



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación  
Andalién Sur**





# Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	7
.3. Resultados de la Gestión año 2023	21
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	31
.5. Anexos	34
.Anexo 1: Recursos Humanos	35
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	44
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	45
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	46
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	47
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	49

# 1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

## Ministerio de Educación

---

### **Presentación Cuenta Pública - Ministerio de Educación**

Nuestra misión es promover una educación de calidad, equitativa e inclusiva para niños, niñas, jóvenes y adultos. Cada uno de nuestros esfuerzos ha estado guiado por el firme compromiso de garantizar el derecho a la educación de cada una y uno de ellos, generando las condiciones indispensables para la protección de las trayectorias educativas.

Paulatinamente se advierten signos de normalización del sistema educativo en todos los niveles. Hemos avanzado significativamente en este sentido, reconociendo que una educación de calidad requiere no solo del fortalecimiento de los aprendizajes, sino que también de generar un entorno propicio para los procesos educativos. Hemos entregado herramientas pedagógicas y fortalecido la infraestructura escolar, entendiendo que éstas son condiciones habilitantes para los procesos de enseñanza-aprendizaje. Hemos intensificado nuestras acciones para recuperar y mejorar los índices de asistencia, implementando incluso mecanismos de anticipación para intervenir frente a los primeros signos de desvinculación.

Además, hemos tenido noticias alentadoras al observar los resultados del **SIMCE 2023**. Los datos reflejan que el sistema educativo muestra los primeros síntomas de reactivación de aprendizajes tras la pandemia, lo que es indicativo del trabajo que han realizado las comunidades educativas a favor de la mejora. Estas alentadoras noticias no solo son testimonio del arduo trabajo y dedicación de los y las docentes y asistentes de la educación, también es reflejo del compromiso de los y las estudiantes y sus familias. En esta misma línea, es prometedor constatar que la educación pública está obteniendo buenos resultados: todos los Servicios Locales de Educación Pública que cuentan con resultados desde 2018 suben sus resultados en todas las asignaturas y niveles. Asimismo, estos establecimientos son los que presentan un mayor aumento en sus resultados respecto de las otras dependencias.

En línea con nuestro compromiso de reactivar y fortalecer el sistema educativo, hemos avanzado en los ejes propuestos en nuestro **Plan de Reactivación Educativa**, poniendo especial énfasis en el cuidado del bienestar socioemocional y la salud mental de los y las integrantes de las comunidades educativas. Reconocemos que este aspecto es un componente fundamental para el desarrollo académico y personal de los y las estudiantes. En este sentido, hemos inyectado recursos a través de programas como A Convivir se Aprende y Habilidades para la

Vida. Asimismo, hemos reforzado el aprendizaje mediante la implementación de metodologías innovadoras enmarcadas en la Estrategia LEC para aprender, Matemática en Ruta, y hecho acompañamiento a los procesos de alfabetización y desarrollo de la lectura y escritura a través del Plan Nacional de Tutorías con estudiantes de 1° a 4° básico. En paralelo, hemos trabajado incansablemente para promover la asistencia y la revinculación de aquellos y aquellas estudiantes que han salido del sistema o asisten irregularmente, para lo que hemos entregado información a los sostenedores para el desarrollo de estrategias de revinculación junto a los Equipos Territoriales de Revinculación y Asistencia, para garantizar que ningún estudiante se quede atrás en su educación.

Otro hito importante fue el desarrollo del **Congreso Pedagógico y Curricular** durante los meses de agosto y septiembre 2023, y cuyo informe de resultados recibimos recientemente. El evento, organizado en colaboración con UNESCO, contó con tasas inéditas de participación, más de 800 mil personas entre estudiantes, apoderados, docentes, asistentes de la educación, gremios y ciudadanía en general, y recogió voces social y geográficamente diversas respecto a lo que la ciudadanía espera para la educación de sus niños, niñas y estudiantes. Sus conclusiones deberán contribuir a la formulación de políticas educativas, así como a la elaboración de las bases de un nuevo currículum escolar que serán sometidas a consulta pública entre junio y julio para posteriormente ser presentadas ante el Consejo Nacional de Educación en noviembre de este año.

Entre 2022 y 2023, JUNJI y Fundación Integra impulsaron 57 proyectos o reposiciones de salas cuna y jardines infantiles, con aumento de cobertura, que permitieron abrir 4.236 nuevos cupos para niñas y niños. Ese trabajo se ha visto reforzado con las gestiones de la **Subsecretaría de Educación Parvularia** para unificar y depurar las listas de espera en los establecimientos del nivel. En correspondencia con el objetivo de modernizar el sistema de gestión de datos e información para la toma de decisiones, esta iniciativa permitió simular una lista de espera única de educación parvularia para los principales sostenedores públicos, incorporando un análisis geolocalizado de la demanda no satisfecha, con agregación comunal y regional, para la definición de objetivos de crecimiento de cupos para cada territorio. Se trata de un paso muy importante para la planificación dentro de este subsistema.

En línea con la agenda de transversalización de la perspectiva de género, y con el fin concreto de garantizar la representatividad de mujeres en carreras de ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas, la **Subsecretaría de Educación Superior**, junto con el Comité Técnico de Acceso del Subsistema Universitario, lanzaron la política **Más Mujeres Científicas (+MC)**.

A partir del Proceso de Admisión 2024, 39 de las 45 universidades adscritas al Sistema de Acceso dispusieron de vacantes adicionales para mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas, ofreciendo 2.358 cupos en 410 programas distintos. Los primeros resultados de esta política son alentadores. En primer lugar, estimuló la postulación, subiendo un 6,5% el número de postulantes mujeres a las carreras adscritas. En el proceso de admisión, 1.119 mujeres fueron seleccionadas a través de estas nuevas vacantes. Aún mayor es el aumento en las mujeres

seleccionadas para estas carreras, el cual crece en un 16,8% (8.039 postulantes seleccionadas), evidenciando un aumento en la postulación y en la selección por vía regular. Con todo esto, la representación de mujeres en carreras de las áreas STEM aumentó de 27% a un 30% desde el proceso anterior.

Por otro lado, para fortalecer nuestras alianzas internacionales, durante enero de este año lideramos la organización de la **Ministerial de Educación 2024**, donde ministros y ministras de Educación junto a sus pares de Hacienda/Finanzas de América Latina y el Caribe nos reunimos para discutir sobre la situación educativa de la región. Esta iniciativa se enmarca el objetivo de pasar “del compromiso a la acción” en el cumplimiento de los ODS 4 y en el abordaje de los desafíos regionales comunes. Como parte de este encuentro, renovamos nuestro compromiso con la colaboración a nivel internacional mediante el intercambio de buenas prácticas, la identificación de las áreas de mejora y la promoción de la equidad y la inclusión en la educación.

Por último, pero no menos importante, estamos comprometidos con la implementación de una **agenda legislativa que refleje nuestras prioridades ministeriales**. Esto incluye el fortalecimiento de la educación pública, la promoción de los establecimientos educativos como espacios seguros y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de nuestros docentes, quienes desempeñan un papel fundamental en la formación de nuestros estudiantes. En este sentido, el soporte que la normativa puede brindar para estas medidas es crucial para regular y dar un encuadre al accionar de las distintas actorías del sistema educativo.

Como Ministerio de Educación hemos implementado una serie de medidas administrativas y legales para fortalecer el funcionamiento del Sistema de Educación Pública, lo que se verá acompañado por la presentación de un **proyecto que introduce modificaciones y ajustes a la Ley 21.040**. Para esto hemos considerado los diagnósticos y recomendaciones del Consejo de Evaluación del Sistema de Educación Pública, del mundo académico y parlamentario, la sociedad civil, así como la experiencia de quienes forman parte de los Servicios Locales, teniendo siempre a la vista la necesidad de acompañar desde el traspaso el proceso de implementación de los nuevos servicios.

El proyecto atenderá a tres objetivos: (1) mejorar la gobernanza del Sistema (2) fortalecer la gestión administrativa y financiera de los SLEP y (3) mejorar el proceso de traspaso del servicio educacional desde los municipios. En materias de gobernanza, el Ejecutivo se focalizará en fortalecer las capacidades y funciones de la Dirección de Educación Pública, reforzando su papel de coordinación y conducción estratégica del Sistema. En términos de gestión administrativa y financiera, se implementarán medidas para flexibilizar y agilizar procesos que hoy tienden a ser demorosos o burocratizan la gestión de los servicios locales, sobre todo en materias relacionadas a infraestructura (mantenciones y reparaciones) y adquisición de insumos y materiales. En lo que respecta al mejoramiento del proceso de traspaso, se buscará acompañar a los municipios con los planes de transición que fijen metas y objetivos claros y permitan garantizar el adecuado traspaso del servicio educativo a la nueva institucionalidad.

También estamos trabajando en **una propuesta legislativa para abordar integralmente el problema de la convivencia educativa y la garantía de establecimientos educacionales como espacios protegidos de violencia y discriminación**. Esta iniciativa sistematiza diversos proyectos de ley cuyos contenidos e ideas matrices apuntan a mejorar la convivencia educativa, prohibir los actos discriminatorios, reforzar la seguridad y la prevención de delitos y prevenir el consumo de drogas en los espacios educativos. En suma, el proyecto se ocupa de los principales factores de riesgo que afectan el clima y la salud mental de las comunidades educativas, incluyendo medidas que protejan la integridad física y psíquica de los profesionales de la educación.

Estos son parte de los desafíos que hemos alcanzado en nuestro camino hacia una educación de calidad y equitativa para todos. Reconocemos que aún hay desafíos por delante, pero estamos comprometidos a seguir trabajando incansablemente para superarlos y garantizar el bienestar de las generaciones venideras.

**NICOLÁS CATALDO ASTORGA**

**MINISTRO DE EDUCACIÓN**

## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur inicia su proceso de implementación (Ley 21.040) el 1 de enero del año 2019 y asume como nuevo sostenedor de 12 jardines infantiles y 69 establecimientos educacionales públicos de las provincias de Concepción. El total de estudiantes del Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur corresponde a 16383 estudiantes. Además, cuenta con una oficina regional.

El objetivo del SLEP es proveer el servicio educativo en los distintos niveles y modalidades para los estudiantes de las comunas de Concepción, Chiguayante, Hualqui y Florida, además, es responsable de velar por la calidad de la educación pública, particularmente por su mejoramiento continuo y su desarrollo equitativo, integral, desarrollado y pluralista.

Para cumplir su propósito, el SLEP de Andalién Sur apoyará la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo, entregando colaboración y orientación técnico-pedagógica, desarrollando proyectos de mejoramiento a la infraestructura e impulsando la articulación con las redes y/o instituciones y actores de la educación en el territorio regional.

El SLEP de Andalién Sur posee personalidad jurídica, patrimonio y presupuesto propios, es un organismo descentralizado y especializado en la gestión educativa, por consiguiente, puede tomar decisiones sobre la educación en el territorio a su cargo.

El Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur posee una estructura organizacional para el “programa 01” definido como el Servicio Administrativo y que tiene por función coordinar y administrar el servicio educativo del territorio. El organigrama define al director ejecutivo, don Gonzalo Araneda Ruiz, a la cabeza como jefe de Servicio, asesorado por gabinete, dirigido por Sebastián Leniz Almonacid, comunicaciones, dirigido por Daniella Pedemonte Gutiérrez, unidad jurídica, dirigida por Rene Withe Sanchez, auditoría interna, dirigida por María Teresa Leiva Andrades, y la unidad de participación y vinculación territorial, dirigida por Carolina Arias Arévalo, luego existen las subdirecciones de Administración y Finanzas, dirigida por Fabián Silva Matus, Apoyo técnico pedagógico, dirigida por Giulietta Vaccarezza Garrido, Gestión de personas, dirigida por Hugo Baeza Foitzick, Gestión territorial, dirigida por Luis Ulloa Bellemans y finalmente Planificación y Control de Gestión, dirigida por Gastón Mella Geraldo.

Para el Programa 01 existe una dotación aprobada por glosa de ley de presupuestos de 89 funcionarios, cuya implementación y conformación vigente al 31 de diciembre de 2023, se describe mediante el siguiente cuadro:

P01 - 2023								
Tipo contrato	Sexo	Aux.	Admin.	Técnicos	Prof.	Directivo	T	Remuneración Diciembre mensualizada
Plazo Fijo	Mujeres	1	5	3	33	0	42	\$218.567.680
	Hombres	1	4	2	24	0	31	
Indefinido	Mujeres	0	3	1	4	1	9	
	Hombres	0	0	1	1	5	7	
Total		2	12	7	62	6	89	

El programa 02, que corresponde al Servicio educativo del territorio, está compuesto por los equipos Directivos, docentes y asistentes de la educación de los establecimientos educacionales del territorio, quienes forman parte de las diversas comunidades educativas del Servicio y que se distribuyen en las comunas de Concepción, Chiguayante, Florida y Hualqui, cuya conformación vigente al 31 de diciembre de 2023, se expone mediante los siguientes cuadros:



P02 - 2023						
Tipo contrato	Sexo	A. Educ.	Docentes	JUNJI	T	Remuneración Diciembre
Plazo Fijo	Mujeres	96	281	8	385	\$4.239.809.430
	Hombres	32	128	0	160	
Indefinido	Mujeres	749	972	96	1817	
	Hombres	368	278	1	647	
	Total	1245	1659	105	3009	

La Institución cuenta con un presupuesto anual aprobado por ley, para cada programa (01 y 02) y para el año 2023 se estimó en M\$ 70.654.612.000.-De los cuales cerca del 98.86% del presupuesto es destinado a financiar el costo anual del programa 02 a nivel de gastos en personal y bienes y servicios de consumo.

En términos de logros asociados al año 2023, es posible mencionar diversos puntos, dentro de ellos:

- La adjudicación de 11 becas para equipos directivos y de convivencia en el programa líderes socioemocionales educaswitch y forja chile.
- Conformación de alianzas con instituciones de educación superior para capacitar a los docentes del territorio.
- Creación de nuevas redes, como la red de matemáticas y la red de inglés Chiguayante-Hualqui.
- El plan de reactivación educativa integral, logrando la revinculación de 197 estudiantes y el aumento de asistencia en 1007 estudiantes con inasistencia crónica.

- Aumento en los resultados académicos de la prueba SIMCE y en los Indicadores de Desarrollo Personal y Social.
- La instalación de dos nuevas aulas de reintegro.
- La implementación de estrategias de desarrollo profesional y ejecución de acciones de capacitación, de acuerdo a necesidades levantadas desde los propios actores del territorio.
- Acciones enfocadas en la prevención de riesgos como la implementación de la estrategia de control de plagas, servicio de mantención de extintores, control de quirópteros e implementación del programa de capacitación.
- Desarrollo del plan complementario de salud y convenios de descuento para funcionarios.
- Implementación oportuna de las dotaciones funcionarias en el 100% de los establecimientos.
- Desarrollo de diversos hitos intersectoriales con instituciones públicas y privadas (como Servel, Municipalidades, Estadio Español, Banco de Chile, etc).
- Desarrollo de diversos Seminarios, dentro de ellos el Seminario de Actualización Andalién Sur y el Seminario de Investigación Andalién Sur - UCSC.
- Actualización de convenios con diversas casas de estudio (UdeC, UBB, USS, UDD, UCSC, entre otros).
- Elegibilidad técnica de 13 proyectos de inversión por un monto de M\$11.444.788.
- Entre otros.

### **1.1. Sobre resultados de desempeño de la institución (logros):**

1.1.1. La instalación oportuna y respondiente del Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur (SLEP AS), cuya institucionalidad y orgánica es conocida y reconocida por el territorio y sus agentes. Esto es de vital importancia pues no solo permite el despliegue de iniciativas

pedagógicas, sino que también confiere sentido a la implementación del mandato legal descrito en la ley 21.040.

1.1.2. El desarrollo de iniciativas técnico pedagógicas que se ajusten a las circunstancias y efectos de la pandemia y a las Políticas Públicas postpandémicas. En efecto, la Política de Reactivación Educativa ha significado que parte de los esfuerzos de los equipos técnicos se orienten a los ejes descritos en ésta, con pertinencia territorial y en base a datos generados por el Servicio, el Ministerio de Educación y la Dirección de Educación Pública.

1.1.3. El reconocimiento del efecto del acompañamiento técnico pedagógico, con base en un modelo flexible de desarrollo de capacidades que permite un rango de acción y cobertura que va más allá de los equipos Directivos y de gestión y que, por tanto, avanza en la orgánica de los establecimientos educacionales.

1.1.4. Un Desarrollo Organizacional interno del Servicio, que comprende las dinámicas emergentes de los establecimientos educacionales, sus necesidades y complejidades.

1.1.5. El Servicio, a través de la Subdirección Gestión de Personas, ha priorizado el diseño, implementación y actualización (según corresponda), de diversos estándares de operación y manuales de procedimiento, a partir de los cuales avanzar en la consecución de los objetivos estratégicos suscritos por la Subdirección. Entre algunos de dichos estándares, se encuentran: Estándar operación para la implementación de dotación funcionaria, docente y asistente de la educación, Estándar operación para la gestión del reemplazo, por ausencias funcionarias, Estándar operación para el reconocimiento experiencia profesional docente, Estándar operación para el reconocimiento experiencia profesional asistente de la educación.

Respecto al impacto directo de los logros descritos en los usuarios, lo anteriormente descrito ha permitido anticipar acciones y propuestas consensuadas con las comunidades escolares, tales como el plan de fomento lector, plan de aseguramiento de las trayectorias escolares, acciones de convivencia escolar, autocuidado y salud mental, activación de la red de matemática y pensamiento matemático, acciones de aprendizaje profundo y acompañamiento al aula.

En materia de “asistencia y revinculación”, se han implementado estrategias e iniciativas que resguardan y potencian las trayectorias escolares de los alumnos del territorio, a través de la gestión de datos y su puesta en contexto con los establecimientos, como por ejemplo el plan de revinculación y el levantamiento de datos relativos a compromiso escolar. Además, se instalan 2 nuevas aulas de reintegro para recibir aquellos

estudiantes que han visto sus trayectorias interrumpidas. Además, durante este año se han implementado visitas a terreno a los establecimientos por parte de los profesionales del equipo de monitoreo y seguimiento de procesos y resultados educativos. Estas visitas tienen por objetivo el fortalecimiento de la instalación de una cultura de datos, generando competencias en la comunidad educativa para implementar estrategias basadas en datos como la asistencia, matrícula, resultados de evaluaciones estandarizadas, entre otros.

Lo anterior, ha permitido disminuir la cantidad de estudiantes con trayectorias interrumpidas, contactando 402 estudiantes desvinculados del sistema y logrando reintegrar a 197 en alguna modalidad educativa. En términos de asistencia, las iniciativas implementadas permitieron aumentar en 4,84% sobre el promedio la asistencia de 1007 estudiantes con inasistencia crónica.

En lo relativo a convivencia, bienestar y salud mental, este año se han implementado dos nuevos procesos de levantamiento. Durante el primer semestre se continuará con el levantamiento de un cuestionario de salud mental al estudiantado entre 10 y 14 años a modo de pilotaje, el cual busca recopilar información asociada a sintomatología depresiva y a la relación docente - estudiante y el respeto percibido. Esta iniciativa ha permitido el levantamiento de casos críticos en términos de salud mental para ser derivados al equipo de convivencia y aplicar los protocolos correspondientes.

En términos del segundo levantamiento, el cual apunta a los docentes, se implementará, desde junio en adelante, un cuestionario de variables docentes, en el cual también se recolectará información de salud mental y agotamiento laboral, con el fin de implementar estrategias para potenciar el entorno de trabajo de las comunidades educativas.

En el caso del “Plan Nacional de Transformación Digital y Conectividad”, a nivel de Servicio se han incorporado medidas de digitalización de procesos (bajo el rótulo “Papel 0”) como la adquisición de softwares para gestión de RRHH y solicitudes de compras. A nivel de establecimientos educacionales se busca la transformación de los instrumentos de gestión educativa mediante la adquisición de soportes informáticos que reemplacen los registros por escrito, además de la entrega de kits tecnológicos (tablets, planes de internet para escuelas especiales, etc.).

Respeto a vinculación con instituciones de educación superior, se han logrado diversas iniciativas, como, por ejemplo: implementar proyectos de alta calidad científica en los establecimientos educativos (proyectos Fondecyt, proyectos de financiamiento interfacultades, entre otros), desarrollo de seminarios para capacitación de las comunidades con instituciones nacionales e internacionales (incluyendo, por ejemplo, una charla dictada por académica de la Universidad de Harvard), la

implementación de un seminario anual de actualización organizado por el SLEP, descuentos para funcionarios en programas de postgrado, entre otros. La implementación de estas iniciativas impactan directamente a los estudiantes y establecimientos, a través de la facilitación de recursos pedagógicos, la capacitación de docentes y la facilitación de acompañamiento especializado para el abordaje de diversas problemáticas.

En términos de resultados de pruebas estandarizadas, las acciones implementadas por el Servicio Local significaron un incremento en sus resultados de la prueba SIMCE 2023 en comparación al año 2022. En cuarto básico, a nivel territorial, se registró un aumento de 330 puntos en lenguaje y 385 puntos en matemáticas (ajustado a 40 establecimientos que rindieron en ambos años) y en segundo medio, se registró un incremento de 62 puntos para lenguaje y un descenso de 12 puntos para matemáticas (ajustado a 23 establecimientos que rindieron en ambos años). Estos incrementos son un reflejo del impacto positivo de las diversas estrategias implementadas, tributando a la profundización del proceso de enseñanza aprendizaje.

Por último, a nivel de Infraestructura se ha procurado el mejoramiento de los establecimientos educativos en relación a cubiertas, revestimientos y aspectos sanitarios a través de la ejecución de siete proyectos de conservación. Además, se ejecutan mantenimientos preventivos en los establecimientos no considerados en los proyectos referidos. La implementación de estos logros en términos de infraestructura tributan a establecer mejores condiciones de infraestructura que permitan desarrollar la jornada educativa de forma propicia.

## **1.2. Sobre resultados de desempeño de la institución (no logros):**

1.2.1. No hemos logrado como SLEP desarrollar iniciativas sistemáticas en el ámbito de la participación ciudadana y las acciones vinculadas a género, no habiendo generado planes o líneas de trabajo concretas y respondientes a las necesidades del territorio. Como medida a adoptar, se focalizará el desarrollo de acciones en este ámbito para el periodo 2024.

1.2.2. No hemos logrado dar respuesta a los requerimientos de los establecimientos en materia de compras, considerando el PME, acciones vinculadas y tiempos planificados.

1.2.3. No contamos con datos actualizados en materia de estudiantes en situación de tránsito o inmigrantes, de manera que las iniciativas de los PEI no se ajustan a los requerimientos de estas personas. En este mismo ámbito se deben anticipar situaciones, por ejemplo, en el caso del cálculo del IVE en establecimientos educacionales, el porcentaje

disminuye considerablemente pues buena parte de la matrícula es extranjera y no cuenta con registro social de hogares, lo que da cuenta de un indicador no representativo. Como medida a adoptar, se mantuvieron reuniones con la Dirección de Educación Pública para establecer lineamientos de trabajo en esta materia y generar actualización de las bases de caracterización del estudiantado.

Finalmente, presentar una breve descripción de los desafíos para el periodo 2022-2026, señalados en detalle en el Capítulo 4 de este balance.

Presentar los desafíos institucionales más relevantes para el período de gobierno 2022-2026 y que, en opinión de la actual Dirección del Servicio, resulte altamente recomendable abordar. Para estos efectos, se priorizarán aquellas iniciativas que tengan un efecto directo en el cumplimiento de las funciones legales del Servicio o en los usuarios, beneficiarios o ciudadanos.

Para esto, se deben describir brevemente los desafíos recomendados para el siguiente período, priorizando aquellos que pudiesen estar relacionados con:

- Fortalecer alguna función del esencial del Servicio, para lo cual sea necesario realizar algún cambio normativo, generar una nueva iniciativa o programa, introducir mayor inteligencia en los servicios mediante tecnología, cubrir algún área que actualmente no se está abordando, entre otras.
- Mejorar, modernizar u optimizar aspectos relacionados a las áreas de soporte de la institución que permitirán una mayor eficiencia y/o eficacia en la gestión del Servicio.
- Iniciativas, proyectos o programas de alta importancia y que se encuentran actualmente en ejecución, para los cuales se recomienda mantener los esfuerzos institucionales que garanticen su correcta ejecución.
- Otros que se consideren relevantes.

En caso de que lo amerite, el desafío recomendado se debe sustentar a través de alguna evidencia objetiva. Para esto, es altamente recomendable que sea sustentado mediante antecedentes cuantitativos, apoyados en tablas o gráficos, y que señale los recursos que se destinarán en concordancia con aquellos aprobados en la Ley de Presupuestos 2024, o que se requerirán en los años del período 2022-2026.

### 2.1.1. A **nivel normativo** se requiere:

2.1.1.A. Un cambio en la dotación funcionaria del Servicio, que conforme a lo establecido en el DFL 61 /2018 se fijó en un total de 89 funcionarios, cuya proporcionalidad es insuficiente para atender las necesidades y demandas de los establecimientos educacionales del territorio, para ello:

- Se deben **fortalecer las funciones del equipo de Convivencia Educativa Territorial**, con el fin de mejorar procesos de acompañamiento y monitoreo efectivo en todas las comunidades educativas y pasar de una estrategia remedial hacia iniciativas preventivas y de promoción.
- **Aumento de integrantes en la unidad de monitoreo**, para establecer ciclos de mejora en relación al levantamiento y análisis de datos, como también dar respuesta a las necesidades de información por parte otros agentes (DEP, Ministerio, Seremias, etc.).
- **Aumento de asesores técnicos UATP**, en la actualidad el equipo técnico de la UATP está confirmado por los siguientes profesionales, apoyo administrativo y jefaturas de área:

	Estatuto Administrativo	Art.39 Transitorio	Comisión de Servicio	Total
Escuelas, liceos y colegios	8	3		11
Jardines Infantiles	2			2
PIE		1	2	3
Enriquecimiento Curricular	1	3		4
Monitoreo y Datos	3			3
Convivencia	1		1	2
Apoyo Administrativo	1		1	2
SEP		1		1

Jefe Mejora Continua		1		1
				29

Del anterior cuadro se desprende que la conformación inicial de la UATP (estatuto administrativo) cuyas funciones son el asesoramiento y soporte técnico y administrativo de los 80 establecimientos educacionales, es insuficiente, si se piensa en un modelo de desarrollo de capacidades y visitas quincenales.

2.1.1.B. Es un desafío normativo generar un **cambio en la transferencia de fondos desde JUNJI** a los Servicios Locales, procurando que éste sea haga de manera directa y evitando la fórmula de cálculo de la transferencia en función de la asistencia.

2.2.1.C. Se sugiere realizar ajustes a la normativa relativa al proceso de compras, con el fin de responder de forma rápida y oportuna a los requerimientos de los establecimientos educacionales.

2.1.1.D. Se sugiere revisar la **normativa de RO:**

- En **salas cuna PEC** (programa para que estudie contigo), centros educativos de primera infancia que se encuentran dentro de establecimientos educacionales regulares (liceos).
- En materia de **oferta educativa**, no todos cuentan con el reconocimiento oficial necesario para garantizar una educación de calidad. La falta de reconocimiento oficial puede afectar negativamente la atención a las necesidades de la comunidad. Es importante tener en cuenta que la normativa sobre infraestructura establece ciertos requisitos que deben ser cumplidos por los establecimientos educativos para garantizar un ambiente seguro y propicio para el aprendizaje. En este sentido, es necesario verificar que los cursos que se ofrecen en un establecimiento cumplan con dicha normativa, ya que esto puede impactar en la calidad de la educación que se brinda.

2.1.2. Se requiere desplegar iniciativas, proyectos y programa:

- Para el **fortalecimiento de aprendizajes** a través del desarrollo de proyectos de innovación científica y tecnológica que sean atractivos para los estudiantes. Es relevante instalar metodologías activas de aprendizaje, como el ABP, STEAM y APP. Es importante revitalizar la formación ciudadana en los liceos y colegios del



territorio, generando espacios de diálogo en las comunidades. En términos de salud mental y autocuidado se deben potenciar actividades de deporte y cultura.

- Es necesario establecer un **programa de apoyo al hogar** para niños/as que mantengan inasistencia prolongada por motivos de salud, esto para asegurar la trayectoria educativa.
- Fomentar el **programa de apoyo al aula**, preparando a diversos actores de la comunidad como monitor educativo, principalmente a las familias usuarias,
- Fortalecer el trabajo cohesionado del área Parvularia SLEP AS con educación rural y sus encargados/as.
- Desplegar programas de apoyo a la salud mental que faciliten la derivación a servicios especializados, con el fin de potenciar la cobertura en términos de acceso a psicólogos/as y sobre todo a psiquiatras.
- A nivel de Servicio Local se requiere consolidar el **diseño y gestión de una malla de beneficios y servicios sociales** para los funcionarios del SLEP, considerando las necesidades e intereses de estos (Servicio Bienestar). Es importante fortalecer la ejecución de los procesos para la Gestión de Ambientes de Trabajo y Calidad de Vida Laboral y, por último, se debe finalizar la implementación de los procesos de Definición de la Política de Gestión y Desarrollo de Personas, con el objeto de alinear condiciones laborales, desempeño y necesidades estratégicas del Servicio. Además, destaca la necesidad de avanzar en una política de conciliación trabajo - familia y establecer medidas para velar por las condiciones laborales adecuadas para que los equipos puedan desempeñar sus funciones en terreno.
- La Subdirección Gestión de Personas, ha previsto la necesidad de **implementar el subsistema “Desarrollo Organizacional”**, a través del cual implementar mejoras en el desempeño y resultados de los equipos de trabajo que forman parte del Servicio.
- Desplegar iniciativas asociadas al fortalecimiento de la educación técnico profesional y la vinculación con actores relevantes del territorio.

**2.1.3. Introducir mayor inteligencia a los procedimientos:** se sugiere implementar mejoras en la calidad del acceso a los datos para disponer de estos de manera centralizada en el SLEP. Esto implicaría

establecer convenios con otras instituciones del sistema educativo (CEM, Agencia de la calidad, Superintendencia, subsecretaría de Educación Superior) y modernizar las plataformas como SIGE, incorporando interfaces amigables de manejo y exportación de datos - en distintos niveles- para el rol de sostenedor.

Uno de los principales desafíos es **mejorar la gestión administrativa** a nivel territorial, articulando las capacidades disponibles en el Servicio (y aumentándolas cuando se requiera) para atender a los requerimientos de los establecimientos en torno a las condiciones materiales y organizacionales para una buena implementación de estrategias pedagógicas y de mejora educativa.

## **2.2 Mejorar, modernizar u optimizar aspectos relacionados a las áreas de soporte de la institución que permitirán una mayor eficiencia y/o eficacia en la gestión del Servicio.**

**2.2.1. Sobre soportes de plataforma Docente Más:** actualmente, el sistema de reconocimiento y la evaluación docente son procesos que presentan confusión, tanto en su normativa, como en los instrumentos que corresponden a cada uno. En el territorio sólo se destina a una persona a la atención y ejecución de las etapas que corresponden realizar al sostenedor, como inscripción de los profesores y profesoras, asignación de evaluador par, recepción de solicitudes de eximición y suspensión, recepción y envío a Docente más de módulo 2, entrega de informes de evaluación, entre otros; lo que sólo permite tener una respuesta ante la contingencia y no una formación continua hacia los docentes para enfrentar de mejor forma los procesos evaluativos.

A modo de ejemplo, el año 2022 se trabajó en la inscripción de 854 docentes, la etapa de suspensión y eximición requirió de una revisión diaria de un volumen superior a 25 solicitudes, donde, además con el cambio de administrador de docente mas, la plataforma sufrió muchos inconvenientes y generó mayor trabajo a un proceso que puede ser optimizado.

Estado del Proceso	Número de Docentes
Suspendido/Eximido	602
Validado	252
<b>Total general</b>	<b>854</b>

2.2.2. Incorporar una plataforma de soporte y comunicación con establecimientos: se sugiere la creación de una plataforma de contacto informático que pueda categorizar la solicitud de los establecimientos según su tipo (administrativa, infraestructura, RRHH, técnico-pedagógico, normativo), derivándose automáticamente a la subdirección o unidad específica relacionada, con plazos pre-establecidos para su respuesta, generando así un ticket asociado a la consulta que puede ser seguido por las partes involucradas.

2.2.3. Realizar mejoras a la plataforma de gestión de los Proyectos de Mejoramiento Educativo. Se vuelve indispensable que, en el caso de los establecimientos educativos técnico profesionales, se implemente la dimensión de articulación.

### **2.3 Iniciativas, proyectos o programas de alta importancia y que se encuentran actualmente en ejecución, para los cuales se recomienda mantener los esfuerzos institucionales que garanticen su correcta ejecución.**

2.3.1. Habilidades para la Vida I y II: programa orientado a trabajar temáticas relacionadas a convivencia y clima escolar, en trabajo directo con estudiantes y docentes. Se recomienda mantener la ejecución del programa y ampliar su cobertura hacia comunas del Servicio que no están incorporadas actualmente.

2.3.2. Talentos UdeC: programa de enriquecimiento curricular que acompaña los procesos de aprendizaje de un grupo de estudiantes de establecimientos del territorio, fomentando la adquisición y consolidación de competencias académicas que no son cubiertas del todo por los establecimientos de origen, generando oportunidades de mejora en términos de sus trayectorias escolares.

2.3.3. Educa Innova Biobío: un programa de formación y acompañamiento en estrategias innovadoras de aprendizaje activo, las competencias regionales y las habilidades para la ciudadanía, el desarrollo humano, social y económico, promoviendo las oportunidades que den acceso a una educación integral de calidad a las y los estudiantes de educación media.

2.3.4. Programa de revinculación educativa: atendiendo la importancia que como Servicio hemos entregado a la revinculación de trayectorias escolares, estamos desarrollando acciones preparatorias para el despliegue territorial de pesquisa de estudiantes, así como la comprensión de sus causas y la oferta educativa de alternativas de reingreso.

2.3.5. Espacios de Reencuentro Educativo: Espacios dentro de una escuela regular que permiten integrar a niños, niñas y adolescentes que han vivido procesos de interrupción de sus trayectorias educativas, restituyendo las mismas. Actualmente, el Servicio Local cuenta con tres espacios de este tipo y constituye una estrategia indispensable para garantizar el derecho a la educación.

## 3. Resultados de la Gestión año 2023

### 3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio

---

1.1.2. El desarrollo de iniciativas técnico pedagógicas que se ajusten a las circunstancias y efectos del denominado rezago escolar post pandémico y a las Políticas de Reactivación Educativa. Lo anterior ha permitido anticipar acciones y propuestas consensuadas con las comunidades escolares, tales como el plan de fomento lector, plan de aseguramiento de las trayectorias escolares, acciones de convivencia escolar, autocuidado y salud mental, activación de la red de matemática, aprendizaje profundo y acompañamiento al aula.

En materia de “asistencia y revinculación”, se han implementado estrategias e iniciativas de pesquisa para estudiantes que han sido excluidos del sistema escolar y presentan sus trayectorias interrumpidas. En el caso de Andalién Sur, se conformó un equipo de 26 profesionales dedicado a esta labor, quienes toman contacto -a través de los establecimientos- con estos estudiantes, conociendo los motivos que han llevado a interrumpir sus trayectorias para ofrecerles alternativas de reingreso. El resumen del trabajo del equipo se ve en la siguiente tabla:

Estado al cierre de la estrategia	N°	%
Contactados	32	7,96
En proceso de revinculación	42	10,4
No revinculados	114	28,4
Revinculados	214	53,2
<b>Total</b>	<b>402</b>	<b>100</b>

En este sentido, se consolidan las tres aulas de reintegro para recibir aquellos estudiantes que han visto sus trayectorias interrumpidas. Estas se ubican en distintas comunas, atienden niveles de educación media y hacen

un acompañamiento psicosocial que apoya el proceso de re-escolarización. En total, el año 2023 atendieron cerca de 35 estudiantes de distintos perfiles socioeconómicos, sociales, culturales y cognitivos, entre los niveles de 7mo básico y 4to medio. De este grupo, cuatro estudiantes lograron terminar sus estudios medios y obtener su licenciatura, lo que les habilita para construir trayectorias laborales y biográficas de mejor calidad.

## **3.2 Resultados de los Productos Estratégicos y aspectos relevantes para la Ciudadanía**

---

### **1.1. Sobre resultados de desempeño de la institución (logros):**

1.1.1. La evaluación altamente satisfactoria que realizó la Agencia de calidad (ACE), tras el proceso llevado a cabo a tres años de implementación del servicio y en consideración a lo dispuesto en la Ley 21.040, que releva la importancia de estos resultados en cuatro dimensiones, según se detalla a continuación:

#### **a) Liderazgo y visión estratégica territorial:**

- i. Visión estratégica y planificación: el SLEP construye participativamente su visión estratégica y establece procesos adecuados para el monitoreo de sus instrumentos de gestión territorial.
- ii. Estructura organizacional y comunicación: el SLEP ha avanzado en la implementación de una estructura organizacional que se adapta a las necesidades de sus establecimientos.
- iii. Gestión para la mejora educativa: el SLEP implementa acciones para fortalecer el liderazgo pedagógico de equipos directivos

#### **b) Apoyos a la gestión pedagógica:**

- i. Acompañamiento pedagógico: el SLEP implementa acciones de acompañamiento técnico pertinentes a las necesidades de los establecimientos, con el fin de fortalecer sus capacidades institucionales
- ii. Apoyo a las trayectorias educativas: el SLEP ha implementado acciones efectivas para la promoción de trayectorias educativas en sus estudiantes

#### **c) Formación ciudadana, convivencia y participación:**

- i. Gestión de la convivencia: el SLEP asesora y acompaña la gestión de la convivencia en los centros educativos de su dependencia.
- ii. Gestión de la participación: el SLEP promueve la conformación de centros de estudiantes, centros de madres, padres y apoderados, y consejos escolares.

#### **d) Gestión de recursos:**

- i. Gestión de personas: el SLEP realiza una gestión adecuada para el cumplimiento de compromisos contractuales con sus funcionarios.

En el caso del “Plan Nacional de Transformación Digital y Conectividad”, a nivel de Servicio se han incorporado medidas de digitalización de procesos (bajo el rótulo “Papel 0”) como la adquisición de softwares para gestión de RRHH y solicitudes de compras. A nivel de establecimientos educativos se busca la transformación de los

instrumentos de gestión educativa mediante la adquisición de soportes informáticos que reemplacen los registros por escrito, además de la entrega de kits tecnológicos (tablets, planes de internet para escuelas especiales, etc.).

El SLEP AS en el año 2023 estableció un total de 71 procedimientos administrativos y otras tramitaciones, en el cual ha realizado 2 procedimientos administrativos digitales para nuestros usuarios en el año 2023.

En los convenios de suministros del SLEP AS intervinieron 32 establecimientos educacionales, según detalla la siguiente tabla:

AÑO CREACIÓN	NOMBRE PROYECTO	COMUNA	ID. LICITACIÓN	ESTADO	MONTO EJECUCIÓN
2020	"CONSERVACIÓN JARDÍN INFANTIL VTF BALMACEDA SAAVEDRA"	CHIGUAYANTE	1084156-62-LP22	TERMINADO 2023	\$93.923.951
2020	CONSERVACIÓN LICEO INES ENRIQUEZ FRODDEN	FLORIDA	1084156-16-LR23	INICIADO 2023	\$1.137.963.170
2020	CONSERVACIÓN ESCUELA BASICA FLORIDA	FLORIDA	1084156-59-LR22	TERMINADO 2023	\$358.241.062
2020	CONSERVACIÓN JARDÍN INFANTIL Y SALA CUNA LUZ DE LUNA, HUALQUI	HUALQUI	1084156-63-LQ22	TERMINADO 2023	\$121.797.847
2021	PROYECTO CONSERVACIÓN ESCUELA ESPECIAL CHILE-ESPAÑA	CONCEPCION	1084156-19-LE22	TERMINADO 2023	\$51.928.625
2022	CONSERVACIÓN LICEO REPUBLICA DE ISRAEL, CONCEPCION	CONCEPCION	1084156-36-LR23	INICIADO 2023	\$1.642.223.988
2022	CONSERVACION ESCUELA LAGOS DE CHILE, CONCEPCION	CONCEPCION	1084156-39-R123	INICIADO 2023	\$1.012.203.237
2022	"CONSERVACIÓN ESCUELA PALESTINA DE PALOMARES, CONCEPCION"	CONCEPCION	1084156-40-LR23	INICIADO 2023	\$1.243.077.719
2022	CONSERVACIÓN ESCUELA MANQUIMAVIDA, CHIGUAYANTE	CHIGUAYANTE	1084156-35-LR23	INICIADO 2023	\$1.564.605.726



2023	CONSERVACION PABELLON RENGO, LICEO DE NINAS, CONCEPCION	CONCEPCION	1084156-31-LR23	INICIADO 2023	\$1.508.625.458
2023	CONSERVACION ESCUELA OSCAR CASTRO ZUÑIGA, CONCEPCION	CONCEPCION	1084156-41-LR23	INICIADO 2023	\$1.274.711.542
2023	CONSERVACIÓN ELECTRICA LICEO INES ENRIQUEZ FRODDEN	FLORIDA	1084156-66-LR23	INICIADO 2023	\$548.884.525
2023	CONSERVACION ESCUELA PROFESORA JUANA SALGADO PARRA DE UNIHUE	HUALQUI	1084156-44-LR23	INICIADO 2023	\$576.937.888
				TOTAL TERMINADOS 2023	\$625.891.485
				TOTAL INICIADOS 2023	\$10.509.233.253
				<b>TOTAL</b>	<b>\$11.135.124.738</b>

En los convenios de suministros del SLEP AS intervinieron 32 establecimientos educacionales, según detalla la siguiente tabla:

INVERSIÓN EN MANTENCIÓN DE EE SERVICIOS LOCALES DE EDUCACIÓN PÚBLICA	
SLEP	MONTO M\$ 2023
SUMINISTRO DE MANTENIMIENTO	\$567.308.324
SUMINISTRO DE VIDRIOS	\$28.470.290
SUMINSITRO DE LIMPIEZA FOSAS	\$8.838.034
SUMINSITRO DE LIMPIEZA DE CANALETAS AGUAS LLUVIAS	
<b>TOTALES ANUALES</b>	<b>\$604.616.648</b>

### 2.1.1. CUMPLIMIENTO ESTÁNDAR DOTACIÓN DOCENTE

La dotación Docente efectiva (contratada al 31 de marzo 2023), conforme lo descrito en Informe Trimestral de Personal 2023 ("Matriz D"), corresponde a **1.636 docentes**, la que, al situarse dentro de los márgenes (mínimo y máximo) establecidos en Estándar Operación Dotación Funcionaria 2023, permite concluir como cumplido este componente del indicador en evaluación, de acuerdo a lo que se expone en el siguiente cuadro:

Evaluación Cumplimiento Estándar de Operación 2023 - Docentes			
Dotación	Tipo	Documento	Cantidad
Docente	Mínima	Estándar Operación Dotación 2023	1.408 funcionarios/as
	Normal	Estándar Operación Dotación 2023	1.565 funcionarios/as
	Máxima	Estándar Operación Dotación 2023	1.722 funcionarios/as
	Efectiva	Informe Trimestral Personal 2023 ("Matriz D")	1.636 funcionarios/as
Evaluación final indicador			Cumplido

### 2.1.2. CUMPLIMIENTO ESTÁNDAR DOTACIÓN ASISTENTE DE LA EDUCACIÓN

La dotación Asistente de la Educación efectiva (contratada al 31 de marzo 2023), conforme lo descrito en Informe Trimestral de Personal 2023 (“Matriz D”), corresponde a **1.322 Asistentes de la Educación**, en consecuencia, al posicionarse ésta dentro de los márgenes (mínimo y máximo) establecidos en Estándar Operación Dotación Funcionaria 2023, permite establecer el cumplimiento de este componente del indicador en evaluación, tal como se muestra en este cuadro:

Evaluación Cumplimiento Estándar de Operación 2023 – A. Educación			
Dotación	Tipo	Documento	Cantidad
Asistentes Educación	Mínima	Estándar Operación Dotación 2023	1.228 funcionarios/as
	Normal	Estándar Operación Dotación 2023	1.364 funcionarios/as
	Máxima	Estándar Operación Dotación 2023	1.500 funcionarios/as
	Efectiva	Informe Trimestral Personal 2023 (“Matriz D”)	1.322 funcionarios/as
Evaluación final indicador			Cumplido

### 2.1.3. CUMPLIMIENTO ESTÁNDAR OPERACIÓN DEL SERVICIO

- La dotación funcionaria efectiva total, implementada en los establecimientos educacionales del territorio, para el año escolar 2023, conforme lo descrito en Informe Trimestral de Personal 2023 (“Matriz D”), corresponde a **2.958 funcionarios/as**, (incluye dotación docente y asistente de la educación).
- En consecuencia, al posicionarse ésta dentro de los márgenes (mínimo y máximo) establecidos en Estándar Operación Dotación Funcionaria 2023, es posible determinar el cumplimiento del indicador en evaluación, por cuanto, la mínima dotación eficaz y eficiente, de acuerdo al Estándar de Operación, no podrá ser inferior a 2.636 funcionarios/as y no podrá exceder los 3.222 funcionarios/as.

Finalmente, se deja expresa constancia de que el Servicio Local de Educación Pública de Andalién Sur, implementa una dotación funcionaria total correspondiente a **2.958 funcionarios/as vigentes al 31 de marzo año 2023** (Informe Trimestral - Matriz D), a partir de lo cual, es posible concluir el cumplimiento del 100% del Estándar de operación para la dotación funcionaria 2023 de los establecimientos educacionales (P02), del Servicio Local de Educación Pública de Andalién Sur y de su ponderación comprometida, conforme lo descrito en el siguiente cuadro:

Evaluación Cumplimiento Estándar de Operación 2023			
Dotación	Tipo	Documento	Cantidad
Total	Mínima	Estándar Operación Dotación 2023	2.636 funcionarios/as
	Normal	Estándar Operación Dotación 2023	2.929 funcionarios/as
	Máxima	Estándar Operación Dotación 2023	3.222 funcionarios/as
	Efectiva	Informe Trimestral Personal 2023 (“Matriz D”)	2.958 funcionarios/as
Evaluación final indicador			100% Cumplido

Por último, a nivel de Infraestructura se ha procurado el mejoramiento de los establecimientos educativos en relación a cubiertas,

revestimientos y aspectos sanitarios a través de la ejecución de siete proyectos de conservación. Además, se ejecutan mantenimientos preventivos en los establecimientos no considerados en los proyectos referidos. Los proyectos en conservación del SLEP AS el año 2023 fueron los siguientes:

1.1.3. El reconocimiento del efecto del acompañamiento técnico pedagógico, con base en un modelo flexible de desarrollo de capacidades que permite un rango de acción y cobertura que va más allá de los equipos directivos y de gestión y que, por tanto, avanza en la orgánica de los establecimientos educacionales.

1.1.4. El Servicio, a través de la Subdirección Gestión de Personas, ha priorizado el diseño, implementación y actualización (según corresponda), de diversos estándares de operación y manuales de procedimiento, a partir de los cuales avanzar en la consecución de los objetivos estratégicos suscritos por la Subdirección. Entre algunos de dichos estándares, se encuentran: Estándar operación para la implementación de dotación funcionaria, docente y asistente de la educación, Estándar operación para la gestión del reemplazo, por ausencias funcionarias, Estándar operación para el reconocimiento experiencia profesional docente, Estándar operación para el reconocimiento experiencia profesional asistente de la educación.

El cumplimiento de los logros detallados en el apartado anterior se ve reflejado en diversos indicadores que permiten evidenciar los efectos de las diversas acciones desarrolladas:

Los resultados del estándar de operaciones del Servicio Local de Educación Pública Andalien Sur, conlleva a una mejora en la dotación de los establecimientos educativos, esto permite a que los establecimientos educacionales presenten mayor presupuesto en reemplazo de docentes y asistentes de la educación. Siendo más eficiente en los recursos públicos.

- Diseño y ejecución de un proceso único, formal, participativo y conocido por todos los equipos directivos, para la definición de dotación P02 (docentes y asistentes de la educación). a través de la implementación de un Estándar de Operación.
- Proceso basado exclusivamente en el uso de criterios comunes para revisión de propuestas, manteniendo estrictamente relación

con las características vigentes de cada establecimiento, en el contexto de normativa vigente.

- A partir de lo anterior, se garantiza la implementación oportuna de dotaciones en el 100% de los establecimientos del territorio Andalién Sur.
- Esto ha permitido alcanzar mejoras en eficiencia y calidad de los recursos humanos, con base en requerimientos debidamente acreditados por cada establecimiento educacional.
- De este modo, se busca generar garantías para el desarrollo y fortalecimiento de la experiencia educativa de nuestros estudiantes.
- La implementación de estos procesos, en los cuales los equipos directivos tienen un rol protagónico, ha incrementado la transparencia en la toma de decisiones, fortaleciendo la constitución de los equipos profesionales que forman Andalién Sur.

### **3.1. Sobre resultados de desempeño de la institución (no logros):**

3.1.1. No hemos logrado como SLEP desarrollar iniciativas sistemáticas y de alcance territorial en el ámbito de la participación ciudadana, formación cívica y acciones vinculadas al género.

3.1.2. No hemos logrado dar respuesta a los requerimientos de los establecimientos en materia de compras, considerando el PME, acciones vinculadas y tiempos planificados por temas de presupuesto.

3.1.3. No contamos con datos actualizados en materia de estudiantes en situación de tránsito o inmigrantes.

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

3.2.1. Fortalecer alguna función esencial del Servicio, para lo cuál sea necesario realizar algún cambio normativo, generar una nueva iniciativa o programa, introducir mayor inteligencia en los servicios mediante tecnología, cubrir algún área que actualmente no se está abordando, entre otras.

Ante los levantamientos realizados respecto a salud mental del estudiantado, se requiere implementar un programa (o establecer convenios de colaboración con instituciones especializadas) que permita la facilitación de estrategias para generar diagnóstico temprano y derivación efectiva de los estudiantes que cursen alguna problemática de salud mental. Además, resulta importante establecer medidas de acompañamiento focalizados en garantizar las condiciones propicias dentro de los establecimientos educativos para promover una mejor salud mental de sus estudiantes.

3.2.2. Mejorar, modernizar y optimizar aspectos relacionados a las áreas de soporte de la institución que permitirán una mayor eficiencia y/o eficacia en la gestión del Servicio:

3.2.2. A través del indicador de transformación digital el Servicio Local de Educación Pública Andalien Sur, el objetivo es Mejorar la gestión pública y la entrega de servicios a las personas por parte de los órganos de la administración del Estado, mediante el soporte electrónico de sus procedimientos administrativos, en el marco de la Ley N° 21.180 sobre Transformación Digital del Estado

Lo que se está trabajando y logrando es:

- Ampliar el alcance, Identificar todos los procedimientos administrativos, tanto de cara a la ciudadanía (trámites) como de gestión interna, en el marco de la Ley N° 21.180 sobre Transformación Digital del Estado.
- Promover una gestión pública completamente electrónica, Apalancar la completa digitalización de los procedimientos administrativos para mejorar la gestión pública y entrega de servicios.
- Apoyar la adopción de estándares de la Ley, Permite caracterizar los procedimientos administrativos que necesitan interoperabilidad y notificaciones, levantando

información estratégica para la adopción de estos estándares en los PA.

- Apoyar la gestión del cambio para la transformación digital, Apoyar a las instituciones en el conocimiento de la Ley N°21.180 y sus cuerpos normativos para promover y facilitar la implementación electrónica de los PA.

3.2.3. Generar iniciativas, proyectos o programas de alta importancia y que se encuentran actualmente en ejecución, para los cuales se recomienda mantener los esfuerzos institucionales que garanticen su correcta ejecución.

3.2.3.1. Habilidades para la Vida I y II: programa orientado a trabajar temáticas relacionadas a convivencia y clima escolar, en trabajo directo con estudiantes y docentes. Se informa la ampliación de la cobertura a dos nuevas comunas del territorio: Chiguayante y Hualqui, alcanzando una cobertura de los cuatro comunas del territorio educativo.

3.2.3.2. Talentos UdeC: programa de enriquecimiento curricular que acompaña los procesos de aprendizaje de un grupo de estudiantes de establecimientos del territorio, fomentando la adquisición y consolidación de competencias académicas que no son cubiertas del todo por los establecimientos de origen, generando oportunidades de mejora en términos de sus trayectorias escolares.

3.2.3.3. Programa de revinculación educativa: atendiendo la importancia que como Servicio hemos entregado a la revinculación de trayectorias escolares, estamos desarrollando acciones preparatorias para el despliegue territorial de pesquisa de estudiantes, así como la comprensión de sus causas y la oferta educativa de alternativas de reingreso

3.2.3.4.- Programas de equipamiento de los Liceos Técnico Profesionales: en el contexto de la reactivación educativa, el Ministerio apertura una convocatoria para la entrega de recursos para educación técnico profesional, a la que el Servicio postula exitosamente, habilitando la posibilidad de adquirir nuevos equipamientos e insumos para el perfeccionamiento de esta modalidad de enseñanza.

3.2.3.5. Traspaso de competencias y apoyo técnico para la elaboración de los Planes de Acompañamiento de Trayectorias Escolares, realizado en alianza estratégica con la Fundación Educacional Oportunidad para implementar un ciclo de formación, orientado a profesionales encargados de trayectorias escolares dentro de los establecimientos, que apunta a la construcción de indicadores en la lógica de mejora continua, el monitoreo constante y la reflexión basada en datos

3.2.3.6. Pro-activa: programa de acompañamiento realizado en una alianza con la Sociedad Protectora Leonor Mascayano, con objetivos



pedagógicos, psicosociales y de enriquecimiento curricular, que se desarrolla con estudiantes de distintos establecimientos del territorio educativo, complementando la jornada escolar con talleres y actividades de distinto tipo, que permite compatibilizar las rutinas escolares con las rutinas laborales de adultos responsables.

3.2.3.7. Matemática en ruta: programa de apoyo a docentes de matemática, realizado en los establecimientos educacionales con -al menos- dos visitas semestrales, además de reuniones con equipos de gestión y técnico pedagógico. Está focalizado en primer ciclo básico, monitoreando los aprendizajes en el área de matemática.

Respecto a otras iniciativas, proyectos o programas que se consideren relevantes, se plantea la necesidad de desarrollar programas focalizados en salud mental en el punto 3.2.1.

## 5. Anexos

### Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	35
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	44
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	45
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	46
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	47
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	49

## Anexo 1: Recursos Humanos

---

### Dotación efectiva año 2023, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Contrata	332	14.46%	153	18.73%	485
Planta	993	43.25%	272	33.29%	1.265
Código del Trabajo	971	42.29%	392	47.98%	1.363
Total	2.296	100.00%	817	100.00%	3.113

### Dotación efectiva año 2023, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	308	13.41%	33	4.04%	341
Directivos	83	3.61%	50	6.12%	133
Auxiliares	152	6.62%	191	23.38%	343
Profesionales	1.448	63.07%	440	53.86%	1.888
Administrativos	305	13.28%	103	12.61%	408
Total	2.296	100.00%	817	100.00%	3.113

### Dotación Efectiva año 2023 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
24 AÑOS O MENOS	21	0.91%	2	0.24%	23
ENTRE 25 y 34 AÑOS	480	20.91%	149	18.24%	629
ENTRE 35 y 44 AÑOS	754	32.84%	202	24.72%	956
ENTRE 45 y 54 AÑOS	467	20.34%	145	17.75%	612
ENTRE 55 y 59 AÑOS	248	10.80%	93	11.38%	341
ENTRE 60 y 64 AÑOS	258	11.24%	129	15.79%	387
65 Y MÁS AÑOS	68	2.96%	97	11.87%	165
Total	2.296	100.00%	817	100.00%	3.113

### Personal fuera de dotación año 2023 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Honorarios	32	25.81%	14	34.15%	46
Reemplazo	92	74.19%	27	65.85%	119
Total	124	100.00%	41	100.00%	165

### Personal a honorarios año 2023 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	6	4.84%	1	2.44%	7
Directivos	3	2.42%	3	7.32%	6
Auxiliares	1	0.81%	1	2.44%	2
Profesionales	98	79.03%	31	75.61%	129
Administrativos	16	12.90%	5	12.20%	21
Total	124	100.00%	41	100.00%	165

### Personal a honorarios año 2023 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Total	0	100.00%	0	100.00%	0

## b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

### 1 Reclutamiento y Selección

#### 1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	0	7	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	1120	7	9
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,00%	100,00%	0,00%

#### 1.2 Efectividad de la selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	6	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	7	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	0,0%	85,71%	0,0%

### 2 Rotación de Personal

#### 2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	71	4	9
(b) Total dotación efectiva año t	3.608	3.028	3.113
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	1,97%	0,13%	0,29%

## 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	4	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	38	0	0
Otros retiros voluntarios año t	0	4	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	29	0	8
Total de ceses o retiros	71%	4%	9%

## 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	1626	7	10
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	71	4	9
Porcentaje de recuperación (a/b)	2290,14 %	175,00%	111,11%

## 3 Grado de Movilidad en el Servicio

### 3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	1.331	1.300	1.265
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

### 3.2 Porcentaje de funcionarios recontractados en grado superior, respecto del total de funcionarios contratados

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	0	11	2
(b) Total Contratos efectivos año t	769	356	485
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	0,00%	3,09%	0,41%

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

### 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios capacitados año t	938	83	84
(b) Total Dotación Efectiva año t	3.608	3.028	3.113
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	26,00%	2,74%	2,70%

### 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2021	2022	2023
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	98.2	52000	37848
(b) Total de participantes capacitados año t	1325	416	332
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0,07	125,00	114,00

### 4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	1	1	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	34	14	11
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	2,94%	7,14%	9,09%

### 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	3.608	3.028	3.113
Porcentaje de becados (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%



## 5 Días no Trabajados

### 5.1 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas Tipo 1

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	5344	19.6	181.7
(b) Total Dotación Efectiva año t	3.608	3.028	3.113
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,48	0,01	0,06

### 5.2 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de licencias médicas otro tipo

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	528	187.2	77.3
(b) Total Dotación Efectiva año t	3.608	3.028	3.113
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,15	0,06	0,02

### 5.3 Promedio mensual de días no trabajados por funcionario, por concepto de permisos sin goce de remuneraciones

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	0	0	1.2
(b) Total Dotación Efectiva año t	3.608	3.028	3.113
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,00	0,00	0,00

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

### 6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	0	3.6	4.4
(b) Total Dotación Efectiva año t	3.608	3.028	3.113
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,00	0,00	0,00

## 7 Evaluación del Desempeño

### 7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	38	68	69
Lista 2	30	7	6
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	68%	75%	75%
(b) Total Dotación Efectiva año t	3.608	3.028	3.113
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	1.88%	2.48%	2.41%

### 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2021	2022	2023
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)			SI

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2021	2022	2023
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)			NO

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	1	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	1120	7	9
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,09%	0,00%	0,00%

## 9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	1	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

## 9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

## Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

---

Iniciativa	Estado de Avance
------------	------------------

### Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

---

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
6	17	3	100%	MM \$ 101.862

## Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023

---

### Medidas

Medidas	Resultados
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	100%
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	100%
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	100%
Procesos de Provisión de bienes o servicios con perspectiva de género.	100%
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	100%

### Iniciativas

Iniciativa	Resultado
------------	-----------

## Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

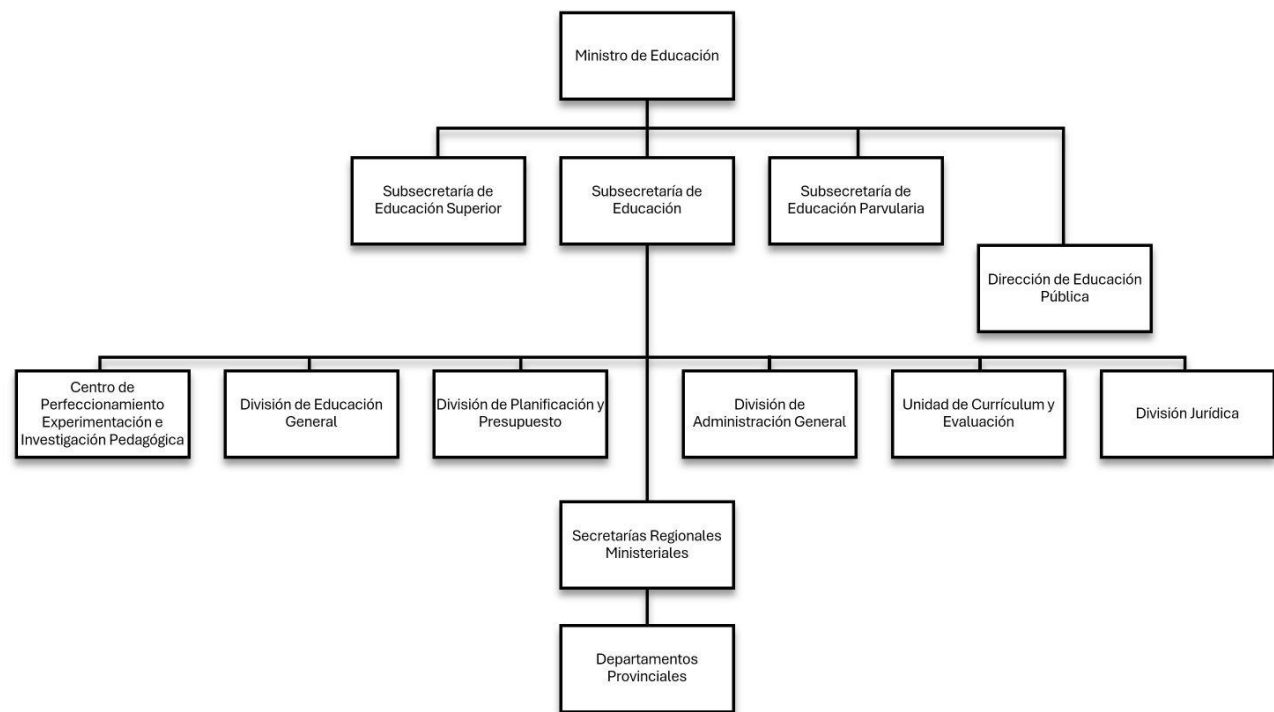
Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2023 y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html</a>
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2023, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html</a>
		<a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a>
Indicadores de Desempeño 2023	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2023.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html</a>
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html</a>
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas		

Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>

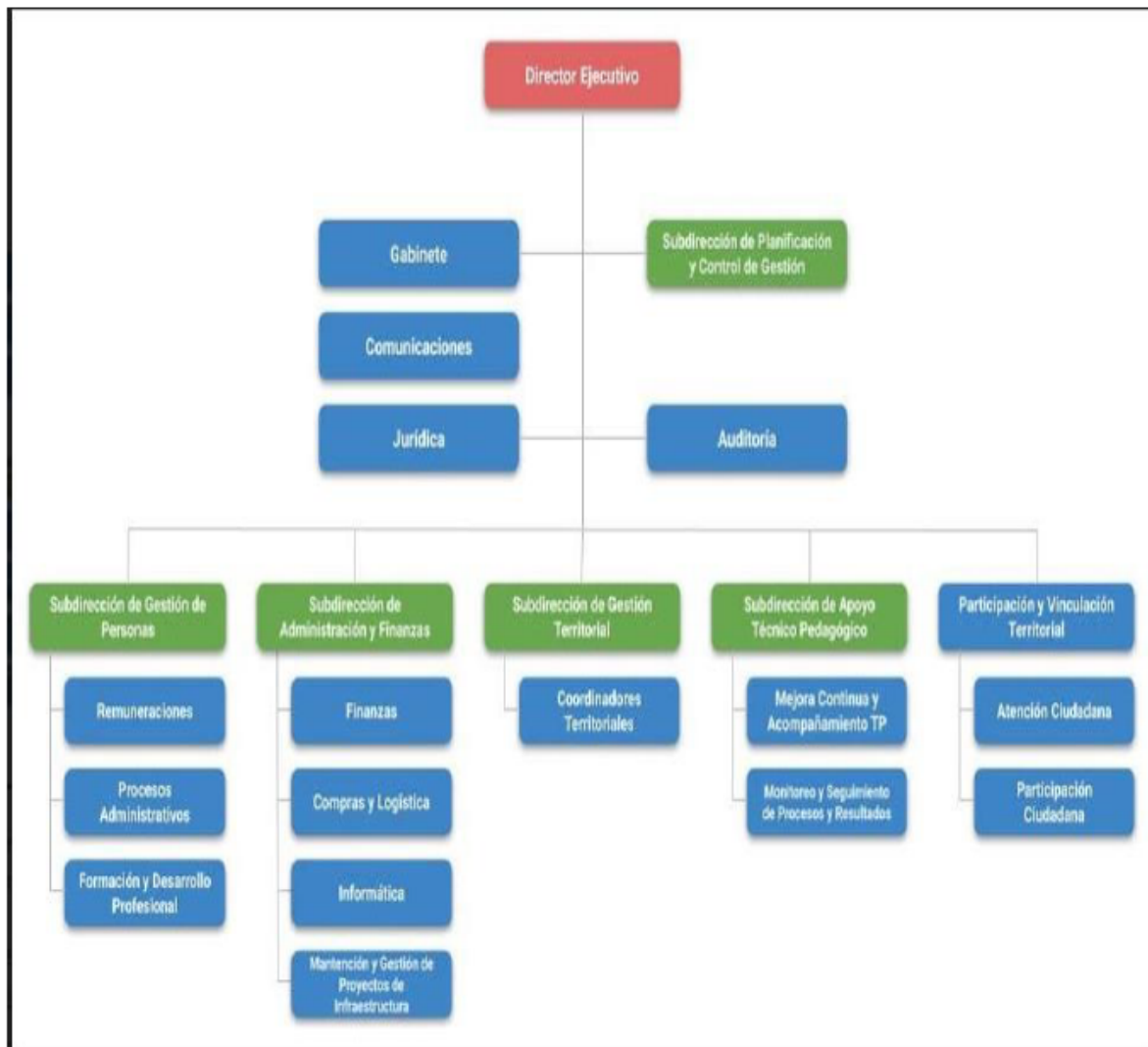


## Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades

### Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



## Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



## Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo	Gonzalo Araneda Ruiz
Subdirector de Planificación y Control de Gestión	Gaston Mella Geraldo
Subdirectora de UATP	Giulietta Vaccarezza Garrido
Subdirector de Administración y Finanzas	Fabián Silva Matus
Subdirector Gestión Territorial	Luis Ulloa Bellemans
Subdirector de Gestión de Personas	Hugo Baeza Foitzick
Jefe de Participación y Vinculación	Carolina Arias Arévalo
Jefe Jurídico	Rene Withe Sanchez