



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Llanquihue**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	7
.3. Resultados de la Gestión año 2023	15
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	19
.5. Anexos	21
.Anexo 1: Recursos Humanos	22
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	31
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	32
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	33
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	34
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	36

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 Llanquihue (SLEP Llanquihue) asume como el punto de partida de los SLEP en la Región de Los Lagos, del proceso de instalación de la Nueva Educación Pública de nuestro país, a través de la instalación de 70 Servicios Locales de Educación. Este Servicio Público entra en vigor según lo indicado en la Ley 21.040, desde el 01 de enero del año 2021 asumiendo la responsabilidad de entregar el servicio educativo a niños y niñas de 79 establecimientos educacionales (EE) los que hoy se encuentran operativos.

El objetivo principal del Servicio Local de Educación Pública de Llanquihue es garantizar y entregar una educación de calidad y equidad los niños, niñas y jóvenes de nuestro territorio, el cual está compuesto por cinco comunas de la provincia de Llanquihue, estas son Fresia, Frutillar, Los Muermos, Llanquihue y Puerto Varas. Las cinco comunas abarcadas por el SLEP Llanquihue, cuyas estimaciones suman 117.937 habitantes, representan el 13,22% de la población regional, siendo Puerto Varas la más poblada del territorio del SLEP 41,2%.

Los establecimientos educacionales pertenecientes al SLEP Llanquihue son 82, de los cuales 68 son escuelas o colegios y 14 son jardines infantiles VTF (vía transferencia de fondos). Estos 82 establecimientos educacionales proporcionan una matrícula total de 12.033 alumnos.

Existen tres grandes sellos los cuales se transmiten a nuestra comunidad escolar y se trabajarán durante el 2021 al 2027:

Convivencia Escolar: Asegurar ambientes educativos amables, que promuevan la diversidad como un valor junto al respeto y el aprendizaje en torno a las diferencias, promoviendo y resguardando la formación y participación ciudadana.

Formación Integral: Ampliar las áreas de desarrollo, interés y aprendizaje de niños, niñas y adolescentes, promoviendo el desarrollo pleno de los estudiantes y su adecuada vinculación con el entorno, involucrando aquí la promoción de vida sana, deporte, vinculación con el entorno, conocimiento y cuidado del medio ambiente.

Educación Inclusiva: Abogar por instituciones y culturas de aprendizaje que brinden oportunidades para el encuentro y el desarrollo niños, niñas y adolescentes, con especial énfasis en aquellos/as que tienen o viven con discapacidad o marginación involucrando aquí la integración

de las características del territorio, su ruralidad y pertinencia, reconociendo siempre la multiculturalidad.

Respecto al organigrama del Servicio, según la resolución exenta N°3 de fecha 23 de marzo del año 2020, se establece la estructura y organización interna del Servicio Local de Educación Pública de Llanquihue, conformada por 5 Subdirecciones, las que se indican a continuación:

- Administración y Finanzas
- Gestión de Personas
- Planificación y Control de Gestión
- Unidad Técnico Pedagógico
- Participación Territorial

El Servicio Local se compone por el Programa 01 (P01) y Programa 02 (P02), estos se componen por un total de 77 y 2.137 funcionarios respectivamente. Los funcionarios del P01 están distribuidos en una oficina central y una anexa, ambas en la ciudad de Frutillar.

Entre ambos programas se maneja un presupuesto anual de M\$54.391.577. En relación con nuestro presupuesto versus el del Ministerio de Educación, podemos decir que nuestro presupuesto representa un 0,386% considerando que el presupuesto del Ministerio de Educación es de M\$14.074.314.043.-

Dentro de los principales logros obtenidos el 2023 podemos encontrar:

Estrategia gestores de infraestructura: Se continua y refuerza la estrategia de Gestores de Infraestructura. Esto mejorar sostenidamente la presencia del Servicio en el territorio, minimizar los tiempos de respuesta en las intervenciones requeridas y eventualmente los tiempos de ejecución, garantizar una contraparte responsable de la Infraestructura de cada EE, avanzar en la regularización normativa de los inmuebles, preparación de las condiciones de base para Mantenimiento Preventivo, minimizar incertidumbre de las Comunidades Educativas, en materia de Infraestructura y su funcionamiento, mejorar la participación de las Comunidades Educativas en el mejoramiento de sus EE, mejorar la recepción de las intervenciones en forma y calidad.

Esta estrategia se comenzó su implementación durante el segundo semestre del año 2022 y su trabajo, gestiones y resultados se desarrolló con mayor fuerza en 2023, acción que es reconocida y abalada por lo comunidad escolar.

Estrategia de Pertenencia; Implementación Comités de Infraestructura: Desarrollo de una estrategia participativa, donde tanto la comunidad educativa como el sostenedor trabajen coordinadamente, levantando datos sobre cómo funciona la infraestructura existente, sobre los problemas que esta presenta, la jerarquización de las acciones que se deben realizar, y la identificación de todos los actores que intervienen para el buen estado de la infraestructura educativa, propiciando el sentido de pertenencia de las comunidades educativas con su entorno, además de establecer roles y responsabilidades de los distintos actores.

Ejecución presupuestaria: el año 2023 se logró una ejecución presupuestaria de un 97.34% incrementando en un 6% respecto al año anterior, nuestra ambición es llegar al 100% de ejecución presupuestaria para el año 2024.

Resultados SIMCE: durante el año 2023 nuestros establecimientos educacionales subieron sus resultados SIMCE y en comparación a otros establecimientos educacionales de la región están muy bien posicionados.

Redes temáticas de trabajo Técnico Pedagógico: Durante todo el 2023, se fortaleció gradualmente la constitución e implementación de redes de trabajo Técnico-Pedagógico con participación voluntaria de docentes, profesionales de la educación y directivos en distintas áreas de interés, entre ellas podemos destacar:

- Red Lineamientos Técnico-Pedagógicos.
- Red Evaluación Formativa y Procesual.
- Red de Convivencia Escolar
- Redes de Primera Infancia (Jardines infantiles y niveles Nt1 y Nt2)
- Red de Liceos HC-EMTP
- Redes de Microcentros (establecimiento multigrado)
- Red de Inglés en coordinación con DEPROV Llanquihue.

- Red de Inclusión Educativa.
- Red encargados de talleres extraescolares.
- Red Habilidades Comunicativas, Lectura y Escritura.
- Red de Ciencias

Dichas redes se ejecutaron de diversas modalidades, tanto online como presencial, y en cada una de ellas eran invitados según sus características, docentes de aula, profesionales de la educación, docentes directivos. En muchas de estas redes, los mismos participantes ajustaban y priorizaron las temáticas angulares a abordar, que implican el desarrollo de iniciativas, bajo el modelo de capacidades (DEP) orientaciones, lineamientos, invitados externos especialistas en temáticas propias de la red, así como de la presentación y socialización de experiencias exitosas nacidas de los mismos establecimientos.

Fortaleciendo la educación rural: Destacar que a nivel de escuelas rurales, se contó con apoyo por parte de Fundación 99, quienes trabajaron de forma colaborativa con los profesionales de la UATP, gestando instancias de formación, encuentro y asesoría educativa a establecimientos como red, como por ejemplo: en la gestión pedagógica la “ Rutina de Pensamiento Visible”, financiamiento y logística de los Juegos Rurales 2023, como parte del Convenio de colaboración existente entre dicha institución y SLEP Llanquihue.

Fortalecimiento de la Educación Parvulario: Respecto al acompañamiento técnico pedagógico en el nivel de educación parvularia, durante el 2023 se destacan algunos hitos en el trabajo con salas cunas y jardines infantiles, así como también con los colegios y escuelas que cuentan con Nivel de Transición.

- Asegurar el Modelo de Desarrollo de Capacidades en las 14 salas cunas y jardines infantiles del territorio, en coherencia con las orientaciones de la DEP; mediante la asesoría directa y el trabajo en Red.
- En cuanto al trabajo realizado con foco en Niveles de Transición, destaca la formación de educadoras de párvulos, a través de la Red de Primera Infancia, en el “Proyecto Aulas de innovación y colaboración”, permitiendo desarrollar capacidades para la implementación de estructuras cooperativas y la potenciación de habilidades sociales al interior del aula

- Conjuntamente, destaca la Jornada para directores/as y jefes/as de UTP que sigue a una serie de iniciativas para fortalecer los liderazgos para la gestión del nivel de educación parvularia. El propósito de ésta está vinculado a potenciar las prácticas pedagógicas de calidad, donde revisamos los fundamentos y orientaciones de las bases curriculares de la educación parvularia para la mejora continua.
- Durante el 2023, las SC y JI Murtitas de Ensenada, Semillitas de Amor y Brotecitos del Melí se adjudican el Fondo de Innovación en Educación Parvularia (FIEP), a partir de proyectos que buscan fortalecer la educación de la primera infancia en contextos rurales y potenciar de manera innovadora los objetivos propuestos en las Bases Curriculares de Educación Parvularia (BCEP) y énfasis de la política de reactivación.
- En esta misma línea, en 2023 se desarrollaron diferentes procesos para la implementación de los Proyectos FIEP 2022 de las escuelas: Los Linares de Casma, Cañitas, El Melí, Gabriela Mistral, Básica Fresia, Inés Gallardo Alvarado y Grupo Escolar, fortaleciendo así, los procesos de enseñanza y aprendizaje de niños y niñas del nivel transición.

Hitos y acciones de monitoreo y seguimiento a procesos y resultados educativos: Durante el transcurso del año 2023, el equipo de monitoreo y seguimiento a procesos y resultados educativos desplegó una serie de acciones orientadas a fortalecer la calidad y eficacia de los diversos procesos implementados a nivel territorial. Mediante un trabajo coordinado y articulado con diferentes áreas y equipos, desde este equipo se llevaron a cabo diversas iniciativas enfocadas en la identificación y difusión de buenas prácticas, la medición de la experiencia de los usuarios, el monitoreo de los procesos de acompañamiento y la definición de metas institucionales, el seguimiento a las trayectorias educativas de los estudiantes, el acompañamiento en el uso de datos para la toma de decisiones, y la elaboración participativa del Plan Anual 2024.

Cada una de estas líneas de acción tuvo como objetivo principal contribuir a la mejora continua de los procesos y resultados educativos, a partir del análisis de información relevante, la implementación de estrategias de seguimiento y monitoreo, y la generación de insumos para la toma de decisiones informada. A continuación, se presentan con mayor detalle las acciones específicas desarrolladas en cada uno de estos ámbitos.

Convenio Asignación de Desempeño Colectivo (ADECO): El año 2023 se distinguió por un notable progreso en la participación de los establecimientos educacionales en el Convenio Asignación de Desempeño Colectivo (ADECO), alcanzando una tasa de inscripción

del 95% de los establecimientos potenciales. La participación refleja el compromiso tanto de los equipos directivos como del propio Servicio Local. Para asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos en los convenios ADECO, se implementaron talleres de acompañamiento, así como se facilitó un sistema de autoevaluación alineado con los indicadores establecidos por el CPEIP.

Algunas complicaciones durante el año 2023:

Paros: durante el 2023 se vivieron diferentes paros estudiantiles exigiendo algunas mejoras de infraestructura, las cuales fueron abordadas mediante planes de contingencia para brindar una mejor educación. Se generaron reuniones de trabajo en donde se llegaron a acuerdos con foco en mejorar sostenidamente la calidad del servicio educativo.

Licitaciones desiertas: Dentro de las metas proyectadas, muchos procesos debían ser licitados por Mercado Público, encontrándonos que en algunos casos no existen oferentes por lo cual las licitaciones quedaban desiertas generando una demora considerable en los plazos originalmente estipulados

Para este 2024 tenemos los siguientes desafíos:

Alcanzar un 100% de ejecución presupuestaria para el P01 y P02.

Subir resultados de las pruebas DIA / SIMCE de los establecimientos educacionales pertenecientes al SLEP Llanquihue.

Trabajar mancomunadamente con la comunidad escolar para así generar relaciones positivas, lo cual nos permitirá trabajar en conjunto para la consecución de metas y objetivos.

Desafíos monitoreo y seguimiento a procesos y resultados educativos: Para el equipo de monitoreo y seguimiento de la Unidad de Apoyo Técnico Pedagógico, el año 2024 presenta desafíos cruciales en la tarea de garantizar la calidad y eficacia del sistema. Estos desafíos abarcan desde el seguimiento detallado de los instrumentos de gestión del Servicio Local de Educación Pública hasta la promoción de una cultura de uso de datos y la evaluación continua del progreso académico y socioemocional de los estudiantes. Además, se destaca la necesidad de colaborar estrechamente con instituciones de investigación educativa y política pública para impulsar iniciativas innovadoras y basadas en evidencia que contribuyan a mejorar la enseñanza y el aprendizaje.

Desafíos Desarrollo Profesional: El año 2023 ha sido testigo de un avance significativo en el área de desarrollo profesional del Servicio Local de Educación Pública Llanquihue. Sin embargo, el año 2024 presenta nuevos desafíos que, de ser abordados eficazmente, permitirán consolidar los logros alcanzados.

En este contexto, se identifican los siguientes desafíos prioritarios:

Fortalecimiento de convenios y acuerdos con instituciones externas: Es esencial ampliar la red de alianzas estratégicas con diversas entidades para fortalecer las oportunidades de formación y capacitación tanto para docentes como para asistentes de la educación. Esto facilitará la diversificación de la oferta formativa, fomentará el intercambio de experiencias y buenas prácticas, y fortalecerá las competencias del personal del SLEP Llanquihue.

Mejora del sistema de prácticas profesionales: Es crucial optimizar el uso de la plataforma "Prácticas Chile" para facilitar el acceso y la transparencia del proceso de búsqueda y asignación de prácticas profesionales. Además, se deben establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la calidad y efectividad de las prácticas.

Fortalecimiento de los planes locales de formación: Es necesario fortalecer la gestión y las acciones de los planes locales de formación para el desarrollo profesional docente en cada establecimiento. Se debe hacer hincapié en el trabajo colaborativo y la retroalimentación de prácticas pedagógicas para potenciar las instancias internas de formación, promoviendo el intercambio de experiencias y la reflexión sobre la práctica educativa.

Fortalecimiento del liderazgo en los equipos directivos: Brindar oportunidades de formación continua a los directivos en áreas como el liderazgo pedagógico, la gestión curricular y la evaluación institucional es esencial. Esto puede lograrse a través de cursos de capacitación, talleres, diplomados, entre otras iniciativas que fortalezcan las habilidades de liderazgo y gestión de los equipos directivos.

Potenciación del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación: Consolidar el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación como una herramienta estratégica para la toma de decisiones a nivel institucional es fundamental. Esto implica asegurar que el DNC sea una guía precisa para el diseño de programas y acciones formativas que respondan efectivamente a las necesidades de los docentes y directivos, promoviendo su participación activa en su elaboración y análisis.

Mejora de los mecanismos de acompañamiento a los convenios ADECO 2024: Implementar mecanismos que fortalezcan y optimicen el acompañamiento a los convenios ADECO es crucial. Esto incluye asegurar que estos convenios se alineen con las metas institucionales y contribuyan al desarrollo profesional docente, así como brindar apoyo y retroalimentación a los equipos directivos y docentes participantes en dichos convenios.

Se despide cordialmente.

CLAUDIA CAROLINA TRILLO MOLINA

DIRECTORA EJECUTIVA

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA LLANQUIHUE

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

En base a los lineamientos definidos en el programa de Gobierno, se destacan para la siguiente gestión por parte del Servicio Local de Educación Pública de Llanquihue con el fin de avanzar en el cumplimiento de los distintos objetivos estratégicos planteado, los que fueron cumplidos satisfactoriamente.

- Mejorar la calidad de la Educación en todos sus niveles, fortaleciendo a los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación, con una constante capacitación en materias pedagógicas como de liderazgo con pertinencia local. Este proceso se concreta con la ejecución del Segundo Plan de Capacitación del Servicio Local y la continuidad de estos en el Plan de Capacitación 2024.
- Recuperar la confianza y valoración del sistema educativo, potenciando a los padres su derecho a elegir la educación de sus hijos, generando instancias participativas, entregando más y mejor información a sus hijos, objetivo que desde el Servicio se ha trabajado en potencia contantemente el carácter participativo que tiene la Ley N°21.040 que alberga a los Servicios Locales. Es decir, un continuo trabajo con la comunidad educativa para involucrar de esta forma a todos los estamentos en el proceso educativo de nuestros y nuestras estudiantes.
- Fortalecer la Educación Pública para que sea una opción de calidad para las familias, este objetivo no solo se traduce en técnicas de apoyo al proceso educativo sino también en el correcto y completo uso de los Fondos de Apoyo a la Educación Pública (FAEP) entregados dispuestos por el Ministerio de Educación. La ejecución del 100% de estos fueron utilizados en iniciativas que iban en función de regularizar pagos a funcionarias y funcionarios de establecimientos educacionales del Servicio junto con acciones de Mantenimiento a nuestros Establecimientos Educacionales.
- Contribuir a que niños y jóvenes, permanezcan en el sistema escolar y, completen su trayectoria educativa. Desde el Servicio se realizó un estudio de trayectoria en cada uno de los establecimientos educacionales pertenecientes a las 5 comunas del territorio para tener un diagnóstico y estado del arte representativo de la situación actual de nuestros estudiantes. De

esta forma, enfocar la toma de decisiones y generación de políticas que vayan en función de contribuir con el objetivo del Ministerio.

- Desde los inicios del funcionamiento del Servicio Local de Educación Pública de Llanquihue, se ha trabajado en conjunto con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, en la implementación de políticas con perspectiva de género desde la constante toma de decisiones desde el equipo directivo y administrativo. Las políticas implementadas fueron definidas a través del Programa de Trabajo que involucraba capacitaciones para funcionarios del Servicio, conformación de una mesa de trabajo con el fin de poner sobre la mesa las temáticas involucradas, levantar datos y estudios con información desagregada en temáticas de género de interés y acciones de comunicación interna.
- Mejoramiento de la infraestructura escolar a través de proyectos de conservación de establecimientos educacionales de la mano de un plan de mantenimiento efectivo, el cual involucra activamente a la comunidad educativa, consiguiendo una robusta cartera de proyectos que generarán grandes mejoras en temas de infraestructura.
- Modernización de la Educación Técnico-Profesional, transformándola en una alternativa de excelencia, a través del fortalecimiento de su articulación con la industria y educación superior, específicamente con la constante búsqueda y generación de convenios de colaboración con entidades externas que aumenten el valor de esta opción de desarrollo educacional. Además de la constante búsqueda de fuentes de financiamiento que aporten e incrementen el equipo y equipamiento para las especialidades Técnico - Profesional.

Respecto a los no logros a la planificación estratégica del Servicio encontramos:

- Atrasos en programación de Obras de Infraestructura: dentro de este punto encontramos la mayor complicación que es el trabajo licitatorio de las obras, en donde se ha declarado muchas desiertas lo cual genera un atraso en los inicios de obras según lo contemplado. Junto con esto también hemos tenido abandono de obras, en donde el contratista se declara en quiebra y de parte del Servicio se deben iniciar nuevos procesos de licitación de obras.
- Ejecución Presupuestaria: A pesar de tener un alto cumplimiento en la ejecución del presupuesto, se han solicitado a DIPRES poder realizar un aumento presupuestario, el cual fue aprobado en el mes de diciembre, dejando pocos días para realizar la ejecución al 100%.

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

Los productos estratégicos del Servicio Local de Educación Pública de Llanquihue definidos en el Formulario A1 - Ficha de Definiciones Estratégicas año 2023 a 2026, es decir, para el período de funcionamiento del Servicio, son los siguientes:

1. Servicio de Educación Pública: Proveer un servicio educacional de calidad y en conformidad con los principios de educación pública en el territorio, a través del fortalecimiento de los equipos directivos, técnicos y docentes; el apoyo de la gestión de los establecimientos educacionales y el fortalecimiento del trabajo colaborativo y en red.
2. Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio: Fomentar la participación de la comunidad educativa, implementando la institucionalidad de los órganos de participación y el desarrollo de redes con los actores públicos y privados.

Respecto al cumplimiento del primer producto estratégico, se ha visto un importante avance en el proceso de implementación de distintas políticas y metodologías que apuntan al desarrollo y fortalecimientos de prácticas de liderazgo y pedagógicas en equipos directivos, técnico y docentes. Lo anterior se trabaja y/o avanza a través Plan Anual de Capacitaciones del Servicio, el cuál abarca distintas dimensiones que se enfocaron en el desarrollo de competencias en los funcionarios y funcionarias orientadas, al trabajo en equipo, manejo de conflictos, relaciones interpersonales, comunicación efectiva y liderazgo; profundizar conocimientos y competencias en los equipos respecto de los aspectos específicos de la función; Profundizar conocimientos específicos de la normativa pública actualizada que se requiere para el desempeño de la función. Actualizar conocimientos respecto de la legislación vigente, respecto de las distintas normativas propias del sector público y estatutos normativos específicos del ámbito educacional; desarrollar herramientas para mantener adecuadas relaciones laborales e interpersonales entre funcionarios y funcionarias. Potenciar una cultura de servicio y mantener ambientes laborales adecuados.

Respecto al cumplimiento del segundo producto estratégico, se puede visualizar principalmente el trabajo desarrollado por el primer Consejo Local del Servicio, en donde se lograron visualizar problemáticas o brechas que son trabajadas y mitigadas ante un trabajo mancomunado. Por otro lado, se mantiene un gran participación de la comunidad escolar en los procesos de definición de las líneas estratégicas presentes en las distintas herramientas de planificación que exige la normativa, como lo es Plan Anual 2024.

Para los instrumentos de gestión institucional como son el Convenio de Desempeño Colectivo (CDC) tiene como fin incentivar el trabajo en equipo y asociarlo también al cumplimiento de metas institucionales, para así brindar

un mejor servicio a la ciudadanía. Esta medición está asociada a indicadores propios de cada Centro de Responsabilidad, en donde el cumplimiento es compromiso de cada grupo de trabajo. El SLEP Llanquihue en 2023 alcanzó un cumplimiento promedio de 99%, con lo cual, el objetivo institucional, tanto en PMG y CDC fue exitosamente cumplido.

Programa de Mejora a la Gestión (PMG):

El Programa de Mejoramiento de Gestión en los servicios públicos promueve la eficiencia y mejora continua en distintos procesos de los servicios públicos, mediante el cumplimiento de indicadores. El cumplimiento general está asociado a rangos de cumplimiento general. Los cuales son los siguientes:

Entre 90% y 100% de cumplimiento general: 100%

Entre 75% y 90% de cumplimiento general: 50%

Inferior a 75%: 0%

El SLEP Llanquihue obtuvo un 94,23%, alcanzando un 100% de cumplimiento general.

Complicaciones para el cumplimiento del PMG, se debe en el indicador de Sistema Estado Verde, en donde no se logra la consecución de todos los requisitos técnicos dada la gran cantidad de información que debía ser cargada en plataforma.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

El Servicio Local de Educación Pública de Llanquihue está comprometido con cada uno de los principios que mandata la ley; lograr pertinencia Local, entregar diversidad en los proyectos educativos y mayor participación de la comunidad, colaborar y trabajar en red, construir proyectos educativos inclusivos, laicos, de formación ciudadana y valores republicanos, lograr un desarrollo equitativo con igualdad de oportunidades, mayor y mejor cobertura nacional y garantía de acceso, más integración con el entorno y la comunidad y mejorar continuamente la calidad.

Para este 2024 contamos con dos instrumentos de planificación los que corresponden a nuestra carta de navegación, el Plan Estratégico Local 2021-2027 que nos indica cuales son nuestros objetivos al corto, mediano y largo plazo. También contamos en el Plan Anual que nos da los lineamientos y metas para este 2024, así como también da cuenta del estado de avance de los objetivos y metas contenidas en el convenio de gestión educacional, el plan estratégico local y los proyectos educativos institucionales de cada establecimiento.

Lo que respecta a las brechas educacionales actuales que se han visto aumentadas producto de la pandemia que azoto a todos los rubros durante el 2019 hasta la actualidad, seguiremos trabajando para disminuir la deserción escolar y el ausentismo crónico, este a través de un trabajo colaborativo con padres, apoderados, docentes y asistentes de la educación, que puedan aportar a la disminución de estas cifras. Además, la incorporación del Plan de Reactivación Educativa apuntando con más recursos para fortalecer los aprendizajes, asistencia y revinculación.

Desde los desafíos más importantes que se han propuesto para el 2024 tenemos:

- Desarrollar una eficaz gestión del liderazgo en los diferentes niveles educativos, procurando ofrecer el mejor servicio como sostenedores, mediante el fortalecimiento de capacidades, trabajo en red, identidad e interacción de los instrumentos de gestión, garantizando una mejora en el liderazgo en sus diferentes niveles educativos.
- Mejorar las capacidades humanas y técnicas de los Equipos de Gestión, Docentes y Asistentes de la Educación, velando por su

mejora permanente en las prácticas, mediante el trabajo colaborativo de los Establecimientos Educacionales.

- Aumentar la participación de las comunidades educativas en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, involucrando activamente a la comunidad escolar en el desarrollo de la Educación Pública en el territorio.
- Mejorar las condiciones físicas, de higiene, equipamiento y los recursos educativos de los Establecimientos Educacionales, a través de una gestión eficiente de los Recursos Financieros para asegurar el buen estado de su Infraestructura y Equipamiento, mediante la elaboración de un Plan Estratégico de Inversión y Mantenimiento.
- Mejorar niveles de aprendizaje de todos los estudiantes a través de una gestión pedagógica de calidad, mediante una estrategia de acompañamiento a establecimientos educacionales, monitoreando los aprendizajes e implementando estrategias innovadoras.
- Asegurar una adecuada Gestión Administrativa y Financiera del Servicio, promoviendo su sostenibilidad y correcto funcionamiento, a través de una Planificación Estratégica robusta, además de su desarrollo y fortalecimiento Organizacional.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	22
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	31
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	32
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	33
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	34
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	36

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	264	17.74%	120	21.02%	384
Planta	501	33.67%	229	40.11%	730
Código del Trabajo	723	48.59%	222	38.88%	945
Total	1.488	100.00%	571	100.00%	2.059

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	248	16.67%	23	4.03%	271
Directivos	20	1.34%	20	3.50%	40
Auxiliares	106	7.12%	79	13.84%	185
Profesionales	913	61.36%	366	64.10%	1.279
Administrativos	201	13.51%	83	14.54%	284
Total	1.488	100.00%	571	100.00%	2.059

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

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	23	1.55%	4	0.70%	27
ENTRE 25 y 34 AÑOS	432	29.03%	112	19.61%	544
ENTRE 35 y 44 AÑOS	510	34.27%	156	27.32%	666
ENTRE 45 y 54 AÑOS	292	19.62%	118	20.67%	410
ENTRE 55 y 59 AÑOS	111	7.46%	56	9.81%	167
ENTRE 60 y 64 AÑOS	90	6.05%	62	10.86%	152
65 Y MÁS AÑOS	30	2.02%	63	11.03%	93
Total	1.488	100.00%	571	100.00%	2.059

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	16	17.02%	1	7.14%	17
Reemplazo	78	82.98%	13	92.86%	91
Total	94	100.00%	14	100.00%	108

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	17	18.09%	0	0%	17
Auxiliares	10	10.64%	2	14.29%	12
Profesionales	51	54.26%	10	71.43%	61
Administrativos	16	17.02%	2	14.29%	18
Total	94	100.00%	14	100.00%	108

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.	37	7	443
(b) Total de ingresos a la contrata año t	37	13	449
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	100,00%	53,85%	98,66%

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	34	7	443
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	37	7	443
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	91,89%	100,00%	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	128	49	580
(b) Total dotación efectiva año t	1.927	1.940	2.059
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	6,64%	2,53%	28,17%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	2	2	2
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	31
Otros retiros voluntarios año t	77	0	63
Funcionarios retirados por otras causales año t	49	47	484
Total de ceses o retiros	128%	49%	580%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	46	334	11
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	128	49	580
Porcentaje de recuperación (a/b)	35,94%	681,63%	1,90%

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	1	0
(b) Total Planta efectiva año t	686	738	730
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,14%	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	2	0	0
(b) Total Contratos efectivos año t	350	257	384
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	0,57%	0,00%	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	1480	1096	74
(b) Total Dotación Efectiva año t	1.927	1.940	2.059
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	76,80%	56,49%	3,59%

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)	86400	8426	315.3
(b) Total de participantes capacitados año t	2400	1046	74
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	36,00	8,06	4,26

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	12	29	74
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

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	1.927	1.940	2.059
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	3698	5348	6114
(b) Total Dotación Efectiva año t	1.927	1.940	2.059
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	1,92	2,76	2,97

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	1057	1352	1351
(b) Total Dotación Efectiva año t	1.927	1.940	2.059
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,55	0,70	0,66

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	539	433	221
(b) Total Dotación Efectiva año t	1.927	1.940	2.059
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,28	0,22	0,11

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	30	73	65
(b) Total Dotación Efectiva año t	1.927	1.940	2.059
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,02	0,04	0,03

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	36	55	59
Lista 2	9	4	2
Lista 3	1	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	46%	59%	61%
(b) Total Dotación Efectiva año t	1.927	1.940	2.059
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	2.39%	3.04%	2.96%

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	1	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	37	13	449
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	2,70%	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	13	4	100	5.394

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

Medidas

Medidas	Resultados
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Se diseñó e implementó y ejecutó una Agenda Programática de Género del Servicio.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Se generó una Campaña interna de difusión sobre orientaciones para la transversalización de la perspectiva de género con énfasis en las definiciones claves de género al Servicio (P01 y P02); sobre lenguaje inclusivo no sexista y violencia contra las mujeres.
Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo/género y análisis de género.	Se elaboró un Catastro de los Sistemas de Información Relacionados con personas que utiliza el Servicio. Identificando los que si desagregan y los que eventualmente se podrían desagregar información por sexo (P01).

Iniciativas

Iniciativa	Resultado

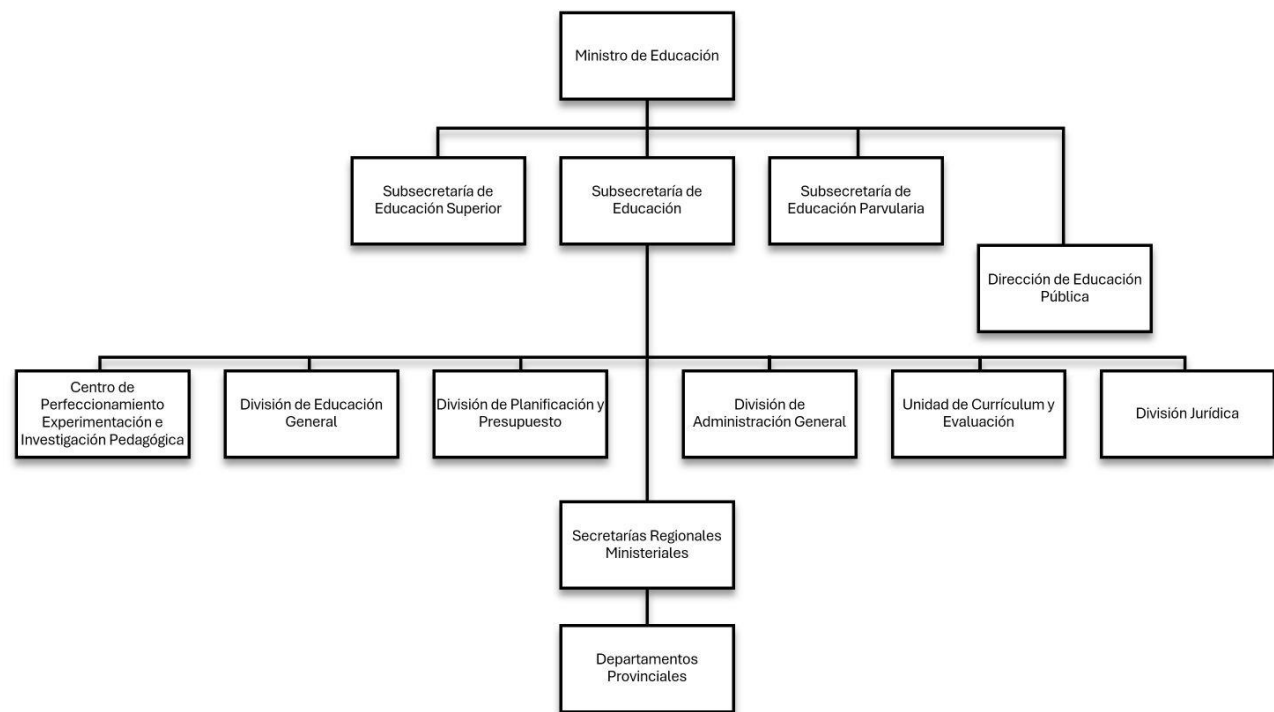
Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2023 y escoger el Ministerio y Servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html
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.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html
		https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
Indicadores de Desempeño 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2023.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , 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.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas		

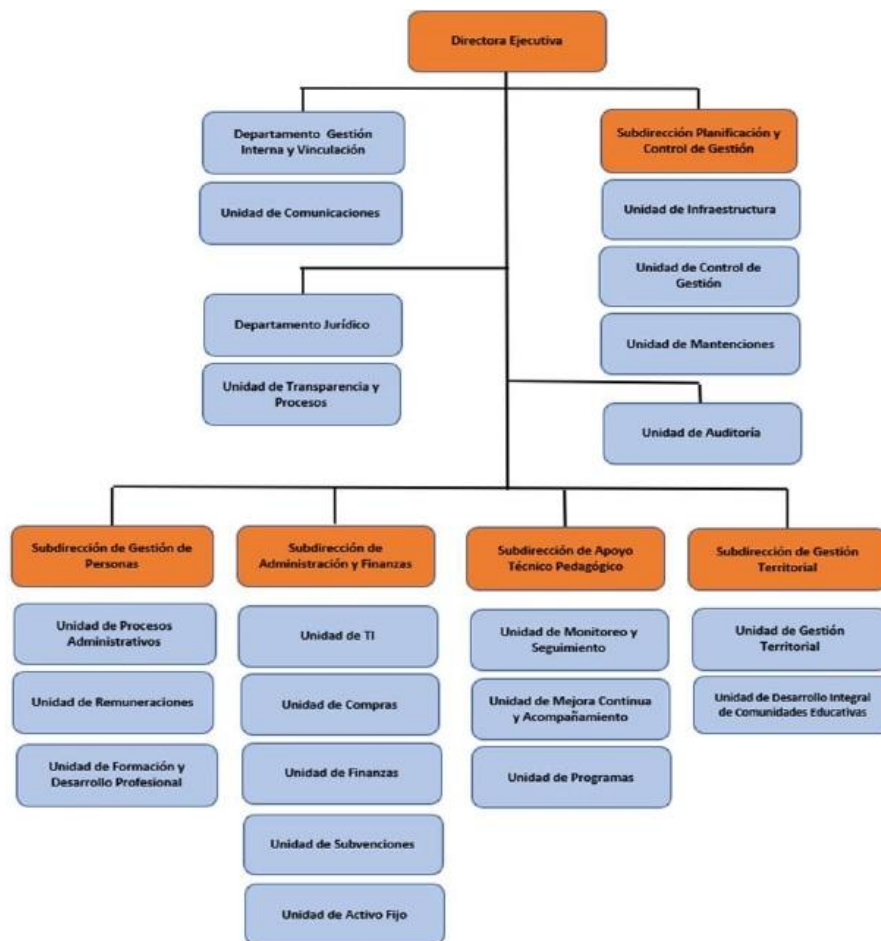
Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda)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

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
Directora Ejecutiva Servicio Local de Educación Pública Llanquihue	Claudia Carolina Trillo Molina