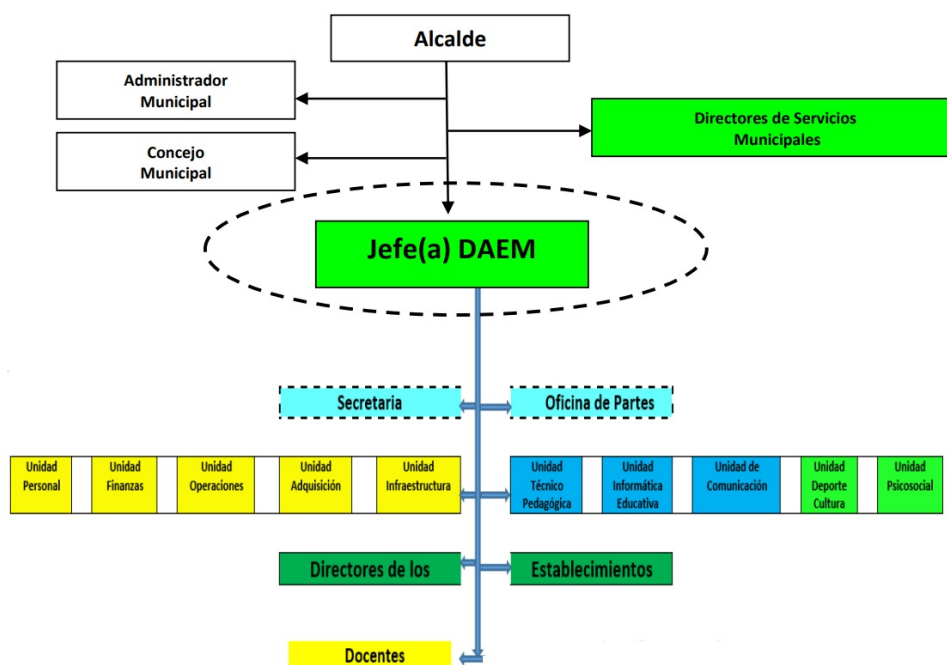
● Evaluación Docente:

4 Destacados  
14 Competentes  
2 Básicos  
0 Insatisfactorios  
4 No evaluados

● Categorización Docente:

1 Acceso  
6 Inicial  
7 Temprano  
9 Avanzado  
0 Experto I  
0 Experto II

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



### 3.- FINANCIAMIENTO

Presupuesto total que administra el establecimiento, en los casos, que se le haya otorgado esa facultad por el Sostenedor:	0
Monto de Subvención Escolar Preferencial (SEP):	\$ 127.239.229.-
Monto aporte municipal:	M\$ 117 para todas las unidades educativas.
Monto otros financiamientos:	PIE: \$ 101.098.713. Pro-retención: \$ 1.621.065. Mantenimiento: \$ 4.539.535 (al año).

### 4.- ENTORNO DEL CARGO

- Sellos de la política educativa territorial:
- El logro de una educación de calidad que desarrolle las capacidades máximas de los alumnos requiere focalizar el sistema en los siguientes aspectos:
- 1.-Educar a los(as) jóvenes de Lautaro promoviendo la autonomía personal, de tal forma que puedan:
    - Tomar sus propias decisiones.
    - Organizar sus tiempos.
    - Construir imágenes positivas, realistas de sí mismos y de sus entornos familiares.
    - Valorar su propio esfuerzo a través de la construcción de un espíritu de superación constante.
  - 2.-Incrementar el capital humano de los(as) jóvenes de Lautaro con miras a:
    - Valorar su contexto cultural, económico y social en relación al nivel regional, nacional y mundial.
    - Enseñar para lo que culturalmente no existe, potenciando el aprender a aprender a través de procesos de enculturación.
  - 3.-Aprender a trabajar en forma cooperativa para insertarse en un entorno sociocultural complejo y tecnologizado, sin renunciar al autoconcepto personal como imagen única e irrepetible.
  - 4.-Ejecutar por unidad educativa un plan de mejora del aprendizaje escolar, orientado al aumento de índices SIMCE/PSU y al desarrollo psicosocial de los(as) estudiantes, bajo las directrices de la SEP, PME Enseñanza Básica y Media del PADEM 2020, considerando:
    - Los efectos contraproducentes que la pandemia Covid19 dejará en las trayectorias del aprendizaje escolar y en sus estados socioemocionales.
  - 5.-Desarrollar, actualizar e innovar la didáctica educativa de los docentes del sistema, de tal manera que los profesionales de la comuna puedan:
    - Desarrollar un proceso de planificación de trayecto de acuerdo a las unidades y contenidos de los programas de estudio de cada asignatura del currículum escolar.

- Manejar diferentes estrategias de enseñanza de acuerdo a la verbalización de los objetivos de aprendizajes de cada uno de los programas de estudio.

6.-Instalar un trabajo desde la perspectiva de género en los establecimientos de la comuna que busque:

- El desarrollo de un proceso educativo que cultive y potencie la equidad, entre hombres y mujeres
- La aplicación de un modelo de orientación educativa que apunte al desarrollo humano, promoviendo valores de respeto, solidaridad y equidad; sin discriminación de edad, religión, ni raza.
- La mejora de las condiciones y de la posición de mujeres y varones.
- La discriminación positiva de la mujer.

7.-Instalar una política de incentivo al reciclaje de la basura en los estudiantes de la comuna, con miras a que:

- Entiendan la importancia del cuidado del medio ambiente, cuyo beneficio será para toda la comunidad y para el futuro de nuestras nuevas generaciones.

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

- Equipo directivo: 03
- Profesores: 27
- Asistentes de la Educación: 19
- Otros: 01

● Redes externas al establecimiento: El Director se relaciona con los siguientes actores externos:

El Director se relaciona con los siguientes actores externos: junta de vecinos Pedro Aguirre Cerda, a quienes el colegio coloca a disposición recursos materiales para el desarrollo de sus tareas y reuniones a nivel de comunidad. Servicio Comunidad eclesial de base "San Vicente de Paúl", específicamente para generar instancias de apoyo de beneficencia a la comunidad en general y forman parte de Comité medioambiental, con quienes en conjunto a la comunidad se establecen acciones que permitan apoyar el cuidado del medioambiente. Apoyo de Tercera Compañía Cuerpo de Bomberos. Apoyo Cesfam "Dr. Maximino Beltrán Mora, para generar apoyo en el ámbito de la salud específicamente a familias, así como generar espacios de trabajo en temáticas de salud con la comunidad.

● Organizaciones internas al establecimiento:

El Director se relaciona con los siguientes actores internos: centro de alumnos consultivo, grupo de estudiantes que en conjunto a los representantes de los niveles educativos, establecen acciones y propuestas en su planificación anual que buscan a partir de diversas acciones satisfacer necesidades de los estudiantes y de la comunidad educativa en general. Asimismo centro General padres y apoderados consultivo quienes aportan con proyectos y propuestas en beneficio de la comunidad en general.

Consejo escolar consultivo, entidad que se compone por todos los representantes de la comunidad y sostenedor para participar de la toma de decisiones en pro de la comunidad escolar.

Consejo de profesores consultivo, quienes participan en la propuestas de actividades y/o proyectos que son de gran utilidad para el buen desarrollo y funcionamiento del establecimiento educacional.

● Relación de los padres, madres y apoderados con el establecimiento:

- Nivel socioeconómico: El 60% de las familias están en nivel vulnerable.
- Composición familiar: Dentro de la composición familiar, aquella que predomina es las familias nucleares (padre, madre) pero si existe un porcentaje no menos significativo de familias monoparentales donde generalmente el jefe de hogar es la madre.
- Actividad laboral: En su mayoría la actividad laboral es de carácter dependiente, principalmente desarrollada en ámbitos de construcción, forestal, artesanal, comercio, transporte, entre otras.
- Nivel de estudio: La concentración de nivel educacional de las familias está entre Enseñanza media completa y técnico profesional.
- Relación con la escuela o liceo y sus actores principales: La relación existente entre comunidad y padres y/o apoderados es cercana, principalmente los entes principalmente tienen una participación en la toma de decisiones, según corresponda. En la Escuela Irene Frei el rol de la familia es muy valorado, por lo que, la familia es parte fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje de sus hijos estableciendo instancias para comprometer a las familias y hacerlos participe de los logros y desafíos que se establecen para sus hijos. La comunidad en conjunto a los distintos actores genera por medio de una planificación y en conjunto actividades que se ejecutarán durante el año escolar.

### III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

#### 1.- MISIÓN

"Desarrollar un servicio educativo en bases a la normativa de educación pública que compromete el logro de resultados de calidad, promoviendo la formación de estudiantes para un clima convivencial adecuado y de la promoción de un proceso pedagógico centrado en la innovación".

La Escuela municipal Irene Frei de Lautaro, es una institución de carácter pública, que tiene como Misión desarrollar las competencias que les permitan a todos sus estudiantes incorporarse a la sociedad del conocimiento y de este mundo globalizado por medio de la continuación de sus estudios en liceos y universidades del país. La Comunidad Educativa Inclusiva Irene Frei asume como objetivo de su quehacer educativo a la comunidad de Lautaro, y las localidades de su alrededor. La Comunidad Escolar, es una organización moderna y

comprometida con los esfuerzos del Ministerio de Educación de lograr la Mejora de la Eficacia Escolar en sus aulas, desarrolla anualmente Planes Mejoramiento Educativo tendientes al desarrollo de un recorrido de mejora continua del rendimiento académico de todos sus estudiantes, que a la largo plazo, permita dar cumplimiento al Convenio de Igualdad de Oportunidades y de Excelencia Educativa Irene Frei que la posiciona en un lugar de privilegio en la Región de la Araucanía.

## 2.- PRINCIPIO ÉTICO-MORAL

Como líder educativo, orienta sus decisiones y acciones de gestión en el marco de valores universales a partir de los cuales la educación es un derecho inalienable. Es capaz de valorar y promover en la comunidad educativa la inclusión de la diversidad (social y cultural), guiando su quehacer hacia la transparencia, equidad, justicia y no discriminación, estando en el centro de sus decisiones el bienestar de los estudiantes.

Logra desarrollar sus habilidades en un contexto de reflexión y continuo aprendizaje, siendo capaz de evaluar y evaluarse en un proceso de retroalimentación continua.

## 3.- FUNCIONES ESTRATÉGICAS

La función principal del/la Director/a del establecimiento educacional, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 7 y 7 bis del DFL 1, de 1996, será "dirigir y liderar el proyecto educativo institucional. Asimismo, será el responsable de velar por la participación de la comunidad escolar, convocándola en las oportunidades y con los propósitos previstos en la ley".

Complementariamente a lo establecido en el artículo 7 bis del DFL1, de 1996, y para dar cumplimiento a las funciones precedentemente señaladas, el/la Director/a contará con las siguientes atribuciones:

### 1.- En lo pedagógico:

- Formular, hacer seguimiento y evaluar, con una visión de largo plazo, 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, facilitando la implementación de nuevas propuestas por parte de los docentes.
- Gestionar el desempeño de los docentes seleccionando e implementando acciones para que los docentes logren aprendizajes efectivos en sus estudiantes.
- Incorporar a las familias como recursos de apoyo, reconociendo la diversidad de oportunidades con que cuenta la comunidad escolar.
- Adoptar las medidas para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijos.
- Desarrollar un ambiente de respeto, valoración, estimulación intelectual y altas expectativas para los diferentes actores de la comunidad educativa, con el fin de propiciar los aprendizajes de los estudiantes.
- Responsabilizarse por los resultados y tomar las decisiones correspondientes basadas en evidencias.

### 2.- En lo administrativo:

- Organizar y supervisar el trabajo de los docentes y de los asistentes de la educación.
- Asignar recursos humanos y pedagógicos de acuerdo a las evaluaciones disponibles u otras que él pudiera desarrollar y de las fortalezas de su equipo docente, para el logro de los objetivos y metas del establecimiento.
- 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.
- Participar 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.
- Ser proactivo en la búsqueda de otros recursos de financiamiento, aporte o alianzas con otras organizaciones.

### 4.- Otras Atribuciones:

- Finalmente, el Director del establecimiento educacional deberá informar al sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en su respectivo convenio de desempeño.

#### 4.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Competencias	Descripción	Ponderador
PROMOVER UNA VISIÓN ESTRATÉGICA COMPARTIDA	Construye una visión futura creativa y compartida, que incorpore en su definición a la comunidad, que fomente el compromiso con los objetivos grupales, las altas expectativas, la excelencia y la calidad en el cumplimiento de metas, en un marco de inclusión y equidad. Esta visión deberá ser enfocada en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y de la formación integral los niños y niñas como fin último. Incluye la capacidad de conocer y analizar el contexto del establecimiento, de la sociedad actual y como en la construcción de esta visión es integrado el contexto en pro de los logros y resultados.	20%
DESARROLLAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES	Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir/desarrollar capacidades internas y de equipo que permitan alcanzar objetivos y metas del establecimiento sosteniéndolas en el tiempo. Además, es capaz de detectar oportunamente las necesidades de fortalecimiento para buscar oportunidades de desarrollo profesional y promueve el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente.	20%
LIDERAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE	Capacidad para gestionar las prácticas asociadas a la sala de clases y monitoreo de lo que ocurre en ella, demostrando habilidad de proveer de apoyo técnico a docentes. Implica el acompañar la implementación curricular, las prácticas pedagógicas y la evaluación de los logros del aprendizaje, de manera de mantener el foco en los procesos de enseñanza aprendizaje, además de promover el trabajo colaborativo de y entre los docentes y el equipo directivo. Manifiesta interés en mantenerse actualizado en sus conocimientos y habilidades, en pro de la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.	25%
GESTIONAR LA CONVIVENCIA: PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD ESCOLAR Y GESTIÓN DE REDES	Capacidad para generar relaciones internas y externas a la escuela que se caractericen por ser colaborativas y que promuevan activamente una convivencia escolar, el alcanzar las metas del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y un clima escolar basado en relaciones de confianza y respeto. Incluye la habilidad de comunicarse de manera efectiva, abierta, clara y congruente, en el sentido de poder identificar y establecer estas redes (internas y/o externas) que permitan desarrollo.	15%
DESARROLLAR Y GESTIONAR EL ESTABLECIMIENTO ESCOLAR	Establecer condiciones de trabajo que permitan a los docentes y asistentes de la educación desarrollar todas sus motivaciones y capacidades, gestionando el establecimiento en el marco normativo y político actual, vinculándolo con el sistema en su conjunto y gestionando los recursos de forma eficaz. Con el fin de potenciar las condiciones de calidad de vida dentro del establecimiento, el director debe hacer frente a situaciones complejas o posibles conflictos con estrategia, método y decisión.	20%

#### 5.- DESAFÍOS DEL CARGO

La comunidad educativa Escuela Irene Frei, se compone de 10 niveles de aprendizaje desde NT1 a 8° básico, distribuidos en un curso por cada nivel. Dentro del grupo de funcionarios que compone la comunidad, se encuentra un equipo directivo, dos educadoras de párvulos, docentes generalistas en primer ciclo básico, docentes especialistas para segundo ciclo básico, un equipo multidisciplinario de profesionales para atención de estudiantes con NEE, asistentes de aula de NT1 a 4° básico.

Uno de los principales desafíos que se identifican con los estudiantes de la escuela Irene Frei, está enfocado en la recuperación y activación de los aprendizajes que se han visto afectados por la situación vivida en estos años de pandemia. Es un desafío que se enfoca en una atención que permita la nivelación y disminuir las brechas de aprendizajes que los diagnósticos dejan en evidencia. Actualmente todo el equipo de profesionales se encuentra comprometido con plan remedial implementado. Asimismo, y parte fundamental del desarrollo integral de nuestros estudiantes significa no restar importancia al bienestar socioemocional como complemento al aprendizaje.

Otro de los importantes desafíos debe estar centrado en subir resultados obtenidos en el último SIMCE realizado, que a nivel institucional han ido a la baja y que en vista del contexto actual y la presencialidad podría significar retomar estas evaluaciones estandarizadas.

En el trabajo diario con los estudiantes, se da énfasis en los sellos institucionales: afectividad, innovación e integralidad, por lo que, es fundamental fortalecer la continuidad, fortaleciendo instancias de reconocimiento a todos los integrantes de la comunidad en el ámbito afectivo, así como la incorporación de espacio de desarrollo deportivo, artístico y culturales en complemento a lo pedagógico para lograr el desarrollo de estudiantes integrales y que sepan desenvolverse en distintos ámbitos de la vida cotidiana. Por último, generar espacios de desarrollo profesional, apuntado a generar prácticas innovadoras en el aula, de acuerdo a las necesidades de la

## 6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Conocimiento	Definición
Desarrollo profesional	Los equipos directivos tienen conocimiento sobre observación y retroalimentación a profesores en relación a sus prácticas en aula. Conocen de metodologías para diseñar e implementar planes de desarrollo profesional docente y, en función de ello, planifican acciones de apoyo, procesos de acompañamiento y formación continua; para esto, tienen conocimiento sobre metodologías de formación de adultos y acompañamientos de profesionales de la educación en servicio.
Curriculum	El currículum constituye el marco de planificación y preparación de la enseñanza, condiciona la creación de ambientes propicios para el aprendizaje, la enseñanza, la evaluación y reflexión de la práctica docente. Los equipos directivos conocen y comprenden el marco de referencia nacional dado por las bases curriculares, los enfoques y énfasis de los planes y programas de estudio y los estándares de aprendizaje.
Liderazgo escolar	El conocer las concepciones contemporáneas de liderazgo escolar, permite tener una comprensión no sólo de las prácticas, tipos y características de los líderes escolares sino también de los valores y estrategias necesarios para implementar procesos de mejora escolar diferenciando contexto, nivel de desarrollo de la escuela y contingencia.

## IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

Para ser Director/a de Establecimiento, de conformidad a lo establecido en el artículo 24 del DFL N° 1, de 1996, los/las postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser ciudadano(\*).
2. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuera procedente(\*\*).
3. Tener salud compatible con el desempeño del cargo(\*\*).
4. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° del Estatuto Docente. Esto es, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales, o bien, ser persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.
5. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
6. No estar inhabilitado en forma absoluta y perpetua o absoluta y temporal para el desempeño de cargos, empleos, oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 20.594, de 2012, que Crea Inhabilidades Para Condenados Por Delitos Sexuales Contra Menores y establece Registro de dichas Inhabilidades.
7. Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva y encontrarse reconocido a lo menos en el tramo profesional avanzado.
8. Pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 3, 5, y 6 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.
9. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes ejerzan o hayan ejercido por al menos 4 años los cargos de Jefes/as DAEM, Directores/as de Establecimientos, Directivos/as de exclusiva confianza(\*\*), incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Directores/as de Educación de Corporaciones Municipales y que se encuentren en el tramo de acceso, tramo temprano o no hayan sido asignados a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
10. No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
11. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

(\*) Antecedentes serán solicitados por el Sostenedor conforme avance en las etapas del proceso.

(\*\*) De acuerdo al artículo 34 C del D.F.L. N° 1 de Educación del año 1997 que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto de los profesionales de la educación, son cargos de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional: Subdirector, Inspector General y Jefe Técnico.

## V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

1) De conformidad con lo establecido en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, el nombramiento del/la Director/a del establecimiento educacional tendrá una duración de cinco años.

2) De conformidad con lo establecido en el artículo 33 del DFL N° 1, de 1996, dentro del plazo máximo de treinta días contados desde su nombramiento definitivo, el/la Director/a del establecimiento educacional suscribirá con el respectivo sostenedor o con el representante legal de la respectiva Corporación Municipal un convenio de desempeño **cuya propuesta se contiene en el numeral X** de las presentes bases. Este convenio será público y en él se incluirán las metas anuales estratégicas de desempeño del cargo durante el período y los objetivos de resultados a alcanzar por el/la Directora/a anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.

3) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el/la Director/a del establecimiento educacional deberá informar al Sostenedor, al Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en los convenios de desempeño. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales. De mutuo acuerdo entre las partes podrá modificarse dicho convenio.

4) De conformidad con lo establecido en el artículo 34 del DFL N° 1, de 1996, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal, con aprobación del Sostenedor podrá pedir la renuncia anticipada del/la Directora/a cuando el grado de cumplimiento de los objetivos acordados en el convenio de desempeño sean insuficientes de acuerdo a los mínimos que éste establezca.

## VI. NIVEL REFERENCIAL DE LAS REMUNERACIONES

El cargo se rige por las normas del DFL N° 1 del año 1996 del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 19.070 Estatuto de los Profesionales de la Educación, por tanto, su remuneración se ajustará a dichas normas e incluirá la asignación de responsabilidad directiva. Por ello, tendrá una remuneración mensual bruta referencial promedio de \$ 1.335.987, más la asignación de responsabilidad



directiva de \$ 241.688 (35,0% de la RBMN), más las asignaciones a las cuales tenga derecho la persona nombrada en el cargo, según los artículos 47 y siguientes de la señalada norma.

La remuneración bruta referencial para docente en Establecimientos de Educación Básica con 44 horas, 15 bienes y en tramo Experto II (Con concentración de prioritarios 60, 80 y demás asignaciones según los artículos 47 y siguientes de la Ley 19.070) es de \$3.150.018, lo que sumado a la responsabilidad directiva de \$241.688 origina un total \$3.391.706.-

## VII. ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

El presente proceso de selección contemplará las siguientes etapas (corresponden a las contempladas en el DFL N° 1, de 1996 y en el Reglamento):

- 1) Análisis de admisibilidad;
- 2) Evaluación curricular;
- 3) Evaluación psicolaboral;
- 4) Entrevistas por la Comisión Calificadora;
- 5) Conformación de nómina de elegibles;
- 6) Elección por el sostenedor.

### 1) Análisis de Admisibilidad de las Postulaciones.

Vencido el período de las postulaciones la Municipalidad o Corporación Municipal, de conformidad con lo establecido en el artículo del 89 del Reglamento, verificará el cumplimiento por parte de los/las candidatos/as de los requisitos formales establecidos en las presentes bases, entendiéndose por tales los requisitos legales establecidos para el desempeño del cargo y los demás relacionados con la forma y plazo de efectuar la postulación.

Aquellos postulantes que sean admitidos en virtud del cumplimiento de los requisitos formales, participarán en una etapa de preselección, que contará con el apoyo de una asesoría externa registrada en la Dirección Nacional del Servicio Civil, elegida por quien represente al Consejo de Alta Dirección Pública en la Comisión Calificadora del concurso. Dicha asesoría llevará a cabo una evaluación curricular y una evaluación psicolaboral de los/las candidatos/as.

### 2) Evaluación Curricular.

La asesoría externa efectuará el análisis curricular de los/las candidatos/as que den cumplimiento a los requisitos formales establecidos en las presentes bases con el objeto de identificar a quienes se acerquen en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral III de las presentes bases), principalmente en términos de su formación, conocimientos técnicos, trayectoria laboral y experiencia profesional y directiva, debiendo dar estricto cumplimiento a lo establecido en los artículos 89 y 89 bis del Reglamento.

La evaluación curricular que la asesoría externa realice será exclusivamente sobre la base de los antecedentes escritos presentados por los/las postulantes.

La asesoría externa asignará una calificación a cada postulación, de conformidad a los criterios que se señalan a continuación:

NOTA	CRITERIO	OPERACIONALIZACIÓN
7 a 6.5	SOBRESALIENTE	Antecedentes curriculares se ajustan cabalmente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos, experiencia laboral relacionada y experiencia en cargos directivos o de jefatura requeridos para el cargo. Destacan tales antecedentes por exceder con creces a lo requerido en el perfil.
6.4 a 6.0	MUY BUENO	Antecedentes curriculares se ajustan mayoritariamente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada. Sus antecedentes permiten estimar que posee características en términos de conocimientos o experiencia que permitirían satisfacer con holgura lo requerido para el cargo.
5.9 a 5.5	BUENO	Antecedentes curriculares se ajustan al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada, destacándose algunos aspectos.
5.4 a 5.0	ACEPTABLE	Antecedentes curriculares se ajustan estrictamente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada.
4.9 a 4.0	INSATISFACTORIO	Antecedentes curriculares se ajustan sólo parcialmente al perfil del cargo. Se estima que se requiere mayor experiencia laboral relacionada, y/o mayor experiencia en jefatura y/o los conocimientos técnicos no poseen el grado de especialización suficiente en relación a lo requerido para el cargo.
3.0	NO RELACIONADO	Antecedentes curriculares no están relacionados con el perfil de selección.

Se considerará que cumplen los requisitos exigidos en el perfil profesional aquellos candidato/as cuya calificación es igual o superior a 5.0.

Si el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a tres, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados. En base a dicho informe, el sostenedor deberá declarar desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de candidatos para conformar nómina de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. (En aquellas comunas que tengan menos de diez mil habitantes, el concurso también debe ser declarado desierto por el sostenedor si el número mínimo de candidatos a incluirse en el listado de preseleccionados es inferior a dos)

De la misma forma señalada en el párrafo precedente se procederá en el caso de que no existan candidatos/as que cumplan con los requisitos exigidos en el perfil de selección.

### 3) Evaluación Psicolaboral.

La asesoría externa practicará una evaluación psicolaboral a los/las candidatos/as que aprueben la fase de análisis curricular, a objeto de identificar a quienes se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral III de las presentes bases), principalmente, en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en el señalado perfil, debiendo dar estricto cumplimiento a lo establecido en los artículos 89 y 89 bis del Reglamento.

El resultado de la evaluación psicolaboral practicada por la asesoría externa respecto de cada uno/a de los

candidatos/as deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 de conformidad al grado de idoneidad de los/las candidatos/as en relación al perfil profesional del cargo.

La asesoría externa elaborará un listado de preseleccionados/as que serán entrevistados/as por la Comisión Calificadora de Concursos, de conformidad con lo establecido en el artículo 89 del Reglamento.

Todos/as los/las candidatos/as incluidos en el listado de preseleccionados/as deberán haber obtenido una calificación igual o superior a 5.0.

Si el número de candidatos/as que obtiene calificación igual o superior a 5 es inferior a tres, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados/as. En base a dicho informe, el Sostenedor declarará desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación. En aquellas comunas que tengan menos de diez mil habitantes, el concurso también deberá ser declarado desierto por el sostenedor si el número mínimo de candidatos a incluirse en el listado de preseleccionados es inferior a dos.

De la misma forma señalada en el párrafo precedente se procederá si no existen candidatos/as que obtengan una calificación igual o superior a 5.0.

La asesoría externa deberá elaborar un informe que incluirá, al menos, el listado de candidatos/as preseleccionados/as, la descripción del análisis curricular efectuado, los resultados de las evaluaciones psicolaborales y la evaluación de los factores de mérito, liderazgo y de las competencias específicas señaladas en el perfil profesional, el que entregará a la Comisión Calificadora de Concursos en un plazo máximo de 40 días a contar de la fecha en que los antecedentes sean puestos a su disposición.

#### **4) Entrevistas por la Comisión Calificadora**

La Comisión Calificadora deberá constituirse dentro de 5 días después de terminado el proceso de preselección y confeccionar, en un plazo máximo de 15 días contado desde la fecha en que los antecedentes son puestos a su disposición, la nómina de candidatos/as elegibles que será presentada al sostenedor.

La Comisión Calificadora deberá entrevistar individualmente a cada uno de los/las candidatos/as preseleccionados/as por la asesoría externa, a efecto de identificar a aquéllos que se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo (incorporado en el numeral III de las presentes bases), principalmente en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en dicho perfil.

La evaluación de la Comisión Calificadora a cada uno/a de los/las candidatos/as deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 de conformidad a la ponderación asignada a cada uno de los atributos en el perfil de selección.

La Comisión Calificadora, desde su constitución hasta el cierre del concurso deberá levantar acta de cada una de sus sesiones, en las que se dejará constancia de sus acuerdos.

#### **5) Definición de la Nómina.**

La nómina de elegibles contará con un mínimo de tres y un máximo de cinco candidatos/as, los que serán presentados al Sostenedor.

La nómina deberá incluir a los candidatos mejor evaluados en las entrevistas con la Comisión Calificadora.

Si el resultado de las entrevistas determina que el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil de selección, esto es, que obtiene una calificación en esta etapa igual o superior a 5.0, es inferior a tres, la Comisión Calificadora informará fundadamente al Sostenedor a objeto de que declare desierto el proceso de selección por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar nómina, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

La Comisión Calificadora deberá emitir un informe que incluya la nómina, los currículos y los informes elaborados por la asesoría externa.

#### **6) Elección por el Sostenedor.**

El Sostenedor, en un plazo máximo de cinco días contados desde la fecha de recepción del informe de la Comisión Calificadora de Concursos, deberá nombrar a cualquiera de los/las integrantes de la nómina o declarar, previa resolución fundada, desierto el proceso de selección, caso en el cual se realizará un nuevo concurso.

El resultado del proceso será notificado al candidato/a designado/a y a los integrantes de la nómina por carta certificada a la dirección señalada en el currículum.

Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado a todos/as los/las postulantes, por el Jefe/a del Departamento de Administración de Educación Municipal o del Director de la Corporación, a través del Departamento de Recursos Humanos o quien cumpla sus funciones, Correo electrónico, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

Una vez notificado, el/la seleccionado/a deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 5 días hábiles.

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

### **VIII. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES**

#### **1) Antecedentes de Postulación.**

Para formalizar la postulación, los/las interesados/as deberán presentar la siguiente documentación:

1. Formulario en línea de Ficha de Postulación.
2. Formulario en línea de Currículum Vitae actualizado a la fecha de la postulación.
3. Declaración Jurada simple actualizada a la fecha de postulación, que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el artículos 24 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación; en el artículo 10 del DS N° 453 Reglamento de la Ley N° 19.070 y; artículos 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575 (utilizar el [Anexo 3](#))
4. Copia del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
5. Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradúos.
6. Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 4 años de funciones docentes en un establecimiento educacional, exigible para quienes no sean profesionales de la educación y que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres.
7. Certificado o documento escaneado que acredite el tramo de desarrollo profesional en el que se encuentra el postulante en virtud de lo establecido en la Ley N° 20.903, exigible solo para los profesionales de la educación que ejerzan labores docentes.

8. Certificados o documentos que acrediten experiencia de al menos 4 años como Jefe DAEM, Director de Establecimiento, Directivo de exclusiva confianza, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Director de Educación de Corporación Municipal, exigible para los profesionales de la educación que ejerzan las labores directivas que se mencionan y que no se encuentren encasillados o se hallen en el tramo de acceso o tramo temprano.

2) Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.

Las postulaciones y sus antecedentes se recepcionarán durante el plazo establecido en el numeral IX y hasta las 23:59 horas. No se recibirán postulaciones ni antecedentes fuera del plazo indicado en numeral IX.

La falta o presentación inoportuna de cualquiera de los antecedentes de postulación eliminará inmediatamente al postulante del proceso de selección.

Las postulaciones deberán efectuarse únicamente a través de la página web [www.directoresparachile.cl](http://www.directoresparachile.cl), para lo cual los candidatos deberán subir al portal los antecedentes de postulación escaneados (el título profesional debe estar legalizado ante notario). Los originales serán exigidos posteriormente en caso de que el postulante sea preseleccionado.

Al momento de presentar los antecedentes, los postulantes recibirán un comprobante a su correo electrónico, con el número de registro y fecha de ingreso.

**Los antecedentes presentados no serán devueltos.**

Se entenderá que el/la candidato/a acepta las presentes bases por el sólo hecho de presentar su postulación al cargo concursado.

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

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico [jsanhueza@munilautaro.cl](mailto:jsanhueza@munilautaro.cl) o al teléfono 452591600.

**IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO\*.**

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	31/05/2022-31/05/2022	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	01/06/2022-15/07/2022	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	18/07/2022-26/08/2022	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Proceso de Preselección	Máximo 40 días hábiles desde el término del análisis de admisibilidad.	Asesoría Externa
Constitución Comisión Calificadora	Máximo 5 días hábiles posterior a la fecha de término del proceso de preselección.	Comisión Calificadora
Entrevistas Comisión Calificadora y Confección de nómina de candidatos	Máximo 15 días hábiles desde que los antecedentes son puestos a disposición de la Comisión Calificadora.	Comisión Calificadora
Resolución del Sostenedor	Máximo 5 días contados posterior a la fecha de confección de la nómina con candidatos elegibles.	Sostenedor
Inicio de funciones en el establecimiento	20/09/2022-20/09/2022	Jefe DAEM-Corporación Municipal

\* La Municipalidad o Corporación Municipal informará el avance de estas etapas a través de su página web y de este portal. Consulte periódicamente ambos sitios.

**X. PROPUESTA DE CONVENIO DE DESEMPEÑO**

Consecuencias de cumplimiento e incumplimiento de las metas: La evaluación del Convenio de Desempeño tendrá periodicidad semestral, siendo la primera revisión de retroalimentación para hacer ajustes en la programación del establecimiento y la segunda al finalizar el año lectivo. Las consecuencias de cumplimiento o incumplimiento de las metas establecidas consideran dos tipos de criterios: una función evaluativa y otra como herramienta de gestión del desempeño del director(a). Por lo tanto, el convenio contempla los siguientes rangos de porcentaje con sus respectivas consecuencias: Entre 100% y 90% en el promedio de las metas = Continúa en el cargo sin observaciones. Aquellas metas en las que obtuviera un porcentaje menor a este rango, el director(a) podrá presentar un plan remedial para superar dicho porcentaje de cumplimiento, si así lo estima conveniente. Entre 89% y 70% en el promedio de las metas = Continúa en el cargo con observaciones. El director(a) deberá proponer acciones remediales, para las metas que se encuentran en este rango, en alguno de los instrumentos de gestión como: plan de convivencia, sexualidad, PISE, formación ciudadana, desarrollo profesional docente, PME, reglamento evaluación u otros, con el compromiso de revertir la situación para el próximo año o bien realizar ajustes a las metas de los años venideros en caso de cumplir a cabalidad las metas propuestas. Dichas acciones serán monitoreadas por la Unidad de Gestión Pedagógica, pudiendo el DAEM intervenir el Establecimiento en caso de ser necesario. Entre 69% y menos en el promedio de las metas: El Sostenedor tiene la facultad de establecer condicionalidad del cargo o solicitar la renuncia anticipada por incumplimiento de las metas propuestas.

**ÁREA DE PROCESO: Gestión Pedagógica**

**OBJETIVO:** Planificar, coordinar y monitorear un proceso de enseñanza que garantice el logro de aprendizajes y desarrollo integral de los y las estudiantes.

**PONDERACIÓN:** 30%.

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
-------------	--------------------	------------------------	------------------	--------------------	-------------------

					Año 1: Aumentar el logro de aprendizajes del 25% de estudiantes incluidos en plan de refuerzo.
					Año 2: Aumentar el logro de aprendizajes del 30% de estudiantes incluidos en plan de refuerzo.
INDICADOR 1:					Año 3: Aumentar el logro de aprendizajes del 40% de estudiantes incluidos en plan de refuerzo.
Implementar taller de reforzamiento para estudiantes que no presenten una NEE y que evidencien menor nivel de logro en sus aprendizajes (10%).	Estudiantes participantes/total de estudiantes pesquisados.	- Planificación de reforzamiento - Bitácora docentes. - Avance de estudiantes en su aprendizaje.	Elaboración de Plan remedial e implementación en contexto de presencialidad.		-Casos fortuitos que provocaran daño en la infraestructura, tales como sismos, terremotos.  -Problemas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencias.  -Dificultades derivadas de la emergencia sanitaria.
					Año 4: Aumentar el logro de aprendizajes del 50% de estudiantes incluidos en plan de refuerzo.
					Año 5: Aumentar el logro de aprendizajes del 60% de estudiantes incluidos en plan de refuerzo.
					Año 1: 100%
					Año 2: 100%
INDICADOR 2:					Año 3: 100%
Porcentaje de docentes con acompañamiento de clases (10%).	Docentes acompañados/total de docentes	- Pauta de acompañamiento - Acta de retroalimentación docente - Calendario de visitas.	Calendario semestral de visitas.  Consensuar pauta con docentes.		-Casos fortuitos que provocaran daño en la infraestructura, tales como sismos, terremotos.  -Problemas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencias.  -Dificultades derivadas de la emergencia sanitaria.
					Año 4: 100%
					Año 5: 100%
					Año 1:
					Cobertura curricular trabajada en un 85%.
					Año 2:
					Cobertura curricular trabajada en un 85%.
					Año 3:
INDICADOR 3:					Cobertura curricular trabajada en un 90%.
Mejorar el porcentaje de cobertura curricular propuestas en el plan de estudio (10%).	Cobertura alcanzada/cobertura esperada.	- Planilla de cobertura curricular por nivel y semestral. - Plan remedial que involucre objetivos no trabajados. - Jornada de análisis de logro semestral y anual.	- Resumen de objetivos anuales. - Planificación de objetivos por semestre.		-Casos fortuitos que provocaran daño en la infraestructura, tales como sismos, terremotos.  -Problemas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencias.  -Dificultades derivadas de la emergencia sanitaria.
					Año 4:
					Cobertura curricular trabajada en un 90%.

**ÁREA DE PROCESO: Gestión de recursos**

**OBJETIVO:** Gestionar la adquisición de recursos humanos y materiales en virtud de las necesidades detectadas en el establecimiento.

**PONDERACIÓN:** 15%.

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Establecer un programa de perfeccionamiento para docentes y profesionales de la educación (15%).	Profesionales capacitados/total esperado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuesta de necesidades profesionales.</li> <li>- Certificados.</li> <li>- Programa de capacitación.</li> <li>- Asistencias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de encuesta.</li> <li>- Elaboración de un programa interno en virtud de las necesidades observadas.</li> </ul>	Año 1: 80% de los profesionales son capacitados en el área que corresponde a su rol en el establecimiento.	
				Año 2: 80% de los profesionales son capacitados en el área que corresponde a su rol en el establecimiento.	
				Año 3: 90% de los profesionales son capacitados en el área que corresponde a su rol en el establecimiento.	-Casos fortuitos que provocaran daño en la infraestructura, tales como sismos, terremotos.
				Año 4: 90% de los profesionales son capacitados en el área que corresponde a su rol en el establecimiento.	-Problemas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencias. -Dificultades derivadas de la emergencia sanitaria.
				Año 5: 95% de los profesionales son capacitados en el área que corresponde a su rol en el establecimiento.	

**ÁREA DE PROCESO: Liderazgo**

**OBJETIVO:** Ejercer un liderazgo pedagógico que mejore la gestión administrativa y escolar de la Escuela.

**PONDERACIÓN:** 20%.

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Porcentaje de logro de acciones PME (10%).	Porcentaje acciones ejecutadas/recursos SEP asignados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pauta de verificación y monitoreo PME.</li> <li>- Evidencia de acciones logradas.</li> </ul>	- Año 4 PME actual.	Año 1: Entre 80% y 85% cumplimiento de acciones.	
				Año 2: Entre 80% y 85% cumplimiento de acciones.	-Casos fortuitos que provocaran daño en la infraestructura, tales como sismos, terremotos.
				Año 3: Entre 90% y 100% cumplimiento de acciones.	-Problemas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencias.
				Año 4: Entre 90% y 100% cumplimiento de acciones.	-Dificultades derivadas de la emergencia sanitaria.
				Año 5: Entre 90% y 100% cumplimiento de acciones.	

				Año 1: 100% entregado y actualizado según corresponda.	
				Año 2: 100% entregado y actualizado según corresponda.	-Casos fortuitos que provocaran daño en la infraestructura, tales como sismos, terremotos.
INDICADOR 2: Sociabilizar planes normativos con la comunidad educativa (10%).	Número de documentos entregados / cantidad total a entregar.	-Acta firmada de recepción de documentos normativos. -Acta de reuniones de trabajo en revisión y actualización de instrumentos normativos.	Primera reunión de padres y apoderados se entregan instrumentos normativos.	Año 3: 100% entregado y actualizado según corresponda.  Año 4: 100% entregado y actualizado según corresponda.  Año 5: 100% entregado y actualizado según corresponda.	-Problemas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencias.  -Dificultades derivadas de la emergencia sanitaria.

**ÁREA DE PROCESO: Convivencia escolar**

**OBJETIVO:** *Velar por un buen clima de convivencia escolar, que involucre instancias de participación activa de la comunidad, promoviendo la formación integral de los estudiantes.*

**PONDERACIÓN:** 15%.

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Mantener un clima de respeto y buena convivencia escolar en el establecimiento (15%).	Acciones ejecutadas/acciones requeridas.	- Plan de trabajo con estudiantes pesquisados con problemas de convivencia. - Programa de redes que establecen instancias de trabajo para la mejora del clima de convivencia.	- Organización e identificación de necesidades en el contexto actual.	Año 1: 100% de acciones ejecutadas en los ámbitos pesquisados y las necesidades requeridas.  Año 2: 100% de acciones ejecutadas en los ámbitos pesquisados y las necesidades requeridas.  Año 3: 100% de acciones ejecutadas en los ámbitos pesquisados y las necesidades requeridas.  Año 4: 100% de acciones ejecutadas en los ámbitos pesquisados y las necesidades requeridas.  Año 5: 100% de acciones ejecutadas en los ámbitos pesquisados y las necesidades requeridas.	-Casos fortuitos que provocaran daño en la infraestructura, tales como sismos, terremotos.  -Problemas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencias.  -Dificultades derivadas de la emergencia sanitaria.

**ÁREA DE RESULTADOS: Resultados**

**OBJETIVO:** *Fortalecer la mejora sostenida de resultados en evaluaciones externas, involucrando participación de la comunidad educativa en proyectos externos como apoyo al aprendizaje y desempeño docente.*

**PONDERACIÓN:** 20%.

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
INDICADOR 1: Mantener categoría de desempeño del establecimiento en nivel medio (10%).		-Informe de resultados Agencia de la Calidad de la Educación.	- Nivel de desempeño medio.	Año 1: Mantener.	
				Año 2: Mantener.	-Casos fortuitos que provocaran daño en la infraestructura, tales como sismos, terremotos.
				Año 3: Mantener.	-Problemas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencias.
				Año 4: Mantener.	-Dificultades derivadas de la emergencia sanitaria.
				Año 5: Mantener.	
INDICADOR 2: Validar equipo directivo, logrando nivel destacado ADECO (10%).		-Postulación convenio. - ACTA de resultados.	Sin posibilidad de postular por matrícula de 249.	Año 1: Postulación y logro de destacado ADECO.	
				Año 2: Postulación y logro de destacado ADECO.	-Casos fortuitos que Provocaran daño en la infraestructura, tales como sismos, terremotos.
				Año 3: Postulación y logro de destacado ADECO.	-Problemas de salud de los estudiantes que provocaran inasistencias. -Dificultades derivadas de la emergencia sanitaria.
				Año 4: Postulación y logro de destacado ADECO.	
				Año 5: Postulación y logro de destacado ADECO.	

**ANEXO 1  
FICHA DE POSTULACIÓN**

ANTECEDENTES DEL/A POSTULANTE

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

Establecimiento al que postula

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

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

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

Firma: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**ANEXO 2  
CURRÍCULO VITAE RESUMIDO**

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

IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

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

IDENTIFICACIÓN DEL CARGO A QUE POSTULA

Establecimiento al que postula

1.- TITULOS PROFESIONAL(ES) Y O GRADOS

\*Completar sólo si corresponde, indicando sólo aquellos con certificados

Título profesional	
Ingreso carrera profesional (mm,aaaa)	Egreso carrera profesional (mm, aaaa)
Fecha de titulación (dd,mm,aaaa)	
Duración de la Carrera (indicar en número de semestres o trimestres)	

Título profesional	
Ingreso carrera profesional (mm,aaaa)	Egreso carrera profesional (mm, aaaa)
Fecha de titulación (dd,mm,aaaa)	
Duración de la Carrera (indicar en número de semestres o trimestres)	



2.- ANTECEDENTES ACADÉMICOS

\*(Indicar sólo aquellos con certificados, los demás no serán ponderados ni considerados)

Post-títulos/Otros	
Desde (mm,aaaa)	Hasta(mm, aaaa)

Post-títulos/Otros	
Desde (mm,aaaa)	Hasta(mm, aaaa)

3.- CAPACITACION

(Indicar sólo aquellos con certificados)

curso y/o Seminario		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Horas de duración

curso y/o Seminario		
Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Horas de duración

4.- ÚLTIMO CARGO DESARROLLADO O EN DESARROLLO

(Sólo cuando corresponda)

Cargo			
Institución/Empresa			
Departamento, Gerencia o área de desempeño	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Duración del cargo (mm,aaaa)
Funciones Principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

5.- TRAYECTORIA LABORAL

Además del anterior, indique sus últimos tres puestos de trabajo, si corresponde.

Cargo			
Institución/Empresa			
Departamento, Gerencia o área de desempeño.	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Duración del cargo (mm,aaaa)
Funciones principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

Cargo			
Institución/Empresa			
Departamento, Gerencia o área de desempeño.	Desde (dd,mm,aaaa)	Hasta (dd,mm, aaaa)	Duración del cargo (mm,aaaa)
Funciones principales (descripción general de funciones realizadas y principales logros)			

**ANEXO 3**  
**DECLARACIÓN JURADA SIMPLE**

Yo, \_\_\_\_\_, Cédula de Identidad N° \_\_\_\_\_, declaro bajo juramento:

1. No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarme condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la Ley N° 19.325 sobre violencia intrafamiliar.  
(Art. 24 N° 5 del DFL N°1 del Ministerio de Educación)
2. No estar inhabilitado para ejercer labores docentes de acuerdo a lo señalado en el artículo 10° del Decreto 453 que Aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.070:
  - a. Las contempladas en el artículo 9° de la Constitución Política de la República de Chile, que impide a los responsables de conductas terroristas por un plazo de quince (15) años ejercer funciones o cargos públicos sean o no de elección popular, o de Rector o Director de establecimiento de educación o para ejercer en ellos funciones de enseñanza.
  - b. Las generales contempladas en el Código Penal de inhabilitación absoluta o especial perpetua para cargos y oficios públicos, derechos políticos y profesiones titulares y la de inhabilitación absoluta o especial temporal para cargos y oficios públicos y profesiones titulares, en los casos y respecto de las personas a las que se apliquen estas penas ya sea como principales o accesorias, según lo dispuesto en dicho cuerpo legal.
  - c. Las especiales contempladas en el artículo 4° del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación de inhabilitación para ejercer labores docentes cuando hayan sido condenado por los delitos de aborto, rapto, violación, estupro, incesto, corrupción de menores y otros actos deshonestos, ultrajes públicos a las buenas costumbres, homicidio o infanticidio.

\_\_\_\_\_

Firma

\_\_\_\_\_

Fecha

**IMPORTANTE: Esta declaración debe estar ACTUALIZADA al momento de postular**