



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación  
Aysén**





# 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	15
.5. Anexos	17
.Anexo 1: Recursos Humanos	18
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	27
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	28
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	29
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	30
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	32

# 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 de Aysén, es un servicio público en proceso de instalación, que desde el año 2024 es el sostenedor de todos los establecimientos educacionales públicos y jardines infantiles VTF de la región de Aysén. Así, su razón de ser es garantizar y velar por una Educación Pública de calidad para el desarrollo integral e inclusivo de los niños, niñas, jóvenes y adultos de la Región de Aysén, mediante un modelo de gestión que impulse el desarrollo de habilidades, la participación ciudadana, el fortalecimiento de las capacidades de las comunidades educativas, el liderazgo directivo y la innovación pedagógica, considerando el sentido de pertenencia local, sus costumbres y tradiciones.

### Funciones

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

- Acompañamiento y asesoría técnico pedagógica a los establecimientos educacionales.
- Gestión del Personal: correcto pago de remuneraciones, gestión de contrataciones, reemplazos, desvinculaciones, pago de indemnizaciones por retiro, capacitaciones, cuidado psicolaboral de docentes, asistentes de la educación, directivos y colaboradores del nivel central del servicio.
- Administración Financiera: gestión presupuestaria, administración de subvenciones escolares, rendiciones de cuentas, correcta contabilización de gastos, informe financieros, ejecución del presupuesto.
- Mantención de Infraestructura y equipamiento escolar.
- Implementar acciones de trabajo en red para impulsar la mejora continua de procesos de enseñanza y aprendizaje de los establecimientos educacionales.

## Usuarios

Los usuarios del Servicio Local de Educación Pública son los 10.400 estudiantes que atiende, así como también las familias de dichos estudiantes y las comunidades educativas en general. Dichas comunidades educativas se encuentran ubicadas en 10 comunas de la región de Aysén, en su mayoría en localidades rurales o ciudades con fuerte componente rural.

## Estructura organizativa.

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

- Director Ejecutivo.
- Gabinete: Departamento Jurídico; Comunicaciones y Participación Ciudadana y Vinculación con el medio.
- 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: Departamento de Finanzas y Departamento de Operaciones y logística.
- Infraestructura y Mantenimiento: Gestión de Proyectos y Gestión de Mantenimiento.
- Planificación y Control de Gestión: Control de gestión; Presupuesto; Gestión de Proyectos Informáticos y Gestión Territorial.



## Tamaño del servicio

El año 2023 la institución contó con un presupuesto de \$1.690.904.000. El año 2023 la dotación finalizó contando con 44 funcionarios, todos los cuales se desempeñan en una oficina central del servicio. 6 funcionarios de planta elegidos por concurso de Alta Dirección Pública y 38 funcionarios a contrata. De los 44 funcionarios, 21 son mujeres y 23 son hombres.

## Resultados Gestión 2023

Los principales resultados dicen relación con el avance en el proceso de instalación del servicio. El Servicio Local de Educación Pública de Aysén terminó la instalación y poblamiento del sistema de remuneraciones que permitió generar los primeros pagos simulados de los funcionarios de los establecimientos educacionales para poder reducir al mínimo los errores en los pagos. El servicio también logró generar un trabajo territorial importante reuniéndose con todas las comunidades educativas incluyendo equipos directivos, cuerpos docentes y asistentes de educación y apoderados de los 66 establecimientos traspasados. El servicio terminó correctamente la instalación y remodelación de oficina central para poder albergar a los funcionarios traspasados desde los Departamentos de Educación Municipal. El servicio ejecutó un 94% de su presupuesto del año 2023, enfocando su gestión en la instalación de procesos digitalizados y eficientes. El servicio logró realizar un poblamiento casi completo de la dotación del servicio terminando el año con 44 de 45 funcionarios autorizados por Ley de Presupuestos. Se dio cumplimiento a todas las metas dispuestas en los instrumentos de gestión dentro de los cuales se encuentran el Programa de Mejoramiento de la Gestión, los Convenios de Desempeño Colectivo y los convenios de Alta Dirección Pública.

## Desafíos año 2022-2026

Realizar correctamente el traspaso del servicio educativo. Pagar correctamente las remuneraciones, realizar correctamente y en forma ágil las adquisiciones que requieren los establecimientos educacionales. Proyectar a tiempo posibles déficit presupuestarios para poder garantizar la prestación del servicio educativo. Implementar nuevas prácticas de trabajo con los establecimientos educacionales que permitan una gestión eficiente y eficaz de los recursos con fines educativos. Diagnosticar correctamente el estado de las prácticas

pedagógicas de los establecimientos educacionales y empezar a implementar las primeras prácticas impulsadas por la nueva administración, basadas en el análisis de datos y en la reflexión pedagógica.

**Sebastián González Rogers**

**Director Ejecutivo**

**Servicio Local de Educación Pública de Aysén**

## 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 con el proceso de instalación entre los que se incluye la contratación de funcionarios, la adecuación de la oficina definitiva del nivel central, la vinculación con el medio, el levantamiento de información de todo tipo de necesidades de las comunidades educativas, la formalización y digitalización de procesos internos, entre otras gestiones que se resumen a continuación.

#### Gestión de Personas

Se incorporaron al servicio tres subdirectores por la modalidad de Alta Dirección Pública completando todos los cargos que deben ser concursados bajo esa modalidad. El año 2023 se incorporaron en total 30 funcionarios al servicio completando 44 de 45 funcionarios autorizados en la ley de presupuestos. Se realizaron concursos cerrados de ingreso a la planta, adjudicando 24 cargos entre los funcionarios municipales de educación. Se realizó el primer proceso calificadorio del servicio. Se instalaron los sistemas de remuneraciones, gestión de personas e intranet que permite la gestión de personas completa en forma digital para la administración central del servicio y que habilita al servicio para realizar lo mismo para el servicio educativo desde el año 2024. El servicio realizó elección de caja de compensación y mutualidad y también se generaron convenios con Coopeuch y con Mutual de Seguros de Chile.

#### Infraestructura

Se realizó apoyo a las municipalidades para la postulación de fondos de conservación de infraestructura escolar, adjudicando fondos por \$6.427.014.769. Esto permitirá adelantar las mejoras de infraestructura que requieren los establecimientos mientras el servicio local trabaja en la construcción de la cartera de proyectos propia desde el año 2024. Se realizó trabajo intersectorial de levantamiento de fondos para la infraestructura escolar, logrando la firma de un convenio con el Gobierno Regional para financiar el levantamiento completo del estado de la infraestructura educacional de la región, que permitirá iniciar la identificación de proyectos de mantención, conservación y reposición con datos reales. El convenio incorpora recursos por \$430.000.000 para este fin. Se ejecutó proyecto de habilitación de oficina central del servicio que permite albergar la dotación total del servicio en un sólo edificio y propiciando espacios de trabajo

colaborativo entre las áreas de gestión, mejorando luminosidad, espacios de trabajo y espacios para atender a público.

### Vinculación Territorial

Se realizó el trabajo de vinculación con las comunidades educativas, visitando nuevamente todos los establecimientos educacionales incluyendo reuniones con funcionarios y apoderados. También se realizaron gestiones de vinculación territorial con entidades públicas y privadas de la región que incluyen, Sernameg, Municipalidad de Cochrane, Municipalidad de Aysén, Municipalidad de Coyhaique, Seremi de Educación, así como también con el intersector de educación generando trabajo conjunto con Junji, Junaeb, Dirección de Educación Pública, Superintendencia de Educación y CPEIP.

### Unidad Técnico Pedagógica

Se realizó un levantamiento de información de datos de la gestión educativa y se construyó un visor de los principales datos educacionales de la región disponible para el equipo central del servicio y desde el cual se dispuso información de interés a los directores de los establecimientos educacionales. Se generó la primera conferencia anual de directores de establecimientos educacionales y profesores encargados en la ciudad de Coyhaique donde se hizo el lanzamiento del trabajo en conjunto como red de educación pública de la región. Se levantaron las principales necesidades de las comunidades educativas y se presentó a los directores las diferentes áreas de gestión del servicio local. Se realizó sistematización de los instrumentos de gestión de los establecimientos e inició el trabajo conjunto para la normalización de los reglamentos internos de todos los establecimientos de la región.

### Informática

Se concluyó la implementación de la conexión de internet dedicado de la oficina central del servicio incluyendo instalación de infraestructura necesaria para el correcto resguardo y seguridad de la información. Se adquirieron las licencias de ofimática para el servicio incorporando la suite completa de microsoft que permitirá que todos los funcionarios de los establecimientos educacionales cuenten con correo institucional y puedan ingresar a los reportes emanados desde el nivel central y así agilizar el trabajo colaborativo en línea con todo el territorio. Se construyeron las bases de licitación para dotar de internet de fibra óptica o internet satelital a todos los establecimientos educacionales de la región.

### Planificación y Control de Gestión

En materia de control de gestión se logró el cumplimiento del 94% del PMG 2023 y un 100% los indicadores comprometidos en los equipos de Convenio de Desempeño Colectivo. Se entregó informe de cumplimiento del segundo año de Convenio de Gestión Educativa con un 100% de cumplimiento a la espera de la revisión del Ministerio de

Educación. Se logró el cumplimiento del 100% de los convenios de Alta Dirección Pública de Gestión de Personas y de Planificación y Control de Gestión en su primer año de ejecución.

## Jurídica

Se consolida la estructura organizativa del servicio y se cumplió en un 100% con las obligaciones de ley de transparencia. Se cumplió con un 100% del plan de auditoría para el año 2023 y se empezó con el trabajo de gestión de riesgos del servicio. Se crea el área de auditoría interna del servicio que inicia las primeras auditorías en el año 2024.

## Comunicaciones

Adecuación de la imagen del servicio con elementos que relevan la pertinencia local. Activación de la presencia del servicio en medios de comunicación locales de prensa escrita, radio y redes sociales.

## Ley de presupuestos

La ejecución presupuestaria alcanzada fue de 94%, sobre cumpliendo la meta de 90% dispuesta en el Convenio de Gestión Educacional. El servicio cumplió con las glosas definidas de dotación de personal, dotación de vehículos, horas extraordinarias, convenios con personas naturales, asignación por función crítica y disponible para capacitación y perfeccionamiento.

## Prioridades ministeriales y del jefe de servicio

En cuanto a las prioridades ministeriales y del jefe de servicio se avanzó respecto del trabajo de reactivación educativa participando en la mesa de trayectorias educativas y construyendo una herramienta de seguimiento que permitan apuntar a la gestión de reactivación e identificación de casos de deserción.

Respecto de equidad de género se realizó la coordinación para dar continuidad al "De 4 a 7" que apunta a apoyar a las mujeres trabajadoras. En el mismo sentido se aprobó el procedimiento de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual y se cumplió con el programa de género acordado con el Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género. Destacar también que los 3 concursos de Alta Dirección Pública del año 2023 fueron adjudicados por mujeres, colaborando con la equidad de género dentro del servicio.

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

---

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

### Modernización y cambio normativo

Uno de los desafíos más importantes de los servicios locales de educación corresponde a la agilidad y eficiencia del servicio en cuanto a atender a las necesidades de las comunidades educativas. El sistema de financiamiento de los servicios locales de educación combina dos modelos de financiamiento de políticas públicas que son alternativos entre sí. El modelo previo a la existencia de los servicios locales está basado en subvenciones, donde el Estado delega la prestación del servicio educativo en manos privadas y para ello entrega una subvención, en este caso, a la demanda. Alternativamente existe el modelo de prestación directa desde el Estado a través de sus servicios públicos que se financia mediante ley de presupuesto. Particularmente los servicios locales de educación concentran en su realidad ambos modelos, donde el ingreso es percibido mediante las leyes de subvenciones escolares en forma mensual y acorde a la asistencia de los estudiantes, pero el gasto, además de regirse por dichas leyes está delimitado por lo aprobado por ley de presupuestos donde se incorporan una serie de limitaciones mediante los subtítulos de gasto y glosas presupuestarias que el resto del sistema educativo no tiene. En un sistema donde se compite por la matrícula esta estructura de financiamiento genera que los servicios locales tengan menos capacidad de reacción ante las contingencias educativas que el resto del sistema.

Para esto es necesario que se avance en una política de financiamiento donde se determine un sólo sistema de financiamiento de los servicios locales, ya sea como servicio público con aporte directo del Estado delimitado por la ley de presupuesto o, alternativamente por subvenciones escolares con las mismas regulaciones que el resto del sistema, pero no los dos sistemas al mismo tiempo.

Otro desafío importante es poder agilizar las modificaciones presupuestarias que requieren los servicios locales, donde la cadena de aprobación incorpora a la Dirección de Educación Pública, DIPLAP del Minsiterio de Educación y a Dirección de Presupuestos. Este proceso, al ser lento reduce la capacidad y eficiencia de ejecución de los recursos de lo servicios locales.

### Iniciativas de alta importancia

Hay desafíos importantes en materia de infraestructura, con proyectos comprometidos hace años que es necesario poder llevar adelante. Particularmente hay dos proyectos de reposición para dos establecimientos de educación especial que se requieren con carácter

de urgente. Además se requiere abordar la situación actual de dichos establecimientos mientras se formulan y se ejecutan dichos proyectos.

En el mismo sentido está el desafío de realizar un correcto levantamiento de la planimetría de la infraestructura educativa para poder avanzar en formulación de proyectos de conservación. Para poder financiar el estudio de planimetría se realizó un convenio con el Gobierno Regional que debe ser ejecutado en el presente año.

#### Otros relevantes

Un desafío importante para el período es poder mejorar la asistencia de los estudiantes de la región ya que es una de las más descendidas a nivel nacional teniendo establecimientos que presentan porcentajes de asistencia menor al 70%. En el mismo sentido es de especial relevancia poder obtener resultados positivos del programa de revinculación para poder reducir la creciente deserción escolar. Para esto es necesario agilizar el sistema de autorización de contratación del personal destinado a dicho programa para lo cual existe un presupuesto específicamente destinado a ello.



## 5. Anexos

### Índice

---

.Anexo 1: Recursos Humanos	18
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	27
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	28
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	29
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	30
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	32

## 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	18	85.71%	20	86.96%	38
Planta	3	14.29%	3	13.04%	6
Total	21	100.00%	23	100.00%	44

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	2	9.52%	0	0%	2
Directivos	3	14.29%	3	13.04%	6
Profesionales	15	71.43%	18	78.26%	33
Administrativos	1	4.76%	2	8.70%	3
Total	21	100.00%	23	100.00%	44

### **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	4	19.05%	7	30.43%	11
ENTRE 35 y 44 AÑOS	12	57.14%	10	43.48%	22
ENTRE 45 y 54 AÑOS	5	23.81%	3	13.04%	8
ENTRE 55 y 59 AÑOS	0	0%	3	13.04%	3
Total	21	100.00%	23	100.00%	44

### **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	18
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	29
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,0%	0,0%	62,07%

#### 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	18
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	18
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	14	44
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0,0%	0,00%	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	32
(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	3	6
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	0,00%	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	1
(b) Total Contratos efectivos año t	0	11	38
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	0,0%	0,00%	2,63%

## 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	44
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	14	44
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	0,0%	0,00%	100,00%

### 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	420
(b) Total de participantes capacitados año t	0	0	25
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0,0	0,0	16,80

### 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	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	0	2
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,0%	0,0%	50,00%

### 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	0	14	44
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	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	0	0	1.25
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	14	44
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,0	0,00	0,03

### 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	14	44
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,0	0,00	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	2.25
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	14	44
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,0	0,00	0,05

## 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	6.6
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	14	44
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,0	0,00	0,15



## 7 Evaluación del Desempeño

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

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	0	0	7
Lista 2	0	0	4
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0%	0%	11%
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	14	44
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0,0%	0.00%	25.00%

### 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)			Si

## 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	29
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
2	19	4	100%	34920

## 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.	Elaboración del Protocolo de Denuncia de Maltrato y Acoso Laboral o Sexual (MALS) con perspectiva de género (P01)
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.	Se realizó la capacitación básica a la dotación del mes de marzo del servicio alcanzando un 100% de cobertura sobre una meta de 3%.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Se realizaron las actividades de comunicación acordadas en el programa de género 2023.

### Iniciativas

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

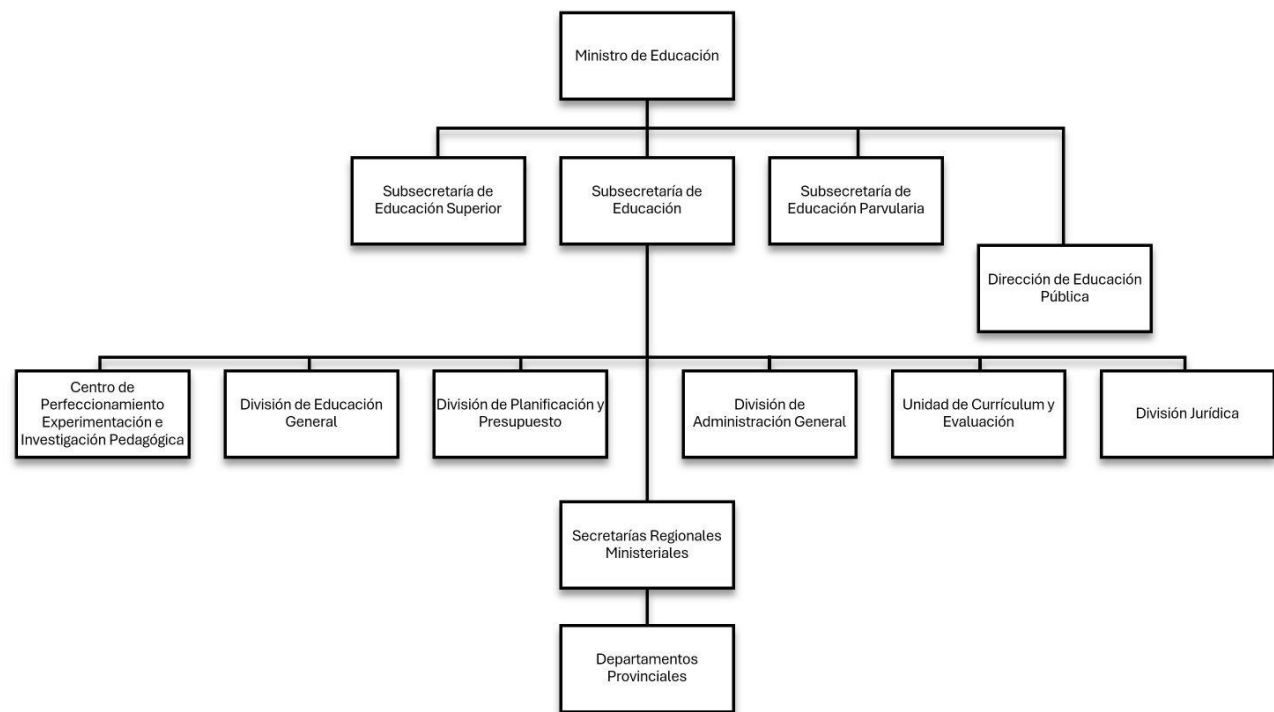
## Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

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>

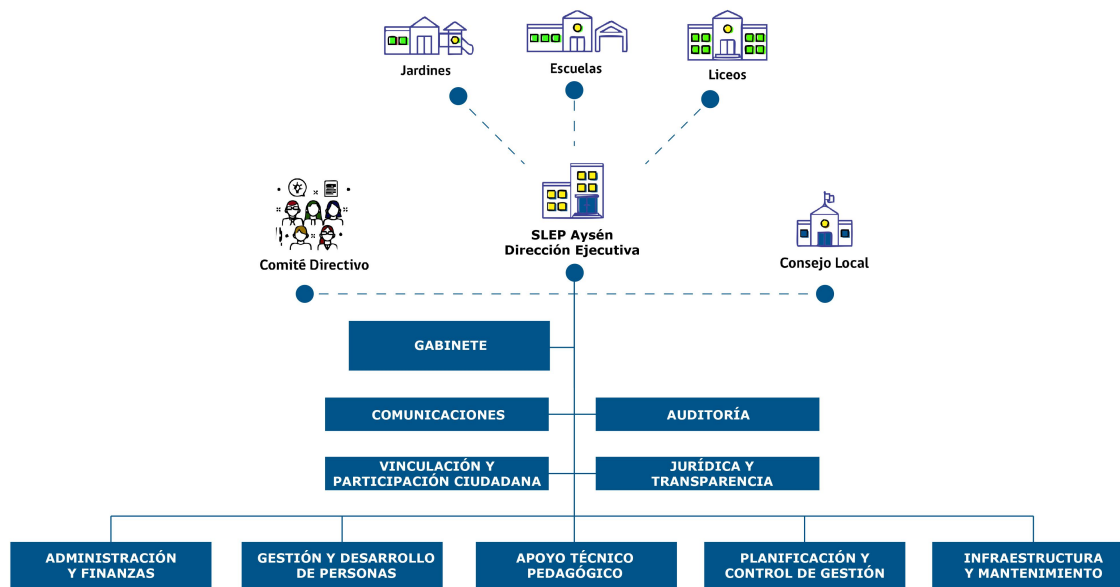
## Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades

### Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio





## Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



## Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo I Nivel Jerárquico	Sebastán González Rogers
Directivo Jefe de Gestión de Personas II Nivel Jerárquico	Sebastián Sepúlveda Soulodre
Directivo Jefe de Administración y Finanzas II Nivel Jerárquico	Paulina Espina Lizama
Directivo Jefe de Apoyo Técnico Pedagógico II Nivel Jerárquico	Francisca Camus Villarino
Directivo Jefe de Infraestructura y Mantenimiento II Nivel Jerárquico	Daniela Salazar Quinteros
Directivo Jefe de Planificación y Control de Gestión II Nivel Jerárquico	Gonzalo Torrejón Díaz