



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Magallanes**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	7
.3. Resultados de la Gestión año 2023	10
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	18
.5. Anexos	21
.Anexo 1: Recursos Humanos	22
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	31
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	32
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	33
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	34
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	36

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio de Educación

Presentación Cuenta Pública - Ministerio de Educación

Nuestra misión es promover una educación de calidad, equitativa e inclusiva para niños, niñas, jóvenes y adultos. Cada uno de nuestros esfuerzos ha estado guiado por el firme compromiso de garantizar el derecho a la educación de cada una y uno de ellos, generando las condiciones indispensables para la protección de las trayectorias educativas.

Paulatinamente se advierten signos de normalización del sistema educativo en todos los niveles. Hemos avanzado significativamente en este sentido, reconociendo que una educación de calidad requiere no solo del fortalecimiento de los aprendizajes, sino que también de generar un entorno propicio para los procesos educativos. Hemos entregado herramientas pedagógicas y fortalecido la infraestructura escolar, entendiendo que éstas son condiciones habilitantes para los procesos de enseñanza-aprendizaje. Hemos intensificado nuestras acciones para recuperar y mejorar los índices de asistencia, implementando incluso mecanismos de anticipación para intervenir frente a los primeros signos de desvinculación.

Además, hemos tenido noticias alentadoras al observar los resultados del **SIMCE 2023**. Los datos reflejan que el sistema educativo muestra los primeros síntomas de reactivación de aprendizajes tras la pandemia, lo que es indicativo del trabajo que han realizado las comunidades educativas a favor de la mejora. Estas alentadoras noticias no solo son testimonio del arduo trabajo y dedicación de los y las docentes y asistentes de la educación, también es reflejo del compromiso de los y las estudiantes y sus familias. En esta misma línea, es prometedor constatar que la educación pública está obteniendo buenos resultados: todos los Servicios Locales de Educación Pública que cuentan con resultados desde 2018 suben sus resultados en todas las asignaturas y niveles. Asimismo, estos establecimientos son los que presentan un mayor aumento en sus resultados respecto de las otras dependencias.

En línea con nuestro compromiso de reactivar y fortalecer el sistema educativo, hemos avanzado en los ejes propuestos en nuestro **Plan de Reactivación Educativa**, poniendo especial énfasis en el cuidado del bienestar socioemocional y la salud mental de los y las integrantes de las comunidades educativas. Reconocemos que este aspecto es un componente fundamental para el desarrollo académico y personal de los y las estudiantes. En este sentido, hemos inyectado recursos a través de programas como A Convivir se Aprende y Habilidades para la

Vida. Asimismo, hemos reforzado el aprendizaje mediante la implementación de metodologías innovadoras enmarcadas en la Estrategia LEC para aprender, Matemática en Ruta, y hecho acompañamiento a los procesos de alfabetización y desarrollo de la lectura y escritura a través del Plan Nacional de Tutorías con estudiantes de 1° a 4° básico. En paralelo, hemos trabajado incansablemente para promover la asistencia y la revinculación de aquellos y aquellas estudiantes que han salido del sistema o asisten irregularmente, para lo que hemos entregado información a los sostenedores para el desarrollo de estrategias de revinculación junto a los Equipos Territoriales de Revinculación y Asistencia, para garantizar que ningún estudiante se quede atrás en su educación.

Otro hito importante fue el desarrollo del **Congreso Pedagógico y Curricular** durante los meses de agosto y septiembre 2023, y cuyo informe de resultados recibimos recientemente. El evento, organizado en colaboración con UNESCO, contó con tasas inéditas de participación, más de 800 mil personas entre estudiantes, apoderados, docentes, asistentes de la educación, gremios y ciudadanía en general, y recogió voces social y geográficamente diversas respecto a lo que la ciudadanía espera para la educación de sus niños, niñas y estudiantes. Sus conclusiones deberán contribuir a la formulación de políticas educativas, así como a la elaboración de las bases de un nuevo currículum escolar que serán sometidas a consulta pública entre junio y julio para posteriormente ser presentadas ante el Consejo Nacional de Educación en noviembre de este año.

Entre 2022 y 2023, JUNJI y Fundación Integra impulsaron 57 proyectos o reposiciones de salas cuna y jardines infantiles, con aumento de cobertura, que permitieron abrir 4.236 nuevos cupos para niñas y niños. Ese trabajo se ha visto reforzado con las gestiones de la **Subsecretaría de Educación Parvularia** para unificar y depurar las listas de espera en los establecimientos del nivel. En correspondencia con el objetivo de modernizar el sistema de gestión de datos e información para la toma de decisiones, esta iniciativa permitió simular una lista de espera única de educación parvularia para los principales sostenedores públicos, incorporando un análisis geolocalizado de la demanda no satisfecha, con agregación comunal y regional, para la definición de objetivos de crecimiento de cupos para cada territorio. Se trata de un paso muy importante para la planificación dentro de este subsistema.

En línea con la agenda de transversalización de la perspectiva de género, y con el fin concreto de garantizar la representatividad de mujeres en carreras de ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas, la **Subsecretaría de Educación Superior**, junto con el Comité Técnico de Acceso del Subsistema Universitario, lanzaron la política **Más Mujeres Científicas (+MC)**.

A partir del Proceso de Admisión 2024, 39 de las 45 universidades adscritas al Sistema de Acceso dispusieron de vacantes adicionales para mujeres en carreras tradicionalmente masculinizadas, ofreciendo 2.358 cupos en 410 programas distintos. Los primeros resultados de esta política son alentadores. En primer lugar, estimuló la postulación, subiendo un 6,5% el número de postulantes mujeres a las carreras adscritas. En el proceso de admisión, 1.119 mujeres fueron seleccionadas a través de estas nuevas vacantes. Aún mayor es el aumento en las mujeres

seleccionadas para estas carreras, el cual crece en un 16,8% (8.039 postulantes seleccionadas), evidenciando un aumento en la postulación y en la selección por vía regular. Con todo esto, la representación de mujeres en carreras de las áreas STEM aumentó de 27% a un 30% desde el proceso anterior.

Por otro lado, para fortalecer nuestras alianzas internacionales, durante enero de este año lideramos la organización de la **Ministerial de Educación 2024**, donde ministros y ministras de Educación junto a sus pares de Hacienda/Finanzas de América Latina y el Caribe nos reunimos para discutir sobre la situación educativa de la región. Esta iniciativa se enmarca el objetivo de pasar “del compromiso a la acción” en el cumplimiento de los ODS 4 y en el abordaje de los desafíos regionales comunes. Como parte de este encuentro, renovamos nuestro compromiso con la colaboración a nivel internacional mediante el intercambio de buenas prácticas, la identificación de las áreas de mejora y la promoción de la equidad y la inclusión en la educación.

Por último, pero no menos importante, estamos comprometidos con la implementación de una **agenda legislativa que refleje nuestras prioridades ministeriales**. Esto incluye el fortalecimiento de la educación pública, la promoción de los establecimientos educativos como espacios seguros y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de nuestros docentes, quienes desempeñan un papel fundamental en la formación de nuestros estudiantes. En este sentido, el soporte que la normativa puede brindar para estas medidas es crucial para regular y dar un encuadre al accionar de las distintas actorías del sistema educativo.

Como Ministerio de Educación hemos implementado una serie de medidas administrativas y legales para fortalecer el funcionamiento del Sistema de Educación Pública, lo que se verá acompañado por la presentación de un **proyecto que introduce modificaciones y ajustes a la Ley 21.040**. Para esto hemos considerado los diagnósticos y recomendaciones del Consejo de Evaluación del Sistema de Educación Pública, del mundo académico y parlamentario, la sociedad civil, así como la experiencia de quienes forman parte de los Servicios Locales, teniendo siempre a la vista la necesidad de acompañar desde el traspaso el proceso de implementación de los nuevos servicios.

El proyecto atenderá a tres objetivos: (1) mejorar la gobernanza del Sistema (2) fortalecer la gestión administrativa y financiera de los SLEP y (3) mejorar el proceso de traspaso del servicio educacional desde los municipios. En materias de gobernanza, el Ejecutivo se focalizará en fortalecer las capacidades y funciones de la Dirección de Educación Pública, reforzando su papel de coordinación y conducción estratégica del Sistema. En términos de gestión administrativa y financiera, se implementarán medidas para flexibilizar y agilizar procesos que hoy tienden a ser demorosos o burocratizan la gestión de los servicios locales, sobre todo en materias relacionadas a infraestructura (mantenciones y reparaciones) y adquisición de insumos y materiales. En lo que respecta al mejoramiento del proceso de traspaso, se buscará acompañar a los municipios con los planes de transición que fijen metas y objetivos claros y permitan garantizar el adecuado traspaso del servicio educativo a la nueva institucionalidad.

También estamos trabajando en **una propuesta legislativa para abordar integralmente el problema de la convivencia educativa y la garantía de establecimientos educacionales como espacios protegidos de violencia y discriminación**. Esta iniciativa sistematiza diversos proyectos de ley cuyos contenidos e ideas matrices apuntan a mejorar la convivencia educativa, prohibir los actos discriminatorios, reforzar la seguridad y la prevención de delitos y prevenir el consumo de drogas en los espacios educativos. En suma, el proyecto se ocupa de los principales factores de riesgo que afectan el clima y la salud mental de las comunidades educativas, incluyendo medidas que protejan la integridad física y psíquica de los profesionales de la educación.

Estos son parte de los desafíos que hemos alcanzado en nuestro camino hacia una educación de calidad y equitativa para todos. Reconocemos que aún hay desafíos por delante, pero estamos comprometidos a seguir trabajando incansablemente para superarlos y garantizar el bienestar de las generaciones venideras.

NICOLÁS CATALDO ASTORGA

MINISTRO DE EDUCACIÓN

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El **Servicio Local de Educación Pública de Magallanes (SLEP Magallanes)** es una **entidad pública autónoma** con identidad territorial y personalidad jurídica. Depende del **Ministerio de Educación (MINEDUC)** a través de la **Dirección de Educación Pública (DEP)**. Su objetivo principal es **garantizar la calidad, la mejora continua y la equidad en el servicio educativo**. A partir del **1 de enero de 2024**, el SLEP Magallanes asume la administración de **62 establecimientos educacionales** en las comunas de **Punta Arenas, San Gregorio, Laguna Blanca, Río Verde, Natales, Torres del Paine, Porvenir, Timaukel, Primavera y Antártica Chilena**. Estos establecimientos se distribuyen en **52 escuelas y liceos** vigentes, abarcando desde los niveles de **transición 1 y 2** hasta el **nivel básico, medio HC y TP**, además de **10 jardines infantiles** mediante transferencia de fondos por parte de **JUNJI**.

La misión del SLEP Magallanes es proporcionar un servicio de educación pública integral, universal, de calidad y equitativo para cada niño, niña, adolescente y adulto que forme parte del Servicio. Esto se logra mediante la capacitación y desarrollo continuo de todos los actores del proceso educativo, la promoción de liderazgos participativos, la gestión de infraestructura adecuada y el compromiso con la sostenibilidad financiera.

Hasta diciembre de 2023, el SLEP Magallanes contaba con **45 funcionarios/as**, de los cuales **5 en calidad de planta** y **40 en calidad de contrata**. Distribuidos a través de sus **05 Subdirecciones** y **19 Unidades** que en conjunto y con mucho esfuerzo, cumplieron con la misión y los indicadores de gestión institucional asignados, lo que nos ha permitido prepararnos para llegar a todos los estudiantes de la Región de Magallanes.

Durante el año, el fortalecimiento de la educación pública se materializa en la Región con la instalación y apertura del **SLEP Magallanes**. Además, el **Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Magallanes** enfrentó retos significativos derivados de la nueva legislación educativa. A pesar de estas dificultades, lograron avanzar en la implementación del **Servicio de Educación Pública** mediante un **eficiente levantamiento de información**. Uno de los logros notables fue la **habilitación exitosa de la página web de Transparencia**, con un cumplimiento del **85,7%** en la respuesta a solicitudes de acceso a la información por parte de la **Unidad de Partes y Atención Ciudadana**.

Además, se establecieron **alianzas estratégicas con entidades clave** y se cumplió al **100%** con el **plan anual de trabajo con el Comité Directivo Local**. A pesar de las limitaciones en capacitación debido a la legislación

vigente, el SLEP Magallanes está comprometido con el **seguimiento y evaluación continuos de los avances**. También se fortalecerá por medio de la **Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico** la **capacitación técnico-pedagógica** a los Directivos de Establecimientos Educacionales y de Nivel Central.

Para el logro de los objetivos, el Servicio contó con un **presupuesto de \$1.515.173.000.-** quien por medio de la **Subdirección de Administración y Finanzas**, logró una **ejecución del 96,86%** reflejando la eficiencia en la planificación, cumplimiento y correcto gasto de los recursos asignados para la gestión de los hitos, actividades y objetivos realizados.

Por su parte, la **Subdirección de Infraestructura y Mantenimiento** logró un despliegue territorial completo, alcanzando el 100% de visitas en las comunas con Establecimientos Educacionales a traspasar para el 2024, donde el mensaje y los desafíos de la nueva educación pública fueron entregados a las comunidades educativas, generando espacios democráticos, transparentes y participativos en el diálogo.

A su vez, la **Subdirección de Planificación y Control**, lideró el proceso de formulación, seguimiento y reportabilidad de los indicadores de gestión institucionales con conjunto con las Subdirecciones y Unidades del Servicio, logrando en resumen, los siguientes cumplimientos durante el 2023:

INDICADOR DE GESTION	Nº DE ACCIONES COMPROMETIDAS	PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO
CONVENIO DE DESEMPEÑO COLECTIVO	6	100%
PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN	8	96,36%
PLAN ANUAL LOCAL	24	100%

El **año 2024** representa un **periodo crucial** para el **Servicio Local de Educación Pública**, enfocado en el desarrollo del **Plan Estratégico Local** para mejorar la calidad educativa con **pertinencia territorial**. Implementamos sistemas de monitoreo para medir **matrícula, asistencia y deserción escolar**, fortaleciendo la **participación y articulación local con la comunidad educativa**. Además, trabajamos en el **desarrollo de capacidades de liderazgo en establecimientos educacionales**, impulsamos **proyectos de inversión alineados con estándares nacionales** y nos enfocamos en la **sostenibilidad financiera** para asegurar la **calidad y equidad en la educación**.

Sin duda, nos encontramos ante **grandes desafíos para este 2024**, desafíos que enfrentaremos con **determinación y compromiso**. Cada obstáculo es una **oportunidad para innovar y mejorar nuestro servicio educativo**. Como **director ejecutivo del Servicio Local de Educación**, les invito a todos los miembros de nuestra comunidad educativa a **unir fuerzas y trabajar juntos en la búsqueda de la excelencia**. Estoy seguro de que, con **trabajo duro y colaboración**, lograremos hacer de este año un **periodo de logros extraordinarios que beneficiarán a todos nuestros estudiantes**.

MARIO GARCÍA MARTÍNEZ

DIRECTOR EJECUTIVO

3. Resultados de la Gestión año 2023

3.1. Resultados asociados al Programa de Gobierno, mensajes presidenciales y otros aspectos relevantes para el jefe de servicio

En el marco del **Compromiso Nacional con la Educación Pública**, el Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Magallanes demostró un compromiso excepcional durante el año 2023. Este compromiso se alineó estrechamente con las prioridades estratégicas del jefe de servicio, que incluían la sostenibilidad financiera, el fortalecimiento del apoyo técnico pedagógico y el desarrollo profesional de docentes y directivos.

Sostenibilidad Financiera: Con el objetivo de asegurar una base financiera sólida para el Servicio, se diseñó, implementó y ejecutó un plan estratégico robusto. Este enfoque meticuloso permitió alcanzar un **cumplimiento del 100%** de los hitos planificados, lo que se tradujo en una administración eficiente de los recursos y una mejoría significativa en las condiciones físicas, de higiene, equipamiento y recursos educativos.

Apoyo Técnico Pedagógico: Se implementó un plan de acompañamiento integral centrado en el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes. Este plan se basó en los principios de pertinencia territorial, apoyo pedagógico y confianza en las comunidades educativas. El objetivo fue elevar los estándares de aprendizaje en jardines, escuelas y liceos bajo la jurisdicción del SLEP, promoviendo una gestión pedagógica innovadora, pertinente y de alta calidad.

Desarrollo Profesional: Se enfatizó en el desarrollo profesional de los docentes y directivos en todos los niveles educativos. Esto incluyó la mejora de las condiciones laborales, el fortalecimiento de la formación continua y la promoción de un ambiente de trabajo colaborativo y enriquecedor. A través de un diálogo constructivo y basado en la confianza mutua, se impulsó el cambio pedagógico necesario para alcanzar la excelencia educativa.

La consecución de estos objetivos estratégicos estuvo estrechamente alineada con la ley de presupuesto, garantizando una gestión financiera eficiente y el uso óptimo de los recursos disponibles. Asimismo, estos logros reflejan un compromiso inquebrantable con la mejora y fortalecimiento de la educación pública, cumpliendo así con las expectativas y prioridades establecidas por el jefe de servicio y la normativa presupuestaria vigente.

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

Durante el año 2022, se llevó a cabo la formulación de productos estratégicos que establecieron las bases para la ejecución de acciones durante el 2023. Uno de los principales enfoques fue la creación del **Servicio de Educación Pública**.

Para iniciar este servicio, se enfrentó el desafío de definir el número de cupos entregados en diferentes niveles educativos, como **Educación Parvularia, Educación Básica, Educación Media HC y TP, Educación para Jóvenes y Adultos, Educación Especial y Educación en contexto de encierro**.

Sin embargo, el **proyecto de ley miscelánea** presentado por el **Ministerio de Educación** se convirtió en la **Ley 21.544**, tras su publicación en el **Diario Oficial**. A partir de esa fecha, se debe cumplir íntegramente con sus indicaciones. Esta legislación también estableció la **extensión del plazo de traspaso** de los establecimientos a los **seis nuevos Servicios Locales de Educación Pública**, que comenzaron a funcionar en 2022. Dicho traspaso se prorrogará desde el **1 de enero de 2023 hasta el 1 de enero de 2024**, otorgando el tiempo necesario para desarrollar eficazmente su instalación y reportar los avances logrados durante este período.

No obstante, de manera proactiva se realizó un **levantamiento de información y diagnóstico**, siguiendo los lineamientos proporcionados por la **DEP** (División de Educación Pública). Este proceso tenía como objetivo fortalecer y enriquecer la institución con información relevante para iniciar el **Servicio de Educación Pública** de manera más eficiente.

Acceso a la Información y Participación de la Comunidad Educativa

Como parte del proceso de instalación del **SLEP Magallanes**, se ha priorizado proporcionar a los usuarios un servicio de calidad en cuanto a la información entregada. En este sentido, se habilitó la **página web oficial**, que actualmente cuenta con un **banner de Transparencia**. A través de este recurso, la comunidad puede solicitar acceso a información de carácter público.

La necesidad de la comunidad educativa de obtener datos relevantes sobre el servicio es fundamental. Entre la información disponible se encuentran **actos y documentos publicados en el Diario Oficial**, el **marco normativo**, el **organigrama**, las **facultades**, las **remuneraciones**, las **adquisiciones**, entre otros aspectos relevantes.

Para medir la eficiencia en la respuesta a estas solicitudes, se estableció un **indicador de gestión** con un **plazo máximo de 15 días**. Este indicador se calcula mediante la siguiente fórmula: (Número de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t / Número de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en el año t) *100, el resultado es el siguiente:

Indicador	Cantidad SAIP respondidas	Cantidad SAIP respondidas 15 días o menos	% Cumplimiento
Solicitud de acceso a la información pública	21	18	85.7 %

Tal como muestra la tabla anterior, de las 21 acciones totales, a la fecha 03-01-2024 se dio cumplimiento a 18 de las acciones totales comprometidas, por lo tanto, el indicador tiene un de cumplimiento del 85,7%.

Jornadas de Capacitación, Mesas de Trabajo y Socialización

En relación a las **jornadas de capacitación**, debido a la condición de no ser sostenedor según la Ley miscelánea, lamentablemente no fue posible llevarlas a cabo. Sin embargo, se establecieron planes de **fortalecimiento y capacitación** dirigidos a los equipos directivos y directores de los establecimientos educacionales. El enfoque se centró en aspectos técnicos y pedagógicos, con el objetivo de establecer hitos, objetivos y acciones a cumplir durante el 2024 para lograr nuestra importante misión.

Por otro lado, en el contexto de las **mesas de trabajo y otras instancias de socialización**, se propuso un **porcentaje de convenios suscritos con entidades públicas o privadas**. La meta era alcanzar **cinco convenios suscritos**, y me complace informarte que se cumplió cabalmente. Estas alianzas estratégicas se establecieron con diversas entidades, entre las que se incluyen:

- **Universidad de Magallanes**
- **Ilustre Municipalidad de Primavera**
- **Ilustre Municipalidad de Timaukel**
- **Ilustre Municipalidad de Cabo de Hornos**
- **Cape Horn International Center (CHIC)**
- **Instituto Antártico Chileno (INACH)**
- **Caja de Compensación Los Andes**
- **Coopeuch**

Para continuar trabajando en conjunto con las comunidades y fomentar procesos participativos en el desarrollo estratégico del **SLEP Magallanes**, se cumplió con el plan de trabajo anual establecido con el **Comité Directivo Local**. Los objetivos de este plan fueron:

1.- Implementar espacios de trabajo colaborativo en la gestión del servicio desde la dirección ejecutiva del **SLEP Magallanes**, abordando el proceso de instalación y los avances en el traspaso al nuevo Sistema de Educación Pública.

2.- Desarrollar instancias de socialización entre la dirección ejecutiva del **SLEP Magallanes** y el **Comité Directivo Local**, de acuerdo con el estado de avance del proceso de instalación y traspaso del servicio.

Para cumplir con esta importante labor, se planificaron reuniones de coordinación y jornadas de socialización las cuales se ejecutaron durante el 2023 según la siguiente tabla:

PLAN ANUAL DE TRABAJO CON EL COMITE DIRECTIVO LOCAL			
N°	Hito/Acción/Tarea	Medios de Verificación	Fecha Ejecución
1	Reunión de coordinación N°1: Planificación de actividades a realizar en torno a Jornada de socialización N°1.	- Convocatoria a reunión - Acta reunión	Mayo 2023
2	Jornada de Socialización N°1: Actividad para desarrollar la entrega de información sobre el estado de avance de las acciones comprometidas para la adecuada instalación del SLEP y el traspaso del servicio educativo, como también resolver consultas existentes sobre la gestión actual.	- Convocatoria a Jornada - Acta Jornada - Registro fotográfico - Informe ejecutivo de jornada.	Julio 2023

3	Reunión de coordinación N°2:		
	Planificación de actividades a realizar en torno a jornada de socialización N°2.	- Convocatoria a reunión - Acta reunión	Agosto 2023
4	Jornada de Socialización N°2:		
	Actividad para desarrollar la entrega de información sobre el estado de avance de las acciones comprometidas para la adecuada instalación del SLEP y el traspaso del servicio educativo, como también resolver consultas existentes sobre la gestión actual.	- Convocatoria a Jornada - Acta Jornada - Registro fotográfico - Informe ejecutivo de jornada.	Noviembre 2023

Al recopilar y analizar la información del cumplimiento de las acciones del cumplimiento del plan de trabajo anual con el Comité Directivo Local, en relación a la fórmula (Número de acciones cumplidas del plan de trabajo anual en el año t / Número total de acciones programadas del plan de trabajo anual para el año t) * 100", el resultado es el siguiente:

Número de Hito/Acción/Tarea cumplidas	Número total de Hito/Acción/Tarea del plan	% Cumplimiento
4	4	100%

Tal como muestra la tabla anterior, de los 4 hitos, al 31 de diciembre, se dio cumplimiento a 4 de las acciones totales comprometidas, por lo tanto, el indicador tiene un **cumplimiento del 100%**.

Resultados de principales Indicadores de Gestión Institucional 2023

Convenio de Desempeño Colectivo

Para el año 2023, el Servicio Local de Educación Pública contó con la conformación de 02 Centros de Responsabilidad, compuestos por los siguientes Equipos:

1- Equipo de Gabinete, compuesto por: Gabinete; Unidad de Comunicaciones, Unidad de Auditoría, Unidad de Gestión Territorial, Unidad de Participación ciudadana y de la comunidad educativa, oficina de Atención a la Diversidad y Perspectiva de Género, departamento Jurídico y Transparencia.

2- Equipo Administración y Finanzas, compuesto por: el Subdepartamento de Apoyo Técnico Pedagógico, el Subdepartamento de Administración y Finanzas, el Subdepartamento de Gestión y Desarrollo de Personas, el Subdepartamento de Planificación y Control de Gestión y el Subdepartamento de Infraestructura y Mantenimiento.

Quienes lograron el **cumplimiento del 100% de las metas** según el siguiente detalle:

Centro de Responsabilidad: Equipo de Administración y Finanzas						
Nombre del Indicador	Num.	Denom.	Meta	Cumplimiento	Cumplimiento /Meta	Ponderación
Porcentaje de cumplimiento del Plan de Compras Públicas	15	15	85%	100%	118%	40%
Porcentaje de indicadores monitoreados del CDC y PMG	14	14	100%	100%	100%	30%
Porcentaje de ejecución presupuestaria	\$1.354.208.729	\$1.401.728.000	90%	96,6%	107%	30%
TOTAL						100%

Centro de Responsabilidad: Equipo de Gabinete						
Nombre del Indicador	Num.	Denom.	Meta	Cumplimiento	Cumplimiento /Meta	Ponderación
Porcentaje de cumplimiento del Plan Anual de auditoría.	1	1	85%	100%	118%	30%
Porcentaje de funcionarios que ingresan al servicio y que reciben inducción	14	15	85%	93,3%	110%	30%
Porcentaje de sesiones con el Comité Directivo Local de Educación Pública con acta publicada	8	8	100%	100%	100%	40%
TOTAL						100%

Programa de Mejoramiento de la Gestión

Para el año 2023, el Servicio logró el cumplimiento ponderado del 93,36% en los indicadores formulados y comprometidos según el siguiente detalles:

Nombre del Indicador	Forma de Cálculo	Ponderador	Numerador	Denominador	Efectivo
Sistema de Planificación, Monitoreo y Evaluación	Nº de requisitos técnicos comprometidos efectivamente cumplidos - Etapa 2	10%	3	3	100%
Medidas de género	(Número de medidas para la igualdad de género implementadas en el año t/ Número total de medidas para la igualdad de género establecidas en el programa marco del año t)*100	15%	3	3	100%
Informes de Dotación de Personal	(Nº de informes de dotación de personal entregados en oportunidad y calidad a Dipres en año t/Nº total de informes de dotación de personal requeridos por Dipres para el año t)*100	5%	8	8	100%
Tasa de accidentes laborales	(Número de Accidentes del Trabajo ocurridos en el año t/ Promedio anual de trabajadores en el año t)*100	20%	0	22	100%
Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	((Gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el segundo semestre del año t + gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el cuarto trimestre del año t + gasto ejecutado de subtítulos 22 y 29 en el mes de diciembre del año t) / Total de gastos ejecutados de subtítulos 22 y 29 en el año t)* 100	10%	794525	425377	187%

Sistema Estado Verde	Nº de requisitos técnicos comprometidos efectivamente cumplidos - Etapa 1	10%	14	14	100%
Tránsformación Digital	(Nº de procedimientos administrativos electrónicos (PAE) al año t/ N° total de procedimientos administrativos vigentes en el año t, registrados en el Catálogo de Procedimientos Administrativos y Trámites (CPAT)) * 100	10%	45	45	100%
Solicitudes de acceso a la información pública	(Nº de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en año t en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en año t/Nº de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en año t)*100	20%	18	21	86%

En resumen, el año 2023 marcó importantes avances en la consolidación del Servicio Local de Educación Pública Magallanes, fortaleciendo la educación pública, la transparencia, la participación ciudadana y las alianzas estratégicas para garantizar una educación de calidad y equitativa para todos.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

El año 2024 representará un hito significativo para el Servicio Local de Educación Pública, marcado por el traspaso del servicio educativo y una serie de desafíos que requerirán atención prioritaria. A continuación, quisieramos destacar los desafíos que enfrentaremos en áreas clave para el desarrollo y la mejora continua del servicio educativo local.

Desarrollo del Plan Estratégico Local

El desarrollo del Plan Estratégico Local será una prioridad para el Servicio Local de Educación Pública durante el año 2024. Trabajaremos arduamente en la elaboración de un plan integral que abarque los objetivos a corto, mediano y largo plazo para mejorar la calidad de la educación en nuestra comunidad. Este plan se construirá con la participación de diversos actores, incluyendo directores escolares, y esperamos trabajar de manera directa con docentes, estudiantes, padres y representantes de la comunidad.

Medición de matrícula, asistencia y deserción escolar

La medición precisa de la matrícula, asistencia y deserción escolar será fundamental para evaluar el impacto de nuestras políticas y programas educativos. Durante el año 2024, implementaremos sistemas de monitoreo más eficientes y mejoraremos la recopilación de datos para garantizar una evaluación precisa de estos indicadores. Esto nos permitirá identificar áreas de mejora y diseñar estrategias específicas para abordar los desafíos relacionados con la asistencia y retención de estudiantes.

Participación y Articulación Local

La participación y articulación local serán pilares fundamentales para el éxito del Servicio Local de Educación Pública. Durante el próximo año, enfrentaremos el desafío de fortalecer los canales de comunicación y colaboración con los actores educativos, promoviendo la participación de la comunidad en la toma de decisiones y la implementación de iniciativas educativas. Estableceremos mesas de trabajo y espacios de diálogo para fomentar la colaboración entre las escuelas, las autoridades locales y otras organizaciones relevantes.

Desarrollo y fortalecimiento de las capacidades en la conducción de los Establecimientos Educativos

El desarrollo y fortalecimiento de las capacidades en la conducción de los Establecimientos Educativos serán otro objetivo prioritario durante el año 2024. Implementaremos programas de formación y

capacitación dirigidos a directores escolares y equipos directivos para mejorar sus habilidades de gestión, liderazgo y toma de decisiones. Estas iniciativas contribuirán a fortalecer la calidad del liderazgo educativo en nuestra comunidad y a promover una cultura de mejora continua en los establecimientos educacionales.

Proyectos de inversión con estándares de la Estrategia Nacional de Educación Pública

El Servicio Local de Educación Pública se comprometerá a impulsar proyectos de inversión que cumplan con los estándares de la Estrategia Nacional de Educación Pública. Durante el próximo año, identificaremos y priorizaremos proyectos que contribuyan al mejoramiento de la infraestructura educativa, la incorporación de tecnologías innovadoras y la implementación de programas pedagógicos de alta calidad. Estos proyectos se desarrollarán juntamente con el Ministerio de Educación y otras instituciones relevantes, para garantizar que nuestras inversiones tengan un impacto positivo y sostenible en la calidad de la educación.

Desarrollo del Plan de Sostenibilidad Financiera

El desarrollo del Plan de Sostenibilidad Financiera será un aspecto crucial para asegurar la viabilidad a largo plazo del Servicio Local de Educación Pública. En 2024, trabajaremos en un plan integral que contemple una gestión eficiente de los recursos financieros, la identificación de fuentes de financiamiento alternativas y la optimización de los procesos administrativos. Este plan se enfocará en garantizar la sostenibilidad económica del servicio educativo local sin comprometer la calidad y equidad en la provisión de la educación.

En conclusión, el año 2024 será un período de importantes avances y desafíos para el Servicio Local de Educación Pública. Mediante el Plan Estratégico Local, la mejora en la medición de indicadores educativos, el fortalecimiento de la participación y articulación local, el desarrollo de capacidades en la conducción de establecimientos educativos, la promoción de proyectos de inversión y la elaboración del Plan de Sostenibilidad Financiera, sentaremos las bases para una educación pública de calidad, inclusiva y sostenible en nuestra comunidad. Sin embargo, reconocemos que aún queda mucho por hacer y nos comprometemos a seguir trabajando de manera colaborativa y enfocada en los desafíos futuros que se presenten.

Mejora en las Áreas de Soporte Institucional

Un desafío clave para el año 2024 será mejorar, modernizar y optimizar aspectos relacionados con las áreas de soporte de la institución. Esto incluirá la implementación de tecnologías avanzadas por medio de la adquisición de hardwares y softwares que permitan la automatización de procesos administrativos en conjunto con los procesos de Modernización del Estado y Transformación Digital, lo que generará una optimización de recursos humanos y financieros. Al fortalecer estas áreas de soporte, podremos lograr una mayor eficiencia y eficacia en la

gestión del Servicio Local de Educación Pública, permitiendo así centrar nuestros esfuerzos en mejorar la calidad educativa y satisfacer las necesidades de nuestra comunidad educativa.

5. Anexos

Índice

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

Anexo 1: Recursos Humanos

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	23	92.00%	17	85.00%	40
Planta	2	8.00%	3	15.00%	5
Total	25	100.00%	20	100.00%	45

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	0	0%	3	15.00%	3
Directivos	2	8.00%	3	15.00%	5
Auxiliares	1	4.00%	0	0%	1
Profesionales	17	68.00%	12	60.00%	29
Administrativos	5	20.00%	2	10.00%	7
Total	25	100.00%	20	100.00%	45

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

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
24 AÑOS O MENOS	1	4.00%	0	0%	1
ENTRE 25 y 34 AÑOS	8	32.00%	5	25.00%	13
ENTRE 35 y 44 AÑOS	10	40.00%	7	35.00%	17
ENTRE 45 y 54 AÑOS	5	20.00%	7	35.00%	12
ENTRE 55 y 59 AÑOS	1	4.00%	1	5.00%	2
Total	25	100.00%	20	100.00%	45

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	15
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	11	14
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,0%	0,00%	107,14%

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	15
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	0,0%	0,0%	0,00%

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	77	0	6
(b) Total dotación efectiva año t	0	13	45
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0,0%	0,00%	13,33%

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	77	0	6
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	0
Total de ceses o retiros	77%	0%	6%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	46	0	32
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	77	0	6
Porcentaje de recuperación (a/b)	59,74%	0,0%	533,33%

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	2	5
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	0,00%	0,00%

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t	0	0	0
(b) Total Contratos efectivos año t	0	11	40
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	0,0%	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	0	12	45
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	13	45
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	0,0%	92,31%	100,00%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2021	2022	2023
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	0	613,4	7110
(b) Total de participantes capacitados año t	0	12	77
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0,0	51,12	92,34

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

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

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	13	45
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,00%	0,00%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	0	10	3.417
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	13	45
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,0	0,77	0,08

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	13	45
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,0	0,00	0,00

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	0	1.16	5.25
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	13	45
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,0	0,09	0,12

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	4.25
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	13	45
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,0	0,00	0,09

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	0	11	0
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0%	11%	0%
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	13	45
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0,0%	84.62%	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	11	14
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,0%	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
2	14,5	3	100%	\$7.106.844.-

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

Medidas

Medidas	Resultados
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	Protocolo de Denuncia de Maltrato y Acoso Laboral o Sexual (MALS) con perspectiva de género.
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	Se realiza informe de implementación de la medida con enfoque de género. Se capacita al 92% del personal siendo el mínimo de cumplimiento de meta asignada del 3%, entregando el certificado de aprobación, contenido del curso, modalidad y listado de registro de participantes.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Se realiza informe que incluye diagnóstico. Propuesta de campaña comunicacional. Pantallazos, fotografías, correos electrónicos, entre otros. Algunas de las acciones consideradas tales como, notas de prensa, manual de lenguaje inclusivo, jornada de socialización del uso del lenguaje inclusivo, campaña comunicacional, entre otras.

Iniciativas

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

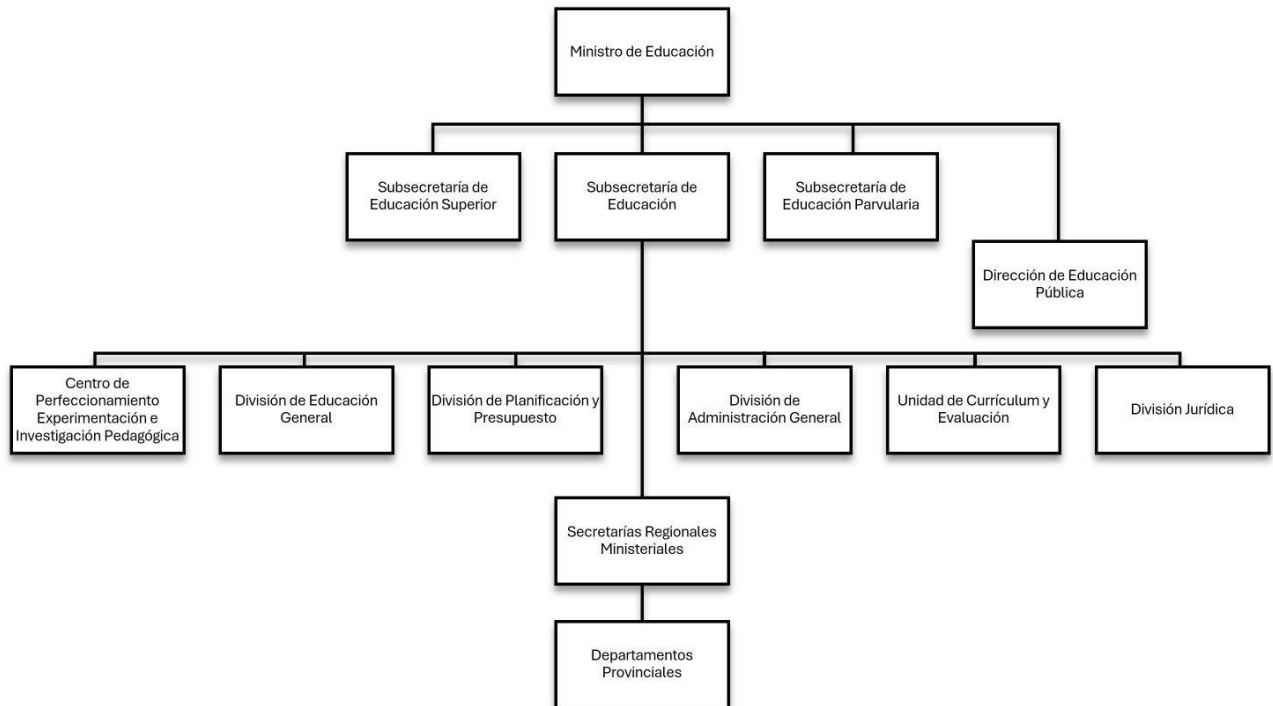
Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

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		

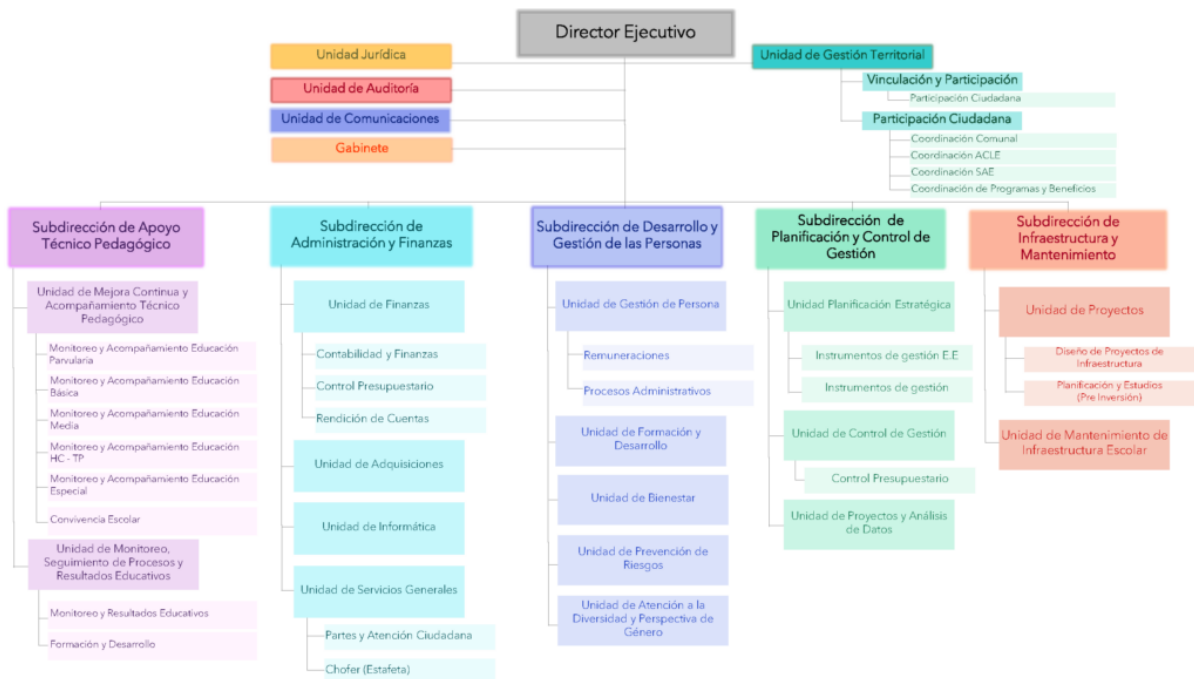
Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) 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
Ministro de Educación	Nicolás Eduardo Cataldo Astorga
Director (S) de Educación Pública	Rodrigo Egaña Baraona
Seremi de Educación Región de Magallanes y Antártica Chilena	Valentín Aguilera Gómez
Director Ejecutivo	Mario García Martínez
Subdirectora de Apoyo Técnico Pedagógico	Elizabeth Aránguiz Rivera
Subdirector de Planificación y Control de Gestión	Jorge Valdés Oróstica
Subdirector de Administración y Finanzas	Benjamín Agurto León