



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Atacama**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	7
.3. Resultados de la Gestión año 2023	13
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	25
.5. Anexos	31
.Anexo 1: Recursos Humanos	32
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	41
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	42
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	43
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	44
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	46

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 Atacama, o SLEP Atacama, es un organismo especializado en la gestión educativa y descentralizado, que puede tomar decisiones sobre la educación en el territorio a su cargo. Además, tiene personalidad jurídica, patrimonio y presupuesto propios, este último definido anualmente en la Ley de Presupuesto de la Nación.

El SLEP de Atacama es dirigido por una Directora Ejecutiva e incluye en su estructura un Comité Directivo Local, formado por representantes de los municipios del territorio, el gobierno local y los centros de padres y apoderados. Asimismo, considera un Consejo Local de Educación Pública, un espacio de participación que representa el interés de las comunidades educativas del territorio.

El SLEP Atacama se creó en el marco de la Ley 21.040 de 2017 y se instaló en el año 2020 en la comuna de Copiapó siendo el traspaso efectivo del servicio educativo a partir del año 2021. Depende directamente del Ministerio de Educación a través de la Dirección de Educación Pública (DEP) y comprende las comunas de Copiapó, Caldera, Tierra Amarilla, Chañaral y Diego de Almagro, con un total de 79 establecimientos, incluyendo 19 jardines infantiles y un internado.

Este Servicio guía sus acciones por la Estrategia Nacional de Educación Pública (ENEP), que tiene una bajada territorial en el Plan Estratégico Local (PEL), elaborado por su Dirección Ejecutiva y aprobado por el Comité Directivo Local, para el período 2021-2027.

De acuerdo con lo definido, a continuación, se presentan la misión, el propósito y los sellos, los cuales están establecidos en nuestro Plan Estratégico Local 2021-2027.

Misión

Proveer un servicio educacional de calidad, integral y equitativo, que permita el aprendizaje y el desarrollo pleno de los estudiantes del territorio de Atacama, a través del fortalecimiento de las capacidades de los equipos directivos y docentes, el trabajo colaborativo y la participación e inclusión de todos los integrantes de las comunidades educativas.

Propósito

La calidad del servicio educativo es suficiente para entregar igualdad de oportunidades a los niños, niñas, jóvenes y adultos estudiantes del territorio de Atacama.

Sellos

1. Vida saludable y educación a través del movimiento
2. Preservación del medio ambiente, cuidado ecológico y del patrimonio de la tierra de Atacama
3. Desarrollo de la cultura, las artes y el patrimonio cultural de Atacama
4. Patrimonio natural del cielo, astronomía, tecnología y ciencias para la vida y la formación de ciudadanos

Descripción del SLEP Atacama

El Servicio Local de Educación Pública Atacama, comprende las comunas de Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla en la provincia de Copiapó, así como Chañaral y Diego de Almagro en la provincia de Chañaral, teniendo su domicilio en la comuna de Copiapó, en la Región de Atacama.

SLEP Atacama tiene a su cargo 79 establecimientos educacionales, que se distribuyen en 19 jardines infantiles, 48 escuelas y 12 liceos, que corresponden al 58,1% del total de establecimientos educacionales presentes en las 5 comunas del territorio.

Distribución de Establecimientos Educativos SLEP Atacama por comuna.

Comuna	Jardín Infantil	Escuelas/Liceos	Total Establecimientos
Copiapó	15	31	46
Tierra Amarilla	1	10	11
Caldera	3	6	9
Chañaral	0	8	8
Diego de Almagro	0	5	5
Total	19	60	79

Fuente: SLEP Atacama

Respecto a la matrícula de los establecimientos dependientes de este Servicio Local, en los últimos 5 años el detalle es el siguiente:

Matricula Territorio SLEP Atacama:

AÑO	MATRICULA
2019	30.949
2020	29.975
2021	31.147
2022	29.853
2023	29.771
2024 (inicio año escolar)	29.571

Fuente: Elaboración propia en base a datos de SIGE.

De acuerdo con el reporte de dotación al 31 de diciembre de 2023, la dotación docente fue de 2.136 profesores y profesoras, considerando a todos aquellos que cumplieron funciones directivas, UTP, inspectoría, orientación, aula y otras como encargados CRA, encargados de talleres, etc. Así mismo, se contó con 2.273 asistentes de la educación con funciones administrativas, auxiliar, técnica y profesionales.

En cuanto a los Jardines Infantiles, son 127 personas las que trabajan en dichas unidades educativas, incluyendo Directoras, Educadoras de Párvulos, Técnicas de Educación Parvularia y Auxiliares.

En cuanto a la organización interna, el SLEP de Atacama es dirigido por su Directora Ejecutiva Suplente, Sra. Cecilia Brito Guerra, y al 31 de diciembre se cuenta con una dotación de 80 funcionarios de un total de 86 cupos otorgados por la Ley de Presupuesto. La organización de la estructura interna del Servicio fue actualizada en mayo de 2023 mediante la Resolución Exenta N ° 0537.

De acuerdo a esta nueva estructura, las funciones que se definen para los Departamentos que conforman el SLEP Atacama:

DEPARTAMENTO	UNIDADES DEPENDIENTES	FUNCIONES
Dirección Ejecutiva		Dirigir, organizar, administrar y gestionar el Servicio Local, velando por la mejora continua de la calidad de la educación pública, dentro del territorio de su competencia.
Gabinete	Oficina de Partes	Entregar apoyo especializado al Director Ejecutivo facilitando el normal desarrollo de las actividades atinentes al cargo, procurando salvaguardar que las decisiones se ajusten a la normativa vigente.
Unidad Jurídica		Resguardar el cumplimiento de la normativa legal del Servicio Local de Educación Pública Atacama, a través de la asesoría correspondiente al Director Ejecutivo y a las distintas áreas, unidades y establecimientos educacionales, y del control jurídico de los actos administrativos que emanen del funcionamiento de la Institución. Asumir la defensa de los intereses del Servicio Local ante los Tribunales de Justicia y los organismos de la Administración del Estado con facultades sancionatorias y de fiscalización.

Unidad de Comunicaciones		Canalizar las comunicaciones internas y externas, así como actividades, eventos e instancias que lleve a cabo o participe el SLEP Atacama y sus comunidades. Además, la Unidad deberá asesorar al/ Director/a Ejecutivo/a en materias comunicacionales y vinculación con el entorno, proyectando la imagen y posicionando al SLEP Atacama.
Unidad de Auditoría		Auditar determinados aspectos, que sean considerados críticos o de especial trascendencia, con el objeto de verificar el cumplimiento de la normativa en relación con este, elaborando posteriormente un informe final que contendrá las observaciones, opciones de mejora, sugerencias y medidas administrativas si corresponde.
Unidad de Gestión Territorial	<ul style="list-style-type: none"> - Sección de Coordinación Territorial - Sección De Participación Ciudadana Y Vinculación 	<p>Promover y fortalecer el nexo con los distintos relevantes del territorio y de la región, con la finalidad de contribuir al mejoramiento de la calidad del sistema educacional, buscando satisfacer las necesidades de los distintos grupos intermedios que interactúan en el ámbito del Servicio Local.</p> <p>Diseño e implementación de un sistema de levantamiento de información y acompañamiento colaborativo, tendiente al desarrollo de capacidades y al mejoramiento continuo de los procesos y los resultados, especialmente educativos, de los establecimientos educacionales dependientes del Servicio Local.</p>
Departamento de Planificación y Control de Gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Control de Gestión - Unidad de Planificación Institucional - Unidad de Planificación y Gestión Presupuestaria 	Colaborar con el Director/a Ejecutivo/a en la planificación estratégica y presupuestaria para la provisión del servicio educacional por parte del SLEP Atacama, junto con monitorear el cumplimiento de las metas e indicadores contemplados en los instrumentos de gestión del SLEP Atacama y los Establecimientos Educacionales de su jurisdicción.
Departamento de Administración y Finanzas	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Contabilidad y Finanzas - Unidad de Compras y Logística - Unidad de Tecnología e Información 	Administrar y gestionar los recursos materiales y financieros del SLEP Atacama, velando por la optimización de su uso.
Departamento de Gestión de Personas	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Remuneraciones - Unidad de Procesos Administrativos - Unidad de Formación y Desarrollo - Unidad de Beneficios Sociales 	Acompañar a los/as funcionarios/as a lo largo de su desempeño en el Servicio y todas las consecuencias administrativas del mismo, desde su inicio hasta el término de sus funciones, tendiendo al máximo desarrollo integral y bienestar laboral, como el desarrollo profesional y procurando el cuidado de los ambientes laborales.

Departamento de Apoyo Técnico Pedagógico	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Mejora Continua y Acompañamiento Pedagógico - Unidad de Monitoreo y Seguimiento de Procesos y Resultados Educativos 	Asesorar y asistir a los establecimientos educacionales y comunidades educativas dependientes del Servicio Local, especialmente en lo relativo a la implementación curricular, la gestión y liderazgo directivo, la convivencia escolar y el apoyo psicosocial a sus estudiantes, de acuerdo al Plan Estratégico Local, Plan Anual, Proyecto Educativo Institucional, Plan de Mejoramiento Educativo y los planes y reglamentos por normativa del Establecimiento y los demás instrumentos de gestión para el mejoramiento educativo de cada establecimiento educacional.
Departamento de Infraestructura	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Proyectos de Infraestructura - Unidad de Mantenimiento Operacional de Recintos - Unidad de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente 	Velar por la correcta mantención de la infraestructura de los establecimientos educacionales y de las dependencias del nivel central.

De acuerdo con la Ley de Presupuesto del año 2023, el Servicio Local de Atacama contó con un presupuesto inicial total de M\$91.051.687 que se suplementó durante el año hasta llegar a M\$108.493.004. De acuerdo con informe de ejecución presupuestaria (DIPRES) la ejecución presupuestaria total del año 2023, entre ambos programas presupuestarios fue de M\$101.395.840 equivalente a un 93,46%.

PRESUPUESTO SLEP ATACAMA 2023	Presupuesto Inicial	Presupuesto Vigente Final	Presupuesto Ejecutado	Porcentaje Ejecución Presupuestaria
Programa 01 "Gastos Administrativos Atacama"	M\$3.158.415	M\$4.005.601	M\$3.687.958	92,07%
Programa 02 "Servicio Educativo Atacama"	M\$87.893.272	M\$104.487.403	M\$97.707.882	93,51%
Presupuesto Total	M\$91.051.687	M\$108.493.004	M\$101.395.840	93,46%

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

Dentro de los logros del año 2023, se destacan:

- Acompañamiento Técnico Pedagógico a los 78 Establecimientos Educativos en funcionamiento, en forma directa y/o en Red, considerando un plan de acompañamiento diferenciado durante la movilización docente y para el cierre de año lectivo.
- Entrega de orientaciones para la elaboración de PME con acciones tributarias a la reactivación educativa vinculadas a presupuesto SEP.
- Implementación y fortalecimiento de los comités de asistencia en los establecimientos educativos a través del trabajo colaborativo con el programa de asistencia y revinculación y levantamiento de experiencias exitosas en nuestros establecimientos.
- Participación de Establecimientos, pertenecientes a los distintos niveles y modalidades de enseñanza, en programas y convenios cuyo propósito fue contribuir a los tres ejes de la reactivación educativa: A convivir se aprende; Habilidades para la Vida I, II y III; Más Comunidad; Matemática en Ruta; ICEC; PEIB; Red Futuro Técnico; Programa Presente; PACE; Protagonistas del cambio; Programa 4 a 7.
- Realización de la primera conferencia de Directores de carácter participativo en el mes de junio.
- Elaboración del PAL 2024 con metodología activa participativa, a pesar de las dificultades contextuales.
- Levantamiento Proyecto de Implementación T.P., del Ministerio de Educación año 2023, adjudicado por el SLEP Atacama (M\$ 300.000.- aprox.) Licitado por sostenedor en diciembre del 2023, con 23 líneas que cubrían las necesidades de los establecimientos

T.P. del territorio, siendo adjudicadas 18 de ellas, con entrega de la implementación en enero del 2024.

- Implementación del programa de asistencia y revinculación logrando un total de 1.204 contactos, aun cuando el contexto de paralización afectó el funcionamiento se logró avanzar.
- Instalación de 1 aula de reingreso con una rotación de a lo menos 5 estudiantes, logrando implementar independiente del contexto.
- Implementación de Habilidades para la vida III en la comuna de Copiapó focalizado en los cursos desde 7º básico a 4º año de Enseñanza Media con el objetivo de favorecer que las y los estudiantes con riesgo psico socio educativo logren trayectorias educativas exitosas.
- Acompañamiento a la implementación del Proceso de Gestión de Riesgos, aprobación de la política de gestión de riesgos.
- Concurso ADP para la selección de nuevos Directores en 7 establecimientos.
- Cumplimiento del instrumento de gestión PMG institucional.
- Ejecutar mayor cobertura de transporte escolar en los sectores rurales del territorio, favoreciendo la reactivación educativa.
- Ejecución y término de proyecto denominado “Conservación Sala Cuna y Jardín Infantil Punta Negra, Copiapó”, monto total \$242.973.783.-
- Ejecución y término de proyecto denominado “Conservación Urgencia Liceo Manuel Blanco Encalada, Caldera”, monto total \$425.607.474.-
- Ejecución y término de proyecto denominado “Conservación de Emergencia Red Interior de Alcantarillado y S.S.H.H., Escuela Jesús Fernández Hidalgo, Copiapó”, monto total \$212.788.484.-
- Ingreso de solicitud a SEREMI de Educación, para de Reconocimiento Oficial de jardín infantil Semillitas del Chañar.
- Inicio de obras de proyecto de conservación “Conservación Urgencia Liceo Manuel Blanco Encalada, Caldera”.
- Ejecutar el Plan para la Construcción de una cultura territorial compartida.
- Ejecutar el Plan de trabajo anual con los Consejos Escolares y Consejos de Educación Parvularia.

Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el Jefe de Servicio.

Plan de Reactivación Educativa 2023

Este año 2023, en continuidad a lo realizado el año anterior, el Ministerio de Educación ha tomado como su principal tarea la **Reactivación Educativa**. Así, se han reenfocado iniciativas con este propósito y creando nuevos proyectos, teniendo como base diversas medidas de carácter universal que ofrecen al sistema educativo recursos pedagógicos, material de apoyo para la convivencia educativa, equipos especializados para tareas como la revinculación educativa, e información valiosa para la toma de decisiones de establecimientos educativos, sostenedores y equipos ministeriales de todo el sistema. Esta tarea se orienta a través del Plan de Reactivación Educativa, el cual se ordena en tres ejes de trabajo: **(1) Convivencia y salud mental, (2) Fortalecimiento de aprendizajes y (3) Asistencia y revinculación educativa.**

En este contexto, para nuestro Servicio Local de Educación Pública es y será prioridad, impulsar los avances del Plan de Reactivación Educativa, destacando las acciones para fortalecer los aprendizajes, como el Diagnóstico para la Reactivación de la Lectura, la Estrategia de Reactivación de la Matemática, los planes para la transformación digital y el Plan Nacional de Tutorías.

También se desarrollaron medidas en convivencia y salud mental, como el programa Habilidades para la Vida, que aumentó su cobertura, y el programa A Convivir se Aprende, que se despliega en comunas priorizadas, que son las que presentan las mayores necesidades en este ámbito.

Estado de avance PEI y PME de los establecimientos del territorio

En virtud del proceso de levantamiento de datos y análisis de contenidos referidos a los 79 Proyectos Educativos Institucionales 2023 del territorio, se destacan los siguientes resultados:

Estado del avance PME.

Se realizó un proceso de revisión de los Planes de Mejoramiento Educativo, lo que contribuye a una visualización territorial de objetivos y acciones estratégicas, en coherencia con las necesidades pedagógicas y formativas contextuales, para entregar un servicio garante de calidad, acorde a los estándares de cada establecimiento. Se revisaron las planificaciones anuales de los PME de 56 establecimientos educacionales del territorio, sumando un total de 754 acciones, de las cuales 219 se encuentran en la dimensión de Gestión Pedagógica concentrando un 29% del total. La segunda dimensión que registra más acciones es Gestión de Recursos, concentrando un 23% del total correspondiente a 173 acciones. Igualmente, la dimensión de Liderazgo registra 165

acciones, concentrando un 22% del total. Y la dimensión de Convivencia Escolar, con 181 acciones, representando solo el 24% del total.

Proyecto Educativo Institucional.

Actualización de los Proyectos educativos:

- El 1% de los PEI fueron actualizados en el año 2013 (n=1)
- El 4% de los PEI fueron actualizados en el año 2015 (n=3)
- El 6% de los PEI fueron actualizados en el año 2016 (n=5)
- El 1% de los PEI fueron actualizados en el año 2017 (n=1)
- El 15% de los PEI fueron actualizados en el año 2018 (n=12)
- El 15% de los PEI fueron actualizados en el año 2019 (n=12)
- El 28% de los PEI fueron actualizados en el año 2020 (n=22)
- El 8% de los PEI fueron actualizados en el año 2021 (n=6)
- El 9% de los PEI fueron actualizados en el año 2022 (n=7)
- El 12% de los PEI fueron actualizados en el año 2023 (n=9)

PEI actualizados

- El 58% de los PEI fue elaborado y/o actualizado por el director/a actual (n=45)

Para el cálculo se consideran los 79 establecimientos educacionales del territorio, incluyendo los jardines infantiles, educación básica, educación media, educación TP y educación en contexto de un año complejo en la continuidad de los aprendizajes.

Estado del Convenio de Gestión Educacional

En virtud de los artículos 39 y siguientes de la Ley 19.882, que regula la nueva política de personal de los funcionarios públicos, y la jurisprudencia relativa a directores que se han ausentado o no han ejercido el cargo, se entiende que el directivo será evaluado una vez que se restablezca en sus funciones, en atención a que el instrumento está relacionado con la persona nombrada en el cargo. De acuerdo con lo anterior, no se presenta evaluación del Convenio de Gestión Educacional del año 2023.

Estado de Cumplimiento Programa de Mejoramiento de la Gestión.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 6° de la Ley N°19.553 que concede Asignación de Modernización y otros Beneficios que

indica, y en el Decreto Supremo N°1.232, de 2018, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento para la aplicación del incremento por desempeño institucional, el Director de Presupuestos certificó que el grado de cumplimiento global del Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG) año 2023 del SLEP Atacama fue 97,73%, con el siguiente detalle de los indicadores:

A continuación, se expone un cuadro resumen del cumplimiento al 31 de diciembre del año 2023.

INDICADOR	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO AL 31 DE DICIEMBRE 2023	META 2023	PONDERACIÓN OBTENIDA
1. Sistema de Planificación, Monitoreo y Evaluación.	100%	Medir Correctamente Hasta etapa 3	20,00%
2. Medidas de Género.	100%	Medir Correctamente	15,00%
3. Informes de Dotación de Personal.	100%	100% (8/8)	10,00%
4. Tasa de Accidentes Laborales.	100%	Medir Correctamente	15,00%
5. Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29.	100%	Medir Correctamente	15,00%
6. Sistema Estado Verde.	77,30%	Medir Correctamente hasta etapa 1	7,73%
7. Transformación Digital	100%	Medir Correctamente	5,00%
8. Solicitudes de Acceso a La Información Pública	100%	Medir Correctamente	10,00%
PORCENTAJE TOTAL PONDERADO:		97,73%	

Estado de Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo Respecto al cumplimiento de los indicadores asociados al Convenio de Desempeño Colectivo 2023, los resultados:

Cumplimiento 2023	
Servicio Local de Educación Pública Atacama	
Centro de responsabilidad	Porcentaje de cumplimiento ponderado
1. Administración y Finanzas	80,00%
2. Apoyo Técnico Pedagógico	84,20%
3. Gestión de Personas	94,98%
4. Dirección	98,52%
5. Planificación y Control de Gestión	92,65%
6. Vinculación y Gestión Territorial	100,00%
PROMEDIO TOTAL	91,72%

No logros en la Gestión 2023:

- Habilidad del 100% de cocinas y comedores de los establecimientos.
- Obtención de Reconocimiento Oficial de 10 especialidades de EMTP.
- Obtención de Reconocimiento Oficial de 16 Jardines Infantiles.
- Mejoramiento de la conectividad internet en los establecimientos.
- Ejecución del 100% de la Subvención Escolar Preferencial.
- Habilidad de vehículos institucionales destinados a los establecimientos educacionales.
- Lograr la implementación en su totalidad del proceso de gestión de riesgos.

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

La institución tiene en pleno funcionamiento el Sistema Integral de la Gestión (SIG), de acuerdo con las orientaciones y requisitos del Programa de Mejoramiento de la Gestión, que mide los indicadores de desempeño construidos y, para ello, operan todos los sistemas de recolección y sistematización de la información.

A continuación, se presentan los resultados de los principales indicadores de acuerdo con los diferentes instrumentos de gestión. Formulario H: Instrumento definido por la Dirección de Presupuestos (DIPRES) que entrega información cuantitativa respecto al logro o resultado en la entrega de los productos (bienes o servicios) generados por la institución, pudiendo cubrir aspectos cuantitativos o cualitativos de este logro.

Objetivo Estratégico al que se Vincula	Variable de Medición Asociada al Objetivo Estratégico	Indicador	Fórmula de Cálculo	Estimado 2023	Efectivo 2023	Notas
Mejorar los niveles de aprendizaje de los estudiantes del Territorio, a través de una gestión pedagógica de calidad, mediante el monitoreo de aprendizajes y la implementación de las mejores prácticas educativas.	A establecimientos que aplican instrumentos para evaluar lectura comprensiva.	<u>Eficacia/Producto</u> 1. Porcentaje de Establecimientos Educativos que aplican instrumentos para evaluar lectura comprensiva en segundo básico.	(N° de Establecimientos Educativos que aplican instrumentos para evaluar lectura comprensiva en segundo básico en el año t/ N ° total de Establecimientos Educativos del SLEP que imparten segundo básico en el año t) *100	93.00 % (40.00 / 43.00) *100	93.00% (38.00/41.00) *100	1

Objetivo Estratégico al que se Vincula	Variable de Medición Asociada al Objetivo Estratégico	Indicador	Fórmula de Cálculo	Estimado 2023	Efectivo 2023	Notas
Mejorar la gestión del liderazgo en los diferentes niveles, procurando ofrecer el mejor Servicio Educativo como sostenedores, mediante la implementación de una Institucionalidad Pública, moderna, especializada, eficiente, eficaz y con identidad territorial, desarrollada e implementada, a través del Plan Estratégico Local (PEL) y el Plan Anual Local (PAL).	Actividades de Participación	<u>Eficacia/Producto</u> 2. Porcentaje de establecimientos del territorio, que realizan al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o Consejo de Educación Parvularia en el año t.	(N° de establecimientos del territorio que realizan al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o Consejo de Educación Parvularia en el año t / N° total de establecimientos del territorio en el año t) * 100	75.00 % (59.00 / 79.00) *100	80.00% (63.00/79.00) *100	2
Asegurar la sostenibilidad y el equilibrio financiero del Servicio Educativo, a través del diseño e implementación de un Modelo de Gestión Presupuestaria por establecimiento y por tipo de subvención.	Monto ejecutado del presupuesto del servicio	<u>Economía/Proceso</u> 3. Porcentaje anual de ejecución presupuestaria con respecto al presupuesto vigente	(Monto ejecutado del Presupuesto del servicio del año fiscal t cerrado/Monto total del Presupuesto vigente del servicio del año fiscal t cerrado) *100	90.00 % (76200000.00 / 84672431.00) *100	93.00% (101.281.604/ 108.492.984) *100	3
Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos educativos de los Establecimientos Educativos, mediante la elaboración y ejecución de un Programa Integral de Inversión y Mantenimiento, basado en un adecuado diagnóstico de las necesidades y de las respectivas fuentes de financiamiento.	proyectos de infraestructura contenidos en el Programa integral de Inversión y mantenimiento que presentan ejecución durante el año t	<u>Eficacia/Proceso</u> 4. Porcentaje de proyectos de infraestructura contenidos en el Programa Integral de Inversión y mantenimiento que presentan ejecución durante el año t	(Número de proyectos de infraestructura contenidos en el Programa integral de Inversión y mantenimiento en ejecución o terminados en el año t/ Número total de proyectos de infraestructura contenidos en el Programa integral de Inversión y mantenimiento para ejecutarse o terminar en el año t) *100	86.00 % (6.00 / 7.00) *100	100.00% (1.00/1.00) *100	4

PEL: Plan Estratégico Local, es una herramienta de gestión establecida por la Ley 21.040, cuyo objetivo es “el desarrollo de la educación pública y la mejora permanente de la calidad de ésta en el territorio respectivo, mediante el establecimiento de objetivos, prioridades y acciones para lograr dicho propósito.” De acuerdo con esto, el PEL vigente permite definir los lineamientos para el SLEP Atacama para los 6 primeros años de funcionamiento del Servicio, es decir, entre 2021 y 2027. Dentro de los indicadores del PEL, destacamos los siguientes:

Nivel de Objetivo	Nombre del Objetivo	N °	Nombre del Indicador	Fórmula de Cálculo	Meta 2023	Meta año 6	Cumplimiento efectivo 2023	Análisis cualitativo de la brecha
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1	Fortalecer el liderazgo de los actores del sistema en los diferentes niveles del servicio (SLEP, EE, aula), con foco en lo pedagógico.	1	Porcentaje de equipos directivos que cumplen con las metas establecidas en su instrumento de gestión escolar (PME).	$(N^{\circ} \text{ de equipos directivos que cumplen con las metas del PME en el año } t / \text{Total de directivos con PME}) * 100$	98%	100%	92%	Para el denominador se consideran 79 establecimientos educacionales del territorio. Se incluyen los jardines infantiles, educación básica, educación media, educación TP y educación en contexto de encierro. De los establecimientos que cumplen con las etapas del PME en la dimensión de liderazgo.
OBJETIVO ESTRATÉGICO 5	Mejorar las capacidades técnicas y humanas de todos los actores del Servicio	5	Porcentaje de equipos directivos que realizan trimestralmente observación de aula y retroalimentación hacia su equipo docente	$(N^{\circ} \text{ de equipos directivos que realizan trimestralmente observación y retroalimentación en el año } t / N^{\circ} \text{ total de equipos directivos en el año } t) * 100$	100%	75%	97%	El indicador avanza de acuerdo con lo programado, se considera acompañar la labor docente y directiva de 60 establecimientos educacionales (E.E.) del territorio. A la fecha, se han acompañado 58 E.E., quedando pendiente el acompañamiento de la Escuela Laura Robles Silva de Copiapó y la Escuela Luis Garrido Pávez de Chañaral. Los acompañamientos efectivamente realizados, fueron ejecutados entre marzo y septiembre de 2023.

CDC: El Convenio Desempeño Colectivo es un instrumento definido por la Ley 19.553 de 1998, que establece un incentivo económico para los funcionarios y que organiza al Servicio en Centros de Responsabilidad para definir los objetivos y metas a cumplir. Dentro de los indicadores comprometidos durante 2023 tenemos los siguientes:

CR	Nombre del indicador	Fórmula de cálculo	Meta 2023			Pond.	Medios de Verificación	Notas	Cumplimiento al 31 de diciembre 2023						
			Num.	Den	Efectivo				Num.	Den.	Medición fórmula cálculo	Cumplimiento Efectivo	Pond.	Resultado ponderado	Observaciones
Administración y Finanzas	Porcentaje de cumplimiento del Plan de Compras Públicas	(N° de proyectos cumplidos del Plan de compras Públicas en el año t/ N° total de proyectos contenidos en el Plan de compras Públicas en el año t) *100	33	36	90 %	30%	1. Plan de compras públicas formalizado mediante resolución. 2. Informe de avance del Plan de compras 3. Informe de cumplimiento del Plan de compras	1. El Plan de compras debe: a) Considerar el programa 01 y 02 b) Ser publicado en Mercado Público a más tardar en enero del año t c) Estar formalizado y aprobado por el jefe de servicio mediante resolución a más tardar en enero del año t d) Contener los proyectos con sus respectivas fechas programadas 2. Un proyecto se entenderá por cumplido, cuando se haya ejecutado al menos el 80% de su presupuesto asignado. 3. El informe de avance es con cierre a junio y debe contener el reporte de gasto del plan de compra obtenido de la plataforma de Mercado Público 4. El informe de cumplimiento es con cierre en diciembre debe contener el reporte de gasto del plan de compra obtenido de la plataforma de Mercado Público 5. El plan de compras públicas podrá ser modificado conforme a lo estipulado en el reglamento y la ley de compras públicas durante todo el periodo de año t. 6. Los informes de avance y cumplimiento deben ser contra la última modificación del Plan Anual de Compras.	33	36	91,67%	100,00 %	30,00%	30,00%	Indicador cumplido

Administración y Finanzas	Porcentaje de ejecución del Plan de mejoramiento tecnológico de los EE en el año t/ Número de actividades comprometidas en el plan de mejoramiento tecnológico de los EE en el año t) *100	6	7	85 %	30%	1. Plan de fortalecimiento tecnológico de los EE 2. Informe de avance del plan de fortalecimiento tecnológico 3. Informe final del plan de fortalecimiento tecnológico	1. El plan de fortalecimiento tecnológico debe: a) Estar aprobado en enero del año t por el jefe/a del área y enviado a través de memorándum o correo electrónico al Subdirector/a de Administración y Finanzas en el mismo mes b) Contener las actividades, su fecha de cumplimiento y la declaración de los medios de verificación 2. El informe de avance es con corte a junio y el informe de cumplimiento es con corte al mes de noviembre 3. El informe de avance y cumplimiento deben ser validados por el jefe/a del área y enviados los primeros 10 días hábiles del mes siguiente al corte al Subdirector/a de Administración y Finanzas 4. Se considerarán en el plan todos los establecimientos que brindan educación básica y media en el territorio 5. En caso de modificar y/o actualizar el plan se podrá realizar hasta el 30 de junio 6. Sólo se podrán modificar las actividades posteriores a la fecha de modificación del plan.	7	7	100,00%	100,00 %	30,00%	30,00%	Indicador cumplido
---------------------------	--	---	---	------	-----	--	---	---	---	---------	----------	--------	--------	--------------------

Gesti ón de Perso nas	Porcentaje de meses que se paga correctamente las remuneraciones de al menos 95% de los funcionarios del Programa 02 en el año t / Número de meses que se paga las remuneraciones de los funcionarios del Programa 02 en el año t)*100	(Número de meses que se paga correctamente las remuneraciones de al menos 95% de los funcionarios del Programa 02 en el año t / Número de meses que se paga las remuneraciones de los funcionarios del Programa 02 en el año t)*100	11	11	91%	25%	1. Informe mensual de pago de remuneraciones a funcionarios del programa 02	1. El informe mensual de pago de remuneraciones a funcionarios del programa 02 debe contener: a. El listado de docentes y asistentes de la educación del territorio b. Un verificador que contemple si fue pagado correctamente la remuneración del funcionario desde el mes de enero al mes de noviembre del año t. c. Las reliquidaciones de las remuneraciones de los funcionarios que no fueron pagados correctamente. d. El calendario de fecha de pago del Servicio Local. 2. Se entiende por pago correcto de la remuneración de un funcionario cuando se paga a tiempo y no requiere de ajustes ni reliquidaciones por causas atribuibles a la gestión del centro de responsabilidad 3. En el primer informe mensual del mes de enero, se dará cuenta de las causales de las reliquidaciones para identificar las atribuibles al CR.	8	11	72,73 %	79,92 %	25%	19,9 8%	Indicador No cumplido Según calendario de pago, no se cumple con la fecha de pago en los meses: 1. Mayo 2. Septiembre 3. Noviembre
--------------------------------	--	--	----	----	-----	-----	---	--	---	----	------------	------------	-----	------------	---

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

Desafíos para el período de Gobierno 2024.

El 1 de enero del año 2024, se cumplieron tres años desde que el Servicio Local de Educación Pública de Atacama asumió como nuevo sostenedor de los establecimientos educacionales y jardines infantiles en las comunas de Diego de Almagro, Chañaral, Tierra Amarilla, Copiapó y Caldera. Con aciertos y errores, los que asumimos con humildad y responsabilidad, con avances, progresos, acuerdos y aprendizajes, hemos logrado forjar los cimientos de una Educación Pública que proyecta más equidad, integración, igualdad y desarrollo.

Nuestros desafíos estratégicos se relacionan con las definiciones realizadas en nuestro Plan Anual Local 2024 y sus diversas líneas transcendentales como son:

- **Generar una convivencia escolar positiva, como una responsabilidad de toda la comunidad educativa, abordando la diversidad y atendiendo la particularidad de los pueblos originarios y migrantes que conforman el territorio.**
 - **Acción de soporte:** Aseguramiento en la entrega de bienes y servicios que fortalezcan la implementación de las estrategias de convivencia educativa, bienestar y salud mental de todos los EE.
 - **Acción de soporte:** Generación de convenios de colaboración con instituciones públicas y/o privadas que fortalecen la convivencia educativa, bienestar y salud mental.
- **Acompañar la labor docente y directiva para mejorar la calidad de sus prácticas, con el fin de lograr más y mejores aprendizajes en los estudiantes de la Educación Pública con énfasis en la observación y retroalimentación de aula.**
 - **Acción de soporte:** Aseguramiento en la entrega de bienes y servicios que fortalezcan la implementación de las estrategias para la nivelación de aprendizajes y las trayectorias educativas de todos los EE.
 - **Acción de soporte:** Generación de convenios de colaboración con instituciones públicas y/o privadas que fortalecen la nivelación de aprendizajes y trayectorias educativas.

- **Asegurar educación para todos: trayectoria escolar positiva y articulación entre los niveles y contextos educativos.**

- **Acción de soporte:** Aseguramiento en la entrega de bienes y servicios que fortalezcan la implementación de las estrategias de asistencia escolar y Re -vinculación de estudiantes de todos los EE.
- **Acción de soporte:** Entregando reportes de proyección presupuestaria anual a todos los EE para evidenciar la relación entre la asistencia educativa y el presupuesto disponible.
- **Acción de soporte:** Entregando reportes mensuales de gastos a todos los EE para asegurar el uso estratégico de los recursos según objetivos, metas y acciones.

Adicionalmente, para nuestro Servicio Local de Educación Pública es, y será, prioridad, impulsar e instaurar una cultura de respeto y valoración por la equidad de género en nuestras comunidades educativas. Por esta razón, hemos instaurado una mesa de trabajo en nuestro sistema, la que velará y orientará a nuestras funcionarias y funcionarios en el cumplimiento de la Normativa, además de generar instancias para promover acciones concretas enmarcadas en, el reconocimiento de la igualdad y la equidad como un derecho en la educación pública.

Indicadores de desempeño a medir.

De acuerdo con los productos estratégicos (bienes y/o servicios) que el SLEP Atacama ha definido, a continuación se presentan los indicadores, identificando dimensiones y ámbitos de control; señalando la fórmula de cálculo y el producto (bien y/o servicio) estratégico (o subproducto) al que se vincula:

Instrumento asociado	CR	Indicador	Dimensión	Ámbito	Nº Objetivo	Meta	Variable de Medición Asociada al Objetivo Estratégico	Fórmula de cálculo
Formulario H	Apoyo Técnico Pedagógico	Porcentaje de Establecimientos Educativos que aplican instrumentos para evaluar lectura comprensiva en segundo básico.	Eficacia	Producto	1	100%	Estudiantes que leen comprensivamente en segundo básico	$(N^{\circ} \text{ de Establecimientos Educativos que aplican instrumentos para evaluar lectura comprensiva en segundo básico en el año } t / N^{\circ} \text{ total de Establecimientos Educativos del SLEP que imparten segundo básico en el año } t) * 100$
Formulario H	Vinculación y Gestión Territorial	Porcentaje de establecimientos del territorio, que realizan al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o consejo de educación Parvularia en el año t.	Eficacia	Producto	3	100%	Actividades de participación	$(N^{\circ} \text{ de establecimientos del territorio que realizan al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o Consejo de Educación Parvularia en el año } t / N^{\circ} \text{ total de establecimientos del territorio en el año } t) * 100$

Instrumento asociado	CR	Indicador	Dimensión	Ámbito	Nº Objetivo	Meta	Variable de Medición Asociada al Objetivo Estratégico	Fórmula de cálculo
Formulario H	Infraestructura	Porcentaje de proyectos de infraestructura contenidos en el Programa Integral de Inversión y mantenimiento que presentan ejecución durante el año t	Eficacia	Producto	4	1	Proyectos de infraestructura en ejecución o terminados	$(\text{Número de proyectos de infraestructura contenidos en el Programa integral de Inversión y mantenimiento en ejecución o terminados en el año } t / \text{Número total de proyectos de infraestructura contenidos en el Programa integral de Inversión y mantenimiento para ejecutarse o terminar en el año } t) * 100$
CDC	Gestión de Personas	Porcentaje de meses que se paga correctamente las remuneraciones de al menos 95% de los funcionarios del Programa 02 en el año t	Gestión de Recursos	Eficacia	5	100%	Resultado Final	$(\text{Número de meses que se paga correctamente las remuneraciones de al menos 95\% de los funcionarios del Programa 02 en el año } t / \text{Número de meses que se paga las remuneraciones de los funcionarios del Programa 02 en el año } t) * 100$
CDC	Administración y Finanzas	Porcentaje de cumplimiento del Plan de Compras Públicas	Eficacia	Producto	5	95%	Resultado Final	$(\text{Número de proyectos cumplidos del Plan de Compras Públicas en el año } t / \text{Número total de proyectos contenidos en el Plan de Compras Públicas en el año } t) * 100$

Instrumento asociado	CR	Indicador	Dimensión	Ámbito	Nº Objetivo	Meta	Variable de Medición Asociada al Objetivo Estratégico	Fórmula de cálculo
CDC	Administración y Finanzas	Porcentaje de ejecución de los subtítulos 21, 22 y 29 del Programa 02 del servicio	Gestión de Recursos	Eficacia	5	90%	Resultado Final	(Monto ejecutado de los subtítulos 21, 22 y 29 del programa 02 del servicio / Monto total del ingreso percibido para los subtítulos 21, 22 y 29 del programa 02) * 100

A continuación, se presentan los principales desafíos para el año 2024:

- Fortalecer el Plan de Reactivación Educativa Implementar Política Nacional de Convivencia Escolar.
- Implementar metodología en aulas colaborativas como método de enseñanza en NT1 y NT2.
- Disminuir el ausentismo escolar, estimado en más de 15.000 estudiantes.
- Implementar nuevos contratos: internet, mantención de vehículos, mobiliario escolar, entre otros.
- Realizar concursos ADP para directores de 16 establecimientos educacionales.
- Ejecutar contrato de mantenimiento de infraestructura escolar por valor de \$1.500.000.000.-
- Articular y gestionar proyectos de inversión con GORE Atacama (Convenio de Programación).
- Avanzar en el Reconocimiento Oficial de Jardines VTF y Especialidades TP.
- Disminuir sanciones por infraestructura.
- Gestionar la habilitación de buses y minibuses traspasados.

- Cambio de dependencias para la Administración Central.
- Robustecer en el corto plazo la sistematización de procesos administrativos del Servicio mediante mayores recursos en la ley de presupuesto.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	32
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	41
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	42
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	43
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	44
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	46

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	422	11.72%	226	21.20%	648
Planta	1.067	29.63%	473	44.37%	1.540
Código del Trabajo	2.112	58.65%	367	34.43%	2.479
Total	3.601	100.00%	1.066	100.00%	4.667

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	596	16.55%	51	4.78%	647
Directivos	2	0.06%	3	0.28%	5
Auxiliares	340	9.44%	83	7.79%	423
Profesionales	2.063	57.29%	828	77.67%	2.891
Administrativos	600	16.66%	101	9.47%	701
Total	3.601	100.00%	1.066	100.00%	4.667

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	93	2.58%	18	1.69%	111
ENTRE 25 y 34 AÑOS	1.004	27.88%	250	23.45%	1.254
ENTRE 35 y 44 AÑOS	1.018	28.27%	269	25.23%	1.287
ENTRE 45 y 54 AÑOS	696	19.33%	170	15.95%	866
ENTRE 55 y 59 AÑOS	376	10.44%	103	9.66%	479
ENTRE 60 y 64 AÑOS	277	7.69%	117	10.98%	394
65 Y MÁS AÑOS	137	3.80%	139	13.04%	276
Total	3.601	100.00%	1.066	100.00%	4.667

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	29	29.59%	14	66.67%	43
Reemplazo	69	70.41%	7	33.33%	76
Total	98	100.00%	21	100.00%	119

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	29	29.59%	4	19.05%	33
Auxiliares	24	24.49%	0	0%	24
Profesionales	41	41.84%	15	71.43%	56
Administrativos	4	4.08%	2	9.52%	6
Total	98	100.00%	21	100.00%	119

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.	42	11	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	264	11	793
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	15,91%	100,00%	0,13%

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	42	11	1
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	42	11	1
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	100,00%	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	98	474	225
(b) Total dotación efectiva año t	4.263	4.528	4.667
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	2,30%	10,47%	4,82%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	217	1
Funcionarios fallecidos año t	3	9	11
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	44	35
Otros retiros voluntarios año t	95	0	159
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	204	19
Total de ceses o retiros	98%	474%	225%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	594	584	787
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	98	474	225
Porcentaje de recuperación (a/b)	606,12%	123,21%	349,78%

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	18	0	16
(b) Total Planta efectiva año t	1.302	1.262	1.540
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	1,38%	0,00%	1,04%

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	4	0	0
(b) Total Contratos efectivos año t	864	908	648
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	0,46%	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	470	75	60
(b) Total Dotación Efectiva año t	4.263	4.528	4.667
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	11,03%	1,66%	1,29%

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)	186	96	600
(b) Total de participantes capacitados año t	470	75	30
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0,40	1,28	20,00

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	5	1	3
(b) N° de actividades de capacitación año t	12	11	3
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	41,67%	9,09%	100,00%

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	4.263	4.528	4.667
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	963	771.6	11311
(b) Total Dotación Efectiva año t	4.263	4.528	4.667
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,23	0,17	2,42

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	1601	99.4	1980.25
(b) Total Dotación Efectiva año t	4.263	4.528	4.667
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,38	0,02	0,42

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	149	0	434.3
(b) Total Dotación Efectiva año t	4.263	4.528	4.667
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,03	0,00	0,09

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	81.3
(b) Total Dotación Efectiva año t	4.263	4.528	4.667
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,00	0,00	0,02

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	0	92	62
Lista 2	0	16	4
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	1	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0%	109%	66%
(b) Total Dotación Efectiva año t	4.263	4.528	4.667
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0.00%	2.41%	1.41%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

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

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	264	11	793
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,00%	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	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
6	11,5	4,5	91,72	\$90.493

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

Medidas

Medidas	Resultados
Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género.	Agenda Programática de Equidad de Género SLEP Atacama 2023, aprobada por Jefatura del Servicio.
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Conversatorio sobre el Protocolo MALS del Servicio, que incluyó participantes de las diferentes áreas que componen nuestra Institución (funcionarias y funcionarios del Programa 01 y 02)
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Campaña interna de difusión sobre orientaciones para la transversalización de la perspectiva de género con énfasis en las definiciones claves de género al Servicio (Programa 01 y 02); sobre lenguaje inclusivo no sexista.

Iniciativas

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

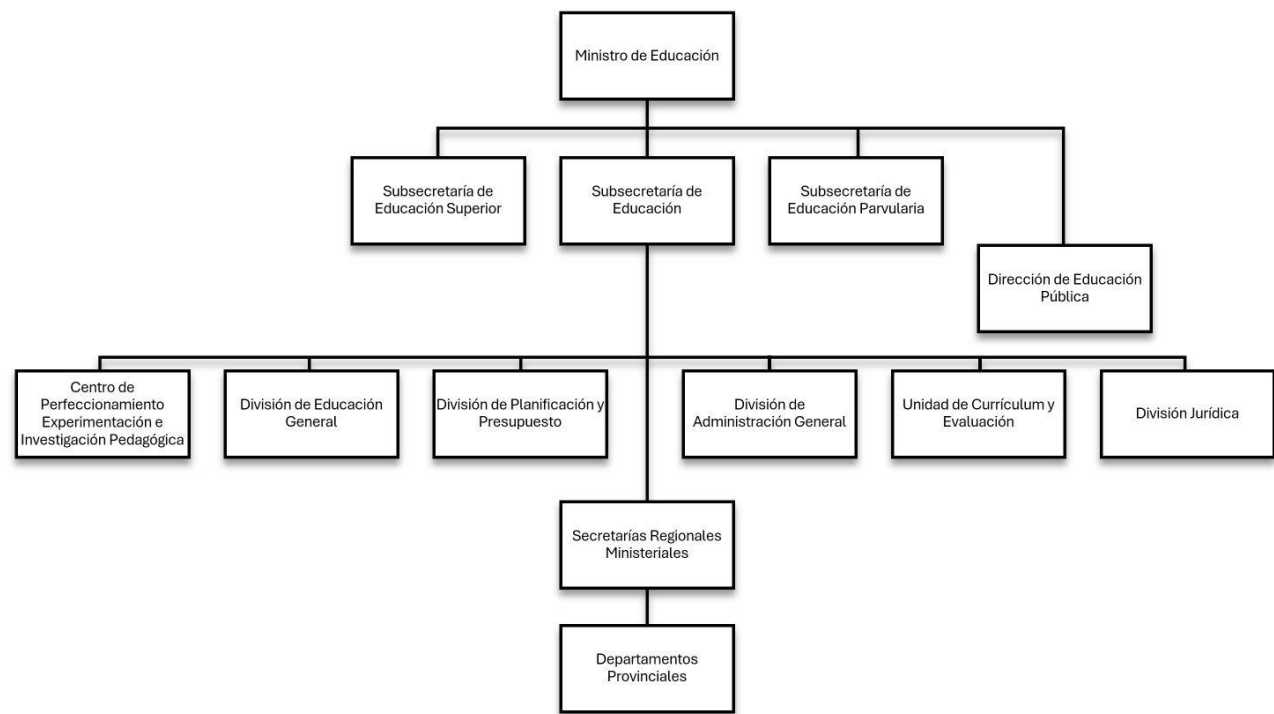
Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

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		

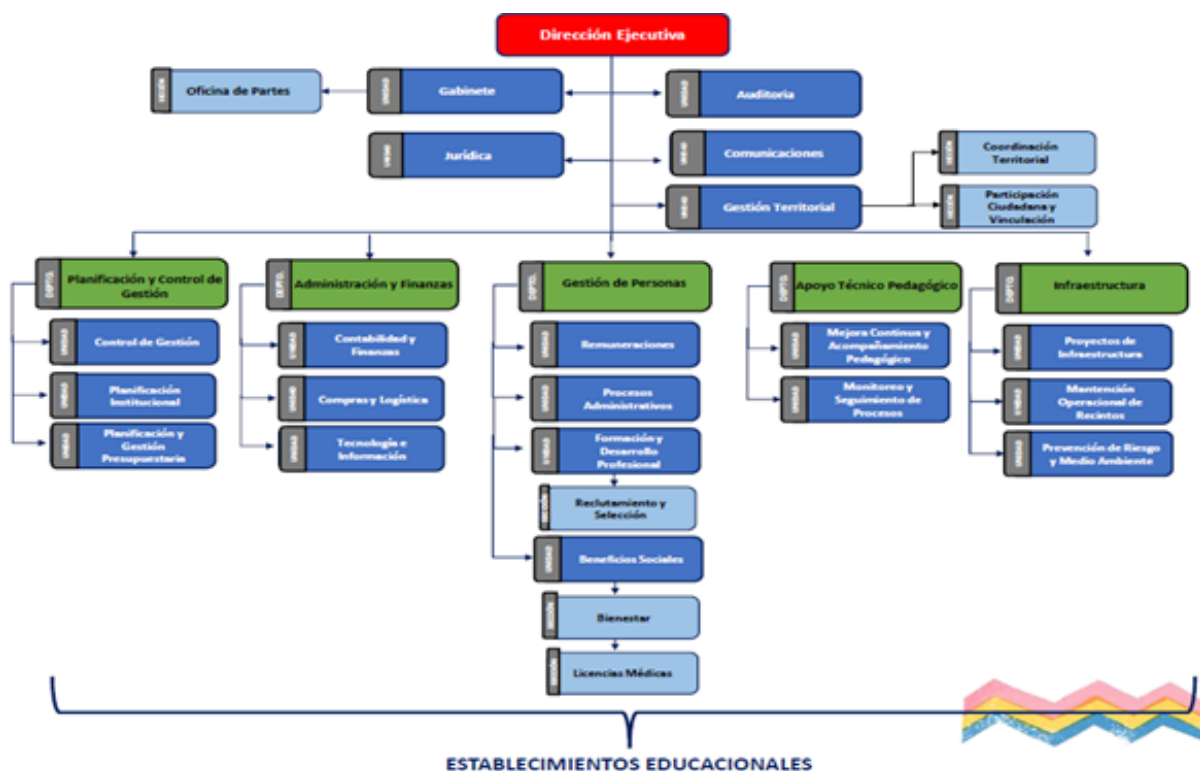
Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) 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 Suplente	Cecilia Brito Guerra
Jefa Departamento de Apoyo Técnico Pedagógico	Ximena Sanhueza Piñones
Jefe Departamento de Planificación y Control de Gestión	Ricardo López López
Jefa (S) Departamento de Gestión de Personas	Mary Carmen Cortés Cortés
Jefa (S) Departamento de Administración y Finanzas	Priscila Beltrán Navarrete
Jefa (S) Departamento de Gestión Territorial	María Alejandra Latorre Argandoña
Jefe (S) Departamento de Infraestructura	Luis Guerra Barraza
Jefa de Gabinete	María Fernanda Pacheco Iribarra