



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2021

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación  
Costa Araucanía**





# Índice

---

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	4
.3. Resultados de la Gestión año 2018-2021	7
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2022	15
.5. Anexos	17
.Anexo 1: Identificación de la Institución	18
.Anexo 2: Recursos Humanos	21
.Anexo 3: Recursos Financieros	30
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	31
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	34
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	35
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	35
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	36
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	38
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	39
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	42
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	43
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	44

# **1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo**

**Ministerio de Educación**

---

**Raúl Figueroa Salas  
MINISTRO DE EDUCACIÓN**

## 2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía fue pionero en el proceso de desmunicipalización de la educación en la región de la Araucanía. En julio de 2018 asume 93 establecimientos educacionales de las comunas de Nueva Imperial, Carahue, Saavedra, Teodoro Schmidt y Tolten.

El SLEP Costa Araucanía gestiona la administración de: 66 escuelas básicas, 7 liceos, 4 complejos educacionales, 2 escuelas especiales, 1 escuela en contexto de encierro y 16 salas cunas y jardines infantiles (Junji VTF).

Desde el 2018 ha ido aumentando levemente la matrícula llegando a superar los 9000 estudiantes durante el 2021 distribuidas en 100% de educación pública en la comuna de Tolten al 45% de la población estudiantil en Nueva Imperial.

Para desarrollar el servicio educativo, nuestro Servicio cuenta con una dotación de docentes y asistentes de la educación que se ha ido ajustando gradualmente a los requerimientos de cada establecimiento, mediante políticas de reubicación, de incentivo al retiro llegando a menos de 2000 profesionales durante 2021. Cada uno de estos profesionales se han dispuesto durante estos años de funcionamiento, para cubrir las necesidades de aprendizajes y apoyo a los diferentes estudiantes del territorio.

La administración central, adicionalmente, en el caso del Estatuto Administrativo hemos contado con alrededor de 80 funcionarios y funcionarias públicas, que desde el año 2018, durante la instalación del Servicio, hasta este año ha enfocado su quehacer en el mejoramiento de la educación en el territorio.

El Slep Costa Araucanía tiene como misión ser “una organización que forma parte de la institucionalidad de la Educación Pública de Chile, que tiene por objetivo asegurar una educación integral de calidad, que fomente prácticas pedagógicas inclusivas, con énfasis en el desarrollo de competencias socio relacionales, a través de la implementación de un modelo pedagógico con sello en lo intercultural, que proporciona igualdad valórica y de oportunidades a niñas, niños, jóvenes y adultos del territorio, motivando la participación y el compromiso ético de todos los actores que intervienen en el proceso educativo”.

Durante los años de funcionamiento, el SLEP Costa Araucanía ha realizado diferentes estrategias que nos ha permitido entregar a nuestras comunidades educativas un acompañamiento conjunto desde las diferentes áreas en materia de gestión institucional, entre los cuales destacan el sostenido cumplimiento con los compromisos adquiridos por medio del Programa de Mejoramiento de la Gestión que desde el 2018 a la fecha, hemos cumplido con el 100% de las metas, lo que demuestra el compromiso institucional por mejorar nuestra gestión en el tiempo.

En cuanto a los Convenios de Desempeño Colectivos desde el 2018, en promedio se han comprometido 24 indicadores entre los 4 Centros de Responsabilidad del Servicio, logrando anualmente el 100% de cumplimiento de lo comprometido y recibiendo el incentivo económico para las y los funcionarios.

Durante el año 2019 el Servicio desarrolla su primer Plan Estratégico Local 2020 - 2025, instrumento formulado de manera colaborativa con los distintos estamentos de las comunidades educativas, orientando el accionar y el quehacer institucional, con un eje y propósito fundamental que apunta a la formación integral de las y los estudiantes y la mejora continua de la calidad. Con la publicación de la Estrategia Nacional de Educación Pública, el 10 de septiembre del 2020, en el Diario Oficial de la República de Chile, se inicia el proceso de sintonización del Plan Estratégico Local del Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía, proceso que culmina mediante su aprobación por medio de la Resolución Exenta N°137 del 28 de enero del 2021, lo anterior en atención a dar respuesta a los lineamientos nacionales, sin perder de vista los requerimientos propios del territorio.

Mediante el Plan Estratégico Local se establecen los objetivos, prioridades y acciones que el Servicio Local realizará para la mejora permanente de la calidad de la educación pública en nuestro territorio, lo que se materializa operativamente de forma periódica por medio de los Planes Anuales, como una herramienta operativa con acciones claves a desarrollar durante el calendario escolar. Las distintas unidades del Servicio Local de Educación se han abocado, aunando sus capacidades humanas y técnicas, en elaborar una propuesta de Plan Anual que concrete los sueños, aspiraciones de las comunidades educativas a través de distintas estrategias y acciones que enfatizan el logro de los aprendizajes definidos en el currículo nacional, los indicadores de desarrollo personal y social definidos por el Ministerio de Educación y, en su conjunto, la gestión institucional de los establecimientos.

La alta dirección pública para los niveles superiores de gestión es otro aporte para el buen funcionamiento y la mejora continua. En mayo del 2019 fue nombrado el primer director ejecutivo del SLEPCA don Patricio Solano Ocampo quien se ha desempeñado y ha sido evaluado en cada año de gestión a través del Convenio de Gestión Educacional. Para el segundo nivel, los subdirectores también se han nombrado por ADP y con convenio de desempeño individual. Esta buena práctica la hemos comenzado durante el 2020 con los directores de establecimientos educacionales teniendo los primeros 3 directores por ADP con sus convenios de desempeño aprobados y en pleno ejercicio.

Otro hito relevante en la gestión de estos 4 años es el levantamiento de procesos y la matriz de riesgos que permita gestionar con seguridad los dos productos estratégicos definidos desde el proceso de implementación año 2018 al 2021 al amparo del Programa Marco, estos son: Servicio de Educación Pública y Acceso a información y Participación de la Comunidad Educativa del territorio.

En el primero destacan:

Plataforma de medición de aprendizajes permanentes y complementarios a los entregados por la Agencia de la Calidad. (Sistema de Evaluación de Progreso del Aprendizaje SEPA)

Modelo de desarrollo de capacidades considerando aprendizajes profundos y situado.

Trabajo en Redes disciplinares

Modelo pedagógico centrado en el aprendizaje profundo y en el desarrollo integral de los estudiantes desarrollado por el SLEPCA.

Ejecución progresiva del Plan de Desarrollo Profesional territorial para equipos directivos, docentes de aula y/o apoyos y para asistentes de la educación.

Educación Intercultural en Contexto Mapuche en todas los establecimientos del territorio contado con el trabajo conjunto de Educadores tradicionales y profesores mentores.

Contención socioemocional de los equipos de Convivencia escolar liderados por ATP a los estudiantes y a los equipos educativos de los establecimientos.

Proyectos de infraestructura educativa de conservación y ampliación que renuevan la habitabilidad de los espacios de aprendizaje.

Aula colaborativas como modelo de mobiliarios para el aprendizaje colaborativo, experiencial y profundo.

Participación de la Comunidad Educativa del territorio.

Las principales acciones de participación de la comunidad educativa son a través de los órganos colegiados:

Funcionamiento de los consejos escolares de cada establecimiento

Comité directivo. Desde diciembre del 2018 comenzó a funcionar el Comité directivo con dos representantes del Gobierno regional, dos representantes de los 5 municipios y 2 apoderadas elegidas de los Centros de padres, madres y apoderadas del territorio. Don Alejandro Carrillo fue su primer presidente.

Consejo Local. En diciembre del 2019 se constituyó el Consejo Local del Servicio integrado por 2 representantes de directivos, 2 docentes, 2 asistentes de la educación, 2 estudiantes todos elegidos por votación universal. Se suman a ello, 1 representante de universidad regional y 1 representante de Centro de formación técnica estatal de la región.

# 3. Resultados de la Gestión año 2018-2021

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

---

El cambio experimentado por la administración de la educación pública en el año 2018, desde los municipios al Servicio Local, ha implicado grandes desafíos de gestión administrativa y técnica para la institución, debiendo destinar esfuerzos y recursos en brindar un servicio educativo que permita recuperar la confianza en la educación pública. Para esto, continuamente se han desarrollado iniciativas dirigidas a aumentar el compromiso de los apoderados y las familias en los aprendizajes de sus hijos e hijas, fomentando su participación en el proceso educativo.

La Educación Pública tiene desafíos significativos que se sustentan en mejorar la calidad educativa y fortalecer la inclusión durante los diferentes niveles de la trayectoria educacional de niños, jóvenes y adultos. Por ello, en el contexto de los compromisos de Gobierno definidos por el Presidente de la República, el Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía ha focalizado sus esfuerzos en potenciar el proceso educativo desde el aula de clases, fortaleciendo las capacidades y competencias de los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación, con el objetivo de desarrollar los aprendizajes de cada estudiante para generar más igualdad de oportunidades y enfrentar exitosamente los desafíos de la sociedad del conocimiento y la información.

Uno de los ejes del Servicio Local es velar por el fortalecimiento de las capacidades de los directivos, docentes, educadoras de párvulo y asistentes de la educación para mejorar la calidad de la educación parvularia, básica y secundaria, proporcionando capacitaciones y acciones formativas que permitan abordar los desafíos actuales de la educación. Cabe señalar que, desde 2018, se han gestionado diversas actividades que abordan las necesidades formativas de los docentes y educadoras de párvulos de los establecimientos del territorio. Para esto, en 2020 se efectuó un diagnóstico de requerimientos formativos de asistentes y profesionales de la educación con el propósito de diseñar una política formativa 2020-2022 pertinente a dichas necesidades, la que progresivamente ha sido implementada y formalizada a través del Plan de desarrollo profesional territorial.

Así mismo, es relevante destacar las mejoras efectuadas en la infraestructura de los establecimientos educacionales y la inversión de recursos públicos que supera los 4 mil millones para que los estudiantes cuenten con dependencias que cumplan estándares de habitabilidad que faciliten su aprendizaje y contribuyan a mejorar los niveles de matrícula en los establecimientos.



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

---

Durante los años de funcionamiento, el SLEP Costa Araucanía ha realizado diferentes estrategias que nos han permitido entregar a nuestras comunidades educativas un acompañamiento conjunto desde las diferentes áreas en materia de gestión institucional, entre los cuales destacan el sostenido cumplimiento con los compromisos adquiridos por medio del Programa de Mejoramiento de la Gestión que desde el 2018 a la fecha: hemos cumplido con el 100% de las metas, lo que demuestra el compromiso institucional por mejorar nuestra gestión en el tiempo.

En cuanto a los Convenios de Desempeño Colectivos desde el 2018, en promedio, se han comprometido 24 indicadores entre los 4 Centros de Responsabilidad del Servicio, logrando anualmente el 100% de cumplimiento de lo comprometido y recibiendo el incentivo económico para las y los funcionarios.

Durante el año 2019 el Servicio desarrolla su primer Plan Estratégico Local 2020 - 2025, instrumento formulado de manera colaborativa con los distintos estamentos de las comunidades educativas, orientando el accionar y el quehacer institucional, con un eje y propósito fundamental que apunta a la formación integral de las y los estudiantes y la mejora continua de la calidad. Con la publicación de la Estrategia Nacional de Educación Pública, el 10 de septiembre del 2020 en el Diario Oficial de la República de Chile, se inicia el proceso de sintonización del Plan Estratégico Local del Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía, proceso que culmina mediante su aprobación por medio de la Resolución Exenta N°137 del 28 de enero del 2021, lo anterior en atención a dar respuesta a los lineamientos nacionales, sin perder de vista los requerimientos propios del territorio.

Mediante el Plan Estratégico Local se establecen los objetivos, prioridades y acciones que el Servicio Local realizará para la mejora permanente de la calidad de la educación pública en nuestro territorio, lo que se materializa operativamente de forma periódica por medio de los Planes Anuales, como una herramienta operativa con acciones claves a desarrollar durante el calendario escolar. Las distintas unidades del Servicio Local de Educación se han abocado,

aunando sus capacidades humanas y técnicas, en elaborar una propuesta de Plan Anual que concrete los sueños, aspiraciones de las comunidades educativas a través de distintas estrategias y acciones que enfatizan el logro de los aprendizajes definidos en el currículo nacional, los indicadores de desarrollo personal y social definidos por el Ministerio de Educación y, en su conjunto, la gestión institucional de los establecimientos.

La alta dirección pública para los niveles superiores de gestión es otro aporte para el buen funcionamiento y la mejora continua. En mayo del 2019 fue nombrado el primer director ejecutivo del SLEPCA don Patricio Solano Ocampo quien se ha desempeñado y ha sido evaluado en cada año de gestión a través del Convenio de Gestión Educacional. Para el segundo nivel, los subdirectores también se han nombrado por ADP y con convenio de desempeño individual. Esta buena práctica la hemos comenzado durante el 2020 con los directores de establecimientos educacionales teniendo los primeros 3 directores por ADP con sus convenios de desempeño aprobados y en pleno ejercicio.

El área de infraestructura de los establecimientos educativos es un tema sensible por la enorme necesidad de mejorar el estado de conservación de cada uno de ellos.

Desde el año 2019, se lleva a cabo un plan de mantención de nuestros establecimientos, con fondos de la subvención de mantención anual y desde el 2021 con recursos de JUNJI vía transferencia de fondos.

En el área de conservación y ampliación, tenemos seis proyectos de conservación ejecutados en los EE de Nehuentue, Liceo Martin Kleinknecht, Bartolo Llancaleo, Aguas y Gaviotas, Porma, Omilen Kuyen; para recepcionar el primer semestre del 2022 Calof, El Esfuerzo, Inalafquen, La Araucaria, Arcoiris, República y Collico Ranco; cuatro proyectos con identificación presupuestaria para licitar durante 2022: JI Pececitos de Nehuentue, JI Los Pitufos, Escuela El Sembrador, Ruca Raqui; 10 proyectos en proceso de lograr elegibilidad técnica. Además existen 8 establecimientos con proyectos de ampliación en etapa de análisis de inversión.

Dos establecimientos con reposición: Martin Kleincknecht y Liceo Reino de Suecia.

Esta planificación nos permite contar con una cartera de proyectos para mejorar la habitabilidad, la seguridad y el confort; cumpliendo además con la normativa requerida para la nueva educación pública, a saber, espacios que potencian los aprendizajes para una educación de calidad.

Otro hito relevante en la gestión de estos 4 años es el levantamiento de procesos y la matriz de riesgos que permita gestionar con seguridad los dos productos estratégicos definidos desde el proceso de implementación año 2018 al 2021 al amparo del Programa Marco, estos son: Servicio de Educación Pública y Acceso a información y Participación de la Comunidad Educativa del territorio. En el primero destacan:

- Plataforma de medición de aprendizajes permanentes y complementarios a los entregados por la Agencia de Calidad. (Sistema de Evaluación de Progreso del Aprendizaje SEPA)
- Modelo de desarrollo de capacidades considerando aprendizajes profundos y situado.
- Trabajo en Redes disciplinares
- Modelo pedagógico centrado en el aprendizaje profundo y en el desarrollo integral de los estudiantes desarrollado por el SLEPCA.
- Ejecución progresiva del Plan de Desarrollo Profesional territorial para equipos directivos, docentes de aula y/o apoyos y para asistentes de la educación.
- Educación Intercultural en Contexto Mapuche en todas los establecimientos del territorio contado con el trabajo conjunto de Educadores tradicionales y profesores mentores.
- Contención socioemocional de los equipos de Convivencia escolar liderados por ATP a los estudiantes y a los equipos educativos de los establecimientos.
- Proyectos de infraestructura educativa de conservación y ampliación que renuevan la habitabilidad de los espacios de aprendizaje.
- Aula colaborativas como modelo de mobiliarios para el aprendizaje colaborativo, experiencial y profundo.

Se debe destacar la enorme adaptación que llevaron a cabo los profesionales de la educación para resolver en tiempos de pandemia y continuar con los aprendizajes en esas circunstancias tan complejas.

Participación de la Comunidad Educativa del territorio. Las principales acciones de participación de la comunidad educativa son a través de los órganos colegiados:

- Funcionamiento de los consejos escolares de cada establecimiento
- Comité directivo. Desde diciembre del 2018 comenzó a funcionar el Comité directivo con dos representantes del Gobierno regional, dos representantes de los 5 municipios y 2 apoderadas elegidas de los Centros de padres, madres y apoderadas del territorio. Don Alejandro Carrillo fue su primer presidente.
- Consejo Local. En diciembre del 2019 se constituyó el Consejo Local del Servicio integrado por 2 representantes de directivos, 2 docentes, 2 asistentes de la educación, 2 estudiantes todos elegidos por votación universal. Se suman a ello, 1 representante de universidad regional y 1 representante de Centro de formación técnica estatal de la región.

El Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía desde el 2018 ha definido sus dos productos estratégicos: a saber:

- Servicio de educación Pública y
- Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio.

En cuanto al Servicio de educación Pública provee un servicio educacional de calidad y en conformidad con los principios de educación pública en el territorio, a través del fortalecimiento de los equipos directivos, técnicos y docentes; el apoyo de la gestión de los establecimientos educacionales y el fortalecimiento del trabajo colaborativo y en red. Está compuesto por 5 subproductos el Servicio de educación inicial, el Servicio de educación básica urbana y multigrado, el Servicio de educación Media en sus variantes Científico Humanista y Técnico Profesional, el Servicio de educación inclusiva para personas con necesidades educativas especiales y el Programa de Educación intercultural en contexto Mapuche.

Los avances corresponden a la recuperación de las confianzas en la educación pública a través de mantenimiento y proyectos de infraestructura, estrategias comunicacionales enfocados en los procesos de matrícula y la instalación gradual del modelo educativo focalizado en aprendizajes profundos y el desarrollo integral de nuestros estudiantes.

Los efectos de la pandemia en un territorio de baja conectividad geográfica y de internet estimularon a los docentes y asistentes que junto a los equipos directivos crearon y pusieron en práctica acciones para mantener los aprendizajes en sistemas telemáticos, híbridos y hacia el fin de año también presenciales con aforos.

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad con la socialización del programa Aprendo en línea permite que los alumnos y alumnas de primero básico a cuarto año medio puedan acceder al sitio web ofrece gratuitamente videos, simulaciones, cursos en línea, recursos interactivos, lecciones completas, aplicaciones, entretenimientos educativos, entre otros.

Con el programa Escuelas Arriba, trabajamos con dos de nuestros establecimientos para resignificar los aprendizajes y disminuir las brechas educativas que han estado presentes en el sistema por años, conjugando la mejora de los aprendizajes de los estudiantes con la gestión escolar de los equipos.

Desde el 2020 contamos con el primer liceo bicentenario del territorio, el Liceo Publico Bicentenario Luis Gonzalez Vásquez el que comenzado a implementar mejoras de su infraestructura, adquisición de equipos y equipamiento, además de el desarrollo curricular para entregar un servicio de la más alta calidad para los estudiantes de Nueva Imperial y alrededores. Este mismo año se han nombrado dos liceos más: Liceo Público Bicentenario de Excelencia Claudio Arrau León de la comuna de Carahue y el Liceo Público Bicentenario Martín Kleinknecht Palma de la comuna de Tolten.

El segundo producto es Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio fomenta la participación de la comunidad educativa, implementando la institucionalidad de los órganos de participación y el desarrollo de redes con los actores públicos y privados. Está compuesto por 3 subproductos: Gestión de consejos escolares, Organismos de co-gobernanza: Consejo Local y Comité Directivo Local y el Modelo de Atención Ciudadana.

El consejo local comenzó a trabajar y durante el año definió sus roles, funciones y atribuciones, tomó conocimiento de los resultados de aprendizajes del territorio, aportó en la discusión del Plan estratégico y el Plan anual y propuso un reglamento de funcionamiento interno.

El Comité Directivo Local sesiona 8 veces durante el año en las que logra avanzar en diversos ámbitos como la aprobación del Plan Estratégico Local plenamente sintonizado con la Estrategia Nacional de la Educación Pública, que fue aprobada el 17 de junio del 2020.

En el modelo de atención ciudadana los focos estuvieron en el desarrollo del “plan de atención ciudadana”, a fin de mantener las oficinas de atención comunal UAC en Tolten y Teodoro Schmidt, para agilizar la gestión en terreno, además de la formalización del manual de atención a la comunidad con la designación de funcionarios para la respuesta permanente y oportuna de la comunidad

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2022

El desafío más importante para los próximos 4 años es el de implementar en su totalidad la ley 21040 en todo el país, de manera que podamos contar con una educación de calidad para todas y todos los niños que viven en Chile. En ello nos sentimos partícipes siendo las primeras experiencias de instalación de los Servicios de Educación Pública.

En particular el Servicio Local Costa Araucanía se ha propuesto 3 líneas de trabajo para los próximos años: mejorar Infraestructura, equipamiento, conectividad; Fortalecimiento Institucional y Apoyo técnico pedagógico. En concreto acciones que tiendan a potenciar la calidad en la educación para niños y niñas, además de la mejora continua, la equidad y la interculturalidad, como parte del sistema educativo del territorio Costa Araucanía.

a. **Mejorar Infraestructura, equipamiento, conectividad en el transporte y en internet.** No podemos hablar de educación de calidad sin una infraestructura mínima, con condiciones propicias para el aprendizaje. Para ello:

- Dotar de agua potable a los establecimientos que hoy no cuentan con ese servicio básico.
- Desarrollar un plan de desarrollo tecnológico, logrando un estándar mínimo para los establecimientos educacionales y generar alianzas para lograr conectividad en todos los E.E del territorio.
- Concretar los proyectos de infraestructura para los establecimientos con mayor urgencia
- Implementar a los establecimientos con el equipamiento y mobiliario acorde a sus necesidades

a. **Fortalecimiento Institucional**

- Posicionamiento y funcionamiento en régimen del Comité Directivo local ya constituido
- Instalación del Consejo Local; activar Consejos Escolares, Consejo de Educación Parvularia
- Mejorar las condiciones infraestructurales del área administrativa del Servicio.

- Establecer equilibrio financiero a corto y mediano plazo, mediante estudios carga académica versus matrícula por cada establecimiento

**a. Apoyo Técnico Pedagógico**

- Intencionar experiencias de aprendizaje en el territorio
- Proceso de concursabilidad de directores mediante ADP
- Consolidar las redes de apoyo en el territorio
- Desarrollar modelo de Apoyo Técnico Pedagógico
- Para desarrollar las transformaciones en la educación del territorio, tendremos que pasar de caminos de enseñanza a caminos de aprendizajes, para ello se requiere fortalecer las competencias de los docentes y asistentes de la educación, de los equipos docentes y también del equipo del servicio local. Así, desde la educación básica y siguiendo la línea pedagógica desarrollada en educación parvularia, podremos equilibrar la cancha para cada uno de nuestros niños de Costa Araucanía.



# 5. Anexos

## Índice

---

.Anexo 1: Identificación de la Institución	18
.Anexo 2: Recursos Humanos	21
.Anexo 3: Recursos Financieros	30
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	31
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	34
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	35
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	35
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	36
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	38
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	39
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	42
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	43
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	44

## Anexo 1: Identificación de la Institución

---

### a) Definiciones Estratégicas 2018-2022

#### Leyes y Normativas que rigen el funcionamiento de la Institución

Ley N°21,040, del 24 de noviembre de 2017 (CREA EL SISTEMA DE EDUCACIÓN PÚBLICA)

#### Misión Institucional

El Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía, es una organización que forma parte de la institucionalidad de la Educación Pública de Chile. Provee un servicio educativo a través de un modelo pedagógico con sello intercultural e igualdad valórica, entregando oportunidades a niñas, niños, jóvenes y adultos del territorio, para asegurarles una educación integral de calidad, fomentando prácticas pedagógicas inclusivas y motivando la participación y el compromiso ético de todos los actores que forman parte del proceso educativo.

#### Objetivos Ministeriales

Nro.	Descripción
1	Mejorar la calidad de la educación en todos sus niveles.
2	Mejorar las condiciones de equidad en el acceso a la educación en sus distintos niveles.
3	Recuperar la confianza y valoración del sistema educativo, potenciando a los padres su derecho a elegir la educación de sus hijos, entregando más y mejor información a sus hijos.
4	Reforzar el Sistema de Aseguramiento de la Calidad en todos sus niveles.
5	Fortalecer la educación pública para que sea una opción de calidad para las familias.
6	Implementar la nueva institucionalidad del sistema escolar y en el sistema de educación superior.
7	Contribuir a que niños, jóvenes y adultos permanezcan en el sistema escolar y completen su trayectoria educativa.
8	Implementar métodos de enseñanza innovadores y nuevas prácticas pedagógicas para apoyar a los alumnos, docentes y directivos, desarrollando competencias y tecnologías que permitan enfrentar mejor los desafíos del siglo XXI.
9	Promover ambientes educativos sanos y con equidad de género.
10	Desarrollo y fortalecimiento docente y directivo.
11	Modernizar la Educación Técnico-Profesional, transformándola en una alternativa de excelencia, y a través del fortalecimiento de su articulación con la industria y con la educación superior técnica.

## Objetivos Estratégicos

Nro.	Descripción
1	Mejorar los niveles de aprendizaje de los/as estudiantes del territorio, a través del diseño de prácticas efectivas y participativas que promuevan un desarrollo integral, enfocadas en las habilidades fundamentales para el siglo XXI.
2	Fortalecer las capacidades de liderazgo de los equipos directivos, docentes y funcionarios/as con foco en lo técnico-pedagógico mediante la formación, colaboración, innovación y aplicación de instrumentos de monitoreo, que permitan mejorar las prácticas pedagógicas y la gestión de los establecimientos y del Servicio.
3	Promover la interculturalidad, el respeto humano y la cultura democrática, a través del programa de convivencia escolar y los mecanismos de participación de la comunidad educativa del territorio, para contribuir al desarrollo personal y social de las/os estudiantes.
4	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.
5	Consolidar un equipo de trabajo comprometido con la educación pública, idóneo en cuanto a capacidades y experiencia, propendiendo a la normalización de la dotación del servicio y al desarrollo personal y profesional continuo.
6	Asegurar espacios y condiciones físicas favorables para que las experiencias de aprendizaje sean innovadoras y pertinentes, a través de la planificación y ejecución de proyectos y adquisición de mobiliario, equipamiento, bienes y servicios necesarios para ello.

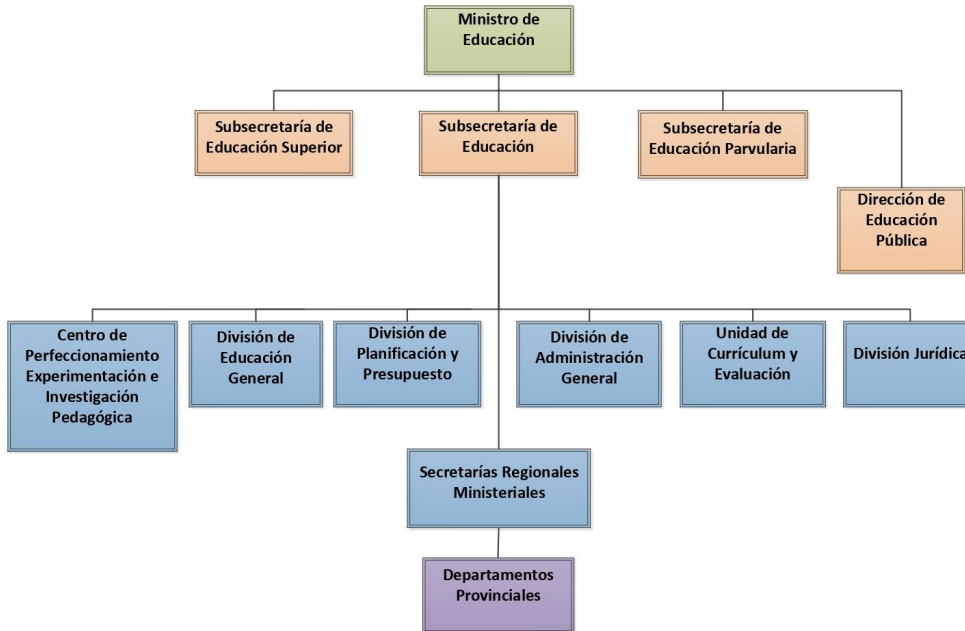
## Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

Nro.	Nombre	Descripción	Objetivos Estratégicos a los cuales se vincula
1	Servicio de educación pública.	Proveer un servicio educacional de calidad y en conformidad con los principios de educación pública en el territorio, a través del fortalecimiento de los equipos directivos, técnicos y docentes; el apoyo de la gestión de los establecimientos educacionales y el fortalecimiento del trabajo colaborativo y en red.	4, 6, 1, 2, 3, 5
2	Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio.	Fomentar la participación de la comunidad educativa, implementando la institucionalidad de los órganos de participación y el desarrollo de redes con los actores públicos y privados	4, 2, 3

## Clientes / Beneficiarios / Usuarios

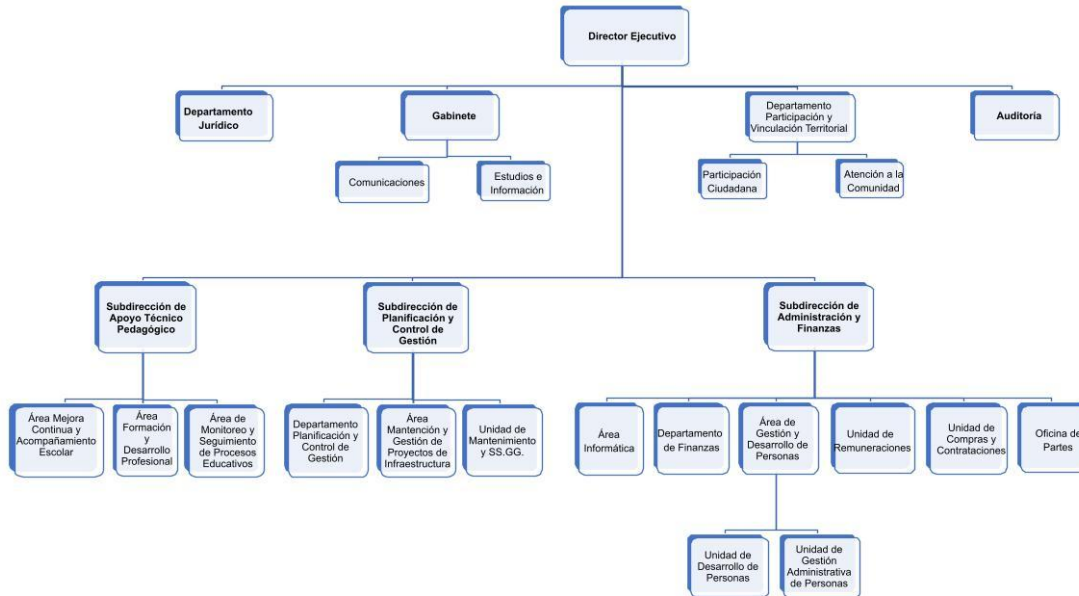
Nro.	Descripción	Cantidad
1	Estudiantes de los Establecimientos Educacionales del territorio Costa Araucanía	9.339
2	Madres, padres y apoderados de los estudiantes de los Establecimientos Educacionales del territorio Costa Araucanía	18.678

## b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



## Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

### ORGANIGRAMA SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN COSTA ARAUCANÍA



Según ResEx 2822 de agosto del 2020

### c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director ejecutivo	Patricio Solano Ocampo
Subdirectora Apoyo Técnico Pedagógico	Jessica Sandoval Garces
Subdirector de Planificación y Control de Gestión	Raúl Adonis Reyes
Subdirector de Administración y Finanzas	Natan Tapia Silva

### Anexo 2: Recursos Humanos

#### Dotación efectiva año 2021, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	
Contrata	343	26.14%	154	24.41%	497
Planta	285	21.72%	172	27.26%	457

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Código del Trabajo	684	52.13%	305	48.34%	989
Total	1.312	100.00%	631	100.00%	1.943

### Dotación efectiva año 2021, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	248	18.90%	28	4.44%	276
Directivos	13	0.99%	34	5.39%	47
Auxiliares	116	8.84%	140	22.19%	256
Profesionales	754	57.47%	322	51.03%	1.076
Administrativos	181	13.80%	107	16.96%	288
Total	1.312	100.00%	631	100.00%	1.943

## Dotación Efectiva año 2021 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	13	0.99%	5	0.79%	18
ENTRE 25 y 34 AÑOS	449	34.22%	129	20.44%	578
ENTRE 35 y 44 AÑOS	400	30.49%	131	20.76%	531
ENTRE 45 y 54 AÑOS	239	18.22%	144	22.82%	383
ENTRE 55 y 59 AÑOS	101	7.70%	59	9.35%	160
ENTRE 60 y 64 AÑOS	90	6.86%	89	14.10%	179
65 Y MÁS AÑOS	20	1.52%	74	11.73%	94
Total	1.312	100.00%	631	100.00%	1.943

## Personal fuera de dotación año 2021 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	20	43.48%	14	77.78%	34
Reemplazo	26	56.52%	4	22.22%	30
Total	46	100.00%	18	100.00%	64

## Personal a honorarios año 2021 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	1	2.17%	0	0%	1
Auxiliares	0	0%	1	5.56%	1
Profesionales	44	95.65%	17	94.44%	61
Administrativos	1	2.17%	0	0%	1
Total	46	100.00%	18	100.00%	64

## Personal a honorarios año 2021 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	20	100.00%	14	100.00%	34
Total	20	100.00%	14	100.00%	34



## 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	2019	2020	2021
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	0	2	2
(b) Total de ingresos a la contrata año t	96	9	2
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,00%	22,22%	100,00%

#### 1.2 Efectividad de la selección

Variables	2019	2020	2021
(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	2	2
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	None%	0,00%	100,00%

### 2 Rotación de Personal

#### 2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	100	24	24
(b) Total dotación efectiva año t	1.999	1.977	1.977
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	5,00%	1,21%	15,34%

#### 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2019	2020	2021
Funcionarios jubilados año t	18	12	0
Funcionarios fallecidos año t	2	0	1
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	24	12	30
Otros retiros voluntarios año t	0	0	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	56	0	267

Causales	2019	2020	2021
Total de ceses o retiros	100%	24%	298%

### 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	11	100	324
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	100	24	298
Porcentaje de recuperación (a/b)	11,00%	416,67%	108,72%

## 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	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	394	483	457
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	4	0	0
(b) Total Contratos efectivos año t	575	495	497
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	0,70%	0,00%	0,00%

## 4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

### 4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios capacitados año t	247	422	250
(b) Total Dotación Efectiva año t	1.999	1.977	1.943
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	12,36%	21,35%	12,87%

#### 4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2019	2020	2021
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	20.501	12.660	46000
(b) Total de participantes capacitados año t	1.999	422	250
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	10,26	30,00	184,00

#### 4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	0	1
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	0	24
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	None%	None%	4,17%

#### 4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	1.999	1.977	1.943
Porcentaje de becados (a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

## 5 Días no Trabajados

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	310	1.169	1169
(b) Total Dotación Efectiva año t	1.999	1.977	1.943
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,16	0,59	0,60

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	22	247	247
(b) Total Dotación Efectiva año t	1.999	1.977	1.943
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,01	0,12	0,13

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

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	163	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	1.999	1.977	1.943
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,08	0,00	0,00

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

### 6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	113	6	071
(b) Total Dotación Efectiva año t	1.999	1.977	1.943
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,06	0,00	0,04

## 7 Evaluación del Desempeño

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

Listas	2019	2020	2021
Lista 1	68	70	71
Lista 2	0	3	1
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	68	73	72
(b) Total Dotación Efectiva año t	1.999	1.977	1.943
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	3.40%	3.69%	3.71%

## 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2019	2020	2021
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	NO	SI	SI

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2019	2020	2021
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	SI	SI	NO

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	96	9	2
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,00%	0,00%	0,00%

### 9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2019	2020	2021
(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
Porcentaje de honorarios regularizados (a/b)	%	%	None%

### 9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t			0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1			0
Porcentaje (a/b)	%	%	None%

### **Anexo 3: Recursos Financieros**

---

La información financiera de las instituciones públicas, tanto en moneda nacional como en dólares, en los casos en que corresponda, se encuentra publicada en el sitio web de la Dirección de Presupuestos, [www.dipres.gob.cl](http://www.dipres.gob.cl).

Específicamente, se debe ingresar al link “Presupuestos”; en “Presupuestos por año” se debe seleccionar el año “2021”; seleccionar “Ejecución Total”; seleccionar “Capítulo”; seleccionar el ministerio correspondiente; y dentro de cada servicio seleccionar el documento “Informe Ejecución Capítulo Cuarto Trimestre”, en “Pesos” o “Dólares” cuando corresponda

## Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021

---

### Cuadro 6: RESULTADO GLOBAL AÑO 2021: 47,9%

#### Servicio de educación pública.

Porcentaje de categorías de desempeño Alto y/o Medio de establecimientos educacionales del territorio en el año t.

**Fórmula de cálculo:** Número de categorías de desempeño Alto y/o Medio de establecimientos del territorio en el año t / Número total de categorías de desempeño de establecimientos en el territorio en el año t

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	76,90	66,70	0,00	66,70	74,10	90,0%
Número de categorías de desempeño Alto y/o Medio de establecimientos del territorio en el año t	20,00	18,00		18,00	20,00	
Número total de categorías de desempeño de establecimientos en el territorio en el año t	26,00	27,00		27,00	27,00	

## Servicio de educación pública.

Porcentaje de establecimientos del territorio con asistencia promedio igual o superior al 80% de sus estudiantes matriculados en el año t.

**Fórmula de cálculo:** Número de establecimientos del territorio con asistencia promedio igual o superior al 80% de sus estudiantes matriculados en el año t / Número total de establecimientos del territorio en el año t

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	0,00	86,80	0,00	0,00	100,00	0,0%
Número de establecimientos del territorio con asistencia promedio igual o superior al 80% de sus estudiantes matriculados en el año t		66,00		0,00	75,00	
Número total de establecimientos del territorio en el año t		76,00		75,00	75,00	

## Acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio.

Porcentaje de establecimientos del territorio, que realizan al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o Consejo de educación parvularia en el año t.

**Fórmula de cálculo:** Número de establecimientos del territorio que realizan al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o Consejo de educación parvularia en el año t / Número total de establecimientos del territorio en el año t

VARIABLES	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	0,00	82,60	0,00	36,30	100,00	36,3%
Número de establecimientos del territorio que realizan al menos 4 sesiones del Consejo Escolar o Consejo de educación parvularia en el año t		76,00		33,00	91,00	
Número total de establecimientos del territorio en el año t		92,00		91,00	91,00	



## Servicio de educación pública.

Porcentaje de Obras de Infraestructura terminadas en el año t.

**Fórmula de cálculo:** Número de Obras de Infraestructura terminadas en el año t / Número de Obras de Infraestructura planificadas a terminar en el año t

Variabes	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	0,00	75,00	0,00	11,80	87,50	13,5%
Número de Obras de Infraestructura terminadas en el año t		3,00		2,00	14,00	
Número de Obras de Infraestructura planificadas a terminar en el año t		4,00		17,00	16,00	

## Servicio de educación pública.

Porcentaje de cumplimiento del Plan del Programa de Educación Intercultural Bilingüe (PEIB) en el año t.

**Fórmula de cálculo:** Número de hitos cumplidos del Plan del Programa de Educación Intercultural Bilingüe (PEIB) en el año t / Número total hitos del Plan del Programa de Educación Intercultural Bilingüe (PEIB) del año t

Variabes	2018	2019	2020	2021	Meta 2021	% de Logro 2021
Valor efectivo (%)	0,00	0,00	0,00	94,70	85,70	100,0%
Número de hitos cumplidos del Plan del Programa de Educación Intercultural Bilingüe (PEIB) en el año t				18,00	6,00	
Número total hitos del Plan del Programa de Educación Intercultural Bilingüe (PEIB) del año t				19,00	7,00	

## **Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022**

---

<b>Año</b>	<b>Iniciativa</b>	<b>Estado de Avance</b>
------------	-------------------	-------------------------

**Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas**

**Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas**

No aplica

## Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021

### Informe de cumplimiento del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2021

Ministerio	Ministerio de Educación
Servicio	Servicio Local de Educación Costa Araucanía

### Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	4	55	55
2.- Eficiencia Institucional	2	30	30
3.- Calidad de Servicio	1	15	15
Total	7	100	100

### Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					55%	55%
1	Planificación / Control de Gestión	Hasta objetivo 7 (Etapa 4) 100 %	333.33 %	333.33 %	30 %	100%
2	Porcentaje de informes de dotación de personal entregados en oportunidad y calidad a Dipres, respecto del total de informes de dotación de personal requeridos para el año t.	87,50 %	100.00 % (8.00 /8.00 )*100	114.29 %	5 %	5%
3	Tasa de accidentabilidad por accidentes del trabajo en el año t.	Medir	0.00 % (0.00 / 119.50 )*100	Cumple	10 %	10%
4	Medidas de Equidad de Género	Medir	12.50 % (1.0 /8.0 )*100	Cumple	10 %	10%
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					30%	30%

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
5	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	Medir	161.25 % (9175348.00 / 5690244.00)*100	Cumple	15 %	15%
6	Licitación con dos o menos ofertas	Medir	33.30 % (21.0 / 63.0)*100	Cumple	15 %	15%
<b>Objetivo 3: Calidad de los Servicios</b>					<b>15%</b>	<b>15%</b>
7	Porcentaje de solicitudes de acceso a la información pública respondidas en un plazo menor o igual a 15 días hábiles en el año t.	Medir	66.67 % (18.00 / 27.00)*100	Cumple	15 %	15%

## Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021

---

**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
4	22	6	98,35	88.822

## **Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021**

---

### **Medidas**

Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.

Acción 1: Glosa o lema en todas las comunicaciones emitidas desde el Servicio: La Glosa o Lema con Perspectiva de Equidad de Género es un hito de ajuste cultural que norma el compromiso de nuestro Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía para ser parte de la transversalización de Equidad de Género en nuestra organización. Se valora la manera participativa e la que se desarrolló la construcción del lema o glosa seleccionado: "Costa Araucanía, Educación para crecer en Diversidad". Es así, que se emitieron 4625 comunicaciones, y donde hubo 7 días del segundo semestre que no se consideraron (237 comunicaciones emitidas), donde se llevó a efecto el proceso de validación de los correos para la glosa y la inclusión de la misma glosa en estos correos. Dicho proceso, se llevó a cabo a través de la realización de una guía de instalación del banner de la glosa en las firmas de correo electrónico de funcionarias y funcionarios de la administración central y para el territorio Costa Araucanía. Es así, como el pie de firma de la glosa o lema se incorporó en los cargos del correo institucional que se indican a continuación: Encargado de comunicaciones, Área de Gestión y desarrollo de Personas, y Oficina de Partes. Es loable mencionar que este hito logrado se ha mantenido a lo largo del tiempo, promoviendo el compromiso constantes de nuestro Servicio por la transversalización de la perspectiva de género. Con ello, nuestro Servicio Local compromete fortalecer las iniciativas en temas de diversidad e inclusión en todos los ámbitos.

Acción N°-2: Evaluación de las imágenes emitidas sin sesgos ni estereotipos de género: Para llevar a cabo la Acción N°2, se realizaron las siguientes acciones: - Se diseñó una Pauta de Evaluación de las comunicaciones que permitiera evaluar que las comunicaciones son "sin sesgos ni estereotipos de género" utilizando un lenguaje no sexista, con una representación equilibrada entre los sexos en las imágenes, visibilizando el aporte de hombres y de mujeres en cuestiones donde se releve un tema o área específica, con criterios definidos y una escala de evaluación de las comunicaciones. - El proceso de evaluación de las comunicaciones, a partir del II semestre del año 2021, se llevó a cabo de manera mensual (Mes de Julio de Diciembre), y cada evaluación contaba con tres documentos elaborados por la comisión. - Para dar cuenta del resultado de las evaluaciones, se elaboró un informe analítico, remitido por correo electrónico al Director Ejecutivo con fecha 28 de Diciembre del 2021, dando cuenta del análisis de las comunicaciones, a fin de informar el cumplimiento de la meta comprometida. Las evaluaciones realizadas a las comunicaciones internas de nuestro Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía con Perspectiva de Género, en aspectos generales, dan cuenta que en el 100% de las comunicaciones evaluadas no exista la presencia de estereotipos ni sesgos sexistas de género. Con lo anterior, se da cuenta del cumplimiento de lo señalado en la nota metodológica referido a: "Dar cuenta del análisis de las comunicaciones cumpliendo con una meta en el año t del 50% de ellas sin sesgos ni estereotipos de género en el año t". Con respecto al análisis de las Evaluaciones de las comunicaciones internas, y sus principales hitos comprometidos, se destaca que quedó instalada la revisión permanente del equilibrio de género en las comunicaciones en el servicio. Esto contribuye a la educación de calidad y en diversidad del territorio. Finalmente, y sobre todo lo presentado



Medidas	Resultados
<p>Estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género cuando corresponda.</p>	<p>El estudio que explicita la caracterización de todos los funcionarios y funcionarias de la Administración Central (Programa 01) con respecto a las Inequidades, Brechas y/o Barreras de Género, a través de una aproximación cualitativa con entrevistas en profundidad que hagan emerger las percepciones y los niveles de influencia de las IBB en el desempeño personal y profesional. No cumplido, se realizó una encuesta a las funcionarias y los funcionarios del Programa 02, quedando pendiente la aplicación de entrevistas en profundidad que permiten reconocer las expectativas de IBB que tienen las funcionarias y los funcionarios de la Administración Central. Se cumplió con la caracterización del programa 02 respecto a las IBB en un contexto laboral mayoritariamente femenino a través de una encuesta on-line que recupera información de cada rol y de los conocimientos en materia de transversalización de Equidad de Género, y la difusión de resultados en formato multimedia a toda la comunidad educativa del Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía se hará durante el año 2022. Finalmente, las Causas del no cumplimiento de la acción son las siguientes; El estudio de caracterización de funcionarias y funcionarios, no pudo concluir las entrevistas en profundidad, debido a la falta de recursos metodológicos para el diseño, validación, y la aplicación de las entrevistas para la funcionarias y los funcionarios del Servicio Local de Educación Pública Costa Araucanía. A pesar de aquello, de igual manera se actualizó la caracterización de funcionarios y funcionarias por medio de una escala Google Form para la Administración Central y territorio Costa Araucanía. Por otra parte, es importante mencionar que la pandemia COVID-19 y debido a la modalidad híbrida de trabajo presencial y a distancia, dificultó sin duda la correcta operacionalización de los objetivos propuestos, lo que llevó a que la agenda de género se modificara en varias oportunidades y que debido a la no obtención de datos por medio de las entrevistas en profundidad, no se desarrolló el video de socialización de resultados según lo planificado.</p>

## Iniciativas

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

## **Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021**

---

No aplica

## **Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021**

---

## **Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021**

---