

BASES CONCURSO PÚBLICO DIRECTOR/A

ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL

ESCUELA “ZÚÑIGA”



NOVIEMBRE 2022

BASES CONCURSO PÚBLICO DIRECTOR/A
ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL
“ESCUELA ZÚÑIGA”

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

La **Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua**, 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 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, modificado por la Ley 20.501 de 26 de febrero de 2011; y a lo dispuesto en el Decreto Supremo N°453, de 26 de noviembre de 1991, modificado por el Decreto Supremo N°215 del 2011 y 119 de 2012, ambos del Ministerio de Educación; convoca al presente concurso público para la provisión del cargo de Director (a) de la **ESCUELA ZÚÑIGA**.

Las presentes bases contienen los siguientes elementos:

- I. Identificación del cargo.
- II. Contexto y entorno del cargo.
- III. Perfil profesional del cargo.
- IV. Competencias para el ejercicio del cargo
- V. Requisitos legales para desempeñar el cargo.
- VI. Condiciones de desempeño del cargo.
- VII. Nivel referencial de remuneraciones.
- VIII. Etapas del proceso de selección.
- IX. Proceso de postulación y recepción de antecedentes.
- X. Calendarización del proceso.
- XI. Convenio de desempeño.
- XII. Anexos:
 - Ficha Postulación
 - Currículum Vitae
 - Declaración Jurada

I. IDENTIFICACIÓN DEL CARGO

Cargo	Director/a
Establecimiento	Escuela Zúñiga
RBD	2339-6
Horas Cronológicas	44
Tipo de Jornada	Jornada Escolar Completa Diurna
Dependencia	Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua.
Reconocimiento Oficial	Resolución Exenta N° 0185 del 30/01/2018.
Lugar de desempeño	Sector Zúñiga, a 9.0 kms. del centro urbano de San Vicente, Camino Principal S/N
Ciudad/Comuna	San Vicente de Tagua Tagua / San Vicente
Provincia	Cachapoal
Región	Libertador General Bernardo O'Higgins

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO:

La Comuna de San Vicente se ubica en el centro geográfico de la Región del Libertador Bernardo O'Higgins, dependiendo en lo económico, de la agricultura y su ubicación central dentro de la Región, le permite tener límites geográficos con otras 11 comunas de las provincias de Cachapoal y Colchagua. De igual modo, su ubicación le permite ser el centro natural del micro-área que incluye a las comunas de Peumo, Pichidegua, Las Cabras y parte de Malloa. Posee una superficie de 474,9 kilómetros cuadrados y una población cercana a los 48.000 habitantes.

La facultad de administrar la educación en San Vicente fue delegada a la “**Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua**”, persona jurídica sin fines de lucro, otorgada bajo la figura de comodato por 99 años.

La Escuela Zúñiga, motivo del presente concurso, se encuentra en la localidad del mismo nombre, distante a 9.0 Kms. del centro urbano de la Comuna, abarca alrededor de cuatro hectáreas, donde se alberga un moderno edificio, cuenta con áreas verdes, un agro-parque, amplios patios para el esparcimiento de sus alumnos, multicancha techada, cancha de fútbol y la infraestructura necesaria para atender a un promedio de 500 alumnos/as, de acuerdo a registros históricos de matrícula..

Actualmente cuenta con una matrícula de 527 alumnos/as.

Puede encontrar información adicional en:

<https://cdnsae.mineduc.cl/documentos/2336/ProyectoEducativo2339.pdf>;
<https://guia-del-libertador-bernardo-ohiggins.colegiosenchile.cl>;

<https://educacionsanvicente.cl>

1) EQUIPO DE TRABAJO

El Equipo de Trabajo del Establecimiento está integrado por:

- Inspector/a General
- Jefe/a de Unidad Técnico Pedagógica
- Encargado/a de Orientación
- Encargado/a Educación Extraescolar
- Encargado/a Convivencia Escolar
- Encargado/a CRA
- Docentes Educación Básica
- Docentes de Educación Media
- Educadores/as Diferenciales
- Educadoras de Párvulos
- Asistentes de la Educación: Psicólogo, Asistente Social, Fonoaudiólogo, Terapeuta Ocupacional y Psicopedagogo, entre otros.

Índice de Vulnerabilidad Escolar (IVE)	%
Concentración de Alumnos Prioritarios	%
Estructura según género	Mixto
Dotación Docentes	46
Dotación Asistente de la Educación	32
Evaluación Docente:	
- Destacados	6
- Competentes	24
- Básicos	6
- Insatisfactorios	0
Carrera Profesional Docente:	
- Experto II	0
- Experto I	4
- Avanzado	13
- Temprano	12
- Inicial	12
- Acceso	4

2) ANTECEDENTES GENERALES

- a. Niveles Educativos: Enseñanza Pre-Básica, Enseñanza Básica y Enseñanza Media H.C.
- b. Ubicación : Rural.
- c. Programas : Enlaces, PIE, SEP, JECD, UBC, Plan Escuelas Arriba, Diagnóstico Integral de los Aprendizajes.
- d. Matrícula últimos 5 años:

Año	N° Alumnos/as
2022	527
2021	488
2020	487
2019	496
2018	466

Al mes de abril de c/año.

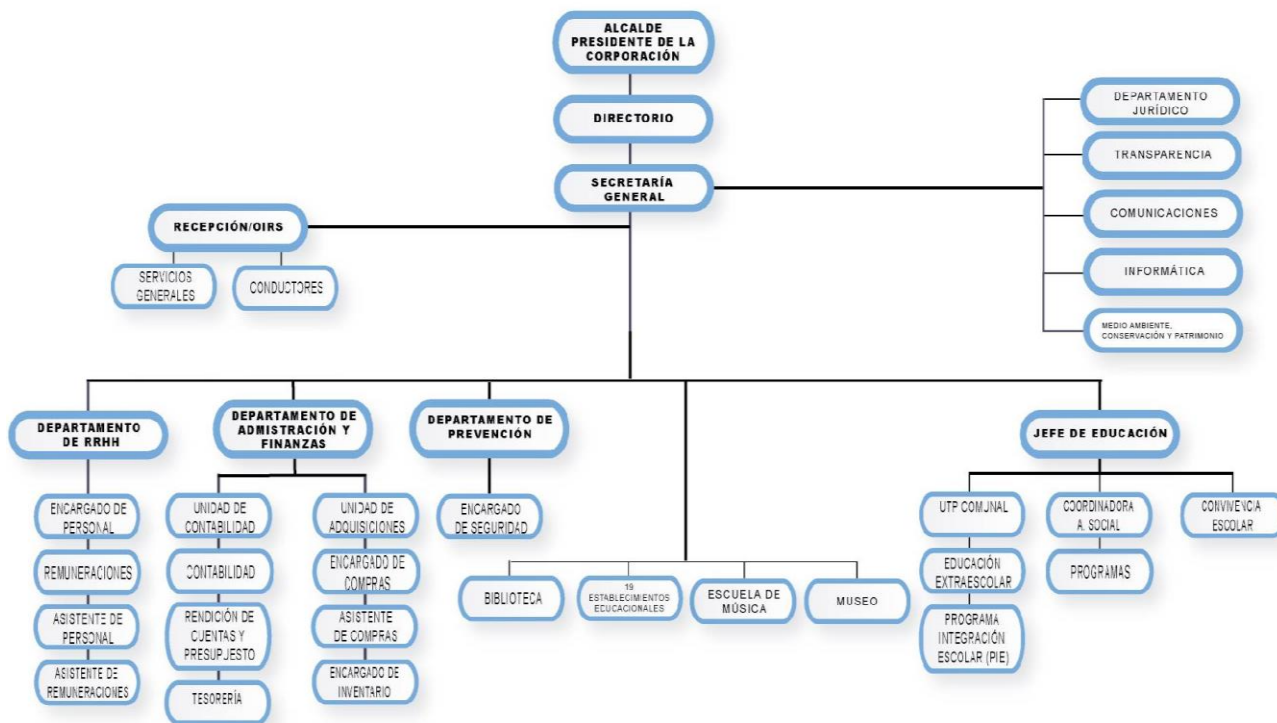
- e. Resultados SIMCE

4° Básico	2017	2018	2019	2020	2021
Lenguaje	266	231	274	N/A	N/A
Matemática	246	208	254	N/A	N/A

8° Básico	2015	2017	2019	2021
Lenguaje	223	218	218	N/A
Matemática	241	238	224	N/A

2° Medio	2016	2017	2018	2019
Lenguaje	230	221	261	N/R
Matemática	229	214	240	N/R

3) ORGANIGRAMA Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de T.T.



4) ENTORNO DEL CARGO

El Director/a, se relaciona con los siguientes actores:

Municipalidad de San Vicente, Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de T.T., JUNAEB, SEREMI de Salud, DEPROV, SECREDUC, Superintendencia de Educación, Superintendencia de Educación Parvularia, Agencia de la Calidad, SEREMI de Medio Ambiente, Servicio Nacional del Patrimonio Cultural, Retén de Carabineros de Zúñiga, Cuarta Compañía de Bomberos, Posta Rural El Manzano de Zúñiga, Colegio de Profesores Comunal, Fundación Oportunidad, Sindicatos de Asistentes de la Educación, Centro General de Padres y Apoderados Juntas de Vecinos, Clubes Deportivos y otras organizaciones funcionales de la localidad.

Redes de Apoyo: HPV I y II, Hospital, CESFAM de San Vicente, SENDA, PDI, Carabineros, Tribunal de la Familia, ACHS, Empresa Privada (Agrosuper, Viña Concha y Toro, Pro-O'Higgins), Universidad O'Higgins, Universidad de Chile, Centro de Formación Técnica Estatal de O'Higgins, entre otras.

III. PERFIL PROFESIONAL DEL CARGO

MISIÓN

Liderar y gestionar el establecimiento educacional y su comunidad educativa en función de potenciar la mejora de los aprendizajes, el desarrollo integral de 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.

PRINCIPIO ÉTICO-MORAL

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

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

El Director(a) del Establecimiento tiene las siguientes funciones estratégicas:

1. 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 Mejoramiento Educativo (PME) que ponga foco en el fortalecimiento de aprendizajes integrales en todos los estudiantes, con estrategias de seguimiento y monitoreo que permitan analizar los resultados y tomar decisiones remediales, sistematizando prácticas institucionales y pedagógicas que permitan aportar al desarrollo de la política educativa comunal, expresada en el PADEM.

2. Respeto de la Matrícula y Asistencia de alumnos

- a. Aumentar la matrícula del Establecimiento
- b. Aumentar el porcentaje de asistencia media, implementando un plan de seguimiento, con la finalidad de erradicar el ausentismo crónico.
- c. Mejorar el índice de retención de los estudiantes, disminuyendo la deserción escolar.

3. Respeto de los resultados de logros de aprendizaje e Indicadores de Desarrollo Personal y Social.

- a. Mejorar los resultados SIMCE u otras Mediciones Estandarizadas Ministeriales o internas en todos los niveles, alcanzando como mínimo los puntajes de la media de su grupo socioeconómico.
- b. Alcanzar la aplicación de la Priorización Curricular y avanzar a otros Niveles de Aprendizajes.
- c. 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.
- d. Mejorar los índices de eficiencia interna (aprobación, repitencia y retiro)
- e. Mejorar los índices de los Indicadores de Desarrollo Personal y Social.

4. Respeto 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 permita mejorar el servicio educativo que se ofrece.

5. Respeto de lo pedagógico

- a. Formular, hacer seguimiento y evaluar las metas y objetivos del Establecimiento; los planes y programas de estudio y las estrategias para su implementación.
- b. Organizar, orientar y observar las instancias de trabajo técnico -pedagógico y de desarrollo profesional de los docentes del Establecimiento, facilitando la implementación de nuevas propuestas por parte de los docentes.

- c. Gestionar el desempeño de los docentes, seleccionando e implementando acciones para que los docentes logren aprendizajes efectivos en sus estudiantes.
- d. Generar y participar en instancias de acompañamiento y/o retroalimentación formativa en el desempeño docente en el aula.
- e. Definir y monitorear, en coordinación con la Corporación, instancias de desarrollo profesional de los docentes del Establecimiento.
- f. Incorporar a las familias como recursos de apoyo, reconociendo la diversidad de oportunidades con que cuenta la comunidad escolar.
- g. Adoptar las medidas para que los padres o apoderados reciban regularmente información sobre el funcionamiento del Establecimiento y el progreso de sus hijos.
- h. Desarrollar un ambiente de respeto, valoración, estimulación intelectual y altas expectativas para los diferentes actores de la comunidad educativa, con el fin de propiciar los aprendizajes de los estudiantes.
- i. Responsabilizarse por los resultados y tomar las decisiones correspondientes basadas en evidencias.

6. Respeto 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 de Padres y Apoderados del Establecimiento.
- d. Gestionar la constitución y funcionamiento del Consejo Escolar.
- e. Elevar los niveles de satisfacción de los usuarios, respecto al servicio educativo que brinda el Establecimiento.

7. Respeto de lo administrativo.

- a. Organizar, acompañar y evaluar el trabajo de los Docentes y de los Asistentes de la Educación, con la finalidad de mejorar el desempeño en sus respectivas funciones que se desarrollan.
- b. Distribuir recursos humanos y pedagógicos de acuerdo a los resultados de las evaluaciones disponibles u otras que él pudiera desarrollar, considerando las



fortalezas del personal a su cargo, para el logro de los objetivos y metas del Establecimiento.

- c. Proponer el personal a contrata y de reemplazo, tanto de docentes como de Asistentes de la Educación.
- d. Designar en conjunto con el Sostenedor a quienes ejerzan el cargo de Inspector General y Jefe de UTP y otros cargos técnicos pedagógicos del Establecimiento.
- e. Participar en la selección de los profesores y/o asistentes cuando se requieran.
- f. Promover una adecuada convivencia en el Establecimiento educacional.

8. Respeto 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, de acuerdo a Protocolos establecidos por la Corporación.
- c. El Director (a) debe generar un plan eficiente para reducir los gastos de consumos básicos del Establecimiento.
- d. El Director (a) debe ser proactivo en la búsqueda de otros recursos de financiamiento, logrando aportes o alianzas con otras organizaciones.

IV. COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Competencia	Descripción	Factor de Ponderación
Construyendo e implementando una Visión Estratégica compartida	Capacidad de liderar la construcción o actualización de una visión estratégica sobre el establecimiento y sus objetivos, promoviendo que esta sea comprendida y compartida por todos los actores de la comunidad educativa, enfocada en el mejoramiento de los logros de aprendizajes, la formación integral y destacando valores, tales como: equidad, inclusión y el respeto a la diversidad.	20%
Desarrollando las capacidades profesionales.	Capacidad del director para que, junto a su equipo directivo, trabajen permanentemente para comprender, mejorar y potenciar las capacidades, las habilidades personales y la motivación de los docentes y asistentes de la educación de su establecimiento, así como su propio desarrollo profesional, de manera de construir capacidades internas que permitan alcanzar los objetivos y metas de mejoramiento del establecimiento y sostenerlas en el tiempo.	15%
Liderando los procesos de enseñanza y aprendizaje.	Capacidad del director para que, junto a su equipo directivo, guíen, dirijan y gestionen eficazmente los procesos de enseñanza y aprendizaje en su establecimiento educacional, alcanzando un alto liderazgo pedagógico frente a sus docentes. Además monitorea la implementación integral del currículum, las planificaciones de clases, las evaluaciones y los logros de aprendizaje de los estudiantes, como también, evalúa sistemáticamente a todos sus docentes mediante procesos de observación de aula y retroalimentación formativa.	30%

<p>Gestionando la convivencia y la participación de la comunidad escolar</p>	<p>Capacidad del director para que, junto a su equipo directivo, promuevan activamente una convivencia escolar y un clima basado en relaciones de confianza, para lo cual impulsan interacciones positivas que aseguren la aceptación de los otros, independiente de sus características socio-culturales. En especial, procuran que todos los estudiantes y las familias sean tratados de manera equitativa, con dignidad y respeto, en un marco de deberes y derechos, claros y precisos.</p>	<p>20%</p>
<p>Desarrollando y gestionando el establecimiento escolar.</p>	<p>Capacidad del director para que, junto a su equipo directivo desarrollen una gestión eficiente y transformen su establecimiento en una organización efectiva, que facilite la concreción de su proyecto educativo y el logro de las metas institucionales, en el marco de una cultura de mejoramiento continuo</p>	<p>15%</p>

V. REQUISITOS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

1. Requisitos Legales

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

- a. Ser ciudadano (ser chileno, mayor de 18 años y no haber sido condenado a pena aflictiva).
- b. Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.
- c. Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- d. 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.
- e. 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.



CORPORACIÓN DE DESARROLLO COMUNA SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA **DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN**

- f. 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.
- g. 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.
- h. Asimismo, pueden desempeñarse como Director/a de Establecimiento quienes estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y hayan ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un Establecimiento educacional, debiendo cumplir los requisitos de las letras a, b, d, e, y f precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.
- i. 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 Técnicos 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.
- j. 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.
- k. Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los Art. 54, 55 y 56 de la Ley 18.575.

VI. 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 Comuna¹³ de San Vicente de T.T., un Convenio de Desempeño **cuya propuesta se contiene en**



CORPORACIÓN DE DESARROLLO COMUNA SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA **DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN**

el numeral XI 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 las consecuencias de su cumplimiento e incumplimiento

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, 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 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.

VII. 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 \$ 1.697.051, más la asignación de responsabilidad directiva de \$ 258.951 (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.

Cálculo realizado en base a profesional de la educación que cuenta con 7 bienios, asignación de tramo de desarrollo profesional Avanzado, BRP título y mención, según corresponda, la remuneración mensual bruta podría oscilar entre \$ 2.071.159 y \$ 2.330.110. Postulantes no profesionales de la educación, se calculará de acuerdo con normativa correspondiente.

VIII. 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 su Reglamento:

1. Análisis de admisibilidad;
2. Evaluación curricular;
3. Evaluación psico-laboral;
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 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 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 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública. 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 términos de su formación, conocimientos técnicos, trayectoria laboral 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 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.
3.0	NO RELACIONADO	Antecedentes curriculares no están relacionados con el perfil de selección.

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

Si el número de candidatos/as que cumple con los requisitos exigidos en el perfil es inferior a tres o dos según corresponda, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados. En base a dicho informe, el Sostenedor deberá declarar desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de candidatos para conformar nómina de conformidad con lo dispuesto en el 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/as que cumplan con los requisitos exigidos en el perfil de selección.

3. Evaluación Psicolaboral.

La asesoría externa practicará una evaluación psico-laboral 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

El resultado de la evaluación psico-laboral practicada por la asesoría externa, respecto de cada uno/a de los candidatos/as, deberá expresarse en una calificación de 1 a 7 de conformidad al grado de idoneidad de los/las candidatos/as en relación al perfil profesional del cargo.

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

Si el número de candidatos/as que obtiene calificación igual o superior a 5.0 es inferior a tres o dos postulantes, la asesoría externa deberá informar fundadamente a la Comisión Calificadora, para efectos de que ésta evacúe el informe pertinente sin preseleccionados/as. En base a dicho informe, el Sostenedor declarará desierto el proceso de selección, por no existir el número mínimo de candidatos/as para conformar la nómina de acuerdo con 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 si no existen candidato/as que obtengan una calificación igual o superior a 5.0.

La asesoría externa deberá elaborar un informe que incluirá, al menos, el listado de candidatos/as preseleccionados/as, la descripción del análisis curricular efectuado, los resultados de las evaluaciones psico-laborales 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 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 deberá entrevistar individualmente a cada uno de los/las candidatos/as preseleccionados/as por la asesoría externa, a efecto de identificar a aquellos que se acercan en mayor medida al perfil profesional del cargo, principalmente en términos de sus competencias y atributos para desempeñarlo, exigidos en el perfil.

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

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 Representante 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.
- d. El o la Secretario/a Municipal de la Comuna actuará como Ministro de Fe.

5. Definición de la nómina de elegibles.

La nómina de elegibles contará con un mínimo de tres candidatos/as y un máximo de 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 3, 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 de concursos, deberá nombrar a cualquiera de los/las integrantes de la nómina o declarar, previa resolución fundada, desierto el proceso de selección, caso en el cual se realizará un nuevo concurso.

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

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.



IX. PROCESO DE POSTULACIÓN Y RECEPCIÓN DE ANTECEDENTES

1. Antecedentes de Postulación.

Para formalizar la postulación, los/las interesados/as deberán presentar la siguiente documentación, ordenada en lo posible, de acuerdo a la siguiente estructura:

Sección A: Antecedentes Generales

- a. Ficha de Postulación ([Anexo 1](#))
- b. Currículum Vitae actualizado a la fecha de la convocatoria (debe utilizar formato de [Anexo 2](#)).
- c. Copia del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario.
- d. 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](#))

Sección B: Experiencia

- a. Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 4 años de funciones docentes en un establecimiento educacional según corresponda, exigible para 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

Sección C: Cargos y Calificaciones

- a. Documento emitido por el CPEIP, que acredite el tramo de desarrollo profesional en el que se encuentra el postulante en virtud de la establecido en la Ley N° 20.903, exigible para los profesionales de la Educación que ejerzan labores docentes.
- b. Certificados o documentos que acrediten experiencia de al menos 4 años como Jefes/as DAEM, Directores/as de Establecimientos, Directivos/as de exclusiva confianza, incluyendo los cargos Técnicos Pedagógicos o Directores/as de Educación de Corporaciones Municipales, exigible para los profesionales de la educación que ejerzan las labores directivas que se mencionan y que no se encuentren encasillados o se hallen en el Tramo de Acceso o Tramo Temprano.



Sección D: Perfeccionamiento

- a. Copia de Certificado que acrediten capacitación, pos-título o post grados.

2. Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.

Las postulaciones y sus antecedentes se recepcionarán durante el plazo establecido en el numeral X, hasta las **18.00 horas del día 29 de diciembre de 2022**. Dentro del periodo de presentación de los antecedentes, 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 los siguientes días y horario, de lunes a jueves de **09.00 a 13.00 Hrs.** y de **14.30 a 18:30** horas, y viernes de **9.00 a 13.00 Hrs.** las que se entregarán en forma física. No obstante, los postulantes podrán acceder a las bases en los sitios web, www.directoresparachile.cl, www.educacionsanvicente.cl y www.municipalidadesanvicente.cl

Las postulaciones deberán efectuarse por correo certificado o directamente 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 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 Escuela Zúñiga**", indicando claramente la dirección del remitente, correo electrónico y teléfono de contacto.

Los antecedentes remitidos por correo certificado, acreditarán como "fecha de recepción", lo que indique la Empresa de Correos.

Los documentos contenidos en los sobres deberán ser numerados de forma correlativa, en el margen superior derecho de cada uno de ellos. 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 antecedentes. En el caso de que los documentos sean enviados por correo certificado el comprobante le será remitido por esta misma vía.

Los antecedentes presentados no serán devueltos hasta dos meses después de finalizado el concurso, a solicitud del postulante

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.

Las aclaraciones y consultas durante el proceso de postulación deberán ser dirigidas a los correos electrónicos: contacto@educacionsanvicente.cl o gabriel.ruz@educacionsanvicente.cl y/o al teléfono 722344520.

X. CALENDARIZACION DEL PROCESO

ETAPAS	PLAZOS	RESPONSABLE
Publicación de Convocatoria	15 de noviembre de 2022.	Corporación
Recepción de antecedentes	16 de noviembre al 29 de diciembre de 2022.	Corporación
Análisis de admisibilidad	Del 30 de diciembre de 2022 al 03 de enero de 2023.	Corporación
Proceso de evaluación curricular y psico-laboral	Máximo 40 días hábiles desde el término del Análisis de Admisibilidad.	Asesoría Externa
Entrevistas y Confección de nómina de candidatos	Máximo 15 días hábiles posteriores a la fecha de término del proceso de Evaluación Curricular y Psico-laboral.	Comisión Calificadora
Resolución del Concurso	Máximo 5 días posteriores a la fecha de confección de la nómina de elegibles.	Corporación
Inicio de funciones en el Establecimiento	06 de marzo de 2023	Corporación



XI. CONVENIO DE DESEMPEÑO ESCUELA ZÚÑIGA

ÁREA DE PROCESO: Gestión pedagógica
OBJETIVO: Gestionar eficazmente los procesos de enseñanza y aprendizaje en el Establecimiento Educacional, alcanzando un alto liderazgo pedagógico frente a sus docentes para optimizar los procesos educativos y la consecuente mejora sistemática de la calidad de los aprendizajes de todos los estudiantes. Se preocupa de asegurar la calidad de la implementación curricular, de las prácticas pedagógicas y de los logros de aprendizaje de los estudiantes en todos los ámbitos formativos, así como de generar condiciones que favorezcan el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje.
PONDERACIÓN: 30%

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento	
INDICADOR1: Resultado Programa de Evaluaciones Educativas de Básica y Media en asignaturas de Lenguaje y Matemática orientado a la práctica pedagógica y a mejorar las oportunidades de desarrollo y aprendizaje integral de los estudiantes. 10%	Publicación oficial y convocatoria del MINEDUC. Agencia de Calidad Ficha del Establecimiento	Año 2022 Aplicación Programa de Evaluaciones Educativas de la Agencia de Calidad de la Educación.	Año 1 (2023)		Cambios que realice alguna legislación emanada del MINEDUC o suspensión de la evaluación.	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que la ley define. <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Solicitud de acciones remediales al Director, que permitan obtener la meta del siguiente año.
			Lenguaje	0		
			Matemática	0		
			Año 2 (2024)			
			Lenguaje	+ 10%		
			Matemática	+ 10%		
			Año 3 (2025)			
			Lenguaje	+ 5%		
			Matemática	+ 5%		
			Año 4 (2026)			
			Lenguaje	+ 5%		
			Matemática	+ 5%		
			Año 5 (2027)			
Lenguaje	+ 5%					
Matemática	+ 5%					



CORPORACIÓN DE DESARROLLO COMUNA SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 2: Porcentaje de Docentes con acompañamiento y retroalimentación efectiva. 10%	Planificación de Acompañamiento Semestral. Fichas de acompañamiento con registros y firmadas Ficha de Registro de retroalimentación, y propuestas de mejora para los Docentes. Monitoreo por representantes del Sostenedor	Existe acompañamiento al aula	Año 1 (2023) 70%	No se aprecian supuestos básicos, externos ni internos que pudieren afectar el desarrollo de este objetivo	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que la ley define <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Solicitud de acciones remediales al Director para obtener la meta del año siguiente.
			Año 2 (2024) 80%		
			Año3 (2025) 90%		
			Año 4 (2026) 95%		
			Año 5 (2027) 100%		
Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 3: Porcentaje de logros de los objetivos de aprendizajes académicos y formativos de las y los estudiantes. Considerar las particularidades, dando un apoyo pertinente y oportuno a los estudiantes que lo requieran. 10%	Informes Escuelas Arriba y Diagnóstico Integral de Aprendizaje: evaluación final en lenguaje y matemática Informe de la dirección y UTP en cuanto a las medidas remediales a adoptar para el mejoramiento continuo. Monitoreo por Unidad Técnico Pedagógica Comunal.	Currículum Nacional	Año 1 (2023) 20% mejora en relación al diagnóstico	No se aprecian supuestos básicos, externos ni internos que pudieren afectar el desarrollo de este objetivo.	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que la ley define <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Solicitud de acciones remediales al Director para obtener la meta del año siguiente.
			Año 2 (2024) 25% mejora en relación al diagnóstico		
			Año3 (2025) 25% mejora en relación al diagnóstico		
			Año 4 (2026) 30% mejora en relación al diagnóstico		
			Año 5 (2027) 35% mejora en relación al diagnóstico		



CORPORACIÓN DE DESARROLLO COMUNA SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

ÁREA DE PROCESO: Gestión de recursos

OBJETIVO: Administrar los recursos disponibles internos y externos, en consenso con el Sostenedor, como medio para alcanzar los objetivos propuestos en el Plan de Desarrollo Estratégico Comunal PADEM 2023

Ponderación: 15%

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 1 Cumplimiento de acuerdo a planificación y presupuesto asignado y utilización adecuada de Protocolo de Adquisiciones. 5%	Registro de gasto anual no inferior a un 80% y no superior a un 100%	Inicio el año 2023, una nueva política de compras.	Año 1 (2023) 80 a 100 % Gasto de ingreso Anual y apego a protocolos establecidos	No se aprecian supuestos básicos, externos ni internos que pudieren afectar el desarrollo de este objetivo.	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que la ley define <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Solicitud del cargo.
			Año 2 (2024) Igual procedimiento		
			Año3 (2025) Igual procedimiento		
			Año 4 (2026) Igual Procedimiento		
			Año 5 (2027) Igual Procedimiento		
INDICADOR 2 Mantención de inventario 5%	Inventario actualizado Archivadores con copia de facturas de adquisiciones anuales.	Inventario actualizado al año 2022	Año 1 (2023) Actualizar	No se aprecian supuestos básicos, externos ni internos que pudieren afectar al objetivo	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que la ley define <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Solicitud del cargo.
			Año 2 (2024) Actualizar		
			Año3 (2025) Actualizar		
			Año 4 (2026) Actualizar		
			Año 5 (2027) Actualizar		



CORPORACIÓN DE DESARROLLO COMUNA SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

INDICADOR 3 Distribución eficiente de las Cargas Horarias y Funciones del Personal docente y asistente de la Educación. 5%	Archivar con las Anexos de Contrato que indique Función y Jornada Diaria. Archivar con las Planillas Carga Horaria Docente 65% - 35%.	Medios de Verificación incompletos.	Año 1 (2023) Actualizar	No se aprecian supuestos básicos, externos ni internos que pudieren afectar al objetivo	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que la ley define <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Solicitud del cargo.
			Año 2 (2024) Actualizar		
			Año3 (2025) Actualizar		
			Año 4 (2026) Actualizar		
			Año 5 (2027) Actualizar		

ÁREA DE PROCESO: Liderazgo

OBJETIVO: Elaborar, promover y ejecutar PME, en los plazos y términos estipulados, de manera que sea posible mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes y los indicadores de eficiencia interna.

Ponderación: 30%

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 1: Elaboración, ejecución y evaluación del Plan de Mejoramiento Educativo del Establecimiento. 5%	PME elaborado y ejecutado, de acuerdo a las etapas de cumplimiento estipuladas por el MINEDUC	PME 2022 en ejecución	Año 1 (2023) 100% realizado	No se aprecian supuestos básicos, externos ni internos que pudieren afectar el desarrollo de este objetivo	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que define la Ley <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Solicitud de acciones remediales al Director para obtener la meta comprometida
			Año 2 (2024) 100% realizado		
			Año3 (2025) 100% realizado		
			Año 4 (2026) 100% realizado		
			Año 5 (2027) 100% realizado		



CORPORACIÓN DE DESARROLLO COMUNA SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

<p>INDICADOR 2: Porcentaje de satisfacción de los Apoderados, con la gestión educativa del Establecimiento y los resultados de aprendizaje, a través de una encuesta aplicada a una muestra aleatoria, de al menos 60% del universo. 5%</p>	<p>Encuesta con marco lógico sustentado en el Marco de la Buena Dirección, Liderazgo, Marco de la Buena Enseñanza y Estándares Indicativos de Desempeño</p>	<p>No hay evidencia por contingencia sanitaria.</p>	<p>Año 1 (2023) Elaboración e implementación piloto de la muestra</p>	<p>No se aprecian supuestos básicos, externos ni internos que pudieren afectar el desarrollo de este objetivo</p>	<p><u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que define la Ley</p> <p><u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Intervención por parte de la Corporación.</p>
			<p>Año 2 (2024) Aumento al 70 % de satisfacción de los apoderados</p>		
			<p>Año 3 (2025) Aumento al 75 % de satisfacción de los apoderados</p>		
			<p>Año 4 (2026) Aumento al 80 % de satisfacción de los apoderados</p>		
			<p>Año 5 (2027) Aumento al 85 % de satisfacción de los apoderados</p>		
<p>INDICADOR 3: Elaboración, ejecución y evaluación de un Plan de Desarrollo Profesional Docente, basado en las necesidades del personal y del establecimiento. 5%</p>	<p>Encuesta de necesidades de capacitación. Plan de Formación. Planilla de participación Evaluación del Plan</p>	<p>Participación en cursos de acuerdo a intereses personales y recursos disponibles.</p>	<p>Año 1 (2023) Diseño, Ejecución y Evaluación del Plan.</p>	<p>No se aprecian supuestos básicos, externos ni internos que pudieren afectar el desarrollo de este objetivo</p>	<p><u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que define la Ley</p> <p><u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Intervención por parte de la Corporación.</p>
			<p>Año 2 (2024) Actualización, Ejecución y Evaluación del Plan.</p>		
			<p>Año 3 (2025) Actualización, Ejecución y Evaluación del Plan.</p>		
			<p>Año 4 (2026) Actualización, Ejecución y Evaluación del Plan.</p>		
			<p>Año 5 (2027) Actualización, Ejecución y Evaluación del Plan.</p>		



CORPORACIÓN DE DESARROLLO COMUNA SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 4: Actualización de PEI, en alineación con la Misión y Visión del PADEM y el contexto del Establecimiento. 5%	PEI Actualizado Actas de reuniones con firma de participantes	PEI Actualizado año 2022	Año 1 (2023) 100% realizado	No se aprecian supuestos básicos, externos ni internos que pudieren afectar el desarrollo de este objetivo	<u>Consecuencias de Cumplimiento</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que define la Ley <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Intervención por parte de la Corporación para el logro de la meta.
			Año 2 (2024) 100% realizado		
			Año 3 (2025) 100% realizado		
			Año 4 (2026) 100% realizado		
			Año 5 (2027) 100% realizado		
INDICADOR 5: Porcentaje de asistencia de alumnos. 5%	SIGE	Porcentaje de asistencia promedio declarada en Plataforma SIGE 76,4 %	Año 1 (2023) Asistencia promedio 85%	Situaciones de fuerza mayor como: pandemia, paro docente, licencias médicas	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que define la Ley <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Intervención por parte de la Corporación para el logro de la meta.
			Año 2 (2024) Asistencia promedio 87%		
			Año3 (2025) Asistencia promedio 90%		
			Año 4 (2026) Asistencia promedio 92%		
			Año 5 (2027) Asistencia promedio 95%		



CORPORACIÓN DE DESARROLLO COMUNA SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/cumplimiento
INDICADOR 6: Cantidad de matrícula en relación a la capacidad máxima del Establecimiento: Prebásica 77 y Básica y Media 524. 5%	Estudiantes ingresados al SIGE, durante el mes de marzo de cada año	527 Estudiantes 2022	Año 1 (2023) Mantener	Factores de contexto: discriminación demográfica, ampliación de la oferta educativa en la Comuna	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que define la Ley <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Solicitud de acciones remediales al Director y equipo directivo.
			Año 2 (2024) Mantener		
			Año 3 (2025) Mantener o subir.		
			Año 4 (2026) Mantener o subir.		
			Año 5 (2027) Mantener o subir.		

ÁREA DE PROCESO: Convivencia Escolar

OBJETIVO: Desarrollar acciones que permitan vivenciar una sana convivencia y buen trato a través de actividades de promoción, prevención y acción en formación, convivencia escolar, participación, vida democrática, enmarcadas en el respeto, diálogo y el compromiso de los diferentes estamentos de la comunidad educativa, de manera de fortalecer un ambiente propicio para el aprendizaje.

Ponderación: 25%

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/cumplimiento
INDICADOR 1 El Establecimiento cuenta con un Reglamento Interno y Manual de Convivencia Escolar Actualizado, difundido y publicado, en sitios web institucionales u otros, que regula las normas de acción y de resolución de conflictos para situaciones de	Reglamento Interno Manual de Convivencia que contenga los Protocolos, estructuras y formas de relacionarse de los distintos Estamentos de la Unidad Educativa. Registro de Actas con firmas de reuniones de actualización y difusión del Reglamento de	Reglamento Interno y Plan de la Gestión Convivencia Escolar	Año 1 (2023): Actualización y Difusión	No se aprecian supuestos básicos, externos ni internos que pudieren afectar el desarrollo de este objetivo	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que define la Ley <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Solicitud de acciones remediales al Director y encargado de Convivencia.
			Año 2 (2024): Actualización y Difusión		
			Año 3 (2025): Actualización y Difusión		
			Año 4 (2026): Actualización y Difusión		
			Año 5 (2027): Actualización y Difusión		



CORPORACIÓN DE DESARROLLO COMUNA SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

<p>violencia y/o conflicto entre los estudiantes u otros miembros de la comunidad escolar. 10%</p>	<p>Convivencia.</p>				
<p>INDICADOR 2: Promover la participación de la comunidad educativa en el Establecimiento Educacional a través de los Consejos Escolares. 5%</p>	<p>Acta de Constitución y Registro de firmas. Actas de Reuniones y Registro de Firmas. (cuatro sesiones anuales) Registro de Cuenta Pública de Resultados de Aprendizajes y de Gestión Financiera</p>	<p>Existencia de Actas de Reuniones de Consejos Escolares y Cuenta Pública, año 2022</p>	<p>Año 1 (2023) 100% de logro</p> <p>Año 2 (2024) 100% de logro</p> <p>Año 3 (2025) 100% de logro</p> <p>Año 4 (2026) 100% de logro</p> <p>Año 5 (2027) 100% de logro</p>	<p>No se aprecian supuestos básicos, externos ni internos que pudieren afectar el desarrollo de este objetivo</p>	<p><u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que la Ley define</p> <p><u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Solicitud del cargo.</p>
<p>INDICADOR 3 Aumentar el porcentaje de instancias y alumnos participantes en actividades culturales, artísticas y deportivas, en horas de libre disposición y/o en actividades extraescolares. 10%</p>	<p>Listas de Asistencia. Número de Grupos de Estudiantes participantes</p>	<p>Al menos 5 certámenes, a lo menos 5 grupos al año y un 30% de alumnos participantes</p>	<p>Año 1 (2023) A lo menos cinco certámenes, cinco grupos y 30% de alumnos participantes.</p> <p>Año 2 (2024) Cinco certámenes, 5 grupos como mínimo y 30% de alumnos participantes.</p> <p>Año 3 (2025) Cinco certámenes, 5 grupos como mínimo y 30% de alumnos participantes.</p>	<p>Situaciones emergentes internas y/o externas que dificulten el normal proceso de desarrollo del año escolar.</p>	<p><u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que la Ley define.</p> <p><u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Retroalimentación y compromiso de acciones que motiven la participación de alumnos/as.</p>



CORPORACIÓN DE DESARROLLO COMUNA SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

		<p>Año 4 (2026) Cinco certámenes, 5 grupos como mínimo y 30% de alumnos participantes.</p> <p>Año 5 (2027) Cinco certámenes, 5 grupos como mínimo y 30% de alumnos participantes.</p>		
--	--	---	--	--



XI. ANEXOS:

ANEXO N° 1

FICHA DE POSTULACIÓN ESCUELA ZÚÑIGA

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombres
Antecedentes autorizados para el presente concurso		
Rut		
Dirección		
E-Mail		
Teléfono Móvil		
Otros Teléfonos		

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

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

Firma

Fecha: _____ de _____ de 2022

CURRÍCULUM VITAE

1. IDENTIFICACIÓN DEL POSTULANTE

Apellido Paterno y Materno	Nombres
Rut	Teléfono Fijo
Teléfono Móvil	Dirección
Correo Electrónico	

2. 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)	

3. ANTECEDENTES ACADÉMICOS

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

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

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

4. 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

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

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

5. 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)	

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



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 por crimen o simple delito, ni condenado 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 para ejercer labores docentes de acuerdo a lo señalado en el artículo 10° del Decreto 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 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 y la inhabilitación absoluta o especial temporal para cargos y oficios públicos y profesionales titulares, en los casos y respecto de las personas a las que se apliquen éstas penas, ya sea como principales o accesorias, según lo dispuesto en dicho cuerpo legal.
 - c. Las especiales contempladas en el artículo 4° del Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación de inhabilitación para ejercer labores docentes cuando hayan sido condenado por los delitos de aborto, rapto, violación, estupro, incesto, corrupción de menores y otros actos deshonestos, ultrajes públicos a las buenas costumbres, homicidio o infanticidio.

32

Firma

Fecha