



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Licancabur**





Índice

| | |
|---|----|
| .1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo | 3 |
| .2. Resumen Ejecutivo Servicio | 7 |
| .3. Resultados de la Gestión año 2023 | 9 |
| .4. Desafíos para el período de Gobierno 2024 | 13 |
| .5. Anexos | 16 |
| .Anexo 1: Recursos Humanos | 17 |
| .Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023 | 26 |
| .Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo | 27 |
| .Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023 | 28 |
| .Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución | 29 |
| .Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades | 31 |

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 (SLEP) Licancabur, comenzó su proceso de implementación como nuevo servicio público a mediados del año 2023, en cumplimiento de la Ley N°21.040, que establece el nuevo Sistema de Educación Pública en Chile. Su enfoque se centra en la calidad e integración para promover la inclusión social.

El SLEP es un organismo público descentralizado, con identidad territorial, personalidad jurídica y patrimonio propio. Para 2023, se le asignó un presupuesto de \$1.028.789.000 y desde el 1 de enero de 2025 será el sostenedor de 60 establecimientos educacionales y 10 jardines infantiles. Su objetivo principal, es garantizar la continuidad educativa desde la primera infancia, hasta la culminación de la formación de cada individuo en el territorio, destacando la justicia educativa y el derecho social a la educación, en las comunas de Calama, San Pedro Atacama, Ollagüe, María Elena y Tocopilla.

Se busca, mediante su funcionamiento, identificar aquellos aspectos locales que aporten a la integración y participación de la comunidad educativa, como así también, al desarrollo de sus capacidades y las oportunidades, bajo el principio de la justicia educativa y la educación como un derecho social, relevando la diversidad y realidad de los entornos y la comunidad en general.

Al finalizar en año 2023 la dotación del servicio asciende a 20 profesionales de las cuales son 15 con régimen de contrata y 5 de planta (ADP). Distribuidos en 13 Hombres y 7 Mujeres.

Una de las principales funciones del Servicio Local, es brindar apoyo técnico/pedagógico a la gestión de los establecimientos bajo su responsabilidad. Esto implica considerar los proyectos educativos institucionales y las necesidades de cada comunidad escolar, prestando especial atención a las características de los estudiantes y las particularidades del territorio. Además, se enfoca en valorar y respetar la autonomía de los establecimientos educativos, contribuyendo al desarrollo de sus proyectos educativos y planes de mejoramiento.

El fortalecimiento de la educación pública, está comenzando a materializarse en las 5 comunas del territorio con la instalación y apertura del SLEP. Durante los meses de junio a diciembre del 2023, se logró un despliegue territorial que alcanzó el 100% de visitas en las comunas con establecimientos educacionales a traspasar el servicio educativo. Durante estas visitas, se entregaron a las comunidades educativas el mensaje y los

desafíos de la nueva educación pública, generando espacios democráticos, transparentes y participativos en el diálogo.

Sin embargo, es crucial mantener esta estrategia de diálogo constante con las comunidades educativas y la comunidad en general. Esto se logra mediante la articulación, vinculación y participación como un nuevo actor social relevante a nivel regional. El objetivo es mejorar el Sistema de Educación Pública en cuanto a su gobernanza, al proceso de traspaso y a la gestión financiera de la educación.

Se identifican los siguientes desafíos, que se detalla:

- 1.- Potenciar y Fortalecer los Mecanismos de Gobernanza.
2. Fortalecimiento de las Funciones Esenciales del SLEP:
3. Mejora de Aspectos Relacionados a las Áreas de Soporte del SLEP:
4. Desarrollar la Caracterización Comunal de la Educación Pública:
5. Desarrollar un Presupuesto Real para la Implementación del Servicio Educativo:
- 6.- Otros desafíos:

Se encuentran la implementación de un sistema de monitoreo y evaluación de la calidad educativa, la promoción de la participación y empoderamiento de la comunidad educativa, y el fortalecimiento de la articulación intersectorial para abordar de manera integral las necesidades educativas de la población

En conclusión, los desafíos identificados por el SLEP Licancabur para el período 2024 son fundamentales para garantizar el cumplimiento de sus funciones y la mejora continua en la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad educativa y la sociedad en general. Estos desafíos se sustentan en evidencia objetiva y se alinean con los recursos asignados por la Ley de Presupuestos 2024, con el objetivo de asegurar una transición exitosa hacia un nuevo sistema de educación pública en el territorio.

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

El Servicio Local de Educación Pública Licancabur ha alcanzado una serie de logros significativos durante el año 2023, los cuales se alinean con los objetivos del Programa de Gobierno, los mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio. A continuación, se detallan estos resultados:

Programa de Gobierno y Mensajes Presidenciales:

De acuerdo con la ley 20.500 de participación ciudadana, el SLEP Licancabur ha realizado su primera cuenta pública participativa en el territorio que abarca, presentando una completa revisión de la gestión desarrollada durante el año 2023. En este evento, el Director Ejecutivo, el Profesor José Martínez Chiguay, ha destacado una serie de acciones clave llevadas a cabo en el proceso de instalación del SLEP:

- Conformación del equipo inicial del SLEP y definición de su estructura organizacional.
- Habilitación de oficinas provisorias y adquisición de vehículos para la gestión territorial.
- Selección de subdirectores/as a través del proceso de Alta Dirección Pública.
- Capacitación y fortalecimiento de las capacidades del equipo.
- Diseño del Plan Anual Local, validado por el Comité Directivo Local y la Dirección de Educación Pública.

Además, se han realizado jornadas de difusión e información con representantes de las comunidades educativas y reuniones con actores locales clave, lo que ha permitido un trabajo articulado con los municipios del territorio para facilitar la etapa de traspaso.

En el ámbito pedagógico, el SLEP se ha comprometido con el desarrollo de la política de reactivación educativa integral "Seamos Comunidad", con el objetivo de recuperar el sistema educativo después de los efectos del cierre prolongado de los establecimientos debido a la pandemia por Covid-19. Se ha planificado el levantamiento de información de cada establecimiento del territorio y se han diseñado

acciones técnicas y metodológicas adecuadas para el trabajo directo con las comunidades, respetando sus identidades y cultura.

Aspectos Relevantes para el Jefe de Servicio:

Ejecución Presupuestaria: El SLEP Licancabur logró un 76.45% de ejecución financiera del presupuesto finalmente aprobado, de acuerdo con los ajustes realizados por la Dirección de Educación Pública.

Convenio Gestión Educacional:

El Director Ejecutivo se ha comprometido con una serie de objetivos, entre los cuales se destacan y cuyo cumplimiento para los 5 primeros objetivos es del 100%::

- Elaboración e implementación del Plan Estratégico Local y el Plan Anual, así como otras iniciativas que agreguen valor a las trayectorias de los estudiantes y consideren procesos participativos de las comunidades locales y educativas.
- Liderazgo y gestión eficiente de los procesos de transición, instalación y funcionamiento del SLEP, asegurando la mejora continua en la gestión administrativa y escolar.
- Fomento de procesos participativos que velen por una cultura de mejora educativa de calidad y equidad en la educación.
- Implementación de programas e iniciativas que faciliten el apoyo para la transferencia y desarrollo de capacidades de los equipos del SLEP.
- Demostración de las capacidades, competencias y conocimientos necesarios para liderar el Servicio Local de Educación Pública y promover la mejora continua del servicio.
- El Director de la Dirección de Educación Pública ha evaluado al Director Ejecutivo con un 91%, un resultado óptimo que excede los requerimientos para el desarrollo del cargo.
- En resumen, se detalla cuadro de cumplimiento del CGE.

| Instrumento de gestión | Indicadores | Resultados |
|--|---|--|
| Convenio de Gestión Educativa Año gestión 2023. | Porcentaje de cumplimiento del Plan de Instalación del SLEP para el primer año de gestión. | <p>100% de cumplimiento.</p> <p>Hitos del plan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fijación estructura organizativa SLEP. 2. Declaración de intereses y patrimonio. 3. Establecimiento de manual de procedimientos de compras SLEP. 4. Elaboración del primer plan anual local. 5. Elaboración de indicadores y metas de gestión para el convenio de desempeño colectivo para el año 2023. 6. Nombramiento de cargos críticos. 7. Establecer orden de subrogación del cargo de Director Ejecutivo. |
| | Porcentaje de ejecución presupuestaria. | <p>100% de cumplimiento.</p> <p>Se logra un 76,45% de la ejecución del presupuesto 2023.</p> |
| | Porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico de Vinculación Territorial. | <p>100% de cumplimiento de las acciones comprometidas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 100% establecimientos educacionales y jardines infantiles objeto de traspaso visitados. (70 establecimientos en total) 2. 100% de reuniones protocolares con actores locales claves. (25 reuniones realizadas) 3. 100% actividades de vinculación en medios de comunicación. (50 apariciones en medios) |
| | Porcentaje de instituciones del SAC con las que se realiza al menos una reunión para levantar información educativa de los sostenedores y EE del territorio | <p>100% de cumplimiento</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reunión con encargada Macro Zona, Agencia de la Calidad de la Educación. 2. Reunión con Seremi Educación Región de Antofagasta. 3. Reunión con Superintendencia de Educación, Región de Antofagasta. |

En resumen, los resultados de la gestión del SLEP Licancabur en el año 2023 reflejan un compromiso sólido con el cumplimiento de los objetivos del Programa de Gobierno, los mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio. Se ha avanzado significativamente en la instalación y fortalecimiento del servicio, así como en la implementación de iniciativas pedagógicas y de gestión financiera, todo ello con el objetivo de mejorar la calidad y equidad educativa en el territorio.

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

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

El Servicio Local de Educación Pública Licancabur, ha identificado una serie de desafíos institucionales que se consideran fundamentales para fortalecer el cumplimiento de sus funciones normativas y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a los usuarios/as, beneficiarios/as y/o ciudadanos/as de las comunas de Calama, San Pedro Atacama, Ollagüe, María Elena y Tocopilla. Estos desafíos abarcan desde el fortalecimiento de las funciones esenciales del SLEP hasta la optimización de áreas de soporte, y la continuidad y mejora de iniciativas y proyectos en ejecución.

Desafíos para el Período 2024

1.- Potenciar y Fortalecer los Mecanismos de Gobernanza:

El primer desafío, radica en fortalecer la participación de las comunidades y los distintos actores educativos involucrados en el proceso de instalación del SLEP en la región. Es vital enfatizar el diálogo y la vinculación territorial para garantizar la transparencia del proceso y mantener a la comunidad informada sobre los avances y proyecciones durante el año 2024.

2. Fortalecimiento de las Funciones Esenciales del SLEP:

El segundo desafío identificado por el SLEP Licancabur, consiste en fortalecer algunas de las funciones esenciales del Servicio, especialmente aquellas relacionadas con la atención y seguimiento de las necesidades educativas de la comunidad a largo plazo. En este sentido, se ha estado trabajando en un plan en red equipos psicosociales y equipos PIE, que permita el de apoyo integral a la educación inclusiva, dirigido a estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE) y sus familias. Esta iniciativa surge a partir de evidencia objetiva, que muestra un aumento en la cantidad de estudiantes con NEE matriculados en los establecimientos educativos, los que, según datos recopilados del año 2023, asciende a 5236 alumnos y alumnas.

Además, es esencial mejorar las capacidades técnicas y pedagógicas de los equipos, esto garantizará una gestión eficaz y un adecuado abordaje de las diversas realidades presentes en las comunas del territorio y permitirá una mejor adaptación al nuevo sistema de educación pública y una mayor implicación en las temáticas educativas específicas.

3. Mejora de Aspectos Relacionados a las Áreas de Soporte del SLEP:

El tercer desafío, se centra en la optimización de las áreas de soporte del Servicio, con el objetivo de aumentar la eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos y procesos internos, a partir de la identificación de diversas oportunidades de mejora en la gestión del personal del SLEP Licancabur, tales como, la optimización de los procesos de selección, contratación y evaluación del desempeño, así como la gestión de la capacitación y desarrollo profesional del personal. Además, consolidar la continuidad y mejora de iniciativas y proyectos a ejecutar por el Servicio en los próximos años, que se consideran de alta importancia para el logro de los objetivos estratégicos del Servicio.

4. Desarrollar la Caracterización Comunal de la Educación Pública:

Otro desafío importante, es llevar a cabo la caracterización comunal de la educación pública en el territorio. Esto implica analizar áreas como la infraestructura educativa, gestión presupuestaria y aspectos técnicos pedagógicos. Estos análisis proporcionarán datos cruciales para articular y coordinar esfuerzos locales en la transición hacia un nuevo sistema educativo que asegure condiciones adecuadas y favorables para la continuidad del servicio educativo.

Además, se está trabajando en colaboración con los municipios del territorio y las instituciones gubernamentales para fortalecer la participación en convocatorias de conservación. El objetivo es incentivar la presentación de proyectos que permitan ejecutar obras de reparación y/o mantención en los establecimientos educativos del SLEP, asegurando condiciones dignas de habitabilidad, seguridad, salubridad e higiene en el mediano plazo.

5. Desarrollar un Presupuesto Real para la Implementación del Servicio Educativo:

El quinto desafío, consiste en desarrollar un presupuesto real que refleje adecuadamente los costos de implementación y entrega del servicio educativo en las 5 comunas del territorio. Este presupuesto es crucial para garantizar un traspaso efectivo y el éxito a mediano y largo plazo, tal como lo estipula la ley N°21.040.

6.- Otros desafíos:

Además de los desafíos mencionados anteriormente, se ha identificado otros aspectos que se consideran relevantes para el próximo período de gobierno. Entre estos desafíos se encuentran la implementación de un sistema de monitoreo y evaluación de la calidad educativa, la promoción de la participación y empoderamiento de la comunidad educativa, y el fortalecimiento

de la articulación intersectorial para abordar de manera integral las necesidades educativas de la población

En conclusión, los desafíos identificados por el SLEP Licancabur para el período 2024 son fundamentales para garantizar el cumplimiento de sus funciones y la mejora continua en la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad educativa y la sociedad en general. Estos desafíos se sustentan en evidencia objetiva y se alinean con los recursos asignados por la Ley de Presupuestos 2024, con el objetivo de asegurar una transición exitosa hacia un nuevo sistema de educación pública en el territorio.

5. Anexos

Índice

| | |
|---|----|
| .Anexo 1: Recursos Humanos | 17 |
| .Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023 | 26 |
| .Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo | 27 |
| .Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023 | 28 |
| .Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución | 29 |
| .Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades | 31 |

Anexo 1: Recursos Humanos

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

| Tipo de Contrato | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación |
|------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| | N° | % | N° | % | N° |
| Contrata | 6 | 85.71% | 9 | 69.23% | 15 |
| Planta | 1 | 14.29% | 4 | 30.77% | 5 |
| Total | 7 | 100.00% | 13 | 100.00% | 20 |

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

| Estamentos | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación |
|---------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| | N° | % | N° | % | N° |
| Directivos | 1 | 14.29% | 4 | 30.77% | 5 |
| Profesionales | 6 | 85.71% | 9 | 69.23% | 15 |
| Total | 7 | 100.00% | 13 | 100.00% | 20 |

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 | 3 | 42.86% | 3 | 23.08% | 6 |
| ENTRE 35 y 44 AÑOS | 3 | 42.86% | 5 | 38.46% | 8 |
| ENTRE 45 y 54 AÑOS | 1 | 14.29% | 3 | 23.08% | 4 |
| ENTRE 55 y 59 AÑOS | 0 | 0% | 2 | 15.38% | 2 |
| Total | 7 | 100.00% | 13 | 100.00% | 20 |

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 | 0 |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t | 0 | 0 | 15 |
| Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b) | 0,0% | 0,0% | 0,00% |

1.2 Efectividad de la selección

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

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|-------|
| (a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t | 0 | 0 | 0 |
| (b) Total dotación efectiva año t | 0 | 0 | 20 |
| Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b) | 0,0% | 0,0% | 0,00% |

2.2 Causales de cese o retiro

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

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| (a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t | 0 | 0 | 15 |
| (b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t | 0 | 0 | 0 |
| Porcentaje de recuperación (a/b) | 0,0% | 0,0% | 0,0% |

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|-------|
| (a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t | 0 | 0 | 0 |
| (b) Total Planta efectiva año t | 0 | 0 | 5 |
| Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b) | 0,0% | 0,0% | 0,00% |

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

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|-------|
| (a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t | 0 | 0 | 1 |
| (b) Total Contratos efectivos año t | 0 | 0 | 15 |
| Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b) | 0,0% | 0,0% | 6,67% |

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 | 3 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 0 | 0 | 20 |
| Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b) | 0,0% | 0,0% | 15,00% |

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 | 342 |
| (b) Total de participantes capacitados año t | 0 | 0 | 3 |
| Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b) | 0,0 | 0,0 | 114,00 |

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|-------|
| (a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t | 0 | 0 | 0 |
| (b) N° de actividades de capacitación año t | 0 | 0 | 3 |
| Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b) | 0,0% | 0,0% | 0,00% |

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|------|------|-------|
| (a) N° de becas otorgadas año t | 0 | 0 | 0 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 0 | 0 | 20 |
| Porcentaje de becados (a/b) | 0,0% | 0,0% | 0,00% |

5 Días no Trabajados

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

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| (a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12 | 0 | 0 | 0 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 0 | 0 | 20 |
| Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b) | 0,0 | 0,0 | 0,00 |

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

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| (a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12 | 0 | 0 | 0 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 0 | 0 | 20 |
| Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b) | 0,0 | 0,0 | 0,00 |

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

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| (a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12 | 0 | 0 | 0 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 0 | 0 | 20 |
| Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b) | 0,0 | 0,0 | 0,00 |

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| (a) N° de horas extraordinarias año t, / 12 | 0 | 0 | 0 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 0 | 0 | 20 |
| Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b) | 0,0 | 0,0 | 0,00 |

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

| Listas | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|-------|
| Lista 1 | 0 | 0 | 0 |
| Lista 2 | 0 | 0 | 0 |
| Lista 3 | 0 | 0 | 0 |
| Lista 4 | 0 | 0 | 0 |
| (a) Total de funcionarios evaluados | 0% | 0% | 0% |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 0 | 0 | 20 |
| Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b) | 0,0% | 0,0% | 0.00% |

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

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

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|-------|
| (a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t | 0 | 0 | 0 |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t | 0 | 0 | 15 |
| 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 |
|---|-------------------|
| Implementación de los Servicios locales de Educación Pública. | En diseño |
| Desarrollar agenda de trabajo con Asistentes de la Educación en virtud de abordar la implementación de la ley N°21.109 que crea el Estatuto de los Asistentes de la Educación con el propósito de profundizar en los procesos formativos trayectorias laborales y levantamiento de perfiles de cargo. | En implementación |

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 11

| Equipos de Trabajo | Número de personas por Equipo de Trabajo | N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo | Porcentaje de Cumplimiento de Metas | Incremento por Desempeño Colectivo |
|--------------------|--|--|-------------------------------------|------------------------------------|
|--------------------|--|--|-------------------------------------|------------------------------------|

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

Medidas

| Medidas | Resultados |
|---------|------------|
|---------|------------|

Iniciativas

| Iniciativa | Resultado |
|------------|-----------|
| | |

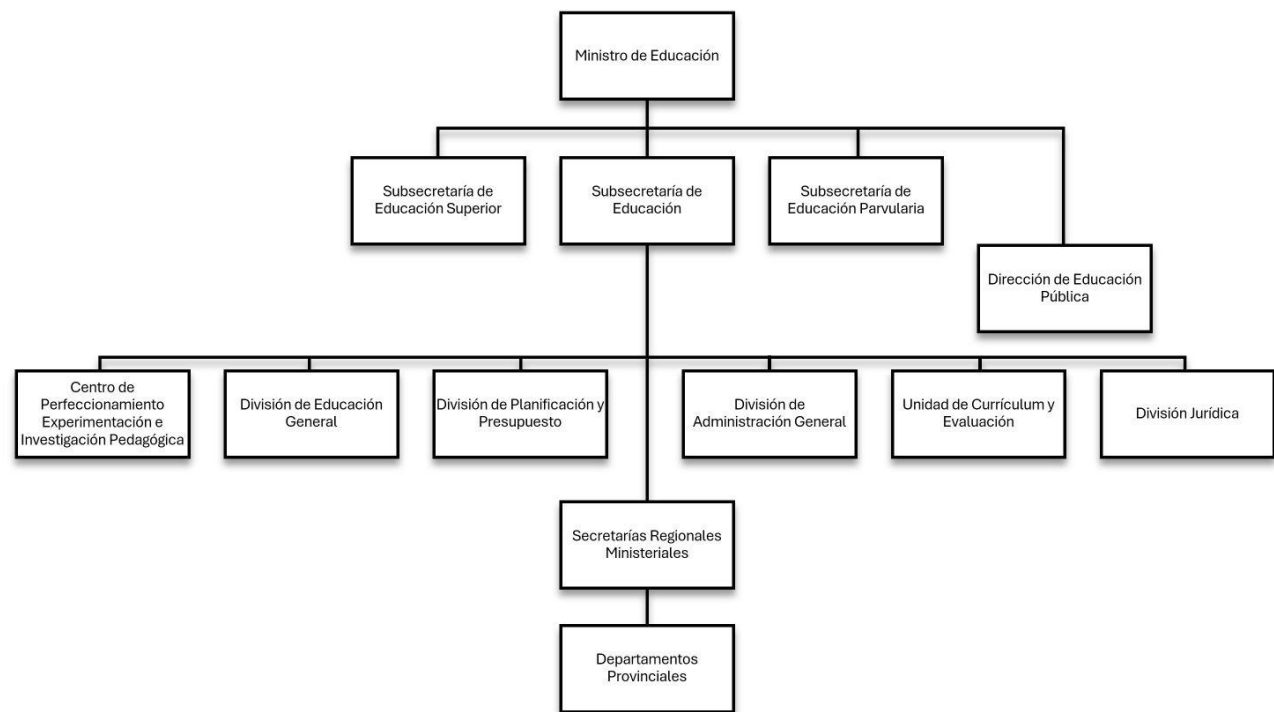
Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

| Sección | Detalle | Enlace |
|--|--|---|
| Identificación de la Institución (Formulario A1) | Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a 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 | | |

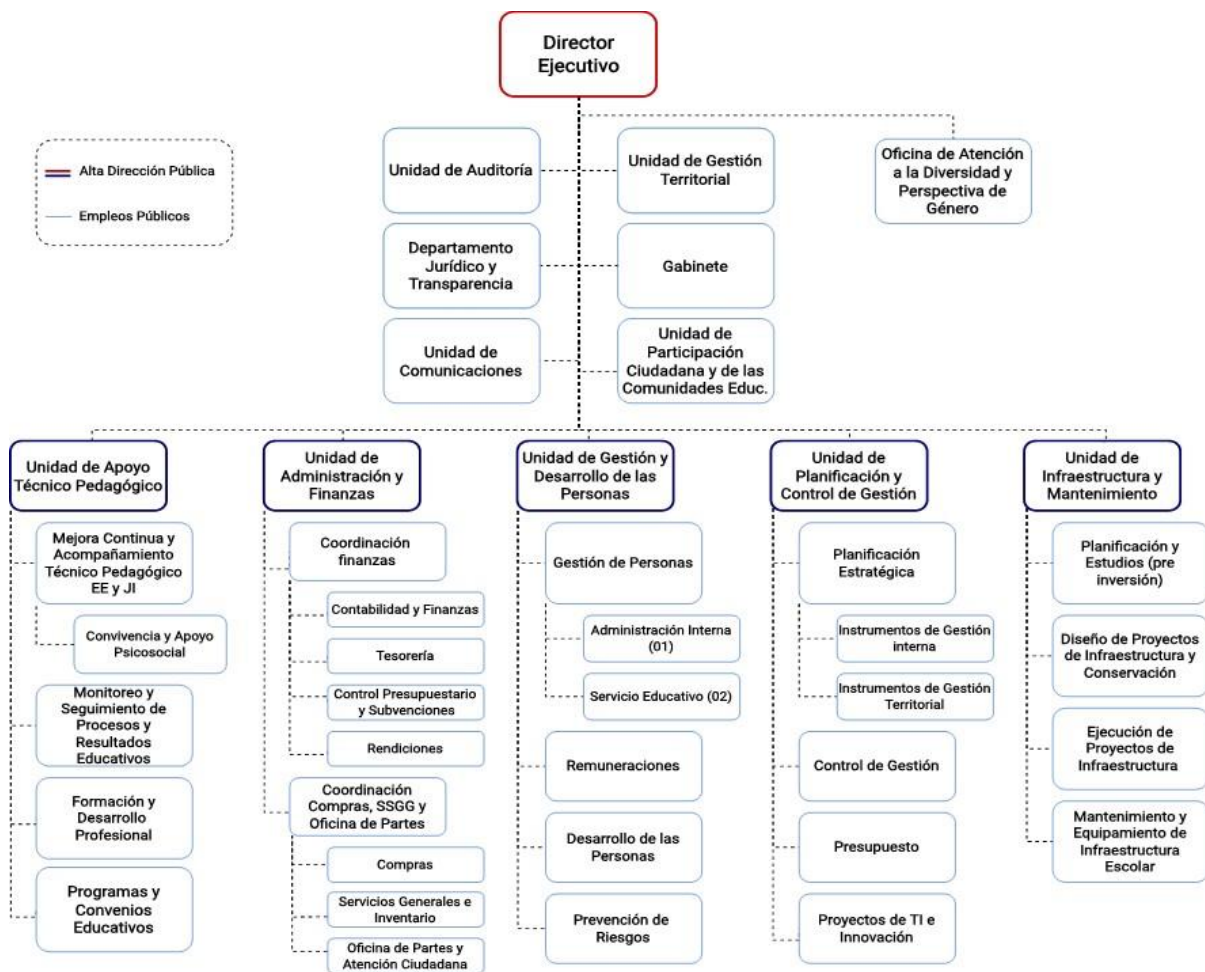
| Sección | Detalle | Enlace |
|---|--|---|
| Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023 | Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado 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 |
|---|-------------------------------|
| Director Ejecutivo | José Osvaldo Martínez Chiguay |
| Jefa de Gabinete | Daniela Cervantes Ruíz |
| Subdirectora de Apoyo Técnico Pedagógico | Priscilia Vega Poza |
| Subdirectora de Infraestructura y Mantenimiento | Carolina Tobar Araya |
| Subdirector de Administración y Finanzas | Javier Velarde Bernardino |
| Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas | Ricardo Oliva Arriagada |