

**BASES CONCURSO PÚBLICO
DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESC. BASICA AMELIA GODOY
ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LAUTARO**

BASES DE CONVOCATORIA

La Jefatura 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 Directora o Director del Establecimiento Educacional ESC. BASICA AMELIA GODOY, RBD 5825.

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL
ESC. BASICA AMELIA GODOY**

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 : Directora o Director
- Establecimiento : ESC. BASICA AMELIA GODOY
- RBD : 5825
- Horas Cronológicas : 44
- Tipo de Jornada : Jornada Escolar Completa
- Dependiente de : Jefatura de Departamento de Administración de Educación Municipal
- Lugar de desempeño : Arturo Prat # 115 Lautaro.
- Ciudad/Comuna : Lautaro
- Región : Región de La Araucanía
- Fecha de vacancia : 21/09/2017

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 estratega 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 Leftrar, una palabra compuesta en mapudungun que significa "traro veloz". El traro o carancho es un ave cazadora, más tarde el nombre Leftrar 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 Andalicán, 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; Lafquenches (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 lafquenches 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 Cervecería 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 lírica, 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 lírica. 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 textilería (se usa lana de oveja), la cerámica (jarras 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, Educación Especial

● Localidad: Urbano

● Programas: SEP, PIE, PEIB

● Matrícula últimos 5 años:

2021	181
2020	165
2019	165
2018	134
2017	134

● Índice de Vulnerabilidad %: Básica 95

● Concentración de alumnos/as prioritarios/as: 73%

● Resumen SIMCE

4° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	261	250	254	246	224	265
Matemática	240	241	219	233	202	231
Cs. Sociales		225				

6° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Lectura	209	241	206	244		210
Matemática	209	240	188	213		199
Cs. Sociales				231		

8° Básico	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Lectura	237	259	175		216		213
Matemática	222	243	222		204		222
Cs. Sociales		261					221
Cs. Naturales	244		198		241		

● Estructura según género: Mixto

● Dotación total: 25

● Evaluación Docente:

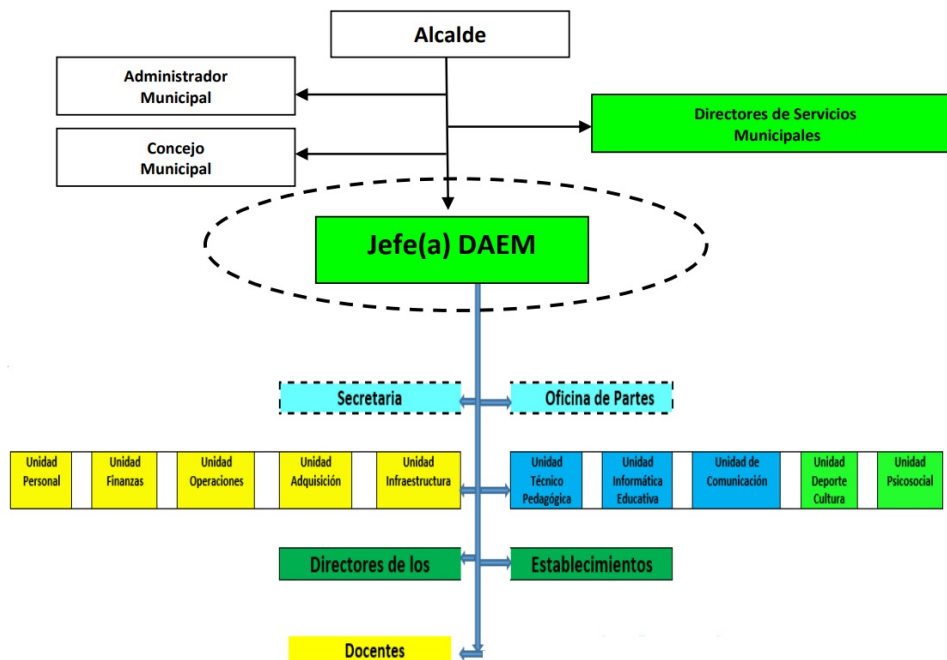
3 Destacados
12 Competentes
2 Básicos
0 Insatisfactorios
8 No evaluados

● Categorización Desarrollo Profesional Docente:

7 Acceso
8 Inicial
4 Temprano
5 Avanzado
1 Experto I
0 Experto II

(*) Puede encontrar información adicional en la Ficha del Establecimiento en <https://www.mime.mineduc.cl>

2.- ORGANIGRAMA



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):	\$ 82.149.336.-
Monto del Programa de Integración Escolar (PIE):	\$ 118.533.966.-
Monto otros financiamientos:	Sub. General: \$ 192.052.589.- Mantenimiento: \$ 3.226.024.- Proretención: \$ 1.080.710.-

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 cada asignatura del currículum escolar y 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.

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

- Equipo directivo: 3
- Profesores: 18
- Asistentes de la Educación: 18
- Otros: 1

● Redes externas al establecimiento:

El Director se relaciona con los siguientes actores externos:

- Senda, con su programa de prevención de drogas y alcohol en donde se enlazan objetivos comunes con la asignatura de orientación. Además de talleres si se solicitara.

- Centro de la mujer, con el que se establecen y planifican talleres, como por ejemplo de prevención de violencia en el pololeo.

- Habilidades para la vida, apoya con Talleres y exposiciones en apoyo a la educación integral.

- PDI y Carabineros

- OPD: para informarse sobre los protocolos a seguir ante vulneración de derechos que se evidencien en nuestros estudiantes.

- Apoyo del Cesfam "Dr. Cristobal Saenz Cerda" para generar apoyo en el ámbito de la salud específicamente a las 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:

- Consejo escolar (consultivo): que está integrado por representantes de todos los estamentos de la comunidad educativa: Docentes, Representante del Sostenedor, Representante de los docentes, Representante de los estudiantes, Representante de los apoderados, Encargado(a) Convivencia Escolar; con los que existe una comunicación fluida para lograr un trabajo articulado.

- Consejo de profesores (consultivo): quienes participan en las propuestas de actividades y/o proyectos que van en directo beneficio del proceso de Gestión Pedagógica del establecimiento.

- Centro de Padres (consultivo): sin personalidad jurídica y representados por todos los niveles de enseñanza; la comunicación es a través de circulares y/o reuniones de planificación e informativas.

- Centro de estudiantes y/o Gobierno Escolar (consultivo): elegido en proceso democrático a través de votaciones ampliada y en urnas; con los que se reúne para consultar su opinión e informar sobre procesos extracurriculares y recibir sugerencias en toma de decisiones con respecto a algunos proyectos tales como los Proyectos Participativos.

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

● Nivel socioeconómico: Medio bajo y bajo, entre el 40 y 60% más vulnerable.

● Composición familiar: En nuestro establecimiento se presentan diversos tipos de familia, de esta forma se reconocen las siguientes:

1. Familia nuclear con 1 o más hijos matriculados en nuestro establecimiento
2. Familia extensa, en donde son parte además otros parientes como los abuelos, tíos o primos.
3. Familia monoparental, a esta familia la compone sólo la mamá o el papá, y uno o varios hijos.
4. Familia reconstituida, esta también recibe el nombre de ensamblada, compuesta o binuclear. Este tipo de familias se da cuando alguno de la pareja ya tiene hijos con una pareja anterior

● Actividad laboral: Trabajadores asalariados, dueñas de casa.

● Nivel de estudio: 8vo año básico

● Extranjeros con y sin pasaporte

● Relación con la escuela o liceo y sus actores principales: En general la comunicación con los apoderados es fluida y de interacción mutua, se respeta el protocolo y se usan medios como grupo de whatsapp, correo electrónico, entrevistas presenciales o virtuales, circulares informativas, etc.

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

1.- MISIÓN

Liderar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad educativa en función de potenciar la mejora de los aprendizajes, el desarrollo integral de las y los estudiantes, la inclusión educativa y la convivencia escolar, de manera acorde con el proyecto educativo, la normativa vigente y las políticas tanto locales como nacionales.

2.- PRINCIPIO ÉTICO-MORAL

Con su liderazgo 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 las y 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 de la Directora o Director 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, la Directora o Director 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 las y los docentes del establecimiento, facilitando la implementación de nuevas propuestas por parte del equipo docente.
- Gestionar el desempeño de las y los docentes seleccionando e implementando acciones para que 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, madres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del establecimiento y el progreso de sus hijas e hijos.
- Desarrollar un ambiente de respeto, valoración, estimulación intelectual y altas expectativas para los diferentes miembros de la comunidad educativa, con el fin de propiciar los aprendizajes de las y los estudiantes.
- Responsabilizarse por los resultados y tomar las decisiones correspondientes basadas en evidencias.

2.- En lo administrativo:

- Organizar y supervisar el trabajo de las y los docentes y 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 o Sostenedora 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 Subdirectora o Subdirector, Inspectora o Inspector General y Jefa o Jefe del establecimiento educacional.
- Participar en la selección de las y los profesores cuando vayan a ser destinados a ese establecimiento.
- Proponer al Sostenedor o Sostenedora, incrementos a las asignaciones salariales y asignaciones salariales especiales para las y los 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 o Sostenedora.
- Tener una actitud proactiva 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 de los niños, niñas y adolescentes 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.	25%

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 las y 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 las y 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.	15%

5.- DESAFÍOS DEL CARGO

Los principales desafíos de la Escuela Amelia Godoy Peña tienen relación con el mejoramiento del aprendizaje escolar, para ello es necesario mejorar los resultados en el SIMCE, debido a que en el nivel de 4° básico, la unidad educativa se encuentra con resultado insuficiente, según las características que agrupan a similares instituciones.

Para lograr la mejora del aprendizaje escolar y la categorización de desempeño del establecimiento, es necesario mejorar e intervenir la gestión curricular del modelo de gestión escolar que se aplica en la escuela, de tal forma que la organización curricular, la preparación de la enseñanza, la acción docente en el aula y la evaluación de la implementación curricular, le permitan al establecimiento definir trayectorias didácticas que mejoren los resultados de sus alumnos. Aquí será fundamental la capacitación y perfeccionamiento docente, debido a que los resultados de la evaluación docente Ley 19.961 y de la carrera docente Ley 21.903; nos indican que se ambos indicadores se deben mejorar, de tal forma de tener más docentes destacados, avanzados y otros/as en calidad de expertos.

Existe consenso en la comunidad educativa que se deben mantener y mejorar las prácticas pedagógicas inclusivas, promoviendo el respeto a la diversidad escolar; lo que implica todo un desafío. Sin embargo, es a la vez un desafío mayor, preparar el nivel opción 4 del PIE para su migración a la futura escuela Especial Ayelén, la cual debería reponerse en una nueva y armónica infraestructura, ya que su PEI (Escuela Especial), incluye a este nivel educativo en su futuro nuevo edificio escolar.

6.- CONOCIMIENTOS PROFESIONALES

Conocimiento	Definición
Mejoramiento y cambio escolar	Los Directores y Directoras en este ámbito deben tener conocimiento de las condiciones organizacionales que permiten iniciar y mantener estrategias de cambio, las condiciones que lo facilitan o dificultan, métodos de autoevaluación, planificación, monitoreo, evaluación, uso y análisis de datos. Es parte del conocimiento de quienes tienen un rol directivo estar al tanto y actualizados de las orientaciones nacionales en temas de calidad institucional o mejoramiento escolar como son los estándares indicativos de desempeño y el plan de mejoramiento educativo (PME).
Inclusión y equidad	El conocimiento de los conceptos teóricos de inclusión, equidad y de las estrategias para promoverlas así como la comprensión de las políticas públicas en educación sobre esta materia, son una condición fundamental para asegurar la aceptación y el aprendizaje integral de todos los y las estudiantes.
Curriculum	El curriculum 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. Las personas que integran 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.
Prácticas de enseñanza-aprendizaje	Las personas que integran equipos directivos tienen conocimiento sobre metodologías y práctica de la enseñanza efectiva, saben asociar los procesos de aprendizajes de las y los estudiantes a los tipos de prácticas pedagógicas docentes, según contexto y necesidades específicas de los mismos y manejan las aplicaciones educativas de las teorías del aprendizaje.

IV. REQUISITOS LEGALES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

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

1. Ser ciudadana o 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/a o educador/a, 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 inhabilitada o inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos, ni hallarse condenada o condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.
6. No estar inhabilitada o 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 reconocida o reconocido a lo menos en el tramo profesional avanzado.
8. Pueden desempeñarse como Directora o Director 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 la Jefatura del DAEM o Corporación 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: Subdirectora o Subdirector, Inspectora o Inspector General y Jefa o 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 de la Directora o Director 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, la Directora o Director del establecimiento educacional suscribirá con el respectivo Sostenedor o Sostenedora o con el o la 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 la Directora o Director anualmente, con los correspondientes indicadores, medios de verificación y supuestos básicos en que se basa el cumplimiento de los mismos así como las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento.

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

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 bienios 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 o Sostenedora.

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 quienes postularon 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.

Quienes 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 las personas que postularon.

2) Evaluación Curricular.

La asesoría externa efectuará el análisis curricular de aquellas personas 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 las personas que postularon.

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 aquellas personas cuya calificación es igual o superior a 5.0.

Si el número de personas que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a tres o dos, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin personas preseleccionadas. En base a dicho informe, el Sostenedor o Sostenedora deberá declarar el proceso de selección, por no existir el número mínimo de personas preseleccionadas para conformar nómina de acuerdo a 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 o Sostenedora si el número mínimo de personas a incluirse en el listado de personas preseleccionadas es inferior a dos)

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

3) Evaluación Psicolaboral.

La asesoría externa practicará una evaluación psicolaboral a las personas 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 quienes postularon deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 de conformidad al grado de idoneidad de las personas evaluadas en relación al perfil profesional del cargo.

La asesoría externa elaborará un listado de personas preseleccionadas que serán entrevistadas por la Comisión Calificadora de Concursos, de conformidad con lo establecido en el artículo 89 del Reglamento.

Todas las personas incluídas en dicho listado deberán haber obtenido una calificación igual o superior a 5.0.

Si el número de personas que obtiene calificación igual o superior a 5 es inferior a tres o dos, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin personas preseleccionadas. En base a dicho informe, el Sostenedor o Sostenedora declarará desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de personas preseleccionadas 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 o Sostenedora si el número mínimo de personas a incluirse en el listado de personas preseleccionadas es inferior a dos.

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

La asesoría externa deberá elaborar un informe que incluirá, al menos, el listado de personas preseleccionadas, 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 personas elegibles que será presentada al Sostenedor o Sostenedora.

La Comisión Calificadora deberá entrevistar individualmente a cada una de las personas preseleccionadas por la asesoría externa, a efecto de identificar a quienes 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 una de las personas preseleccionadas deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 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 postulantes elegibles, los que serán presentados al Sostenedor o Sostenedora.

La nómina deberá incluir a las personas mejor evaluadas en las entrevistas con la Comisión Calificadora..

Si el resultado de las entrevistas determina que el número de postulantes elegibles 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 o dos, la Comisión Calificadora informará fundadamente al Sostenedor o Sostenedora a objeto de que declare desierto el proceso de selección por no existir el número mínimo de postulantes elegibles 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 o Sostenedora.

El Sostenedor o Sostenedora, 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 las personas 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 a la persona elegida y a las demás personas que integraron la nómina por carta certificada a la dirección señalada en el currículum.

Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado a todas las personas que postularon, por la Jefatura del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación, a través del Departamento de Recursos Humanos o quien cumpla sus funciones, por carta certificada u otro medio, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

Una vez realizada la notificación, la persona seleccionada deberá manifestar expresamente su aceptación al cargo, dentro del plazo de 5 días hábiles.

Las personas 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, las personas interesadas 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 en línea***, actualizada a la fecha de postulación, que acredite que quien postula no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el artículo 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.
4. Copia del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario o Certificado de Profesionales emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación.
5. Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o post-gradados.
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 la persona en virtud de lo establecido en la Ley N° 20.903, exigible solo para las y los profesionales de la educación que ejerzan labores docentes.
8. Certificados o documentos que acrediten experiencia de al menos 4 años como Jefatura DAEM, Director/a de Establecimiento, Directivo/a de exclusiva confianza, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Director/a de Educación de Corporación Municipal, exigible para las y 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.

*** Al momento de postular, deberá suscribir en línea la declaración jurada.

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 a la persona del proceso de selección.

Las postulaciones deberán efectuarse únicamente a través de la página web www.directoresparachile.cl, para lo cual las personas interesadas deberán subir al portal los antecedentes de postulación escaneados. Los originales serán exigidos posteriormente en caso de que la persona sea preseleccionada.

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

Los antecedentes presentados no serán devueltos.

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

Las personas 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 todas las personas que postulan.

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas al correo electrónico jsanhueza@munilautaro.cl o al teléfono 452591600.

IX. CALENDARIZACIÓN DEL PROCESO*:

Etapas	Plazos	Responsable
Publicación de Convocatoria	06/10/2022-06/10/2022	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Recepción de antecedentes	17/10/2022-30/11/2022	Jefe DAEM-Corporación Municipal
Análisis de admisibilidad	01/12/2022-05/12/2022	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	01/03/2023-01/03/2023	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
Clasificación del del Mineduc del Establecimiento	Establecimiento adscrito Ley SEP, ordenado anualmente según categoría: Alto, Medio, Medio-Bajo e Insuficiente	Realización y logro del Proyecto educativo institucional (PEI) del establecimiento	Insuficiente	Año 1: Insuficiente	Condiciones climáticas adversas, paro de profesores
				Año2: Medio Bajo	
				Año3: Medio Bajo	
				Año 4: Bajo	
				Año 5: Medio	
				Año 1: Mantener	

Nivel de participación de docentes en el sistema nacional de evaluación docente	según evaluación docente/N° de docentes que realizan clases en el establecimiento al año)*100	Porcentaje mínimo de docentes evaluados	67%	Año 2:70%	climáticas adversas, paro de profesores
Mejoramiento en el nivel de implementación de prácticas pedagógicas colaborativas.	(N° docentes que implementan buenas prácticas pedagógicas a partir de diseños colaborativos /N° de docentes que realizan clases en el establecimiento al año)*100	Diseños colaborativos de aprendizaje	25%	Año 1: 30% Año 2: 45% Año 3: 60% Año 4: 75% Año 5: 90%	Condiciones climáticas adversas, paro de profesores

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: 10%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
Gestión de recursos del establecimiento	Recursos ejecutados en el año / Sumatoria Saldo Inicial y Recursos asignados en el año) * 100	Porcentaje mínimo de ejecución recursos SEP, Mantención, Movámonos, FAEP asociados al establecimiento, PIE, Otros programas	81%	Año 1: 81% Año 2: 81% Año 3: 84% Año 4: 84% Año 5: 87%	Condiciones climáticas adversas, paro de profesores

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
Mejoramiento de los instrumentos de gestión pedagógica del establecimiento y su articulación con el PEI	Actualización del Reglamento de Convivencia Escolar, PME, Reglamento de Evaluación, PISE, afectividad, sexualidad y género, Plan de desarrollo profesional docente, plan de formación ciudadana, plan de apoyo a la inclusión y otros que deban articularse con el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento	Instrumentos de gestión y PEI del establecimiento	Actualizado	Año 1: Actualiza Año 2: Actualizar y articular Año 3: Actualizar y articular Año 4: Actualizar y articular Año 5: Actualizar y articular	Condiciones climáticas adversas, paro de profesores

Mejoramiento de índices de retención de estudiantes del establecimiento	Mejorar el porcentaje de asistencia y retención escolar	Aumentar el porcentaje de asistencia del establecimiento	85%	Año 1: 85% Año 2: 90% Año 3: 91% Año 4: 92% Año 5: 94%	Condiciones climáticas adversas, paro de profesores
---	---	--	-----	--	---

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: 20%

Indicadores	Fórmula de cálculo	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos
Reducción de casos de violencia escolar registrados por el equipo de convivencia escolar	Cantidad anual de casos	Fuente interna	8	Año 1: 8	Condiciones climáticas adversas, paro de profesores
				Año 2: 11	
				Año 3: 9	
				Año 4: 7	
				Año 5: 5	
Implementación de programas para la práctica de vida saludable y conductas de autocuidado	Frecuencia de ejecución de los programas	Fuente interna	1 vez a la semana	Año 1: Mantener	Condiciones climáticas adversas, paro de profesores
				Año 2: 2	
				Año 3: 3	
				Año 4: 4	
				Año 5: 5	

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
Porcentaje mínimo de alumnos de Primero Básico que al mes de agosto han completado el proceso de adquisición de la lectura	Número de alumnos con logro completo en adquisición de la lectura al mes de agosto / alumnos con logro incompleto de la adquisición de la lectura) * 100	Resultados de pruebas de nivel establecimiento y/o pruebas estandarizadas a nivel nacional	82%	Año 1: Mantener	Condiciones climáticas adversas, paro de profesores
				Año 2: 85%	
				Año 3: 88%	
				Año 4: 91%	
				Año 5: 95%	

Incremento porcentual de logro en los resultados del diagnóstico integral de aprendizaje

(Porcentaje de promedio resultados en la aplicación de cada curso/ Porcentaje promedio aplicación anterior en el mismo grupo) *100

Variación de resultados en el intervalo anual DIA; Diagnostico-fina

0

Año 1: Mantener

Año 2: Aumentar 10%

Año 3: Aumentar 10%

Año 4: Aumentar 10%

Año 5: Aumentar 10%

Condiciones climáticas adversas, paro de profesores