



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación  
Valdivia**





# Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	7
.3. Resultados de la Gestión año 2023	11
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	14
.5. Anexos	15
.Anexo 1: Recursos Humanos	16
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	25
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	26
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	27
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	28
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	30

# 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

El Servicio Local de Educación Pública Valdivia, es un servicio público descentralizado que inició el proceso de instalación en el último mes del año 2023, y durante el año 2024, ejecutará el conjunto de acciones necesarias para dotar al servicio de los medios humanos, materiales, financieros y logísticos que permita iniciar el año 2025 el rol de sostenedor de todos los establecimientos educacionales públicos y jardines infantiles Vía Transferencia Fondos (VTF) de la provincia de Valdivia.

Su misión es proveer un servicio de educación público, de carácter integral, de calidad, equitativo e inclusivo para cada niño, niña, adolescente y adulto del territorio del servicio, mediante la implementación de procesos de mejora continua de la calidad del servicio: impulsando la colaboración y el trabajo en red: la capacitación y desarrollo permanente de todos los actores del proceso educativo, la innovación pedagógica y la participación ciudadana de todos y cada uno de los integrantes de las comunidades educativas del territorio.

Para la concreción de esta misión se han definido un conjunto de objetivos estratégicos a alcanzar los que a continuación se señalan:

- Mejorar los niveles de aprendizajes de los estudiantes, implementando una gestión pedagógica basada en el monitoreo del aprendizaje y la mejora de las estrategias educativas, para garantizar la calidad educativa del territorio.
- Incrementar las capacidades de liderazgo de los equipos directivos, docentes y de funcionarios/as con foco en lo técnico pedagógico mediante un programa de formación, colaboración e innovación y la aplicación de instrumentos de monitoreo, que permitan mejorar las prácticas pedagógicas y la gestión de los establecimientos y el servicio.
- Implementar la Institucionalidad territorial, por medio de la implementación de la gestión interna efectiva y el desarrollo de una estrategia comunicación, para lograr la vinculación las comunidades, la sociedad civil y los organismos públicos del territorio.

- Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos educativos de los establecimientos educacionales, mediante la elaboración y ejecución de un plan integral de inversión y mantenimiento, basado en un adecuado diagnóstico de las necesidades y de las respectivas fuentes de financiamiento, para garantizar las condiciones óptimas del proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes del territorio.
- Gestionar eficientemente los recursos en los ámbitos administrativos y técnico pedagógicos, a través de la planificación, control y rendición de cuentas de la gestión financiera, así como generando alianzas público-privadas que permitan asegurar la sostenibilidad del servicio educativo.

El Servicio Local de Educación Pública Valdivia contempla las comunas de Corral, Lanco, Los Lagos, Máfil, Mariquina, Paillaco, Panguipulli y Valdivia y con una matrícula aproximada a los 25.000 alumnos repartidos en 137 escuelas y liceos.

## **Funciones**

Las principales funciones del Servicio Local de Educación Pública Valdivia son:

- Acompañamiento y asesoría técnico-pedagógica a los establecimientos educacionales. Implementar acciones de trabajo en red para impulsar la mejora continua de procesos de enseñanza y aprendizaje de los establecimientos educacionales.
- Gestión del Personal y Desarrollo de Personas que involucra el desarrollo de capacidades del personal, pago de remuneraciones, gestión de contrataciones, reemplazos, cuidado de la salud física y psicolaboral de docentes, asistentes de la educación, directivos y colaboradores del órgano central del servicio.
- Administración Financiera que tiene entre sus funciones la gestión presupuestaria, administración de subvenciones escolares, rendiciones de cuentas, correcta contabilización de gastos, informes financieros, ejecución del presupuesto.
- Infraestructura, encargada de la Mantención y el desarrollo de la Infraestructura y equipamiento escolar.



- Planificación que se orienta a crear los instrumentos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales y velando por su cumplimiento.

## **Estructura organizativa**

La estructura organizacional se distribuye en las siguientes unidades y departamentos:

- Director Ejecutivo.
- Gabinete: Departamento Jurídico y Transparencia; Comunicaciones y Participación Ciudadana, Vinculación con el medio y Oficina de Atención a la Diversidad y Perspectiva de Género.
- Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico: Monitoreo y seguimiento de procesos y resultados educativos; Mejora continua y acompañamiento técnico pedagógico a establecimientos educacionales y jardines infantiles; Formación y desarrollo profesional y Programas y convenios educativos.
- Gestión de Personas: Remuneraciones; Administración de personas; Desarrollo de personas y Unidad de Gestión de Personas.
- Administración y Finanzas: Contabilidad y Finanzas, Tesorería, control presupuestario, Coordinación de Compras, Servicios Generales, Oficina de Parte, Departamento de Operaciones y logística.
- Infraestructura y Mantenimiento: Gestión de Proyectos y Gestión de Mantenimiento.
- Planificación y Control de Gestión: Control de gestión; Control de Presupuesto; Gestión de Proyectos y Planificación Estratégica.

## **Tamaño del servicio**

El año 2023 la ley de presupuesto contemplo en la Partida 09 capítulo 45 Servicio Local de Educación Pública Valdivia un presupuesto inicial de M\$ 1.411.169, debido a que el inicio de operaciones del servicio se concretó recién en diciembre de ese año, el presupuesto se redujo de manera importante lo que significó terminar con un presupuesto de M\$45.761

necesarios para realizar acciones iniciales y absolutamente preliminares en el funcionamiento del nuevo Servicio Local.

El año 2023 finalizó con una dotación de 5 funcionarios, todos los cuales se desempeñan en la oficina central del servicio. De éstos, un funcionario es de planta y corresponde al Director Ejecutivo del Servicio quien fue elegido por concurso de Alta Dirección Pública y, a 4 funcionarios a contrata. De los 5 funcionarios, 2 son mujeres y 3 son hombres. Durante el año 2024 se deberá completar la dotación del equipo central para llegar a un total de 65 personas antes del traspaso de los establecimientos educacionales del territorio.

### **Logros y no logros**

Los principales logros son la creación misma del servicio con la conformación del Comité Directivo Local del Servicio Local de Educación Pública Valdivia que se constituyó en una primera reunión ordinaria el día 7 de septiembre de 2023 y que eligió como Presidenta del Comité a la Sra. Leontina Elizabeth Martínez Palma.

Un segundo logro lo constituye el inicio del proceso de la instalación del servicio incluyendo la incorporación de los primeros funcionarios, la gestión para el pronto funcionamiento de una oficina propia que acoja al equipo inicial del Servicio, la formalización de los primeros procedimientos y el comienzo de un proceso de vinculación territorial exitoso con municipios y entidades públicas y privadas que estarán involucradas en la gestión educacional y que resultarán clave en proceso de traspaso y el posterior funcionamiento en régimen.

Otro aspecto importante en el proceso de instalación lo constituye la aprobación del primer Plan Anual Local del servicio Local de Educación Pública Valdivia para el año 2024. Este Plan fue aprobado mediante resolución exenta N°001 del 15 de diciembre del año 2023.

**Juan Carlos Durán García**

**Director Ejecutivo**

**Servicio Local de Educación Pública Valdivia**

## 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

---

Los logros del servicio durante el año 2023 dicen relación básicamente con el proceso de creación del servicio y el inicio del proceso de instalación entre los que se incluye la contratación de funcionarios, la búsqueda de las oficinas definitivas del Servicio, la vinculación con el medio, el levantamiento de información de todo tipo de necesidades de las comunidades educativas, entre otras gestiones que se resumen a continuación.

#### **Gestión de Personas**

Se incorporaron al servicio el Director Ejecutivo por Alta Dirección Pública y 4 funcionarios a contrata. De esta forma, en el año 2023, se da inicio a las operaciones del servicio y al proceso de organización y planificación de la dotación del equipo central del servicio.

#### **Vinculación Territorial**

Se realizaron reuniones con Secretaría Regional Ministerial de Educación y el Departamento Provincial de Educación de Valdivia.

También se realizaron gestiones de vinculación territorial con entidades públicas y privadas de la región que incluyen, Comité directivo local, Concejos municipales, Alcaldes, Equipos de funcionarias/os de los Departamentos de Administración de Educación Municipal (DAEM), asociación de municipalidades, directores y directoras de la provincia de Valdivia y agrupación de Centro de Estudiantes de Valdivia.

#### **Administración y Finanzas**

Durante el mes de funcionamiento del Servicio en el año 2023 se destaca el esfuerzo realizado para adquirir un vehículo institucional que facilitará la vinculación territorial.

También se realizaron gestiones para contar con oficinas adecuadas para el funcionamiento del equipo inicial.

## **Planificación y Control de Gestión**

Durante el año 2023, como consecuencia de la delegación de funciones que realizó el Director de Educación Pública, el Servicio Local de Educación Valdivia, participó del Programa de Mejoramiento de la Gestión con los compromisos adquiridos por la Dirección de Educación Pública los que fueron cumplidos como se muestra en anexo Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución.

Respecto de los Compromisos de Desempeño Colectivos como servicio recién creado no estableció compromisos para el año 2023.

La ejecución presupuestaria alcanzada en el año 2023 fue de 75,33% con un presupuesto de \$45.761.000 y un gasto de \$34.474.000.

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

---

El Servicio Local de Educación Pública Valdivia empezó su funcionamiento en el mes de diciembre del año 2023 por lo que para ese año no existían productos estratégicos.

Durante el 2023 se formularon por primera vez los productos estratégicos correspondientes al año 2024.

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

Para el año 2024 existen grandes desafíos para el servicio. El primer desafío es la instalación misma del servicio que se concretará en la contratación de la dotación completa por medio de concursos abiertos y cerrados, que permitan abordar las diferentes funciones de la institución, contar con las instalaciones donde operará el servicio y dotarlos de los recursos materiales incluyendo equipos necesarios para su funcionamiento.

El segundo desafío, consiste en la preparación del traspaso de los establecimientos educacionales y jardines infantiles al Servicio Local de Educación Pública que implica el levantamiento de información para las diferentes áreas del servicio y la instalación de las plataformas de gestión para el óptimo cumplimiento de las funciones encomendadas. Este desafío, implica el trabajo de indagación de un conjunto de variables en las 8 comunas que componen el territorio y de esfuerzos mancomunados con un conjunto de instituciones locales y nacionales que son fuente de origen de dicha información y que resultará clave para la toma de decisiones futuras y la construcción de políticas educativas.

Otro importante desafío lo constituye la vinculación que se logre con los diferentes actores educativos del territorio. Este aspecto resulta estratégico y tiene dos finalidades, informar a la población sobre este proceso de traspaso y obtener los apoyos necesarios para las diferentes etapas del traspaso, y especialmente, para cumplir con el objetivo fijado por el Servicio que es el mejoramiento de los aprendizajes de los niños, niñas, jóvenes y adultos de los establecimientos educacionales.

## 5. Anexos

### Índice

---

.Anexo 1: Recursos Humanos	16
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	25
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	26
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	27
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	28
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	30

## 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	2	100.00%	2	66.67%	4
Planta	0	0%	1	33.33%	1
Total	2	100.00%	3	100.00%	5

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Directivos	0	0%	1	33.33%	1
Profesionales	2	100.00%	2	66.67%	4
Total	2	100.00%	3	100.00%	5



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

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
ENTRE 25 y 34 AÑOS	1	50.00%	0	0%	1
ENTRE 35 y 44 AÑOS	1	50.00%	2	66.67%	3
ENTRE 55 y 59 AÑOS	0	0%	1	33.33%	1
Total	2	100.00%	3	100.00%	5

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Total	0	100.00%	0	100.00%	0

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Total	0	100.00%	0	100.00%	0

**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	0	4
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	4
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,0%	0,0%	100,00%

#### 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	0	4
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	4
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	0,0%	0,0%	100,00%

### 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	0	0	0
(b) Total dotación efectiva año t	0	0	5
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0,0%	0,0%	0,00%

## 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	0	0	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	0
Total de ceses o retiros	0%	0%	0%

## 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	0	0	4
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	0
Porcentaje de recuperación (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

## 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	0	0	1
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	0,0%	0,00%

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t	0	0	0
(b) Total Contratos efectivos año t	0	0	4
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	0,0%	0,0%	0,00%

## 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	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	5
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	0,0%	0,0%	0,00%

### 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)	0	0	0
(b) Total de participantes capacitados año t	0	0	0
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0,0	0,0	0,0

### 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	0	0	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	0	0
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

### 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	0	0	5
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	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	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	5
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,0	0,0	0,00

### 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	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	5
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,0	0,0	0,00

### 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	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	5
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,0	0,0	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	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	5
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,0	0,0	0,00

## 7 Evaluación del Desempeño

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

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	0	0	0
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0%	0%	0%
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	5
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0,0%	0,0%	0.00%

### 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

## 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	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	4
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,0%	0,0%	0,00%

## 9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	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
--------------------	--	--	-------------------------------------	------------------------------------

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

---

### Medidas

Medidas	Resultados
---------	------------

### Iniciativas

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

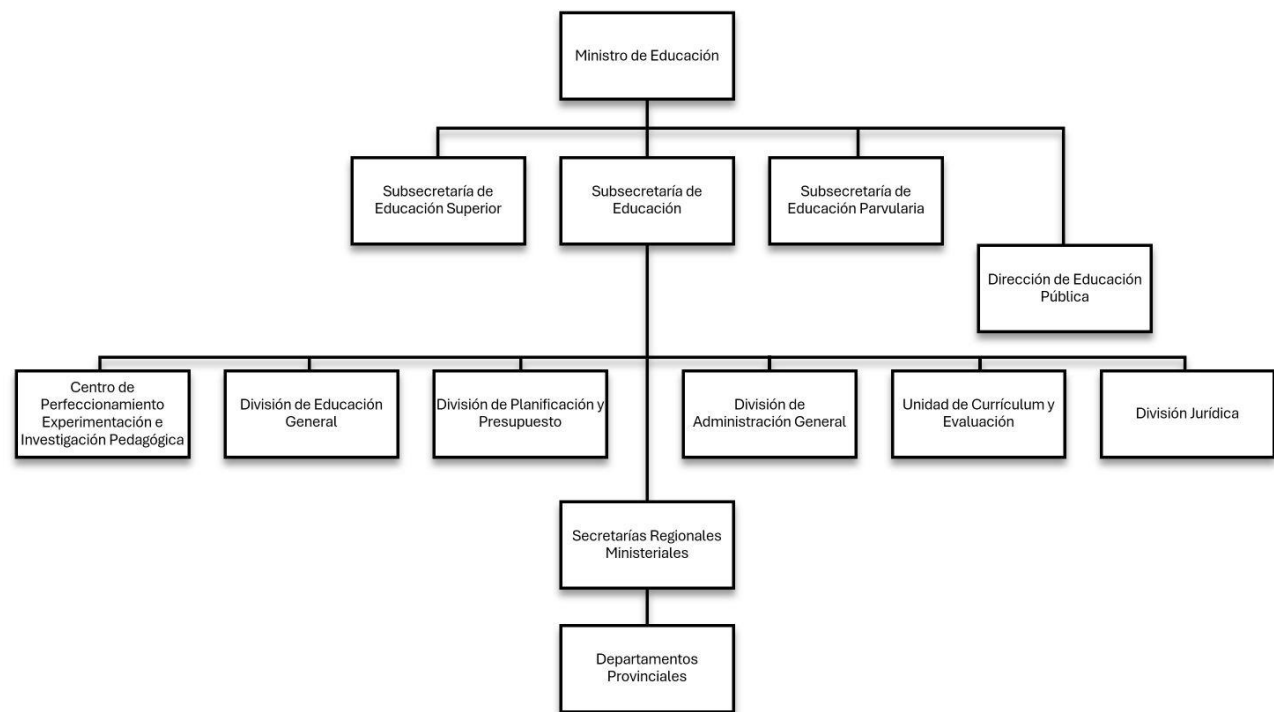
## Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

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		

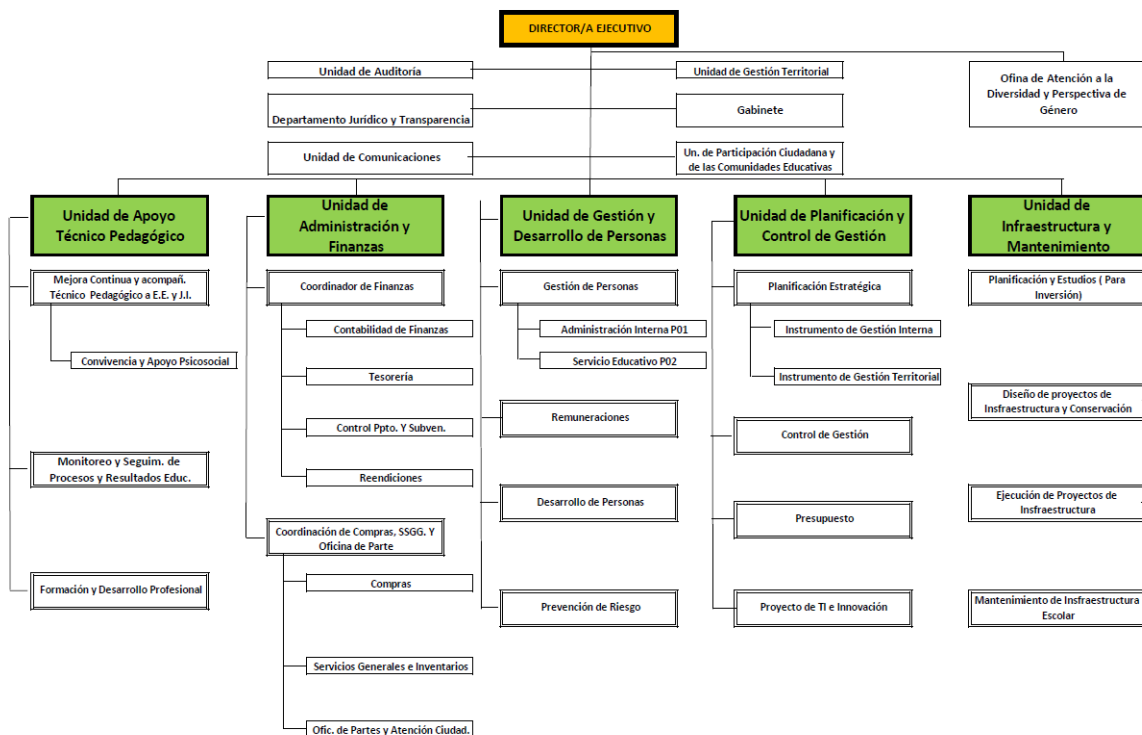
Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento 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 Servicio Local de Educación Pública Valdivia	Juan Carlos Durán García