

BASES CONCURSO PÚBLICO DIRECTOR/A

ESTABLECIMIENTO EDUCACIONAL

**“ESCUELA
JUAN BARROS ROLDÁN ”**



Septiembre 2025

BASES CONCURSO PÚBLICO DIRECTOR/A ESTABLECIMIENTO MUNICIPAL

“ESCUELA JUAN BARROS ROLDÁN”

AVISO: Se informa a los postulantes que, todas las entrevistas de este concurso serán desarrolladas de manera presencial.

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) del Establecimiento Educacional **ESCUELA JUAN BARROS ROLDÁN, RBD 2338 - 8**

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 Juan Barros Roldán
RBD	2338 – 8
Horas Cronológicas	44
Tipo de Jornada	Jornada Escolar Completa Diurna
Dependencia	Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua.
Lugar de desempeño	Camino Público s/n Rinconada. San Vicente.

Ciudad/Comuna	San Vicente de Tagua Tagua / San Vicente
Provincia	Cachapoal
Región	Libertador General Bernardo O’Higgins
Fecha de vacancia	01 de marzo de 2026

II. CONTEXTO Y ENTORNO DEL CARGO:

Características generales de la Comuna: La Comuna de San Vicente se encuentra en la Provincia de Cachapoal, en la Sexta Región del Libertador Bernardo O’Higgins. Se ubica a 54 Kms. de la capital regional, con una superficie de 497,8 Km², de los cuales 268,8 Km² pertenecen a terrenos planos y 228,9 Km² corresponden a cerros.

Por su ubicación privilegiada en el centro mismo de la Región, permite que limite con 11 comunas de las provincias de Cachapoal y Colchagua, que son las siguientes: Norte: con la comuna de Coinco; Noreste: con las comunas de Quinta de Tilcoco y Malloa; Este: con la comuna de Malloa; Sureste: con la Comuna de San Fernando; Sur: con las comunas de San Fernando, Placilla, Nancagua y Santa Cruz; Suroeste: con la Comuna de Palmilla; Oeste: con las comunas de Pichidegua y Peumo y Noreste: con la Comuna de Coltauco.

La capital comunal es la Ciudad de San Vicente de Tagua Tagua, cuyas coordenadas geográficas son 34º26´ de latitud sur y 71º04´ longitud oeste y una altura media sobre el nivel del mar de 206 mts.

Según Censo Poblacional 2017, San Vicente posee una población de 46.766 habitantes, de los cuales 23.302 son hombres y 23.464 son mujeres.

El sector productivo más relevante es la agricultura, principalmente la fruticultura. San Vicente, como ciudad, posee un importante y variado comercio, servicios públicos y diversas empresas de carácter privado, por esto se conforma como el centro de confluencia de personas provenientes de las localidades y comunas aledañas.

La Ciudad está ubicada en la ladera sur de la Ruta 66, también, denominada “Carretera de la Fruta”, vía que permite el transporte de frutas y otros productos de exportación hacia el Puerto de San Antonio. En términos de conectividad, San Vicente cuenta con transporte urbano e interurbano.

La Comuna de San Vicente es reconocida a nivel internacional por los importantes hallazgos arqueológicos que, en diversas excavaciones y estudios científicos, han arrojado relevante información sobre la existencia de humanos, flora y fauna en el sector denominado “La Laguna” dónde, además, se encuentra el Museo Escolar MELT, que testimonia la historia y la diversidad patrimonial existente en la Comuna.

La **Escuela Juan Barros Roldán**, se encuentra ubicada en el sector de Rinconada en un sector rural que se encuentra a 8 kilómetros al Sur-Este de la ciudad de San Vicente. La localidad de Rinconada cuenta con alrededor de 1.250 habitantes. En la localidad existen parcelas de

producción agrícola tradicional, destacándose, entre ellas, predios de producción frutícola de exportación, que dan trabajo estable a 408 jefes de hogar, aproximadamente, y a un gran número de jóvenes y mujeres temporeras, labor que significa un mejoramiento en el nivel de vida de muchas familias.

El Establecimiento Juan Barros Roldán es una Escuela Rural que está incorporada a la Jornada Escolar Completa desde NT1 a Octavo año de Enseñanza Básica. Su tasa de promoción es alta y posee nula deserción escolar.

La Escuela cuenta con: Proyecto de Integración; alimentación para el 100% de los estudiantes desde las localidades de Cuchipuy, Los Mayos, Las Pataguas, El Naranjal, Pumaitén y Rinconada.

El Establecimiento cuenta con: Laboratorio de Computación; Centro de Recursos de Aprendizaje (CRA); Sala de Profesores; Bodega para material didáctico y pedagógico, Bodega para material deportivo; Oficina UTP; Oficinas de atención para Convivencia Escolar, Fonoaudióloga y Dúpla psicosocial; comedor para funcionarios; Servicios Higiénicos adecuados en calidad y número para estudiantes de Educación Parvularia y Educación Básica, Docentes, Asistentes de la Educación y amplios patios al aire libre.

Puede encontrar información adicional en:

- <https://admission.mineduc.cl/vitrina-vue/establecimiento/2338>;
- <https://cdnsae.mineduc.cl/documentos/2338/ProyectoEducativo2338.pdf>;
- <https://guia-del-libertador-bernardo-ohiggins.colegiosenchile.cl>;
- <https://educacionsanvicente.cl>
- <http://masinformacion.mineduc.cl>

1) EQUIPO DE TRABAJO

El Equipo de Trabajo del Establecimiento está integrado por:

- Encargado/a Unidad Técnico Pedagógica
- Encargado/a de Orientación
- Encargado/a Educación Extraescolar
- Encargado/a Convivencia Escolar
- Encargado/a CRA
- Docentes Educación Básica
- Educadoras Diferenciales
- Educadoras de Párvulos
- Asistentes de la Educación:
 - ✓ Psicólogo
 - ✓ Trabajadora Social.
 - ✓ Fonoaudiólogo,
 - ✓ Terapeuta Ocupacional
 - ✓ Kinesiólogo

- ✓ Técnico de Párvulos

✓ Auxiliares de Servicio Menores

2) ANTECEDENTES GENERALES

- a. Niveles Educativos : Enseñanza Parvularia y Básica.

b. Ubicación : Rural

c. Programas : Enlaces, PIE, SEP, JECD y UBC

Diagnóstico Integral de los Aprendizajes.

d. Matrícula promedio últimos 5 años:

Año	N° Alumnos/as
2025	180
2024	178
2023	180
2022	155
2021	121

- e. Índice de vulnerabilidad escolar (IVE): 91%

f. Concentración de alumnos prioritarios: 73,77%.

g. Otros Indicadores:

Estructura de estudiantes según género	Damas	95
	Varones	85
Dotación Docentes		21
Dotación Asistentes		21
Tramos de la Carrera Profesional Docente	Acceso	0
	Inicial	6
	Temprano	2
	Avanzado	8
	Experto I	4
	Experto II	1

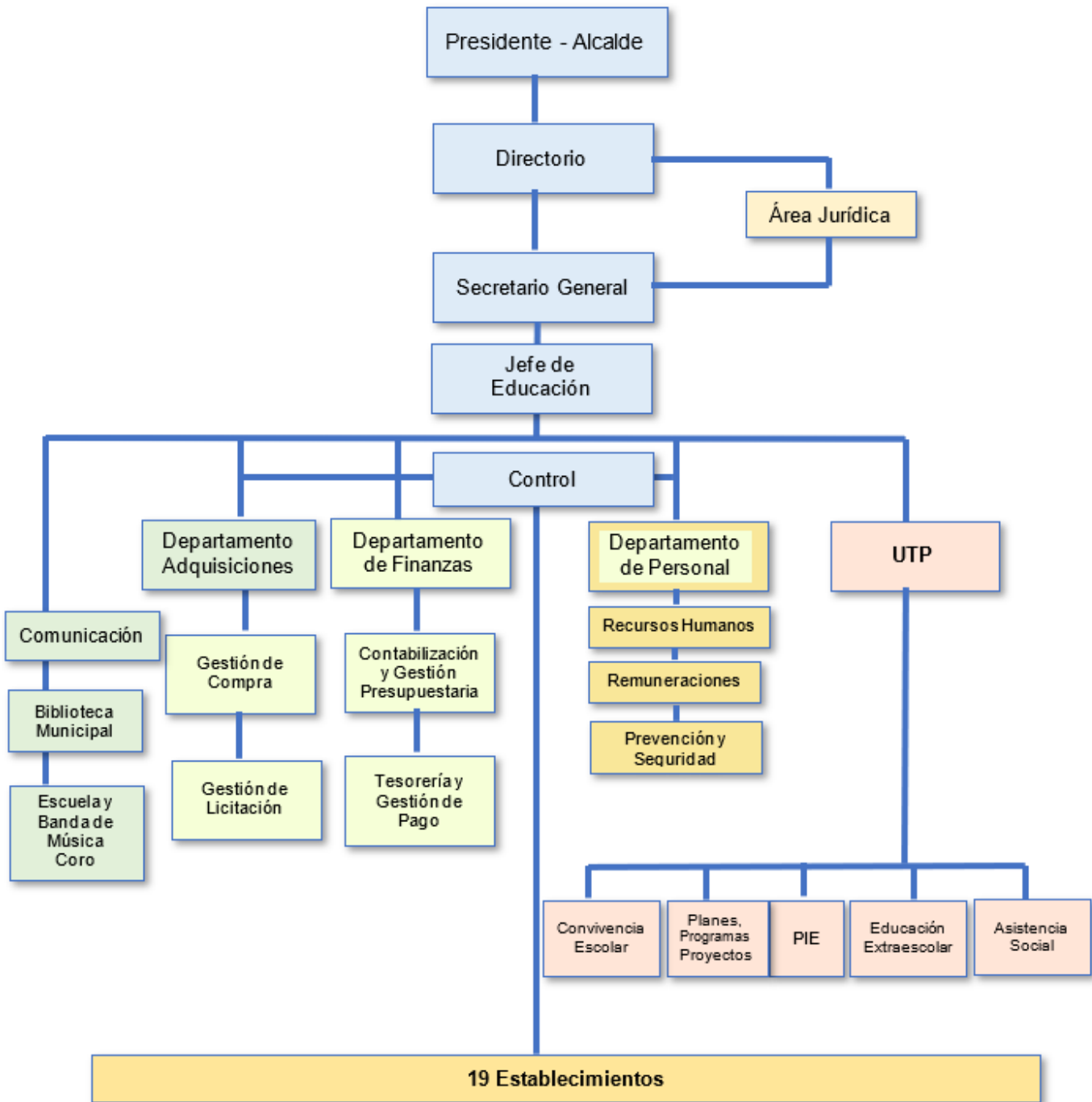
- h. Resumen SIMCE:

4° Básico	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Comprensión Lectura	223	-	-	254	256	272
Matemática	231	-	-	239	223	256

6° Básico	2018	2020	2021	2022	2023	2024
Comprensión Lectura	224	-	-	-	-	191
Matemática	211					199



3) **ORGANIGRAMA** Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua



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., Centro General de Padres y Apoderados, JUNAEB, SEREMI de Salud, DEPROV, SECREDUC, Superintendencia de Educación, Superintendencia de Educación Parvularia, Agencia de la Calidad, SEREMI de Medio Ambiente, Colegio de Profesores Comunal, Fundación Oportunidad, Programa Mejor Niñez, Fundación Felice Sala, Sindicatos de Asistentes de la Educación, Centro de Padres y Apoderados, Junta de Vecinos, Clubes Deportivos y otras organizaciones funcionales de la localidad.

Redes de Apoyo: HPV, Hospital, CESFAM de San Vicente, Senda, PDI, Carabineros, Tribunal de Familia, ACHS, Empresas Privadas entre otras Agrosuper, Viña Concha y Toro, Viña Vik, Pro-O'Higgins, Universidad O'Higgins, Centro de Formación Técnica Estatal de O'Higgins.

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.

FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL DIRECTOR(A):

1. Respecto 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.
 - d. 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. Respecto 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.
 - c. Mejorar el índice de retención de los estudiantes, disminuyendo la deserción escolar.
- 3. Respecto 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. Respecto 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. Respecto 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. 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 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. Respetto 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 Encargado 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. 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, de acuerdo a Protocolos establecidos por la Corporación los cuales están de acuerdo a la normativa vigente y a lo que establece la Contraloría General de la República y la Superintendencia de Educación.

- 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 ésta 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%
Gestionando la convivencia y la participación de la comunidad escolar	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.	20%

Desarrollando y gestionando el establecimiento escolar.	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	15%
--	--	------------

V. REQUISITOS PARA DESEMPEÑAR EL CARGO

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:

- 1 Ser ciudadana o ciudadano (*)
- 2 Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente (*)
- 3 Tener salud compatible con el desempeño del cargo (*)
- 4 No estar inhabilitada o inhabilitado para el ejercicio de funciones y cargos públicos (*), ni hallarse condenada o condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325 sobre Violencia Intrafamiliar.
- 5 No estar inhabilitada o inhabilitado en forma absoluta y perpetua o absoluta y temporal para el desempeño de cargos , empleos , oficios o profesiones ejercidos en ámbitos educacionales o que involucren una relación directa y habitual con personas menores de edad, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 20.594, que Crea Inhabilidades Para Condenados Por Delitos Sexuales Contra Menores y establece Registros de dichas inhabilidades.
- 6 Contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función docente directiva.
- 7 Cumplir con uno de los siguientes requisitos:
 - a. Ser profesional de la educación de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2° del Estatuto Docente. Esto es poseer el título de profesor/a, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales, o ser una persona legalmente habilitada para ejercer la función docente o autorizada para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes y encontrarse reconocida a lo menos en el tramo profesional avanzado.
 - b. Estar en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres y haber ejercido funciones docentes al menos durante 4 años en un establecimiento educacional. En este caso deberá cumplir los requisitos de los numerales 1,2,3,4 y 5 precedentes y contar, a lo menos, con perfeccionamiento en las áreas pertinentes a la función directiva.

- c. Ejercer o haber ejercido por al menos 4 años los cargos de Jefaturas DAEM o Directores/as de Establecimientos o Directivos de exclusiva confianza (**), incluyendo los cargos técnicopedagógicos o de Directores/as de Educación de Corporaciones Municipales y encontrarse en el tramo de acceso, tramo temprano o no haber sido asignado a un tramo del Sistema de Desarrollo Profesional Docente.
- 8 No estar afecto a las inhabilidades señaladas en el artículo 10 del D.S. 453 que aprueba el Reglamento de la Ley 19.070 Estatuto de los profesionales de la educación.
- 9 Dar cumplimiento al principio de probidad de acuerdo a lo señalado en los artículos N° 54,55 y 56 de la Ley 18.575.
- 10 En caso de figurar en el Registro Nacional de Deudores de Pensiones de Alimentos establecido en la en la Ley 21.389, deberá autorizar como condición habilitante para su contratación y/o nombramiento, que la institución respectiva proceda a hacer las retenciones y pagos directamente al alimentario. (****)

(*) Antecedentes serán solicitados por la Jefatura del DAEM o Corporación conforme avance en las etapas del proceso.

(**) La inhabilitación del ejercicio de funciones por 5 años, por aplicación de medida disciplinaria de destitución por infringir gravemente el principio de probidad administrativa, alcanza cualquier calidad jurídica en la que se quiera vincular al ex funcionario o funcionaria, incluyendo Código del Trabajo, Estatuto Docente o contrato a honorarios, salvo que se encuentre eximido de cumplir el plazo de acuerdo a la situación descrita en el inciso final del artículo 121 del DFL N° 29 del año 2004 Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo.

(***) De acuerdo al artículo 34 C del D.F.L. N° 1 de Educación del año 1997 que aprobó el Estatuto de los profesionales de la educación, son cargos de exclusiva confianza del director del establecimiento educacional: Subdirectora o Subdirector, Inspectora o Inspector General y Jefa o Jefe Técnico.

(****) Esta autorización será solicitada al momento de la contratación y/o nombramiento según corresponda

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 Comuna de San Vicente de Tagua 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 Director/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 Director/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 \$ 850.476 más la asignación de responsabilidad directiva de \$ 212.619 (25,0% de la RBMN), más las asignaciones a las cuales tenga derecho la persona nombrada en el cargo, según los artículos 47 y siguientes de la señalada norma.

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;

- a. Ficha de Postulación ([Anexo 1](#))
- b. Currículum Vitae actualizado a la fecha de la postulación ([Anexo 2](#)).
- c. Declaración Jurada actualizada a la fecha de postulación, que acredite que quien postula 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; artículos 54, 55 y 56 de la Ley N° 18.575 ([Anexo 3](#))

- d. Copia del Certificado de Título Profesional legalizada ante notario o Certificado de Profesionales emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación o Certificado de título emitido por casa de estudios superiores (Universidad o Instituto Profesional) con código de barras u otro mecanismo para su autenticación.
- e. Certificados que acrediten capacitación y pos-títulos o pos-gradados.
- f. Certificados o documentos que acrediten experiencia laboral de al menos 4 años en funciones docentes en un establecimiento educacional, exigible para quienes no sean profesionales de la educación y que estén en posesión de un título profesional o licenciatura de al menos 8 semestres.
- g. Certificado que acredite el tramo de desarrollo profesional en el que se encuentra la persona en virtud de lo establecido en la Ley N° 20.903, exigible solo para las y los profesionales de la educación que ejerzan labores docentes.
- h. Certificados o documentos que acrediten experiencia de al menos 4 años como Jefatura DAEM, Director/a de Establecimiento, Directivo/a de exclusiva confianza, incluyendo los cargos técnico-pedagógicos o Director/a de Educación de Corporación Municipal, exigible para las y los profesionales de la educación que ejerzan las labores directivas que se mencionan y que no se encuentren encasillados o se hallen en el tramo de acceso o tramo temprano.

2. Fecha y lugar de Recepción de Postulaciones.

Las postulaciones y sus antecedentes se recepcionarán durante el plazo establecido en el numeral **X** (Calendarización del Proceso) y hasta las **18:00 horas del día 29 de octubre del presente año**. 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, ubicado en Arturo Prat N° 821 segundo piso, en días hábiles y en horario de lunes a jueves de 08:30 a 13:00 horas y de 14:00 hasta las 18:30 horas, y viernes de 08:00 a 14:00 horas. 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 "**Secretario General de la Corporación de Desarrollo de la Comuna de San Vicente de Tagua Tagua, Sr. Héctor L. Pavez Abarca**", con la referencia "**Postula a cargo de Director/a Escuela Juan Barros Roldán** ", 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 septiembre 2025.	Corporación
Recepción de antecedentes	16 de septiembre al 29 de octubre de 2025.	Corporación
Análisis de admisibilidad	30 octubre y 03 de noviembre de 2025.	Corporación
Proceso de evaluación curricular y psicolaboral	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 05 días posteriores a la fecha de confección de la nómina de candidatos elegibles..	Corporación

Inicio de funciones en el Establecimiento	02 de marzo de 2026.	Corporación
---	----------------------	-------------



2026 – 2030

XI. CONVENIO DE DESEMPEÑO ESCUELA JUAN BARROS ROLDÁN

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. Los énfasis de su gestión están orientados a 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
INDICADOR 1: Resultado SIMCE de 4° Básico en asignaturas de Lenguaje y Matemática. 10%	Publicación oficial MINEDUC. Agencia de Calidad Ficha del Establecimiento	Año 2024 Lenguaje 272 Matemática 253	Año 1 (2026)		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> Exigencia de acciones remediales al Director, que permitan cumplir la meta.
			Lenguaje	272		
			Matemática	255		
			Año 2 (2027)			
			Lenguaje	275		
			Matemática	260		
			Año 3 (2028)			
			Lenguaje	280		
			Matemática	265		
			Año 4 (2029)			
			Lenguaje	282		
			Matemática	270		
			Año 5 (2030)			
			Lenguaje	284		
			Matemática	275		

CORPORACIÓN DE DESARROLLO COMUNA SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
“Escuela Juan Barros Roldán”

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 2: Porcentaje de estudiantes que leen comprensivamente en 2° año de Enseñanza Básica. 10%	Informe de Monitoreo y Seguimiento. Plan Lector que fortalezca el desarrollo de habilidades de acuerdo a los niveles. Planilla de avance de los estudiantes.	Resultados Diagnóstico DIA 2025	Año 1 (2026) 45 %	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> Exigencia de acciones remediales al Director para obtener la meta del año siguiente, a partir del segundo año.
			Año 2 (2027) 50 %		
			Año 3 (2028) 60%		
			Año 4 (2029) 70 %		
			Año 5 (2030) 80 %		

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 3: Implementación de un sistema de monitoreo de logros de los Aprendizajes, considerando las particularidades de cada uno de ellos, con la finalidad de dar un apoyo pertinente 5%	Informe del Director y UTP de: - Diagnóstico Integral de Aprendizaje: evaluación final en lenguaje y matemática - Resultados de las medidas remediales indicadas en los Planes de Acompañamiento y/o Refuerzo Educativo para el mejoramiento de los aprendizajes.	Bases Curriculares	Año 1 (2026) 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> Exigencia de acciones remediales al Director para obtener la meta del año siguiente.
			Año 2 (2027) 20% mejora en relación al diagnóstico		
			Año 3 (2028) 20% mejora en relación al diagnóstico		
			Año 4 (2029) 20% mejora en relación al diagnóstico		
			Año 5 (2030) 20% mejora en relación al diagnóstico		

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 4: Porcentaje de acompañamiento a Docentes y retroalimentación efectiva. 5%	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 los representantes del sostenedor	Existe acompañamiento al aula	Año 1 (2026) 45 %	No se aprecian supuestos básicos, externos ni internos que pudieren afectar el desarrollo de este objetivo	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Reconocimiento público. <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Exigencia de acciones remediales al Equipo Directivo para obtener la meta
			Año 2 (2027) 50 %		
			Año 3 (2028) 60%		
			Año 4 (2029) 70 %		
			Año 5 (2030) 80 %		

ÁREA DE PROCESO: Gestión de recursos

OBJETIVO: Gestionar los recursos para desarrollar los objetivos propuestos en su Proyecto Institucional, reflejados en el logro de los Objetivos de Aprendizajes propuesto en el Curriculum Nacional.

PONDERACIÓN: 15%

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 1 Implementación de los Niveles de Enseñanza y Talleres JECD con Material Didáctico mínimo, de acuerdo a lo establecido en los Decretos N° 53 y N°	Inventario del establecimiento Registro fotográfico Informe por nivel y Talleres Facturas	Implementación mínima y no actualizada.	Año 1 (2026) Revisión de los existente	No se aprecian supuestos básicos, externos ni internos que pudieren afectar el desarrollo de este objetivo	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Reconocimiento público. <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Exigencia de acciones remediales al Equipo Directivo para obtener
			Año 2 (2027) Implementación por niveles y talleres JECD		

83 del MINEDUC (Reconocimiento Oficial) 5%			Año3 (2028) Implementación por niveles y talleres JECD		la meta
			Año 4 (2029) Cumplir con el mínimo establecido		
			Año 5 (2030) Cumplir con el mínimo establecido		

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 2 Cumplimiento con el Plan de Compra y el presupuesto asignado en el PME, utilizando en forma adecuada los Protocolos de Adquisiciones 5%	Registro de gasto anual no inferior a un 80% y no superior a un 100%	Inicio el año 2025, una nueva política de compras. Gasto Año 2025 100%	Año 1 (2026) 90 % Gasto Anual y apego a procedimientos	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> Exigencia de cumplimiento
			Año 2 (2027) 95 % Gasto Anual y apego a procedimientos		
			Año3 (2028) 100 % Gasto Anual y apego a procedimientos		
			Año 4 (2029) Mantener		

			Año 5 (2030) Mantener		
--	--	--	---------------------------------	--	--

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 3 Mantención de inventario actualizado, con identificación de inventario en bienes y de acuerdo a la subvención o medio utilizado en su adquisición (considerando documento base entregado por la Corporación) 5%	Inventario actualizado Archivador con Facturas de adquisiciones anuales	Inventario actualizado al año 2025	Año 1 (2026) Actualizar	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> Exigencia de cumplimiento
			Año 2 (2027) Actualizar		
			Año3 (2028) Actualizar		
			Año 4 (2029) Actualizar		
			Año 5 (2030) Actualizar		

ÁREA DE PROCESO: Liderazgo
OBJETIVO: Impulsar un liderazgo transformador orientado a lo técnico-pedagógico institucional para asegurar la viabilidad, el buen funcionamiento y la mejora continua del establecimiento educacional a cargo, a través de una gestión centrada en los resultados académicos y formativos.
PONDERACIÓN: 35%

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 1: Elaboración, ejecución y evaluación del PME, evidenciado en el porcentaje de cumplimiento de las acciones comprometidas en el Proyecto de Mejoramiento Educativo (PME) 5%	Reporte de cada una de las Etapas del PME Informe Proceso de Verificación. Informes de verificación de cada acción	Convenio de Igualdad de Oportunidad vigente	Año 1 (2026) 75% de acciones planificadas.	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> Exigencia de cumplimiento
			Año 2 (2027) 80% de acciones planificadas.		
			Año 3 (2028) 85% de acciones planificadas.		
			Año 4 (2029) 90% de acciones planificadas.		
			Año 5 (2030) 90% de acciones planificadas.		

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 2: Porcentaje de satisfacción de los Apoderados, con la gestión educativa del Establecimiento y los resultados de aprendizaje, a través de una encuesta	Encuesta con marco lógico sustentado en el Marco de la Buena Dirección, Liderazgo, Marco de la Buena Enseñanza y Estándares	No hay evidencia actualizada	Año 1 (2026): Elaboración e implementación piloto de la muestra	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
			Año 2 (2027): Porcentaje de satisfacción de apoderados de un 50%		

aplicada a una muestra aleatoria. 5%	Indicativos de Desempeño.		Año 3 (2028): Aumento del % de satisfacción de apoderados a un 75%		<u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Exigencia de cumplimiento
			Año 4 (2029) Aumento del % de satisfacción de apoderados a un 80%		
			Año 5 (2030): Aumento del % de satisfacción de apoderados a un 85%		

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 3: Diseño y ejecución del Plan de Desarrollo Profesional Docente, de acuerdo a las necesidades de la institución. 5%	Plan elaborado de manera participativa que considere las necesidades del establecimiento. Actas con nómina y firmas de los participantes en la elaboración del Plan Informes de impacto del Plan en los Aprendizajes.	Sin información	Año 1 (2026) Elaborar e implementar	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> Exigencia de acciones remediales para obtener la meta comprometida.
			Año 2 (2027) Elaborar e implementar		
			Año3 (2028) Elaborar e implementar		
			Año 4 (2029) Elaborar e implementar		
			Año 5 (2030) Elaborar e implementar		

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 4 Actualización del PEI y Planes Normativos (Reglamento Interno, Plan JECD y Formación Ciudadana) alineados con los objetivos estratégicos e iniciativas del PADEM de cada año 5%	El Actualizado de manera participativa y difundido. Actas de reuniones con nóminas de docentes, asistentes, estudiantes y apoderados, con sus respectivas firmas de participantes	PEI y Planes Normativos actualizado año 2025	Año 1 (2026) 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> Exigencia de acciones remediales para obtener la meta comprometida.
			Año 2 (2027) 100% realizado		
			Año3 (2028) 100% realizado		
			Año 4 (2029) 100% realizado		
			Año 5 (2030) 100% realizado		

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 5: Implementación de estrategias para mejorar la asistencia a clases en todos los niveles que atiende. 5%	Plan a implementar. Informe mensual monitoreo y seguimiento del Plan. Comprobante electrónico de Boletín de Asistencia. Reporte trimestral de estudiantes con	90% Promedio Anual	Año 1 (2026) Aumentar	No hay supuestos	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que define la Ley <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Exigencia de
			Año 2 (2027) Aumentar		
			Año 3 (2028) Aumentar		

	trayectoria educativa irregular.		Año 4 (2029) Aumentar		acciones remediales para obtener la meta comprometida
			Año 5 (2030) Aumentar		

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/cumplimiento
INDICADOR 6: Aumento de matrícula hasta alcanzar la capacidad dada por la infraestructura existente del Establecimiento, a partir del año 2026. 5%	Estudiantes ingresados al SIGE, durante el mes de marzo de cada año	Matrícula actual 180	Año 1 (2026) Aumentar	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> Exigencia de acciones remediales para obtener la meta comprometida
			Año 2 (2027) Aumentar		
			Año3 (2028) Aumentar		
			Año 4 (2029) Aumentar		
			Año 5 (2030) Aumentar		

ÁREA DE PROCESO: **Convivencia Escolar**

OBJETIVO: Desarrollar acciones que permitan vivir 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: **20%**

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/
-------------	------------------------	------------------	--------------------	-------------------	------------------------------

					cumplimiento
INDICADOR 1 El Establecimiento cuenta con un Reglamento y/o 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 violencia y/o conflicto entre los estudiantes u otros miembros de la comunidad escolar. 10%	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 Convivencia. Informe de impacto que de cuenta de la disminución de conflicto de la comunidad educativa	Reglamento de Convivencia Actualizado	Año 1 (2026): 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> Exigencia de acciones remediales para obtener la meta comprometida
			Año 2 (2027): Actualización y Difusión		
			Año 3 (2028): Actualización y Difusión		
			Año 4 (2029): Actualización y Difusión		
			Año 5 (2030): Actualización y Difusión		

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 2: Promover la participación de la comunidad educativa en el Establecimiento Educacional a través de	Acta de Constitución y Registro de firmas. Actas de Reuniones y Registro de Firmas. (cuatro sesiones anuales)	Existencia de Actas de Reuniones de Consejos Escolares y Cuenta	Año 1 (2026): 100% de logro	No se aprecian supuestos básicos, externos ni internos que pudieren	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que define la Ley
			Año 2 (2027): 100% de logro		
			Año 3 (2028): 100% de logro		

CORPORACIÓN DE DESARROLLO COMUNA SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
“Escuela Juan Barros Roldán”

Centro de Estudiantes, Centros de Padres y Apoderados y Consejos Escolares. 5%	Registro de Cuenta Pública de Resultados de Aprendizajes. Registro de Cuenta Pública de Gestión de Recursos	Pública, año 2025	Año 4 (2029): 100% de logro	afectar el desarrollo de este objetivo	<u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Exigencia de acciones remediales para obtener la meta comprometida
			Año 5 (2030): 100% de logro		

Indicadores	Medios de verificación	Situación actual	Metas estratégicas	Supuestos básicos	Consecuencia incumplimiento/ cumplimiento
INDICADOR 3 Aumentar el porcentaje de certámenes y alumnos participantes en actividades culturales, científicas artísticas, deportivas y recreativas en horas de libre disposición y/o en actividades extraescolares. 5%	Listas de Asistencia. Número de Grupos Extraescolar. Número de Talleres JEC Nómina de Estudiantes participantes	Existencia de certámenes, y grupos participantes en un 20% de alumnos de la matrícula	Año 1 A lo menos cinco certámenes, cinco grupos y 30% de alumnos participantes	Situaciones emergentes internas y/o externas que dificulten el normal proceso de desarrollo del año escolar.	<u>Consecuencias de Cumplimiento:</u> Continuidad en el cargo de acuerdo a lo que la Ley define. <u>Consecuencias de Incumplimiento:</u> Exigencia de proceso de retroalimentación y compromiso de acciones que motiven la participación de alumnos/as.
			Año 2 Seis certámenes, 6 grupos como mínimo y 40% de alumnos participantes		
			Año 3 Siete certámenes, 8 grupos como mínimo y 50% de alumnos participantes		
			Año 4 Ocho certámenes, 10 grupos como mínimo y 60% de alumnos participantes		
			Año 5 Mantener		



CORPORACIÓN DE DESARROLLO COMUNA SAN VICENTE DE TAGUA TAGUA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
"Escuela Juan Barros Roldán"



XII. ANEXOS:

ANEXOS N° 1

FICHA DE POSTULACIÓN ESCUELA JUAN BARROS ROLDÁN

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 2025.

ANEXOS N° 2

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

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)	

ANEXOS 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 estas penas, ya sea como principales o accesorias, según lo dispuesto en dicho cuerpo legal.
 - c. Las especiales contempladas en el artículo 4° del Decreto con Fuerza de Ley N°1, de 1996, del Ministerio de Educación de inhabilitación para ejercer labores docentes cuando hayan sido condenado por los delitos de aborto, rapto, violación, estupro, incesto, corrupción de menores y otros actos deshonestos, ultrajes públicos a las buenas costumbres, homicidio o infanticidio.

Firma

Fecha