



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Santa Rosa**





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	24
.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

Tras la promulgación de la Ley N°21.040 en el año 2017, el país ha trazado un rumbo para efectos de contar con un Sistema de Educación Pública gratuito, laico y de calidad que asegure oportunidades de aprendizaje para todos los y las estudiantes de Chile.

En marzo de 2023, se crea el Servicio Local de Educación Pública Santa Rosa, un organismo público, estatal y descentralizado cuya función es iniciar este proceso y traer la Nueva Educación Pública a las comunas de La Cisterna, Lo Espejo, Pedro Aguirre Cerda, San Miguel y San Ramón. Esto constituye una oportunidad histórica para los 87 establecimientos educacionales públicos que comprende este territorio, y que en enero de 2025 serán traspasados a este nuevo sistema.

Para el año 2023, el Servicio Local de Educación Pública Santa Rosa contó con un presupuesto inicial en el Programa 01 “Gastos Administrativos” de M\$1.494.062, sin embargo, se realizaron ajustes durante el año quedando con un presupuesto final de M\$344.062 y con un devengo de M\$95.244, lo que representa una ejecución de 27,7% respecto al presupuesto final. Este gasto fue exclusivamente pago de remuneraciones del personal (cargos esenciales) que se encontraba operativo hasta el 31 de diciembre.

El SLEP Santa Rosa será uno de servicios locales más grandes de la región y del país, abarcando los niveles y modalidades de educación parvularia (salas cunas, jardines infantiles y niveles de transición), educación básica, enseñanza media científico-humanista y técnico-profesional, educación especial, educación de adultos y educación en contexto de encierro. Los datos estimados de matrícula son de 19.481 estudiantes de escuelas y liceos y de 2.217 niños y niñas de salas cunas y jardines infantiles.

Con respecto a la dotación de personal actual en el territorio que considera el SLEP Santa Rosa es de un total estimado de 1.628 docentes; 1.306 asistentes de la educación; 501 funcionarias jardines infantiles VTF; mientras que los cargos esenciales designados al 2023 llegan a 14 funcionarios/as nivel central SLEP. La organización interna del SLEP Santa Rosa se determinó a través de Resolución Exenta N°027 del 19/12/2023, donde se crea la Dirección Ejecutiva de la cual dependen los Departamentos de Auditoría; Departamento de Bienestar; Gabinete; Departamento Jurídico, Transparencia y Protección de Derechos de las y los Estudiantes; Departamento de Seguimiento, Monitoreo y Datos; junto con las cinco Unidades: Unidades de Apoyo Técnico Pedagógico; la Unidad de Administración y Finanzas; la Unidad de Planificación y Control de Gestión; la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas y la Unidad de Infraestructura y Mantenimiento.

Este cambio estructural va más allá de un traspaso de un sostenedor municipal a uno público-estatal, es una gran oportunidad para que la sociedad y las familias chilenas recobren su confianza en la educación pública. Para ello, hay que retomar el vínculo con la ciudadanía y los actores locales, que durante el siglo XIX y XX se organizaron varias veces para crear y fundar los jardines, escuelas y liceos públicos que se erigieron en los barrios y poblaciones de las cinco comunas del SLEP.

En este siglo XXI, los desafíos que la Nueva Educación Pública y el SLEP Santa Rosa deberán enfrentar para instalar y consolidar un sistema de educación pública de calidad en este territorio son varios y complejos. Estos abarcan desde la propia instalación de esta nueva institucionalidad, las problemáticas de infraestructura y equipamiento, la reactivación educativa en el marco de la postpandemia, la innovación en las estrategias de enseñanza y aprendizaje, el mejoramiento de los indicadores de asistencia y matrícula, las amenazas de la deserción y exclusión escolar, la vulnerabilidad e inseguridad que afecta a nuestros estudiantes, sus familias y entornos; entre tantos otros. La única forma posible de sortearlos será a través del diálogo fluido y directo con las comunidades escolares, estamentos educativos, autoridades y organismos locales.

Nuestro sistema lo componen cinco comunas con características diversas y particularidades que las diferencian, sin embargo, es en el compromiso de avanzar colaborativamente donde el SLEP Santa Rosa encontrará su unidad y sello distintivo para la mejora continua.

Desde septiembre de 2023, y tras nombrar a su primer director ejecutivo, el SLEP Santa Rosa ha iniciado un camino que le permitirá sortear dos tipos de desafíos, los asociados a instalar su institucionalidad y asegurar un óptimo traspaso a enero de 2025, y aquellos propios de las dificultades de la gestión educativa en el último período (mejoramiento de aprendizajes, normalización de infraestructura y equipamiento, fortalecimiento de las capacidades de equipos directivos y docentes, convivencia escolar e inclusión educativa, entre otros). Estos últimos, son parte de un proceso

más amplio de fortalecimiento de la Educación Pública que se está iniciando con esta instalación del SLEP Santa Rosa.

En esta primera cuenta pública que el SLEP Santa Rosa pone a disposición de sus comunidades escolares y actores locales, se exponen los avances logrados por esta institucionalidad en seis meses, destacando los hitos claves para su instalación, como también, aquellos procesos y acciones futuras que asegurarán el traspaso de los establecimientos educativos en enero de 2025.

Cabe destacar el despliegue territorial del SLEP Santa Rosa en el período comprendido entre el nombramiento del director ejecutivo (25 de septiembre de 2023) y el cierre del año 2023, logró visitar 23 establecimientos educativos que equivale a un 26% del total (87) que estarán a su cargo, levantando necesidades e información clave para el traspaso y gestiones de mejora futuras. Asimismo, se ha mantenido un diálogo fluido y reuniones permanentes con actores locales como alcaldes, parlamentarios, concejales e integrantes del consejo regional metropolitano, entre otros; como también, con la Secretaría Regional Ministerial de Educación, Departamentos Provinciales de Educación, la Agencia de Calidad, la Dirección Regional de la Superintendencia de Educación, la Junta Nacional de Jardines Infantiles, y otros socios estratégicos, como instituciones de educación superior y centros de liderazgo educativo.

Finalmente, el SLEP Santa Rosa avanzará para consolidar una institucionalidad que añada valor a la Educación Pública del territorio, mejorando las condiciones de los jardines, escuelas y liceos públicos para formar a niños, niñas, jóvenes y adultos en cada una de nuestras aulas.

Luis Emilio Echeverría Donaire

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

I. Nuevo Sistema de Educación Pública

En noviembre de 2017 se promulga la Ley N° 21.040 que crea el Sistema de Educación Pública. Se trata de una de las reformas educacionales más significativas que ha experimentado nuestro país, estableciendo una nueva institucionalidad, a través de la cual, los establecimientos educacionales que eran administrados por los municipios pasarán gradualmente a formar parte de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP)

Estas nuevas instituciones, los SLEP, buscan ser organismos modernos, especializados, con identidad territorial y que orienten su gestión, fundamentalmente, a asegurar las condiciones para que cada comunidad educativa pueda entregar una educación integral, teniendo como misión principal ser garantes de una educación de calidad en cada uno de sus territorios, la mejora continua y la equidad del servicio educacional.

- Antecedentes generales del territorio SLEP Santa Rosa

El 1° de marzo de 2023 se crea el Servicio Local de Educación Pública Santa Rosa. Dentro de los principales hitos logrados para la puesta en marcha del SLEP, está la conformación del Comité Directivo Local y el nombramiento del director ejecutivo el 25 de septiembre del 2023.

A partir de su creación, el Servicio Local de Educación Pública Santa Rosa tiene como principal objetivo fortalecer los proyectos educativos de 87 establecimientos públicos presentes en las 5 comunas que comprenden su territorio, San Miguel, Pedro Aguirre Cerda, Lo Espejo, La Cisterna y San Ramón; abarcando los niveles de salas cunas, jardines infantiles, educación parvularia y básica, enseñanza media científico-humanista y técnico profesional, educación de adultos y en contexto de encierro.

- Definiciones Estratégicas SLEP Santa Rosa

Para todo servicio público resulta fundamental contar con una definición que oriente el trabajo diario hacia un propósito común y de mayor alcance, es por ello que, de acuerdo a las instrucciones

del Ministerio de Hacienda, en el año 2023, se realizó un primer ejercicio del cual resulta lo siguiente:

- Misión

Proveer un servicio de educación pública, de carácter integral, de calidad, equitativo e inclusivo para cada niño, niña, adolescente y adulto del territorio del Servicio, mediante la implementación de procesos de mejora continua de la calidad del servicio; impulsando la colaboración y el trabajo en red; la capacitación y desarrollo permanente de todos los actores del proceso educativo, la innovación pedagógica y la participación ciudadana de todos y cada uno de los integrantes de las comunidades educativas del territorio.

- Objetivos Estratégicos

1. Mejorar los niveles de aprendizaje de las y los estudiantes, implementando una gestión pedagógica basada en el monitoreo de los aprendizajes y la mejora de las estrategias educativas, para garantizar una educación de calidad del territorio.

2. Incrementar las capacidades de liderazgo de los equipos directivos, docentes y funcionarios/as con foco en lo técnico-pedagógico mediante un programa de formación, colaboración e innovación y la aplicación de instrumentos de monitoreo, que permitan mejorar las prácticas pedagógicas y la gestión de los establecimientos y del Servicio

3. Implementar la institucionalidad territorial, por medio de la implementación de una gestión interna efectiva y el desarrollo de una estrategia comunicacional, para lograr la vinculación con las comunidades, la sociedad civil y los organismos públicos del territorio.

4. Mejorar las condiciones de infraestructura, equipamiento y recursos educativos de los Establecimientos Educativos, mediante la elaboración y ejecución de un Plan Integral de Inversión y Mantenimiento, basado en un adecuado diagnóstico de las necesidades y de las respectivas fuentes de financiamiento, para garantizar las condiciones óptimas del proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes del territorio

5. Gestionar eficientemente los recursos en los ámbitos administrativos y técnico-pedagógicos, a través de la planificación, control y rendición de cuentas de la gestión financiera, así como generando alianzas público-privadas que permitan asegurar la sostenibilidad del servicio educativo.

Los objetivos estratégicos mencionados serán reformulados mediante los mecanismos de participación de las comunidades educativas en el contexto de la elaboración del Plan Estratégico Local durante el año 2025, tras el traspaso educativo, tal como lo señala la Ley N°21.040.

II. Principales logros del período

1. Gestión del liderazgo y participación ciudadana

- **Comité Directivo Local.**

El Comité Directivo Local (CDL) fue constituido en el año 2022, y es un organismo esencial para el desarrollo de la nueva educación pública y parte fundamental de los Servicios Locales. Está integrado por dos representantes de los alcaldes y alcaldesas de las comunas que integran el territorio, dos representantes del Gobierno Regional y dos representantes de los Centros de Padres, Madres y Apoderados. Su objetivo es velar por el adecuado desarrollo estratégico del Servicio Local, por la rendición de cuentas del director ejecutivo ante la comunidad local, y contribuir a la vinculación del Servicio con las instituciones de gobierno y de las comunas en las cuales tiene a su cargo el servicio educativo.

El Comité Directivo del SLEP Santa Rosa se constituyó con los siguientes integrantes: Gabriel Molina Latorre (presidente), Representante de los Centros de Padres, Madres y Apoderados; Maricel Lavandero Verdugo, Representante de los Centros Padres, Madres y Apoderados; Guillermo Scherping Villegas, Representante del Gobierno Regional; Jorge Muñoz López (*), Representante del Gobierno Regional; Iván Borcoski González, Representante de los alcaldes; Erick Cortés Rojas, Representante de los alcaldes. (*) consejero presenta su renuncia voluntaria el 13 de noviembre de 2023.

Durante el año 2023 el Comité Directivo Local del SLEP Santa Rosa celebró siete sesiones. Cada sesión desarrollada cuenta con un acta que detalla los temas tratados y los acuerdos suscritos. Dicha acta es sometida a aprobación de las y los integrantes del Comité Directivo y posterior a ello, es publicada en el sitio web del Servicio Local.

- **Acceso a la información pública a través de Portal de Transparencia.**

Sin lugar a duda, una de nuestras prioridades como servicio local es asegurar una total transparencia en la gestión que realizamos. En el marco de la instalación del servicio local se

han implementado los mecanismos de transparencia activa y pasiva, en cumplimiento con la Ley 20.285 sobre acceso a la información pública, cuyos accesos están disponibles para uso cívico desde nuestra página web institucional.

Junto con ello, nuestros funcionarios responsables del tema han recibido capacitaciones tanto del Consejo para la Transparencia como por el Ministerio Secretaría General de la Presidencia, con el objeto de entregar un mejor servicio a la ciudadanía y dar un cabal cumplimiento a sus requerimientos.

- Página web y Redes Sociales SLEP.

En noviembre de 2023 comenzó a usarse nuestra página web institucional (<https://slepsantarosa.gob.cl/>) en la cual se han relevado las principales actividades y/o reuniones que hemos sostenido como SLEP Santa Rosa en este proceso de instalación. Así es como destacan los encuentros con los 60 directores y directoras de los establecimientos del territorio y con las 27 directoras de los jardines infantiles que se traspasarán al Servicio Local en el año 2025

Asimismo, en noviembre de 2023 se crearon las redes sociales del SLEP Santa Rosa, particularmente X (ex Twitter), Fanpage e Instagram, las cuales se alimentan diariamente de contenidos. La cuenta de Instagram ya superó los 1.000 seguidores. Adicionalmente, nuestro SLEP cuenta con un perfil en LinkedIn.

2. Despliegue territorial

- Visitas a jardines infantiles

Al 2023 se ha logrado visitar 5 establecimientos, que equivalen a un 19% de los jardines infantiles (27) del territorio que abarca el SLEP Santa Rosa, tomando contacto con los equipos profesionales y técnicos que cumplen la labor de formar a la primera infancia, rescatando sus inquietudes y expectativas de mejora en el futuro, considerándolas para el trabajo de instalación e implementación del servicio.

- Visitas escuelas y liceos.

Al 2023 se ha logrado visitar 18 establecimientos, que equivalen a un 30% de las escuelas y liceos (60) del territorio. En estas visitas han participado profesionales del área de Gabinete, Comunicaciones, Infraestructura y Gestión y Desarrollo de las Personas, logrando tomar contacto directo con la realidad de la educación pública que se vive hoy, resolviendo dudas y tomando nota de aquellas situaciones

que requieren de nuestra mayor atención para el momento en que debamos asumir el rol de ser sostenedores de los establecimientos educacionales. El detalle de las visitas es el siguiente:

- Reuniones con alcaldes - convenios de colaboración SLEP/Municipios.

Durante el periodo nos hemos reunido con los cinco alcaldes de las comunas que integran el SLEP Santa Rosa, entregando información relevante sobre los hitos contemplados para un adecuado y oportuno traspaso de la gestión educacional, de acuerdo con el calendario definido por la Dirección de Educación Pública.

En estas reuniones se comenzó a explorar la posibilidad de establecer convenios de colaboración con los cinco municipios, tendientes a resolver una serie de temáticas propias del traspaso y futura implementación del servicio educacional y que involucren directamente la prestación de bienes y servicios municipales, que serán de fundamental aporte para un resultado exitoso del proceso.

- Exposiciones a los concejos municipales y reuniones con concejales/as.

Al 2023 hemos asistido a los cinco concejos municipales del territorio y nos hemos reunido con algunos concejales que han solicitado reunión para profundizar en torno a las temáticas expuestas en los concejos municipales.

En esta línea, se ha logrado conectar con la visión que los representantes políticos del territorio tienen de la educación pública actual, transmitiéndonos el sentir de vecinas y vecinos que son usuarios y participantes activos de las comunidades educativas, logrando que estos actores se comprometan con un proceso de traspaso eficaz y oportuno.

- Reuniones con equipos DEM y Corporación Educacional Municipal.

Durante el periodo han existido coordinaciones con los equipos que trabajan en los Departamentos de Educación Municipal (DEM) de La Cisterna, Lo Espejo, Pedro Aguirre Cerda, y San Ramon, y la Corporación Educacional de San Miguel, entregando información relevante sobre el traspaso y futura implementación del servicio educativo y analizando en conjunto situaciones que pudieran afectar de alguna manera dicho proceso. En estas reuniones, se ha entregado acompañamiento

técnico a los equipos profesionales en materia de gestión de personas, infraestructura, y asesoría jurídica, comenzando desde ya a transitar hacia lo que se espera sea la nueva educación pública.

3. Encuentros con actores relevantes del sistema

- Departamentos Provinciales de Educación Santiago Centro y Sur

En el mes de noviembre del año 2023 se realizó un encuentro con el Departamento Provincial de Educación Santiago Centro, que abarca los establecimientos educacionales de las comunas de San Miguel y Pedro Aguirre Cerda, donde participaron las respectivas jefaturas y equipos de trabajo; mientras que en el mes de diciembre se realizó un encuentro con el Departamento Provincial de Educación Santiago Sur, que abarca las comunas de La Cisterna, Lo Espejo y San Ramón.

Se analiza la supervisión técnica que realizan los Departamentos Provinciales de Educación hacia los establecimientos educacionales de las cinco comunas que abarcará el SLEP Santa Rosa, revisando fortalezas; aspectos a mejorar; y obstaculizadores. Así también, se analizan casos específicos de establecimientos con problemáticas de larga data o alta conflictividad.

- Superintendencia de Educación

Durante el encuentro sostenido en el mes de diciembre del año 2023 con la Dirección Regional de la Superintendencia de Educación, se revisaron los principales indicadores de denuncias por comuna y por establecimiento desde el año 2019 a la fecha.

En general, la mayoría de las denuncias se asocian a situaciones de conflictos por convivencia escolar, eventuales maltratos, discriminación, entre otras. Para subsanar lo anterior, se sugiere trabajar fuertemente con directores/as y encargados/as de convivencia escolar en la actualización de los Reglamentos Internos y Protocolos de Actuación. Asimismo, la Dirección Regional de la Superintendencia se ofrece como entidad capacitadora para trabajar fuertemente este aspecto con los y las funcionarias.

- Agencia de la Calidad de la Educación

En el mes de noviembre del año 2023, nos reunimos con el coordinador de la macrozona norte centro de la Agencia de la Calidad de la Educación, para analizar el trabajo que la agencia realiza en los establecimientos del territorio que abarcará el SLEP Santa Rosa en el año 2025.

Se da cuenta de un total de 23 establecimientos educacionales que cuentan con acompañamiento de parte de la agencia de calidad. Se compromete la entrega de archivos con información relativa al SIMCE, puntaje, estándares de aprendizaje e indicadores de desarrollo personal y social, desde el año 2014 al 2022, esto, para un análisis más exhaustivo.

- Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)

Nuestro director ejecutivo se reunió con la directora regional metropolitana de JUNJI, en dicha instancia se evaluó la posibilidad de colaborar a fin de lograr un traspaso exitoso de los jardines infantiles Vía Transferencia de Fondos (VTF). En la cita fue posible obtener información valiosa para considerar en el proceso en el proceso de instalación del SLEP Santa Rosa, incluido el detalle de los proyectos de infraestructura que se están ejecutando actualmente o que están por iniciar. Por último, nos entregaron información sobre el estado en que se encuentra el reconocimiento oficial de los jardines infantiles del territorio.

- Representantes cámara de diputados y GORE

Parte del trabajo realizado en esta materia fue realizar una presentación formal de la institución SLEP Santa Rosa a representante del distrito con la finalidad de informar su contexto, proceso de instalación y proyectar un exitoso traspaso en enero de 2025. Por otro lado, nuestro director ejecutivo se reunió con representantes del Consejo Regional Metropolitano buscando alianzas estratégicas para lo que será el futuro trabajo mancomunado por la obtención de apoyos y recursos que permitan fortalecer la educación pública.

- Asociaciones de funcionarios/as docentes, asistentes de la educación y personal de salas cunas y jardines infantiles VTF.

Al periodo nos hemos reunido con gran parte de las organizaciones representantes de las y los funcionarios de la educación del territorio. En dichas instancias fue posible

informar de la puesta en marcha del servicio, desafíos y resolver dudas propias del proceso.

- Socios estratégicos del sector educacional

Esta línea de vinculación con el medio tiene como principal objetivo identificar oportunidades de sinergia y proyectar futuras alianzas para el desarrollo de la educación pública en el territorio. Para ello, durante el periodo nos hemos reunido con universidades; fundaciones ligadas al sector educativo; así como con corporaciones del rubro empresarial.

4. Infraestructura

- Diagnóstico documental y en terreno de infraestructura y equipamiento.

El estudio de Diagnóstico tiene como objetivo principal conocer el estado respecto a la situación general, a través del levantamiento de una línea base estándar y global de las condiciones de infraestructura e instalaciones educativas en establecimientos educacionales del Territorio del SLEP Santa Rosa de manera de identificar niveles y brechas de dignidad. El propósito de contar con esta información es el tener herramientas para orientar y focalizar la inversión pública en educación, a partir de identificar necesidades y oportunidades de desarrollo de la infraestructura educativa con que cuenta el territorio. A partir de este estudio, se desarrollarán la totalidad de las intervenciones que se realizarán en el Servicio.

El trabajo de levantamiento de datos en terreno contempló la visita cada establecimiento Educacional (60)y Jardines Infantiles (27) en el que se realizó un trabajo de medición, evaluación e indagación de las condiciones y estado de la infraestructura escolar, en los ámbitos principales de: construcciones existentes (materialidad y diagnóstico de pabellones, identificación de recintos y superficies), situación de instalaciones y servicios (agua potable, alcantarillado, electricidad, servicios higiénicos, etc.), situación de áreas exteriores (cantidad y tamaño de patios, condiciones de accesibilidad), niveles de seguridad (riesgos y condiciones del terreno e instalaciones). Esta información fue registrada en la “Ficha de Catastro SLEP Santa Rosa” elaborada para cada local visitado (catastrado), digitalizada en un sistema de gestión de datos creados para estos efectos, y actualmente en proceso de análisis a partir de criterios e indicadores de interés para la toma de decisiones de proyectos futuros.

Una vez seamos los sostenedores de los 87 establecimientos educacionales del territorio, deberemos cumplir con las

respectivas labores de mantenimiento de la infraestructura y equipamiento.

El programa de mantenimiento corresponde a los trabajos que deben realizarse de forma cíclica para la atención de equipos y de los elementos componentes de las edificaciones con el fin de subsanar sus deficiencias y mantener de manera eficaz los servicios que brinden, con énfasis especial de aquellas partes que por su uso continuado o por su ubicación se encuentran más expuestos al deterioro.

El mantenimiento es la tarea que garantiza la prolongación de la vida útil de las edificaciones, al evitar que con el deterioro queden inutilizables. Dentro de este programa hemos logrado identificar las siguientes problemáticas principales: Reparación y mantención de techumbres y canaletas; reparación de instalaciones eléctricas; reparación y mantención de servicio higiénicos; servicio de mitigación de plagas; mantenimiento de pozos absolvente en patios; recambio de puertas y ventanas; reposición de luminarias; reparación de cierros exteriores y muros.

- Coordinación con municipios para definición cartera de proyectos 2025.

Se establece una fuerte coordinación con los equipos profesionales de los 5 municipios que componen el SLEP Santa Rosa: La Cisterna; Lo Espejo; Pedro Aguirre Cerda; San Miguel y San Ramón con el fin de rescatar todas las iniciativas de inversión vigentes en el Sistema Nacional de Inversiones, para contar con una cartera preliminar de iniciativas para el año 2025 que actualmente asciende a \$6.086.695 con el fin de continuar el proceso normal de inversión en el territorio.

- Gestiones para edificio institucional del SLEP.

Desde comienzos del mes de diciembre del 2023 se comienza una intensa búsqueda de una propiedad que cumpla las características para ser el local definitivo para el SLEP Santa Rosa y que se encuentre ubicado en la comuna de San Miguel, como lo exige el decreto N°162, título VI, art. 17 del 15/09/2022 del Ministerio de Educación.

5. Gestión financiera y ejecución presupuestaria

- Ejecución presupuestaria 2023.

Para el año 2023, el Servicio Local de Educación Pública Santa Rosa contó con un presupuesto inicial en el Programa 01 "Gastos Administrativos" de M\$1.494.062, sin embargo, se

realizaron ajustes durante el año quedando con un presupuesto final de M\$344.062 y con un devengo de M\$95.244, lo que representa una ejecución de 27,7% respecto al presupuesto final. Este gasto fue exclusivamente pago de remuneraciones del personal (cargos esenciales) que se encontraba operativo hasta el 31 de diciembre.

Algunas justificaciones de los ajustes y disminución del presupuesto durante el año 2023 son: el nombramiento del director ejecutivo ocurrió recién el mes de septiembre de 2023; los cargos esenciales comenzaron a ocurrir desde el mes de octubre, logrando una dotación de 14 personas al 31 de diciembre; el servicio no existía acceso al Sistema para la Gestión Financiera del Estado (SIGFE), por lo cual no se podían realizar compras en bienes y servicios de consumo; el servicio no contaba con oficina central y lugar donde almacenar las posibles compras a realizar; el servicio no contaba con equipo de compras, presupuesto y finanzas, considerados como equipos mínimos para realizar un proceso de compra.

- Plan de sostenibilidad financiera SLEP Santa Rosa

Uno de los aspectos claves para la instalación y posterior implementación del SLEP Santa Rosa sin duda es el manejo sostenible de los recursos financieros, tanto sobre los ingresos como sobre los gastos. Para ello, a través de resolución exenta N° 25 del 18 de diciembre de 2023, se aprueba el Plan de sostenibilidad financiera del SLEP Santa Rosa.

Los principales objetivos de este plan son realizar una correcta estimación de gastos para la elaboración del presupuesto 2025 del programa 01 (nivel central) y programa 02 (servicio educativo) y realizar un correcto y oportuno control presupuestario. A la fecha el plan presenta un avance de acuerdo con lo programado para el periodo.

6. Estructura interna y gestión de las personas

- Estructura interna del SLEP

Con fecha 19 de diciembre de 2023, a través de resolución exenta N°27/2023, se determina la organización interna del Servicio Local de Educación Pública Santa Rosa, sus denominaciones y funciones de los distintos niveles y unidades.

Según lo anterior y siguiendo las directrices otorgadas a través del Decreto con Fuerza de Ley 26, de 2018 se crea la Dirección Ejecutiva de la cual dependen los Departamentos

de Auditoría; Departamento de Bienestar; Gabinete; Departamento Jurídico, Transparencia y Protección de Derechos de las y los Estudiantes; Departamento de Seguimiento, Monitoreo y Datos; junto con las Unidades de Apoyo Técnico Pedagógico; la Unidad de Administración y Finanzas; la Unidad de Planificación y Control de Gestión; la Unidad de Gestión y Desarrollo de las Personas y la Unidad de Infraestructura y Mantenimiento.

- Poblamiento Servicio Local

Para comenzar con la instalación de este Servicio y planificar su correcto traspaso, se requiere contar necesariamente con personal idóneo que asegure el cumplimiento de funciones de manera eficiente y eficaz, es por ello que el poblamiento de la estructura interna del SLEP se realiza a través de diferentes procedimientos establecidos por normativa, estos son: cargos esenciales; concursos Alta Dirección Pública; concurso interno para funcionarios y funcionarias del nivel central de los DEM y Corporación (38t); reclutamiento y selección de personal.

- Cargos esenciales:

El director ejecutivo cuenta con la atribución de designar una dotación de profesionales, que le permitirán dar inicio a la instalación del Servicio, ante lo cual a la fecha designa a 14 funcionarios y funcionarias, todos y todas relacionadas con el servicio público y educativo, quienes con su experiencia abordan estratégicamente cada una de las responsabilidades dependiendo de la unidad asignada, según estructura interna del SLEP.

- Concursos públicos de Alta Dirección Pública para equipo directivo SLEP.

El Servicio Civil lidera el proceso de selección mediante concurso público del equipo directivo, iniciándose el proceso de concurso para nombrar a las jefaturas de las cinco unidades que corresponden al II Nivel Jerárquico de este SLEP.

- Reclutamiento y selección de personal

En el marco del poblamiento establecido por normativa, el SLEP planifica el ingreso de 29 funcionarios y funcionarias durante el año 2024, a través del proceso de reclutamiento y selección de personal, entre los cuales se encuentran profesionales, técnicos y administrativos, esto último para la completitud de los perfiles de cargos necesarios para las distintas Unidades. Al periodo se ha avanzado en la definición de los perfiles de cargo; y en el proceso de contratación de una empresa para la evaluación psicolaboral, asegurando la

transparencia del proceso, y se solicitó a DIPRES autorización de los cargos que ingresaran de forma paulatina.

- Sistema de personal y remuneraciones del SLEP

Una de las tareas principales de este Servicio es obtener un sistema informático que permitirá mantener toda la información de la dotación de los servicios educativos, el pago de sus remuneraciones, y las reportabilidades que son exigidas mensualmente por las distintas instituciones gubernamentales.

El sistema de personal y remuneraciones debe permitir abordar las distintas normativas que complejizan los servicios locales, el estatuto docente, para los profesionales de la educación, el estatuto de los asistentes de la educación, el estatuto administrativo para el nivel central, entre otras.

7. Acceso y uso de plataformas informáticas

Las Tecnologías de la Información y el Conocimiento son un gran aliado y recurso fundamental para toda organización moderna, es por ello, que el SLEP Santa Rosa comenzó a adoptar el uso de herramientas y plataformas informáticas para agilizar sus procesos internos.

A contar del mes de diciembre de 2023, se habilitó la herramienta “FirmaGob”, que es una Firma Electrónica Avanzada para funcionarios y funcionarias del Estado, esta plataforma permite que las instituciones públicas puedan autogestionar la emisión y gestión de certificados para sus autoridades o personal autorizado en cada organismo, para la firma digital de documentos.

8. Cumplimiento plan de instalación y establecimiento de metas de gestión

Como es sabido el SLEP Santa Rosa comienza su instalación como servicio público en el año 2023, donde el principal hito es el nombramiento del director ejecutivo en el mes de septiembre, y sucesivamente se comienza a conformar un equipo de trabajo de cargos esenciales para avanzar hacia la futura implementación en pleno funcionamiento en el año 2025.

Para ello la Dirección de Educación Pública estableció un plan de instalación que compromete hitos a los que se debe dar cumplimiento durante los años 2023 y año 2024. Es así como durante el año 2023, en un corto periodo de tiempo, el SLEP Santa Rosa cumple con los tres hitos establecidos para el año, estos son:

- 1) Fijación estructura organizativa del SLEP
- 2) Declaración de intereses y patrimonio del director ejecutivo
- 3) nombramiento de dos cargos que puedan pertenecer a cualquiera de las siguientes unidades: Gabinete, Departamento Jurídico, Comunicaciones, Planificación y Control de Gestión o Administración y Finanzas.

Por otra parte, el SLEP Santa Rosa, al igual que todos los servicios públicos del país, debió comprometer un conjunto de metas para el año 2024, las cuales se expresan en dos mecanismos de incentivo remuneracional, también conocido como “bono trimestral por desempeño”, favoreciendo una mayor eficiencia y eficacia en la gestión.

Por una parte, tenemos el Convenio de Desempeño Colectivo (CDC), para el cual se logró formular cuatro indicadores de gestión, con sus respectivas metas, cubriendo materias como monitoreo de la gestión, aprobación de procedimientos e instructivos, inducción al personal, e implementación del Comité Directivo Local.

Por otra parte, tenemos el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), para el cual se logró comprometer un conjunto de compromisos, cubriendo áreas como: equidad de género; acceso a la información pública; ejecución presupuestaria; planificación, monitoreo y evaluación de la gestión; accidentes laborales; informes trimestrales de dotación de personal; y transformación digital. Cabe agregar que estos compromisos serán evaluados por auditores externos al servicio, asegurando la transparencia del proceso.

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

En el año 2023 el Servicio identifica los productos estratégicos: "Servicio educativo"; y "Acceso a la información y participación de la comunidad educativa", no obstante, al 31.12.2023 no presenta avances en estas materias, situación que se verá materializada una vez que sea efectivo el traspaso de los establecimientos educacionales en el año 2025.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

Desde septiembre de 2023 el SLEP Santa Rosa ha avanzado sistemática y rigurosamente en todos los hitos asociados a la óptima implementación de su institucionalidad. Sin embargo, existen aún una serie de hitos que constituyen los principales desafíos del SLEP Santa Rosa para brindar un servicio educativo público de calidad a partir de enero de 2025.

En ese marco se expondrá a continuación los seis grandes hitos y desafíos del SLEP Santa Rosa para el período 2024-2025, indicando en cada uno de ellos las acciones que permitirán su logro:

1.- Finalizar el proceso de instalación del SLEP Santa Rosa y el proceso de proyección del traspaso educativo.

- Publicar y resolver los concursos internos (Art. 38t) dirigidos al personal de los Departamentos de Educación Municipal (DEM) y Dirección de Educación de San Miguel. Esto permitirá avanzar en el poblamiento de los funcionarios y funcionarias de planta del SLEP a nivel central, como también, reconocer al personal que continuará sus labores en el nuevo sistema.
- Publicar y resolver procesos de reclutamiento y selección a través de concursos públicos abiertos, con la finalidad de completar la dotación a contrata del SLEP en el nivel central mediante convocatorias transparentes en el portal www.empleospublicos.cl, cumpliendo de esa forma con los estándares del Servicio Civil.
- Habilitar las oficinas del nivel central del SLEP, proyectando que antes del traspaso educativo la institución contará con su sede definitiva.
- Revisión de la información contenida en los Decretos Alcaldicios, nóminas de personal, inventarios de bienes muebles e inmuebles, vehículos institucionales, contratos/convenios de traspaso.
- Formulación de la propuesta de presupuesto año 2025. El SLEP Santa Rosa generará al Ministerio de Educación y a la Dirección de Presupuestos (DIPRES) del Ministerio de Hacienda una propuesta presupuestaria con los requerimientos básicos que tienen los establecimientos educacionales para su óptimo funcionamiento y el propiciar condiciones mínimas para los procesos de enseñanza y aprendizaje (dotación de personal, bienes y servicios de consumo, servicios generales y de mantenimiento, equipamiento, proyectos de inversión de infraestructura).

En ese marco, es necesario destacar y explicitar que si bien, el SLEP proyectará un marco presupuestario para asegurar las necesidades básicas de las comunidades escolares, el actual sistema de ingresos variables por concepto de subvención escolar resultará insuficiente para cubrirlas. Sobre todo, considerando que a partir de enero de 2025 no se contará con los aportes municipales y las diferencias que se producirán deberán ser subsanadas con aportes fiscales directos y/o recursos del Fondo de Apoyo a la Educación Pública.

- Formulación del Plan Anual Local 2025 en articulación con los (Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM) 2025. El SLEP Santa Rosa en octubre de 2024 deberá presentar al Comité Directivo Local y a la Dirección de Educación Pública este instrumento de gestión que defina las principales acciones de mejoramiento de los establecimientos educacionales durante el año 2025.

Para ello, se contempla un trabajo mancomunado con los municipios con la finalidad que este instrumento se articule con sus últimos Planes Anuales de Educación Municipal en las acciones de mejora pedagógica e institucional que se pretenden mantener en el nuevo sistema.

- Diseño de una metodología de participación para el proceso de elaboración del Plan Estratégico Local. En el año 2025 debemos cumplir con la elaboración y aprobación del Plan Estratégico Local que será la carta de navegación del Servicio Local para mejorar la calidad de la educación en el largo plazo y para lo cual se debe contemplar la participación de las comunidades educativas.

2.- Consolidar el despliegue y vinculación territorial del SLEP con las comunidades educativas y actores locales.

- Firma de convenios de colaboración SLEP/Municipios, se está gestionando un marco de acuerdo que permita un trabajo colaborativo en dos ámbitos; 1) asegurar acciones para el óptimo traspaso de los establecimientos educacionales, y 2), asegurar la vinculación de ambas instituciones de forma posterior al traspaso y así brindar mayores oportunidades a los y las estudiantes.
- Realización de jornadas de trabajo con centros de madres, padres y apoderados, relevando a este estamento y levantando información clave con respecto a sus necesidades y expectativas asociadas al nuevo sistema de educación pública.
- Realización de jornadas de trabajo con centros de estudiantes; relevando al actor más importante del sistema con la finalidad que apoyen al SLEP en detectar necesidades de mejoramiento y priorizarlas según sus intereses y expectativas.

- Realización de jornadas de trabajo con equipos directivos y técnicos, con la finalidad de ir proyectando de forma previa al traspaso las acciones de mejora de los establecimientos educacionales y los manuales de procedimientos (fondos fijos, compras, mantenimiento, protocolos de acción, entre otros).
- Mesas de trabajo con las 21 asociaciones de docentes, asistentes de la educación y personal de salas cunas y jardines infantiles. Avanzar en el trabajo colaborativo con cada uno de estos organismos representativos del personal, generando acuerdos y compromisos que permitan avanzar en el bienestar general de los y las funcionarias de la educación pública, tanto en el proceso de traspaso como al momento de entrar en régimen con el servicio educativo.
- Avanzar en la vinculación territorial, proyectando convenios de trabajo con socios estratégicos del SLEP, como organismos municipales, servicios públicos, instituciones privadas, entre otros.

3.- Cautelar el adecuado traspaso del personal docente y asistente de la educación para la entrega del servicio educativo a partir de enero de 2025.

- Revisión y chequeo de nóminas del personal a traspasar, validando datos en cada una de las comunidades educativas.
- Inicio de carga masiva de datos del personal en el sistema de gestión de personas y remuneraciones del SLEP, permitiendo que al último trimestre de 2024 se cuente con toda la información requerida para el traspaso.
- Procesos de simulación de pagos de remuneraciones, implementando en el último trimestre diversas acciones que permitan el pago oportuno de remuneraciones e imposiciones de la totalidad del personal sin diferencias y errores en enero de 2025.
- Proyección en cada establecimiento educacional del cumplimiento del coeficiente técnico, con la finalidad de asegurar la dotación de personal suficiente para prestar el servicio educativo en marzo de 2025.

4.- Dotar a cada establecimiento educacional de los insumos y servicios necesarios para dar inicio al año escolar 2025.

- Levantamiento y proceso de compras de necesidades de material didáctico, aseo y oficina. Durante el segundo semestre de 2024 se avanzará en las licitaciones y adjudicaciones respectivas para el funcionamiento de los establecimientos educacionales.
- Licitación y adjudicación de servicios de control de plagas, desratizaciones, sistemas de seguridad, entre otros.
- Levantamiento de necesidades y proyección de compras de equipamiento informático, servicios de impresión y copiado, redes de internet y telefonía, entre otros.
- Proyección de necesidades a cubrir con fondos de los Planes de Mejoramiento SEP, Mantenimiento, Pro-retención, entre otros. Durante el segundo semestre de 2024 se avanzará con los establecimientos educacionales en el levantamiento de necesidades para el año 2025 con estas fuentes de financiamiento.
- Proyección de postulaciones por parte del SLEP a fondos extrapresupuestarios (Fondo de Innovación de Educación Parvularia (FIEP), Fondos Equipamiento Técnico Profesional (TP), entre otros), apoyando a los establecimientos educacionales en acceder a mejoramientos de equipamiento.
- Definición y difusión de manuales de procedimientos del SLEP Santa Rosa (Compras, uso de fondos fijos, uso de fondos de mantenimiento, entre otros); avanzar en el último trimestre en la formalización de los procesos de la institución y su difusión con las comunidades escolares de forma previa al traspaso.

5.- Definir la cartera de proyectos de mejoramiento de infraestructura y de mantenimiento requeridos para el año 2025.

- Creación de cartera de proyectos de mejoramiento de infraestructura año 2025; a través del trabajo colaborativo con los municipios para asegurar la continuidad y/o el financiamiento de proyectos de inversión que fueron diseñados por los actuales sostenedores en atención a requerimientos de las comunidades escolares (reconocimiento oficial salas cunas y jardines infantiles, servicios higiénicos, normalizaciones de infraestructura, sistemas

eléctricos y de alcantarillado, accesibilidad universal, aislamiento salas de clases, cierres perimetrales, entre otros).

- Licitación y adjudicación de servicio de mantención y reparaciones de emergencias, como gasfitería, electricidad, techumbres, limpieza de canaletas y cámaras, quincallería, entre otros.
- Proyección y ejecución de labores de limpieza y retiro de escombros y equipamiento en desuso y mal estado, para dichos efectos, el SLEP evaluará el requerir apoyo a los respectivos municipios.
- Proyección y ejecución de labores de mantención de áreas verdes, para dichos efectos, el SLEP evaluará el requerir apoyo a los respectivos municipios.

6.- Proyectar y definir las orientaciones y lineamientos técnico-pedagógicos para dar inicio al año escolar 2025.

- Proyectar y trabajar con las comunidades escolares la propuesta de cadena de valor para el SLEP Santa Rosa, articulando las diversas acciones de mejoramiento pedagógico en 4 grandes etapas:
 1. Garantizar el acceso a la educación pública, mejorando indicadores de matrícula, inclusión educativa, oferta educativa de los establecimientos educacionales, reinserción y revinculación educativa.
 2. Asegurar la permanencia en el SLEP, mejorando asistencia, retención y trayectoria escolar, convivencia educativa, apoyo psicosocial y protección de los derechos de los y las estudiantes, trabajo con las familias.
 3. Generar condiciones para la enseñanza, favoreciendo el desarrollo profesional docente y de asistentes de la educación, acompañamiento técnico e innovaciones didácticas, además de la infraestructura y equipamiento.
 4. Lograr aprendizajes integrales, mejorando gestión curricular, evaluación para el aprendizaje, seguimiento y monitoreo de los aprendizajes, desarrollo integral en arte, cultura, deporte, ciencias, formación ciudadana y medioambiente.

- Proyectar el modelo de acompañamiento técnico-pedagógico del SLEP Santa Rosa, trabajando con los y las directoras de los 87 establecimientos educacionales y articulando focos de trabajo con los respectivos Departamentos de Educación Provincial y la Junta Nacional de Jardines Infantiles; considerando:
 - Fortalecimiento de la educación parvularia (salas cunas y jardines infantiles/niveles de transición).
 - Recuperación de aprendizajes en educación básica y enseñanza media científico-humanista.
 - Fortalecimiento de las 13 especialidades técnico-profesionales de nuestros 8 liceos que imparten la modalidad (perfiles de egreso, formaciones duales, planes de alternancia, etc.).
 - Fortalecimiento de la educación de adultos en nuestros 3 establecimientos, 6 jornadas vespertinas y nocturnas, y educación en contexto de encierro.
 - Fortalecer la inclusión educativa acompañando a los equipos profesionales de la educación especial y los programas de integración escolar.
 - Fortalecer la convivencia educativa acompañando a las encargaturas de convivencia escolar de jardines, escuelas y liceos; como también, a las duplas psicosociales y orientadores/as.

- Proyectar levantamiento de necesidades para el Plan de Formación del SLEP, dirigido a docentes, directores/as, equipos directivos y técnicos, educadoras de párvulos y asistentes de la educación.

- Proyectar para el año 2025 el cronograma de publicación de convocatorias a concursos por Alta Dirección Pública de los cargos de director/a, en alianza con el Servicio Civil.

- Fortalecer la vinculación con las instituciones del Ministerio de Educación y el Sistema de Aseguramiento de la Calidad (SAC), tales como: Secretaría Regional Ministerial de Educación, Departamentos Provinciales de Educación, la Superintendencia de Educación, la Agencia de Calidad de la Educación, la Junta Nacional de Jardines Infantiles, la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas, entre otros.

- Fortalecer la vinculación del SLEP con instituciones de educación; tales como: universidades, institutos profesionales, centros de liderazgo educativo, centros de investigación y política educativa, entre otros.
 - Las cuentas públicas participativas son espacios de diálogo entre las instituciones y la ciudadanía,

permitiéndonos informar sobre la gestión realizada y a la comunidad ejercer control social sobre la adecuada administración de los recursos públicos, por lo que esperamos que el presente documento contribuya al ejercicio ciudadano, la transparencia y una mayor probidad en la implementación de la nueva educación pública.

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	4	100.00%	9	90.00%	13
Planta	0	0%	1	10.00%	1
Total	4	100.00%	10	100.00%	14

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Directivos	0	0%	2	20.00%	2
Profesionales	4	100.00%	8	80.00%	12
Total	4	100.00%	10	100.00%	14

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	1	25.00%	3	30.00%	4
ENTRE 35 y 44 AÑOS	1	25.00%	6	60.00%	7
ENTRE 45 y 54 AÑOS	1	25.00%	0	0%	1
ENTRE 60 y 64 AÑOS	1	25.00%	1	10.00%	2
Total	4	100.00%	10	100.00%	14

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	1
(b) Total dotación efectiva año t	0	0	14
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0,0%	0,0%	7,14%

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	1
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	0
Total de ceses o retiros	0%	0%	1%

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	1
Porcentaje de recuperación (a/b)	0,0%	0,0%	1500,00 %

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	14
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	0
(b) Total Contratos efectivos año t	0	0	15
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	0,0%	0,0%	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	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	14
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	0,0%	0,0%	0,00%

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	0
(b) Total de participantes capacitados año t	0	0	0
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0,0	0,0	0,0

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	0	14
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	14
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	14
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	14
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	14
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	14
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)			Sí

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
------------	------------------

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
------------	-----------

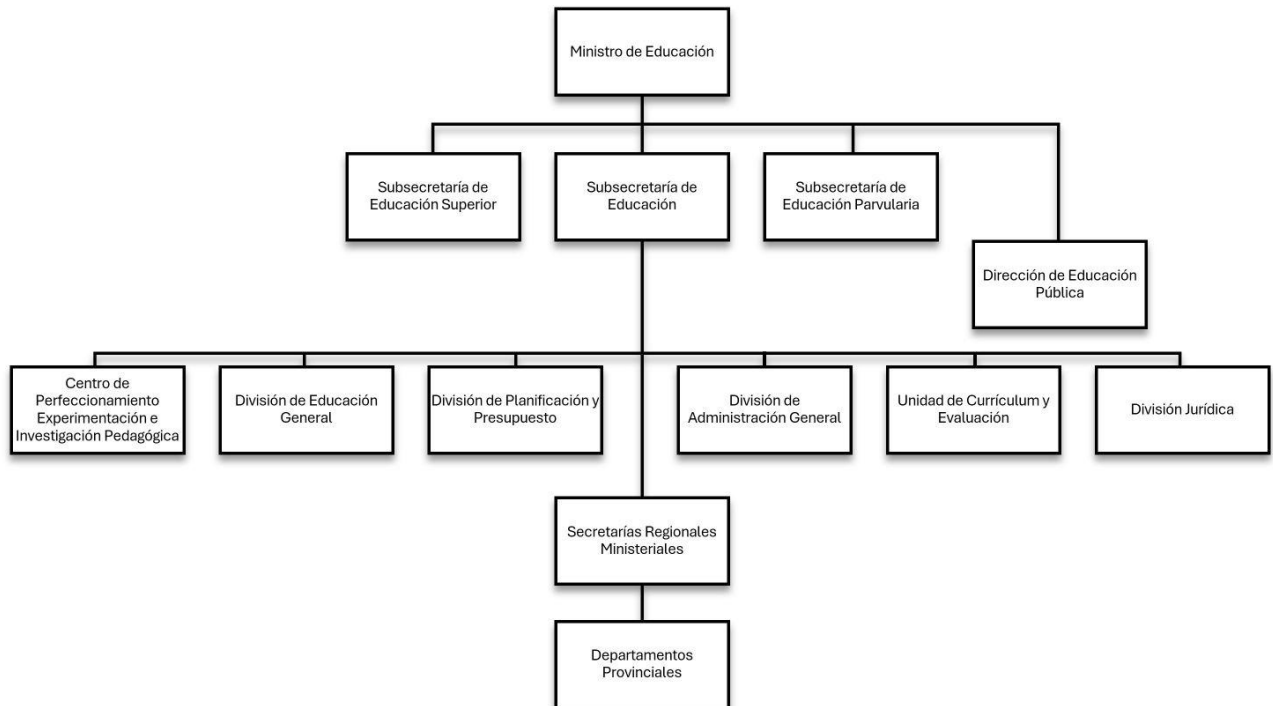
Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

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		

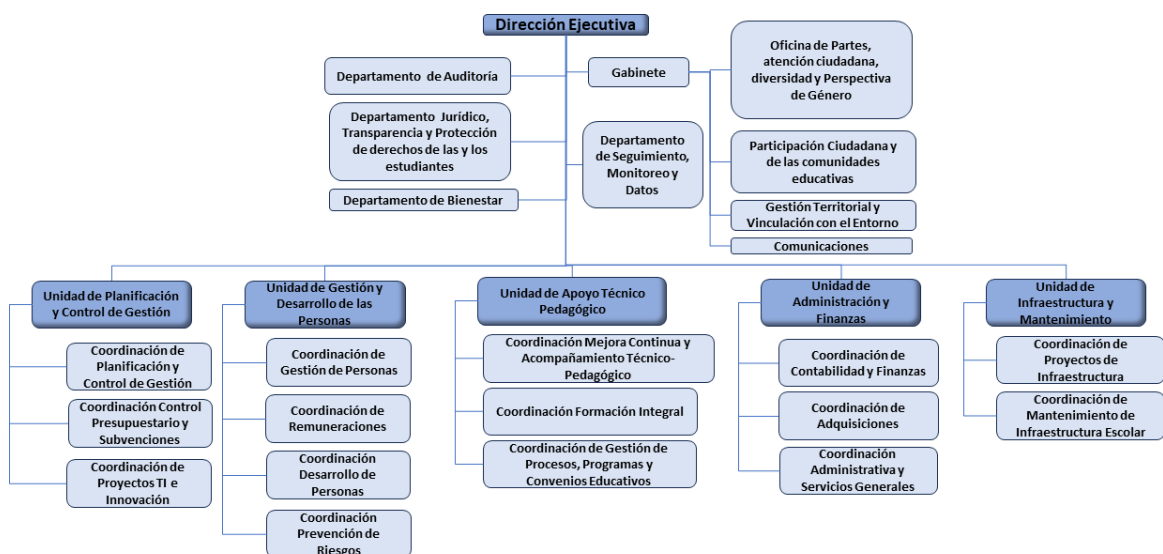
Sección	Detalle	Enlace
Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) 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



Versión Simplificada

Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo Servicio Local de Educación Pública Santa Rosa	Luis Echeverría Donaire
Jefe Unidad de Administración y Finanzas	Nicolás Campos Oyarzún