

**BASES CONCURSO PÚBLICO  
PARA LA PROVISIÓN DEL  
CARGO DE  
DIRECTOR (A)  
INSTITUTO SAN VICENTE**

**San Vicente, Julio de 2018**

La Corporación de Desarrollo de San Vicente de Tagua Tagua, en virtud de lo establecido en el artículo 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 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificado por la Ley 20.501 del 26 de febrero de 2011 sobre Calidad y Equidad en la Educación; y en lo dispuesto en el Decreto Supremo N°453, de 26 de noviembre de 1991, modificado por el Decreto Supremo N°215 de 05 de enero de 2012, todos ellos del Ministerio de Educación; convoca al presente concurso público para la provisión del cargo de Director (a) del Establecimiento Educacional **INSTITUTO SAN VICENTE, RBD 15596 – 9.**

**DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL**  
**“INSTITUTO SAN VICENTE”**

**Las presentes bases contienen los siguientes elementos:**

- I Identificación del cargo.
- II Contexto y entorno del cargo.
  - Antecedentes Generales
  - Indicadores de Gestión
  - Categorizaciones y Desempeños
  - Equipo de Trabajo
  - Organigrama
  - Entorno del cargo
  - Desafíos del cargo
- III Perfil profesional del cargo.
  - Misión
  - Funciones Estratégicas en lo Pedagógico
  - Funciones Estratégicas en lo Administrativo
  - Funciones Estratégicas en lo Financiero.
- IV Requisitos legales para desempeñar el cargo.
- V Condiciones de desempeño del cargo.
- VI Nivel referencial de remuneraciones.

- VII Etapas del proceso de selección.
  - Convocatoria
  - Análisis de Admisibilidad
  - Evaluación Curricular
  - Evaluación Psicolaboral
  - Entrevistas con la Comisión Calificadora
  - Definición de la nómina de elegibles
  - Elección por el Sostenedor
- VIII Proceso de postulación y recepción de antecedentes.
  - Antecedentes de la postulación
  - Expediente
  - Fecha y lugar de recepción de postulaciones
- IX Calendarización del proceso.
- X Convenio de Desempeño.
- XI Anexos:
  - Ficha Postulación. Anexo 1
  - Currículum Vitae. Anexo 2
  - Declaración Jurada. Anexo 3

## I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO.

Cargo	Director/a
Establecimiento	Instituto San Vicente
RBD	15596-9
Horas Cronológicas	44
Tipo de Jornada	Diurna
Dependencia	Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua
Reconocimiento Oficial	Resolución Exenta 3041 de fecha 01/03/1995 Resolución Exenta 1134/2016 Resolución Exenta 353/2005. Resolución Diurna Resolución Exenta 0341/2017 JEC Resolución Exenta 584/2004 Creación 4° Medio Resolución Exenta 1254/2001 Denomina como Instituto San Vicente
Ubicación	José Miguel Carrera 1179. San Vicente.
Ciudad/Comuna	San Vicente de Tagua Tagua/San Vicente

Provincia	Cachapoal
Región	Libertador General Bernardo O'Higgins
Fecha de Vacancia	20/11/2018

## II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO

### 1.- ANTECEDENTES GENERALES

Niveles Educativos:	Educación Parvularia, Enseñanza Básica, Enseñanza Media Humanista Científico y Técnico Profesional.
Ubicación:	Urbana.
Programas:	Enlaces, HPV, PIE, SEP y JEC.

Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) Educación Básica	91.98%		
Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE) Educación Media	88.89%		
Concentración de Alumnos Prioritarios	67.12%		
Estructura según género	Mixto		
Dotación Docente	55		
Dotación Asistente de la Educación	35		
Evaluación Docente	Destacados	5	9.1%
	Competentes	25	45.4%
	Básicos	11	20%
	Insatisfactorios	0	0%
	Sin Evaluación	14	25.5%

El Establecimiento Educacional Instituto San Vicente se encuentra ubicado en José Miguel Carrera 1179, en el sector denominado Barrio Norte de la Ciudad de San Vicente, aproximadamente a un kilómetro de la Plaza de Armas de la ciudad. El Establecimiento cuenta con 1.570 m<sup>2</sup> construidos.

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

## 2. INDICADORES DE GESTIÓN

### Resultados SIMCE.

4° Básico	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Comprensión de Lectura	251	249	268	215	No hubo	239
Matemática	226	247	268	214	No hubo	237

8° Básico	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Comprensión de Lectura	233	229	201	210	No hubo	198
Matemática	241	230	232	227	No hubo	219
Ciencias Naturales	236	241	No hubo	233	No hubo	208

2° Medio	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Comprensión de Lectura	224	204	223	231	209	220
Matemática	222	215	191	197	174	198

### Resultados PSU

Egresados 4° Medio	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Comprensión de Lectura	415	393	284	398	403	390
Matemática	449	418	420	384	418	388
Historia	409	402	373	402	431	379

Total matrícula agosto de cada año.				
2013	2014	2015	2016	2017
881	716	662	549	512

<b>Retiro</b>				
<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
17%	8%	13%	11%	10%

<b>Asistencia</b>				
<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
86%	85.7%	87.2%	89.2%	86.7%

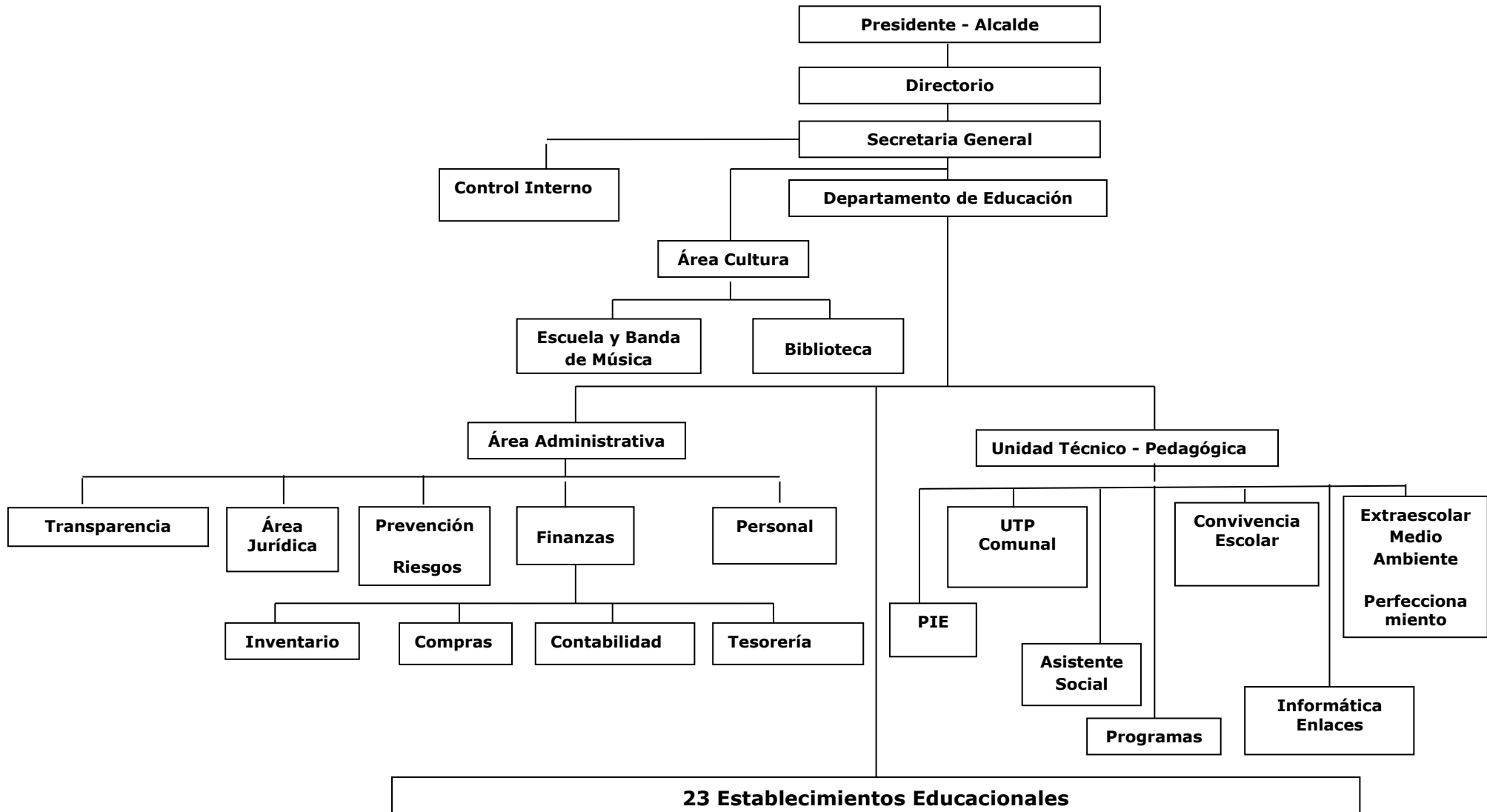
### 3.- EQUIPO DE TRABAJO

El Equipo de trabajo del Establecimiento está integrado por:

1	Director/a
1	Inspector
1	Encargado/a Unidad Técnico Pedagógica
1	Encargado Convivencia Escolar/Orientación
1	Encargado Educación Extraescolar
55	Docentes de aula
35	Asistentes de la Educación



### 3. Organigrama de la Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente TT.



#### **4.- ENTORNO DEL CARGO**

El Director/a se relaciona con los siguientes organismos externos:

Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de T.T, Municipalidad de San Vicente de Tagua Tagua, SEREMI de Salud, Inspección del Trabajo, JUNAEB, DEPROV, SECREDUC, Superintendencia de Educación, Agencia de Calidad, Contraloría General de la República, Colegio de Profesores Comunal, Sindicatos de Asistentes de la Educación y Centro General de Padres y Apoderados.

Redes de Apoyo: HPV, Cruz Roja, Centro Hospitalario de San Vicente, CESFAM, SENDA, PDI, Carabineros de Chile, Tribunal de la Familia, Mutual de Seguridad, Programas del SENAME, Empresa Privada (Agrosuper), Universidad de O'Higgins, Cámara de Comercio, Asociaciones Deportivas, Organismos Municipales, entre otras.

#### **5.- DESAFÍOS DEL CARGO**

El Director(a) del Establecimiento tiene los siguientes desafíos:

##### **A. Respeto de la implementación del Proyecto Educativo del Establecimiento**

a. El Director(a) debe anualmente, revisar, actualizar y difundir el PEI, con la participación de todos los actores de la comunidad educativa.

b. El Director(a) debe garantizar la articulación del PEI., en todas las áreas del Modelo de Gestión Educativa: Gestión Curricular, Convivencia Escolar, Liderazgo, Recursos y Resultados, acordes al Plan Educativo Comunal y a los desafíos institucionales.

c. El Director(a) debe hacer operativo el PEI., elaborando e implementando participativamente un plan de desarrollo institucional que ponga el foco en el fortalecimiento de aprendizajes integrales en todos los estudiantes, con estrategias de seguimiento y monitoreo que permitan analizar los resultados; tomar decisiones remediales; sistematizar prácticas institucionales y pedagógicas y aportar al desarrollo de la política educativa comunal, expresada en el PADEM.

##### **B. Respeto de la Matrícula y Asistencia de alumnos/as**

a. Aumentar la matrícula del Establecimiento logrando llegar al 90% de su capacidad.



- b. Aumentar el porcentaje de asistencia media, implementando un plan de seguimiento que alcance a lo menos un 95 % de asistencia media mensual.
- c. Mejorar el índice de retención de los estudiantes, de acuerdo al protocolo establecido por la Corporación y el Consejo de Seguridad Pública.
- d. Cumplir, sin excepción, las semanas de clases lectivas anuales, para todos los niveles y modalidades de educación, de acuerdo a:

Cursos con JEC	38 semanas mínimo
----------------	-------------------

- e. Cumplir, sin excepción, las horas de clases semanales según Decreto correspondiente a los Planes de Estudios, de acuerdo a:

Enseñanza Básica	38 horas semanales
Enseñanza Media	42 horas semanales

### **C. Respetto de los resultados de logros de aprendizaje.**

- a. Mejorar los resultados SIMCE, en todos los niveles, alcanzando como mínimo los puntajes especificados en el Convenio de Desempeño.
- b. Generar estrategias que promuevan el desarrollo de aprendizajes integrales, relevando el desarrollo de competencias académicas, ciudadanas, técnicas, artísticas, culturales, deportivas y otras que se establezcan.
- c. Mejorar los índices de eficiencia interna (aprobación, repitencia y retiro).

### **D. Respetto del logro de otros indicadores del Establecimiento**

- a. El Director(a) debe tener las competencias para generar redes de apoyo y alianzas estratégicas, con instituciones externas que permitan mejorar el servicio educativo que se ofrece.

### **E. Respetto de la participación de la comunidad educativa**

- a. Gestionar e implementar un plan que promueva la colaboración y participación entre la familia y/o apoderados y el Establecimiento Educacional.

- b. Fomentar la participación de las y los estudiantes, a través de sus organizaciones representativas.
- c. Apoyar la labor del Centro General de Padres y Apoderados del Establecimiento y sus Sub Centros.
- d. Cumplir con lo que exige la normativa en relación a la constitución y funcionamiento del Consejo Escolar.
- e. Elevar los niveles de satisfacción de los usuarios, respecto al servicio educativo que brinda el Establecimiento, especialmente en lo que respecta a la Educación Técnico Profesional.

#### **F. Respetto de la gestión financiera del Establecimiento**

- a. El Director(a) debe manejar conocimientos específicos en relación al manejo de recursos financieros.
- b. El Director(a) debe manejar efectivamente los procedimientos para la adquisición, uso y rendición de los recursos asignados.
- c. El Director(a) debe generar un plan eficiente para reducir los gastos de consumos básicos del Establecimiento.
- d. El Director(a) debe consensuar el uso de los recursos con el Empleador.
- e. El Director(a) debe conocer el procedimiento de uso de Recursos SEP, FAEP, Pro Retención, Mantención, Subvención Regular, PIE, etc. y aplicar, eficaz y eficientemente los protocolos establecidos en la Corporación de Educación.

### **III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO**

#### **1.- MISIÓN**

La función principal del Director(a) del **INSTITUTO SAN VICENTE** será dirigir y liderar el Proyecto Educativo Institucional, vinculado con el Convenio de Desempeño que se suscribirá entre el Director(a) y el Sostenedor, de acuerdo al Marco Jurídico vigente.

Al Director(a), le corresponderá desempeñar las siguientes funciones estratégicas:

### **En lo pedagógico:**

- Formular proyectos; hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del Establecimiento, los Planes y Programas de Estudio y desarrollar estrategias para su implementación y mejora, en coordinación con la Corporación de Desarrollo.
- Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico-pedagógico, en específico: participación en redes de trabajo técnico con DEPROV, SEREMI de Educación y Corporación, reuniones de profesores, grupos profesionales de trabajo y acción docente en el aula.
- Generar y participar en instancias de retroalimentación formativa del trabajo docente.
- Definir y monitorear, en coordinación con la Corporación, instancias de desarrollo profesional de los docentes del Establecimiento.
- Asegurar que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del Establecimiento y del progreso de sus hijos/as.
- Asegurar que los/as estudiantes reciban regularmente información sobre su quehacer escolar.
- Generar, publicar, socializar y evidenciar logros de los estudiantes y actividades y/o acciones que se desarrollan en el Establecimiento.
- Implementar eficaz y eficientemente el Proyecto de Mejoramiento Educativo.
- Informar por escrito, al Sostenedor, Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente, y a la Comunidad Escolar el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos asumidos en el Convenio de Desempeño, durante el mes de Diciembre.

### **En lo administrativo:**

- Organizar, supervisar y evaluar el trabajo de los Docentes y de los Asistentes de la Educación, con la finalidad de mejorar la calidad y desempeño en sus respectivas labores.
- Proponer anualmente al Sostenedor el término de la relación laboral de hasta un 5% de los Profesores/as del Establecimiento, según resultado en la Evaluación de Desempeño Docente.

- Proponer el personal a contrata y de reemplazo, tanto de Docentes como Asistentes de la Educación, cuando sea requerido.
- Mantener, nombrar y/o remover a quienes ejerzan cargos Técnicos Pedagógicos del Establecimiento Educacional, de común acuerdo con el Sostenedor.
- Ser consultado en la selección de los Profesores/as y Asistentes de la Educación que se destinen al Establecimiento.
- Requerir, al inicio del año escolar o cuando corresponda, las autorizaciones de desempeño docente al Sostenedor, en todos los casos que amerite.
- Asistir y participar con regularidad y personalmente a las reuniones de directores, actividades y ceremonias requeridas por la Corporación.
- Enviar un representante, del Establecimiento Educacional, a Reuniones de Redes según corresponda a la convocatoria.
- Mantener fluidez y eficacia en las comunicaciones que se establezcan, a través de medios electrónicos u otros, con el Sostenedor.
- Promover, a través de los Planes Normativos y otros mecanismos, una adecuada convivencia en el Establecimiento Educacional.
- Informar, al Sostenedor, oportunamente las emergencias que se susciten, en el Establecimiento Educacional.
- Respetar los lineamientos, establecidos en el PADEM, para la dotación del personal y la carga horaria.
- Conocer y aplicar la normativa establecida en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad la Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente.

**En lo financiero:**

- Hacer uso, en consenso con el Sostenedor, de los recursos que le fueren delegados en conformidad a las Leyes vigentes, especialmente SEP, PIE y Pro Retención.
- Garantizar el cuidado y uso de los recursos financieros y materiales del Establecimiento.

- Circunscribirse a los procesos de gestión de recursos estipulados por la Corporación de Desarrollo y fiscalizados por la Superintendencia de Educación y Contraloría General de la República.

## 2.- COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO:

Competencia	Descripción	Factor de Ponderación
<p><b>Visión Estratégica compartida</b></p>	<p>Construye una visión futura creativa y compartida, que fomente el compromiso con los objetivos grupales, las altas expectativas, la excelencia y la calidad en el cumplimiento de metas, todo ello enfocado en el mejoramiento de los logros de aprendizaje y de la formación integral los niños y niñas como fin último, en un marco de inclusión y equidad. Incluye la capacidad para comprender el Plan Estratégico Comunal y detectar las señales sociales, económicas, tecnológicas, culturales, de política pública y del entorno local para incorporarlas de manera coherente a la estrategia del PEI, tomando como base los lineamientos dados por el Sostenedor.</p>	<p><b>25%</b></p>
<p><b>Liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje</b></p>	<p>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 en coherencia con el PEI, en el marco de los lineamientos dados por el Sostenedor.</p>	<p><b>25%</b></p>

<p><b>Gestionar la convivencia: participación de la comunidad escolar y gestión de redes</b></p>	<p>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 para enfrentar de manera efectiva las distintas situaciones de conflictos que se generen en todos los ámbitos de la gestión escolar pudiendo identificar y establecer estas redes que permitan desarrollo. Capacidad para trabajar sobre las competencias y motivaciones de los integrantes de la institución, preocupándose de las personas, como elemento central para llevar a cabo los procesos institucionales.</p>	<p><b>20%</b></p>
<p><b>Desarrollar las capacidades profesionales</b></p>	<p>Capacidad para identificar, comprender, potenciar y articular las habilidades y motivación de docentes y asistentes de la educación, de manera de construir y/o 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 promover el liderazgo en otros miembros del equipo directivo y docente.</p>	<p><b>15%</b></p>
<p><b>Desarrollar y gestionar el establecimiento o escolar</b></p>	<p>Establecer condiciones de trabajo óptimas, 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.</p>	<p><b>15%</b></p>

#### **IV. REQUISITOS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO**

##### **1.- Requisitos Legales:**

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

1. Ser ciudadano y no haber sido condenado a pena aflictiva.
2. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
3. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el Art. 2° del Estatuto Docente. Esto es, poseer título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades, Institutos Profesionales, o bien, ser persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.
4. 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.
5. 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.
6. 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.
7. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a del Establecimiento, quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 3 años en un establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de los numerales 1, 2, 4, 5, y 6 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.

8. No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el Art. 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
9. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los Art. 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.-

## **2.- Requisitos Técnicos:**

- 1.- Poseer experiencia en cargos de dirección y/o coordinación y/o jefatura.
- 2.- Contar con conocimientos en el ámbito educacional escolar y/o experiencia en gestión.
- 3.- Contar con manejo de herramientas de planificación, metodologías de enseñanza aprendizaje y normas y regulaciones vigentes en el ámbito educativo.
- 4.- Contar con experiencia en aula.
- 5.- Contar con perfeccionamiento pertinente en el área de liderazgo y/o función directiva.
6. Dominio del Marco de la Buena Dirección y Liderazgo Educativo.
7. Dominio del Marco de la Buena Enseñanza.
8. Dominio de la Legislación pertinente: Ley 20.501, Estatuto Docente y sus modificaciones, Ley SEP, Nueva Carrera Profesional Docente y otras leyes que regulen la función docente y de los Asistentes de la Educación. Conocimiento de la normativa de la Superintendencia de Educación y de la Agencia de Calidad.

## **3.- Otros requisitos:**

- 1.- Conocimientos sobre las diversas realidades socioeconómicas y socioculturales de la Comuna y del País.
- 2.- Conocimientos sobre estrategias para afrontar contextos de diversidad.
- 3.- Capacidad de pensamiento crítico y autocrítico.
- 4.- Capacidad de disposición al cambio.
- 4.- Conocimientos sobre consumo y adicción de estupefacientes.
- 5.- Conocimiento de las etapas de desarrollo de niños, niñas y jóvenes.
- 6.- Conocimientos sobre maltrato y violencia intrafamiliar.
- 7.- Conocimientos sobre abuso sexual.



## V. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DEL CARGO

1. De conformidad con lo establecido en el Art. 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 Art. 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 la Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente 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 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 sus consecuencias.
3. De conformidad con lo establecido en el Art. 34 del DFL N° 1, de 1996, “el/la Director/a del Establecimiento Educacional deberá informar a la Corporación de Desarrollo y a la comunidad escolar, en diciembre de cada año, el grado de cumplimiento de las metas y los objetivos establecidos en el Convenio de Desempeño. Asimismo, 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 Art. 34 del DFL N° 1, de 1996, “la Corporación de Desarrollo 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 \$ **861.701**, más la asignación de responsabilidad directiva de \$ **219.342** ( 37,5 % 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.

## 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 a su 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**

Vencido el período de las postulaciones la Corporación de Desarrollo, de conformidad con lo establecido en el Art. N° 89 del Reglamento, verificará el cumplimiento de los/las candidatos/as en cuanto a 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 para 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 el Consejo de Alta Dirección Pública en la Comisión Calificadora del concurso. Dicha asesoría llevará a cabo una evaluación curricular y una evaluación psico-laboral de los/las candidatos/as.

### **2. Evaluación Curricular.**

La Asesoría Externa efectuará una evaluación 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 su términos de: formación profesional, conocimientos técnicos, trayectoria laboral, logros profesionales de docencia en el aula, logros profesionales en gestión técnica y directiva y experiencia profesional y directiva, debiendo dar estricto cumplimiento a lo establecido en los Art. 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 acuerdo a los criterios que se señalan a continuación:

NOTA	CRITERIO	OPERACIONALIZACIÓN
6.5 a 7.0	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.
6.0 a 6.4	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.
5.5 a 5.9	BUENO	Antecedentes curriculares se ajustan al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada, destacándose algunos aspectos.
5.0 a 5.4	ACEPTABLE	Antecedentes curriculares se ajustan estrictamente al perfil de selección en cuanto a conocimientos técnicos y experiencia laboral relacionada.
4.0 a 4.9	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.
1.0 a 3.9	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 sin observaciones, pudiendo subirse el corte dependiendo de la cantidad de candidatos en la muestra y /o los desafíos del cargo.

Si el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a tres postulantes, 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 acuerdo a lo dispuesto en el Art. 32 bis del DFL N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

De la misma forma señalada en el párrafo precedente, se procederá en el caso de que no existan candidatos 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 (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 Art. 89 y 89 bis del Reglamento. La evaluación psicolaboral, dada la naturaleza de las pruebas requeridas y la profundidad del análisis en la entrevista, requiere de la presencia física de los/las candidatos/as, no permitiendo en ningún caso evaluaciones a distancia o por medio de videoconferencia.

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 del Concurso, de conformidad con lo establecido en el Art. 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 sin observaciones.

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.

## **5. Entrevistas por la Comisión Calificadora**

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

La Comisión Calificadora del Concurso, procederá a la realización de la calificación de los postulantes que hayan sido preseleccionados.

Esta comisión estará integrada por:

- a) Jefe de Educación de la Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de T.T.
- b) Un miembro del Consejo de Alta Dirección Pública.
- c) Un docente perteneciente a la dotación comunal, que se desempeñe en otro establecimiento educacional, elegido por sorteo. En este último caso, el docente deberá cumplir con alguno de los siguientes requisitos: Pertenecer a la “Red de Maestros de Maestros” o estar acreditado como “Profesor de Excelencia Pedagógica”, según lo dispuesto en la ley N° 19.715, o haber sido evaluado como Profesor de Desempeño Destacado, de acuerdo a la evaluación dispuesta en el artículo 70 de la ley N°19.070 o pertenecer al Tramo Avanzado de la nueva Carrera Profesional Docente.

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 (numeral III de las presentes bases), principalmente en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo.

La evaluación de la Comisión Calificadora, a cada uno/a de los/las candidatos/as, deberá expresarse en una calificación de 1 a 7, en 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 y/o gestiones.

## **5. Definición de la nómina de elegibles.**

La nómina de elegibles contará con cinco candidatos/as, los/las que serán presentados/as al Sostenedor.

La nómina deberá incluir a los/las candidatos/as mejor evaluados en las entrevistas efectuadas por 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 postulantes, 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 Art. 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 del Concurso, 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.

Asimismo, el resultado final del proceso de selección será comunicado, por carta certificada y/o correo electrónico, a todos/as los/las postulantes, por la Corporación de Desarrollo, a más tardar dentro de los 30 días hábiles siguientes a su conclusión.

Una vez notificado, el/la seleccionado/a deberá manifestar por escrito, 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 Dirección del Trabajo.

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

### **A) Convocatoria.**

La convocatoria del Concurso se efectuará por medio de los sitios web: [www.municipalidadesanvicente.cl](http://www.municipalidadesanvicente.cl), [www.educacionsanvicente.cl](http://www.educacionsanvicente.cl), [www.directoresparachile.cl](http://www.directoresparachile.cl) y Diario, en los que se informará, a lo menos, las siguientes materias:

- Plazo y forma de postulación
- Perfil profesional del cargo
- Competencias y aptitudes requeridas para desempeñar el cargo
- Nivel referencial de remuneraciones
- Forma en que deberán acreditar los requisitos exigidos en el perfil
- Forma de acceder a las Bases del Concurso

## **B) Antecedentes de Postulación.**

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

1. Ficha de Postulación ([Anexo 1](#))
2. Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (debe utilizar formato de [Anexo 2](#))
3. Fotocopia de Cédula de Identidad por ambos lados.
4. Certificado de Antecedentes vigente para fines especiales.
5. Certificado de Salud compatible con el cargo, emitido por un organismo de Salud Pública.
6. Copia del Certificado de Título Profesional, legalizada ante notario.
7. Copia de Certificados que acrediten capacitación, pos-títulos, post-gradados y/o diplomados.
8. Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 3 años de funciones docentes en un establecimiento educacional, según corresponda.
9. Declaración Jurada que acredite que el/la postulante no se encuentra afecto a las inhabilidades e incompatibilidades contempladas en el Art. 24 del DFL 1, de 1996, del Ministerio de Educación; en el Art. 10 del DS N° 453 Reglamento de la Ley N° 19.070 y; Art. 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575 ([Anexo 3](#)).
10. Copia de documento emitido por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) 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, cuando proceda.

### C) Expediente

El expediente debe presentarse anillado y foliado (numerado de forma correlativa), en el margen superior derecho de cada uno de las hojas.

Orden de presentación de la documentación:

#### Sección A: Antecedentes Generales

- Ficha de Postulación firmada (**Anexo 1**).
- Currículum Vitae en formato de (**Anexo 2**).
- Fotocopia de Cédula de Identidad.
- Certificado de Antecedentes para Fines Especiales vigente.
- Certificado de salud compatible con el cargo, emitido por un organismo de Salud Pública
- Título de Profesor/a o Título Profesional con un mínimo de 8 semestres.
- Declaración Jurada Simple (**Anexo 3**)

#### Sección B: Experiencia

- Acreditación de Años de Servicio.
- Acreditación de desempeño rural, si lo tuviere, certificada con un documento oficial ministerial.
- Experiencia docente o de desempeño profesional en un establecimiento educacional, para quienes son considerados en el inciso final del artículo 24 del Estatuto Docente.

#### Sección C: Cargos y Calificaciones

- Acreditación de cargos desempeñados en el sistema educacional y de calificación y/o Evaluación del Desempeño, si la tuvieran. (Ejemplos: Resoluciones de Nombramiento, documentos que conste asignación de funciones directiva o técnica- pedagógica; Contratos de Trabajo, Certificados AEP, AVDI, Red Maestros de Maestros y/o Evaluación Docente o Directiva)
- Documento que acredite el tramo alcanzado en el Sistema de Desarrollo Profesional Docente

#### Sección D: Perfeccionamiento

- ✓ Documentación que acredite el perfeccionamiento realizado en el área de Gestión, Liderazgo y funciones directivas, en general.



#### **D) 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 13:00 horas del día martes 31 de Agosto de 2018. Dentro del mismo plazo, los/las interesados/as podrán retirar las Bases del Concurso en la oficina de Partes de la Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente, ubicada en Arturo Prat N° 821 segundo piso, en días hábiles y en horario de Lunes a Jueves de 08:00 a 13:00 Hrs. y de 14:00 hasta las 18:30 horas, y Viernes de 08:00 a 14:00 hrs. las que se entregarán en forma física. No obstante, los postulantes podrán acceder a las bases en los sitios web, [www.directoresparachile.cl](http://www.directoresparachile.cl), [www.educacionsanvicente.cl](http://www.educacionsanvicente.cl) y [www.municipalidadesanvicente.cl](http://www.municipalidadesanvicente.cl)

No se recibirán antecedentes ni postulaciones fuera de plazo.

Las postulaciones deberán remitirse por correo certificado o directamente en la oficina de Partes de la Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente, ubicado en Arturo Prat N° 821 segundo piso, en sobre dirigido a "**Secretaría General de la Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua, Srta. Lorena Cabria Maldonado** con la referencia "**Postula a cargo de Director/a del INSTITUTO SAN VICENTE**", indicando claramente la dirección del remitente, correo electrónico y teléfono de contacto.

Los antecedentes remitidos por correo certificado acreditarán la fecha de entrega, de acuerdo al timbre de la empresa de correos.

Los documentos contenidos en los sobres deberán estar anillados y numerados de forma correlativa, en el margen superior derecho de cada uno de las hojas. No se aceptarán entregas parciales, una vez recibida la postulación.

Al momento de presentar los antecedentes, los postulantes recibirán un comprobante con fecha de recepción de éstos. En el caso de las postulaciones enviadas por correo certificado, el comprobante será el sobre con timbre de la empresa de correos.

#### **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 administren, deberán informarlo en su postulación, para adoptar las medidas pertinentes, de manera de garantizar la igualdad de condiciones a todos/as los/las postulantes.

La Corporación de Desarrollo verificará si los expedientes presentados por los postulantes cumplen con los requisitos exigidos e informará a los postulantes, vía correo electrónico, que no pasaron la etapa de admisibilidad.

Los antecedentes entregados para la presente postulación no serán utilizados en otros concursos que se desarrollen en forma paralela dentro de esta misma Corporación.

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas a los correos electrónicos: [contacto@educacionsanvicente.cl](mailto:contacto@educacionsanvicente.cl) y/o [lorena.cabria@educacionsanvicente.cl](mailto:lorena.cabria@educacionsanvicente.cl) o al teléfono 722344520.

## IX. CALENDARIZACION DEL PROCESO

ETAPAS	FECHAS	PLAZOS	RESPONSABLE
<b>Publicación de Convocatoria</b>	24 de Julio de 2018.	-----	Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua.
<b>Recepción de antecedentes</b>	26 de Julio al 25 de Septiembre de 2018.	40 días hábiles	Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua.
<b>Análisis de admisibilidad</b>	26 al 28 de Septiembre de 2018.	3 días hábiles	Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua.
<b>Entrega de antecedentes de los candidatos admisibles a la Consultora Externa.</b>	01 de Octubre de 2018.	1 día hábil.	Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua.
<b>Proceso de Preselección (evaluación curricular y psicolaboral).</b>	02 de Octubre 29 de Noviembre de 2018.	40 días hábiles.	Asesoría Externa

<b>Constitución de Comisión Calificadora, entrevistas y confección de Nómina de Candidatos elegibles</b>	30 al 13 de Diciembre de 2018.	10 días hábiles.	Comisión Calificadora
<b>Resolución del Concurso por parte del Sostenedor</b>	14 al 20 de diciembre de 2018.	5 días hábiles.	Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua.
<b>Inicio de funciones en el Establecimiento</b>	01 de Marzo de 2019.		Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua.

## X. CONVENIO DE DESEMPEÑO

Área de Proceso	GESTIÓN PEDAGÓGICA			
<b>Objetivo</b>	Instalar políticas, procedimientos y prácticas de organización, preparación, implementación y evaluación del proceso educativo, considerando las necesidades de todos los estudiantes, con el fin de que logren los objetivos de aprendizaje y se desarrollen en concordancia con sus potencialidades, por medio de un trabajo coordinado y colaborativo entre, profesores, equipo técnico-pedagógico y director/a.			
<b>Ponderación</b>	<b>25%</b>			
Indicadores de Gestión	Meta Estratégica		Medios de Verificación	Supuestos Básicos
	Año	Meta		
Elaboración e implementación del Proyecto de Mejoramiento Educativo, articulado al PEI, PADEM y PIE, que apunte a fortalecer las prácticas institucionales y pedagógicas para la mejora de los aprendizajes de todos los estudiantes	2019	Implementación PME	Fuente interna (monitoreo, seguimiento y evaluación). Información MINEDUC. PME- SEP Informes de Verificación y Retroalimentación PME	Cambios que realice MINEDUC.
	2020	80% de logro metas		
	2021	85% de logro metas		
	2022	90% de logro metas		
	2023	95% de logro metas		
Cumplimiento de la cobertura curricular, implementación de los programas de estudio, logros de los objetivos de aprendizaje y logros de los Otros Indicadores de Calidad.	2019	70%	Informe semestral de los resultados de la implementación curricular, los logros de aprendizajes del Curriculum y de los Otros Indicadores de Calidad.	Sin justificación
	2020	75%		
	2021	80%		
	2022	85%		
	2023	90%		

Resultado SIMCE de 4° Año Básico en asignaturas de Lenguaje y Matemática.		Leng.	Mat.	Publicación Oficial MINEDUC Agencia de Calidad. (Ficha del Establecimiento)	Cambios que realice MINEDUC.
	Actual	239	237		
	2019	242	240		
	2020	245	243		
	2021	248	246		
	2022	251	249		
	2023	260	255		
Resultado SIMCE de 8° Año Básico en asignaturas de Lenguaje y Matemática		Leng.	Mat.	Publicación Oficial MINEDUC Agencia de Calidad. (Ficha del Establecimiento)	Cambios que realice MINEDUC.
	Actual	198	219		
	2019	204	225		
	2020	215	236		
	2021	230	251		
	2022	245	260		
	2023	260	265		
Aumento porcentaje promedio de PSU en asignaturas de Lenguaje y Matemática		Leng.	Mat.	Informe DEMRE	Sin justificación.
	Actual	390	388		
	2019	395	396		
	2020	400	404		
	2021	405	412		
	2022	410	420		
	2023	450	450		

Porcentaje de estudiantes que participan en actividades y talleres artísticos, culturales y/o deportivos, en horas de libre disposición JEC y/o en actividades extraescolares.	2019	20% matrícula	Plan anual de trabajo .Ficha de registro de grupos participantes. Informe semestral por talleres.	Sin justificación.
	2020	25% matrícula		
	2021	30% matrícula		
	2022	35% matrícula		
	2023	40% matrícula		
Aumentar tasa de promoción anual	Actual	94%	Actas de Promoción y repitencia anual (SIGE)	Sin justificación.
	2019	94%		
	2020	95%		
	2021	95%		
	2022	96%		
	2023	96%		

<b>Área de Proceso</b>	<b>GESTIÓN LIDERAZGO</b>			
<b>Objetivo</b>	Fortalecer la gestión institucional, ejerciendo un rol activo en la conducción, articulación, apoyo y estímulos de la comunidad educativa por medio de objetivos y acciones concretas claramente definidas y compartidas, teniendo como base los datos actualizados para mejorar los resultados académicos y formativos de los estudiantes.			
<b>Ponderación</b>	<b>25%</b>			
<b>Indicadores de Gestión</b>	<b>Meta Estratégica</b>		<b>Medios de Verificación</b>	<b>Supuestos Básicos</b>
	<b>Año</b>	<b>Meta</b>		
PEI actualizado participativamente y articulado con los lineamientos PADEM	2019	Actualizar anualmente	Actas de Jornada de Reflexión con nómina de participantes.	Sin Justificación
	2020	Actualizar anualmente		
	2021	Actualizar anualmente		
	2022	Actualizar anualmente		
	2023	Actualizar anualmente		

Articulación con actores e instituciones de la comunidad, áreas: cultural, deportivo, patrimonial, instituciones educativas, educación superior, social y empresarial.	2019	Generar 1 red	Actas de Consejo Escolar. Convenios establecidos. Informe de logros anuales.	Sin justificación.
	2020	Mantener y generar 1 red		
	2021	Mantener y generar 1 red		
	2022	Mantener y generar 1 red		
	2023	Mantener y generar 1 red		
Satisfacción de los docentes con la gestión directiva y el clima laboral de la institucional.	2019	Diagnóstico	Informe resultado anual Encuestas de Satisfacción y acciones de mejora implementadas.	Sin justificación.
	2020	65% satisfacción		
	2021	70% satisfacción		
	2022	75% satisfacción		
	2023	80% satisfacción		
Cuenta Pública Anual, referida a: Gestión Pedagógica, Liderazgo, Convivencia Escolar y Recursos	2019	Cuenta Pública a la Comunidad Escolar	Acta y Cuenta Pública. Registro de Firmas de Apoderados. Envío a la Corporación antes del mes de Junio de cada año.	Sin justificación.
	2020	Cuenta Pública a la Comunidad Escolar		
	2021	Cuenta Pública a la Comunidad Escolar		
	2022	Cuenta Pública a la Comunidad Escolar		
	2023	Cuenta Pública a la Comunidad Escolar		

Porcentaje de asistencia de Directivos, Docentes y Asistentes de la Educación a reuniones (Redes y Directivos), talleres, capacitaciones y/o charlas convocadas por el Sostenedor y otras entidades educativas	2019	90%	Listas de Asistencia	Sin justificación
	2020	90%		
	2021	90%		
	2022	90%		
	2023	90%		
Satisfacción de las familias con la gestión institucional y los resultados de aprendizaje de los/as estudiantes.	2019	Diagnóstico	Informe resultado Encuestas de Satisfacción y acciones de mejora anuales.	Sin justificación.
	2020	65% satisfacción		
	2021	70% satisfacción		
	2022	75% satisfacción		
	2023	80% satisfacción		
Porcentaje de cumplimiento oportuno con proyectos y trabajos encomendados por el Ministerio y/o Sostenedor	2019	90%	Registros UTP Comunal.	Sin justificación
	2020	90%		
	2021	90%		
	2022	90%		
	2023	90%		
Porcentaje de participación en certámenes y eventos	2019	90%	Registro Extraescolar. Informe de participación.	Sin justificación
	2020	90%		



extraescolares de culminación comunal, provincial, regional y/o nacional	2021	90%		
	2022	90%		
	2023	90%		
Mantener inventario actualizado e identificado, de acuerdo a fuentes de financiamiento.	2019	Actualización Anual	Inventario	Sin justificación
	2020	Actualización Anual		
	2021	Actualización Anual		
	2022	Actualización Anual		
	2023	Actualización Anual		

Área de Resultados	GESTIÓN DE RESULTADOS			
<b>Objetivo</b>	Recopilar y sistematizar continuamente los datos sobre las características, los resultados educativos, los indicadores de procesos relevantes y la satisfacción de apoderados del establecimiento como herramientas necesarias para la toma de decisiones educativas y el monitoreo de la gestión institucional.			
<b>Ponderación</b>	<b>20%</b>			
Indicadores de Gestión	Meta Estratégica		Medios de Verificación	Supuestos Básicos
	Año	Meta		
Aumento de matrícula en relación a la capacidad máxima autorizada.	Actual	441	MINEDUC. SIGE	Factores de contexto: discriminación demográfica, ampliación de la oferta educativa, otros
	2019	491		
	2020	541		
	2021	591		
	2022	641		
	2023	691		

Informe anual del grado de cumplimiento con el Convenio de Desempeño	2019	Informe Anual Diciembre	Informe Anual enviado a la Corporación.	Sin justificación.
	2020	Informe Anual Diciembre		
	2021	Informe Anual Diciembre		
	2022	Informe Anual Diciembre		
	2023	Informe Anual Diciembre		
Aumento de la tasa de asistencia.	Actual	86.7%	MINEDUC. SIGE	Situaciones de alarma pública o fenómenos naturales (climáticos o de salud) que dificulten el acceso al Instituto.
	2019	87%		
	2020	88%		
	2021	90%		
	2022	93%		
	2023	95%		
Porcentaje de retiro escolar anual.	Actual	10%	MINEDUC. SIGE	Sin justificación.
	2019	8%		
	2020	6%		
	2021	5%		
	2022	4%		
	2023	3%		
Evaluación SNED-MINEDUC. Excelencia Académica	Actual	Si No X	Informe Bianual entregado por el MINEDUC	Sin justificación.
	2019			
	2020	Si X 60%		
	2021			
	2022	Si X 100%		
	2023			

Categorización MINEDUC de acuerdo a la ley SEP	Actual	Emergente	Informe anual entregado por MINEDUC	Cambios que realice MINEDUC.
	2019	Emergente		
	2020	Emergente		
	2021	Emergente		
	2022	Autónoma		
	2023	Autónoma		
Categorización Agencia de Calidad: Mejorar el nivel de desempeño. Enseñanza Básica	Actual	Nivel Medio Bajo	Informe entregado por Agencia de Calidad.	Cambios que realice MINEDUC.
	2019	Nivel Medio Bajo		
	2020	Nivel Medio Alto		
	2021	Nivel Medio Alto		
	2022	Nivel Alto		
	2023	Nivel Alto		
Categorización Agencia de Calidad: Mejorar el nivel de desempeño. Enseñanza Media	Actual	Insuficiente	Informe entregado por Agencia de Calidad.	Cambios que realice MINEDUC.
	2019	Nivel Medio Bajo		
	2020	Nivel Medio Bajo		
	2021	Nivel Medio Alto		
	2022	Nivel Alto		
	2023	Nivel Alto		
Aumentar el porcentaje de docentes evaluados con resultados competentes y/o destacados.	2019	Aumentar %	Informe anual entregado por CPEIP.	Situaciones de salud y otras que impidan el proceso evaluativo en algunos docentes
	2020	Aumentar %		
	2021	Aumentar %		
	2022	Aumentar %		
	2023	Aumentar %		

Área de Proceso	GESTIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR			
<b>Objetivo</b>	Generar oportunidades de participación y colaboración de los actores de la comunidad escolar, a través de espacios formales, a fin de consolidar el logro de un clima escolar positivo y de los objetivos expresados en el Proyecto Educativo Institucional.			
<b>Ponderación</b>	<b>20%</b>			
Indicadores de Gestión	Meta Estratégica		Medios de Verificación	Supuestos Básicos
Reglamento de Convivencia actualizado participativamente	2019	Actualización Anual	Actas de talleres con Equipo de Gestión, Docentes, Estudiantes y Apoderados.	Sin justificación.
	2020	Actualización Anual		
	2021	Actualización Anual		
	2022	Actualización Anual		
	2023	Actualización Anual		
Actualizar de manera participativa los Planes Normativos vigentes	2019	Actualización Anual	Actas de talleres con Equipo de Gestión, Docentes, Estudiantes y Apoderados. Planes actualizados.	Sin justificación.
	2020	Actualización Anual		
	2021	Actualización Anual		
	2022	Actualización Anual		
	2023	Actualización Anual		
Centro de Alumnos/as elegidos democráticamente	2019	Directiva vigente	Actas Constitución Directiva. Firmas comité de escrutinios. Plan de trabajo	Sin Justificación
	2020	Directiva vigente		
	2021	Directiva vigente		
	2022	Directiva vigente		
	2023	Directiva vigente		

Centro de Padres elegidos democráticamente	2019		Actas Constitución Directiva. Firmas comité de escrutinios. Plan de trabajo.	Sin Justificación
	2020	Directiva vigente		
	2021			
	2022	Directiva vigente		
	2023			
Mejorar la percepción de los Estudiantes y Apoderados, respecto de la Convivencia Escolar	2019	Diagnóstico	Denuncias (SIE).  Encuestas de satisfacción. Informe resultados con acciones de mejora.	Sin justificación.
	2020	Mejora		
	2021	Mejora		
	2022	Mejora		
	2023	Mejora		
Mejorar la percepción de los Docentes y Asistentes de la Educación sobre la Convivencia Escolar del Establecimiento.	2019	Diagnóstico	Encuestas de Satisfacción Informe resultados con acciones de mejora.	Sin justificación.
	2020	Mejora		
	2021	Mejora		
	2022	Mejora		
	2023	Mejora		
Consejo Escolar, constituido y en funcionamiento regular, al menos con 4 sesiones anuales	2019	Cuatro sesiones	Actas por sesión, recepcionadas por la Corporación. Informe Anual que muestre la participación activa en el desarrollo de la institución.	Sin Justificación
	2020	Cuatro sesiones		
	2021	Cuatro sesiones		
	2022	Cuatro sesiones		
	2023	Cuatro sesiones		

Área de Proceso	GESTIÓN RECURSO			
<b>Objetivo</b>	Instalar políticas, procedimientos y prácticas para garantizar la adecuada provisión y organización, velando por la maximiza utilización de los recursos disponibles, de las capacidades institucionales y de potenciar el desarrollo del Proyecto Educativo y el Plan de Mejoramiento Escolar con la finalidad de apoyar los aprendizajes de los estudiantes.			
<b>Ponderación</b>	<b>10%</b>			
Indicadores de Gestión	Meta Estratégica		Medios de Verificación	Supuestos Básicos
Porcentaje de utilización de los recursos SEP anualmente (Control y Gestión)	2019	Gasto anual de 85%	Informes de seguimiento	Sin justificación.
	2020	Gasto anual de 85%	Documentos de respaldo de gastos por acción PME	
	2021	Gasto anual de 85%	Decretos de pago.	
	2022	Gasto anual de 85%	Informe anual del impacto de los recursos educativos adquiridos para los aprendizajes.	
	2023	Gasto anual de 85%		
Rendir cuenta anual de ingresos y egresos de los recursos económicos percibidos por el establecimiento (arriendo dependencias, matrícula, certificados, aportes, donaciones, otros), mediante procedimientos contables simples y aceptables.	2019	Informe anual	Registro contable mensual y ordenado de los ingresos y egresos.	Sin justificación
	2020	Informe anual		
	2021	Informe anual	Elaboración de un informe anual que consolide los ingresos y egresos, firmado por el Consejo Escolar.	
	2022	Informe anual		
	2023	Informe anual		

## ANEXO N° 1

### 1. Ficha de Postulación INSTITUTO SAN VICENTE

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres
<b>Antecedentes personales para el presente concurso</b>		
<b>Rut</b>		
<b>Dirección</b>		
<b>E-Mail</b>		
<b>Teléfono Móvil</b>		
<b>Otros Teléfonos</b>		

La presente postulación implica la aceptación íntegra de las Bases y las condiciones consignadas en ellas, relativas al proceso de selección. Asimismo, implica el conocimiento y aceptación de la Propuesta de Convenio de Desempeño que se adjunta a estas bases.

Declaro, además, mi disponibilidad real para desempeñarme en el cargo en la fecha indicada para la asunción de funciones.

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

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

**ANEXO N° 2**  
**CURRÍCULUM VITAE RESUMIDO**

**IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE:**

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres
<b>Rut</b>		
<b>Dirección</b>		
<b>E-Mail</b>		
<b>Teléfono Móvil</b>		

**TÍTULO(S) PROFESIONAL(ES) Y/O GRADO(S)**

Título Profesional	
Ingreso Carrera (mm/aaaa)	Egreso Carrera (mm/aaaa)
Fecha de Titulación (mm/aaaa)	
Duración de la Carrera Profesional (indicar en número de semestres)	

Título Profesional	
Ingreso Carrera (mm/aaaa)	Egreso Carrera (mm/aaaa)
Fecha de Titulación (mm/aaaa)	
Duración de la Carrera Profesional (indicar en número de semestres)	



**ANTECEDENTES ACADÉMICOS**

Post-títulos /otros	
Desde (mm/aaaa)	Hasta (mm/aaaa)

Post-títulos /otros	
Desde (mm/aaaa)	Hasta (mm/aaaa)

**PERFECCIONAMIENTO**

(Indicar sólo aquellos con certificación, pertinentes a la función directiva)

Curso y/o Seminario		
Desde (mm/aaaa)	Hasta (mm/aaaa)	N° Horas

Curso y/o Seminario		
Desde (mm/aaaa)	Hasta (mm/aaaa)	N° Horas

## ÚLTIMOS CARGOS DESEMPEÑADOS

Cargo	
Institución o Empresa	
Desde (mm/aaaa)	Hasta (mm/aaaa)
Funciones Principales (descripción general y principales logros)	

Cargo	
Institución o Empresa	
Desde (mm/aaaa)	Hasta (mm/aaaa)
Funciones Principales (descripción general y principales logros)	

<b>Cargo</b>	
<b>Institución o Empresa</b>	
<b>Desde (mm/aaaa)</b>	<b>Hasta (mm/aaaa)</b>
<b>Funciones Principales (descripción general y principales logros)</b>	

**ANEXO N° 3**  
**DECLARACION JURADA SIMPLE**

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

1. No estar inhabilitado/a para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarme condenado/a por crimen o simple delito, ni condenado/a en virtud de la Ley 19.325, sobre violencia intrafamiliar (Art. 24 N° 5 del DFL N° 1 del Ministerio de Educación).
2. No estar inhabilitado/a 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 profesionales 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 Ley N° 1 de 1996, del Ministerio de Educación de inhabilidad para ejercer labores docentes, cuando hayan sido condenados por delitos de aborto, raptó, violación, estupro, incesto, corrupción de menores y otros actos deshonestos, ultrajes públicos a las buenas costumbres, homicidio o infanticidio.

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha