



Balance de Gestión Integral

AÑO 2021

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Andalién Sur**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	4
.3. Resultados de la Gestión año 2018-2021	10
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2022	12
.5. Anexos	13
.Anexo 1: Identificación de la Institución	14
.Anexo 2: Recursos Humanos	18
.Anexo 3: Recursos Financieros	26
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	27
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	28
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	29
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	29
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	30
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	32
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	33
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	34
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	35
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	36

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 Andalién Sur inicia su proceso de implementación (Ley 21.040) el 1 de enero del año 2019 y asume como nuevo sostenedor de 12 jardines infantiles y 71 establecimiento educacionales públicos de las provincias de Concepción. El total de estudiante del Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur sobrepasa los 16.700 estudiantes.

El objetivo del SLEP es proveer el servicio educativo en los distintos niveles y modalidades para los estudiantes de las comunas de Concepción, Chiguayante, Hualqui y Florida, además, es responsable de velar por la calidad de la educación pública, particularmente por su mejoramiento continuo y su desarrollo equitativo, integral, desarrollado y pluralista.

Para cumplir su propósito, el SLEP de Andalién Sur apoyará la gestión de los establecimientos educacionales a su cargo, entregando colaboración y orientación técnico-pedagógica, desarrollando proyectos de mejoramiento a la infraestructura e impulsando la articulación con las redes y/o instituciones y actores de la educación en el territorio regional.

El SLEP de Andalién Sur posee personalidad jurídica, patrimonio y presupuesto propios, es un organismo descentralizado y especializado en la gestión educativa, por consiguiente, puede tomar decisiones sobre la educación en el territorio a su cargo.

El Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur posee una estructura organizacional para el “programa 01” definido como el Servicio Administrativo y que tiene por función coordinar y administrar el servicio educativo del territorio. El organigrama define al director ejecutivo a la cabeza como jefe de Servicio, asesorado por gabinete, comunicaciones, unidad jurídica, auditoría interna y la unidad de participación y vinculación territorial, luego existen las subdirecciones de Administración y Finanzas, Apoyo técnico pedagógico, Gestión de personas, Gestión territorial y finalmente Planificación y Control de Gestión.

Para el Programa 01 existe una dotación aprobada por glosa de ley de presupuestos de 89 funcionarios .

El programa 02 , que corresponde al Servicio educativo del territorio, esta compuesto por los equipos Directivos, docentes y asistentes de la educación, quienes forman parte de las diversas comunidades educativas del territorio en nuestras 4 comunas y que en total ascienden a aproximadamente 3.200 funcionarios.

La Institución cuenta con un presupuesto anual aprobado por ley, para cada programa (01 y 02) y para el año 2021 se estimó en M\$ 64.000.000.-De los cuales cerca del 95% del presupuesto es destinado a financiar el costo anual del programa 02 a nivel de gastos en personal y bienes y servicios de consumo.

Logros institucionales:

- Trabajo colaborativo con agentes claves intervinientes en el proceso educativo del territorio para un adecuado traspaso en cuatro ámbitos prioritarios que fueron: Personal, Bienes Muebles e Inmuebles, Gobernanza y Proyectos Educativos. Entre los actores se encuentran la agencia de calidad de la educación, supervisores del departamento provincial de educación, representantes regionales del MINEDUC, Junta Nacional de Jardines Infantiles, SEREMI de Educación, Superintendencia de Educación y universidades e institutos profesionales de la región.

- Necesidad de homologación de las distintas realidades de los DAEM en cuanto a personal y remuneraciones. Fue necesario implementar el nuevo Estatuto de los asistentes de la educación de acuerdo con la ley 21.109 que requirió el encasillamiento y pago de nuevas asignaciones y beneficios remuneratorios. Lo anterior enmarcado en las lagunas de información respecto a los funcionarios en cuanto a condiciones contractuales y distribuciones horarias.

- Visitas constantes a la totalidad de los establecimientos del territorio para efecto de socializar los lineamientos estratégicos del Servicio Local y recoger demandas para la elaboración del planificación y estrategias.

- Trabajo colaborativo con gremios comunales y regionales, participación en mesas de discusión para efectos de analizar y aclarar distintos puntos de la ley N°21.040, lo mismo que para discutir las directrices de los lineamientos rectores del Servicio.

-Trabajo colaborativo con organizaciones privadas de educación. Específicamente con Fundación CMPC y Fundación Arauco. La finalidad de estas reuniones fue analizar la ejecución de dos proyectos fundamentales relacionados con ejes claves del proceso formativo: Atención a la primera infancia y trayectorias escolares positivas respectivamente.

- Trabajo colaborativo con Comité directivo Local: para efectos de analizar los objetivos del plan anual de cada año y velar por el cumplimiento de hitos.

- Consolidación de lazos con los municipios: con el objetivo de hacer alianzas que potencien y apoyen los procesos educativos, suscribiendo convenios de interés mutuo, manteniendo y facilitando la red de protección social y los programas que estos desarrollan (salud, cultura y deporte), así como permitiendo el acceso a la infraestructura escolar para uso comunitario.

- Arriendo y habilitación de las actuales dependencias del Servicio, definiendo junto a la DEP tipologías de diseño e imagen acorde a los requerimientos de hoy para los equipamientos de servicios públicos.

- A nivel de Infraestructura, el Servicio Local, a través de su Unidad de Infraestructura, dependiente de la Subdirección de Planificación y control de Gestión logró levantar cartera inversión 2019-2021 de necesidades a nivel de infraestructura Educativa, gestión que fue complementada gracias a la ejecución de Consultorías de formulación de iniciativas de Inversión, alcanzando un monto cercano a los M\$ 9.000.000 en proyectos formulados, aprobados y algunos de ellos en ejecución.-

- Asesoría técnico pedagógica: Actualmente el 100% de los establecimientos educacionales del territorio cuentan con un asesor, el cual implementa un proceso de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de acciones orientadas al desarrollo de capacidades en las comunidades educativas y la mejora continua, siguiendo el modelo que propone la Dirección de Educación Pública.

- Trabajo en red: En el territorio se han conformado 14 redes de trabajo colaborativo, las que reúnen a equipos directivos, docentes y/o asistentes de la educación en torno a objetivos comunes y específicos a cada instancia de trabajo. Estas redes cuentan con una alta valoración, reconociendo el acompañamiento, orientación, contención y trabajo en equipo que han encontrado al ser parte de esta instancia.

- Trayectorias escolares positivas: Durante el año 2020 y 2021 se implementó un trabajo con foco en la promoción de las Trayectorias Escolares Positivas de estudiantes matriculados en establecimientos del SLEP Andalién Sur. Para su abordaje, se constituyó una alianza con Fundación Educativa Arauco y CIAE U. Chile, en una iniciativa denominada "Desafío TEP - Trayectorias Escolares Positivas". Operativamente se han conformado micro redes de trabajo, y se realizan ciclos metodológicos para la planificación, puesta en práctica y ajustes de estrategias con foco en las trayectorias escolares. De forma paralela, se trabaja en el diseño de un sistema de monitoreo de las trayectorias educativas a partir de diversas variables como compromiso escolar, asistencia y rendimiento.

- Implementación del Programa Habilidades para la Vida: Este Programa es un modelo de intervención psicosocial que incorpora acciones de detección y prevención del riesgo; promueve estrategias de autocuidado y desarrolla habilidades para la convivencia de los diferentes actores de la comunidad escolar. Trabaja a partir de un diagnóstico situacional a nivel local y activa las redes de la escuela y de la comuna para coordinar acciones de salud mental de niños y adolescentes en interacción con sus adultos significativos, como son sus padres y profesores.

- Implementación Programa Hippy: Es un Programa de visitas domiciliarias, que busca empoderar a los padres/madres y/o cuidadores, para que sean los primeros

educadores y formadores de sus hijos en el hogar. El Programa capacita a tutoras comunitarias, madres de niños y niñas de 3 años, para que realicen visitas domiciliarias a otras madres y padres o cuidadores, para que, a su vez, ellos y ellas apliquen las actividades contempladas semanalmente. Se encuentra al alero de la Fundación CMPC.

- La Red de Innovación Ciencias y Tecnología (ICyT) trabajó principalmente el fortalecimiento progresivo de la capacidad de desarrollar proyectos innovadores basados en la metodología STEAM, articulando las áreas de ciencias, tecnología, ingeniería, artes y matemáticas (siglas en inglés STEAM). La Red ICyT ejecutó el Festival de las Ciencias, con charlas diarias para estudiantes y docentes y la participación de facultativos de la Universidad de Concepción.

- Enriquecimiento curricular: El Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur, a través de la Sub Unidad de Gestión de Programas, convocó oficialmente actividades como concurso literario “Mi Cuarentena en 100 Palabras”, Muestra territorial de Cueca, Concurso de Fotografía, orquesta sinfónica territorial, Festival de la Voz Estudiantil, Retrato de mi Comuna. Estas iniciativas surgen ante la necesidad de promover y garantizar el desarrollo de actividades que fortalezcan el desarrollo integral y socioemocional de nuestros/as estudiantes.

- Preuniversitario: En colaboración con la Universidad de Concepción se da inicio en el 2° semestre del año 2020, al Preuniversitario on-line Andalién Sur, con la participación de estudiantes de las comunas de Concepción, Florida, Chiguayante y Hualqui, quienes tienen la oportunidad de preparar las pruebas de Comprensión Lectora, Matemática, Historia, Química, Física y Biología.

- Talentos UdeC: El servicio local patrocina a estudiantes con rendimiento destacado para participar en el Programa Talentos UdeC, enfocado a satisfacer las necesidades educativas de niños, niñas y jóvenes con potencial de talento académico.

- Convenios de Colaboración con instituciones de educación superior: Durante el año 2020 y 2021 se desarrolló un trabajo de cooperación y colaboración mutua con las instituciones de Educación Superior que se encuentran en el Territorio, tanto con Universidades e Institutos Profesionales de Concepción y Talcahuano, con las que el SLEP mantiene convenios vigentes. Bajo este marco, nuestro Servicio Local generó espacios de trabajo conjunto en el que se desarrollaron seminarios, charlas, procesos de capacitación y la creación de un espacio de trabajo para las prácticas profesionales de la IES. La Red de Educación superior ha movilizado y comprometido a las Instituciones de Educación Superior en un trabajo bidireccional y colaborativo con el SLEP. En diversas actividades han sido beneficiarios directos los profesores, asistentes de la educación y estudiantes a través de actividades como Seminarios, Charlas, Jornadas y Talleres, también se concretaron las siguientes acciones: 15 convenios firmados 2020: UdeC, USS, UDD, IPG, INACAP, UST, UNAB, UDLA, Virginio Gómez, AIEP, Redes de tutores con Unab y UdeC y SPI UDD, Universidad Federico Santamaría; Participación de 8 instituciones de Educación Superior en diferentes eventos específicos en temáticas

para profesores de PIE, liceos TP, de Educación física, kinesiólogos y actividades generales para profesores y asistentes de la educación; Convenios con Clínicas de Psicología para derivación y atención de estudiantes con SPI de la UDD, USS y la UDLA; Prácticas progresivas y profesionales de estudiantes de Pedagogía, Psicología, Kinesiología y Trabajo social que apoyan y refuerzan el trabajo de los docentes con sus estudiantes; Apoyo de estudiantes en práctica de Psicología para la Unidad de Convivencia del SLEP y de Diseño Gráfico para la Unidad de Gestión de Programa y Creación de mesa de trabajo con los Liceos TP donde participarán 4 instituciones de Educación Superior y CIDERE Bío Bío (2021).

- Seminario de Actualización de la Educación Pública: Se trata de un trabajo en red con las Instituciones de Educación Superior y organismos públicos, creando un espacio para el diálogo y reflexión en torno a la educación y el aprendizaje y la construcción de los cimientos para el desarrollo de la nueva educación pública del país. A través de más de 15 charlas, el año 2020 se trabajó el tema “Andalién Sur, desafíos del contexto en una educación a distancia: un nuevo espacio para el aprendizaje en el territorio”, en tanto el año 2021 el tema central fue “Retorno al aula: un espacio de encuentro para el aprendizaje” el cual fue abordado por un número similar de charlas.

- Capacitaciones: El Servicio Local Andalién Sur ha gestionado diferentes instancias de formación para favorecer la mejora continua de las comunidades educativas, entre las que destacan: El Plan de Superación Profesional, incorporando como innovación un proceso de mentoría docente entre pares; y el Plan Local de Formación, que el año 2021 consideró 12 instancias de formación, destacando que por segundo año se ofrece capacitación en classroom atingente a las necesidades docentes en el contexto de educación a distancia.

- Conferencia de Directores: Se trabajó en colaboración y en red con los directores de los establecimientos educativos en tres instancias el año 2020 y 2 en el año 2021, generando un trabajo permanente y sistemático para analizar elementos de su gestión, compartir sus experiencias y buscar soluciones conjuntas de carácter territorial.

- Alta dirección Pública: El Servicio Local Andalién sur ha intencionado que la incorporación de directores y directoras para los establecimientos educacionales del territorio sea realizada a través de un proceso de selección mediante el sistema de Alta Dirección Pública, incluyendo un proceso de inducción, además del monitoreo y evaluación de sus convenios de desempeño.

- Acompañamiento al Aula: Si bien casi la totalidad de los establecimientos educacionales del territorio cuenta con un modelo de acompañamiento, el servicio local Andalién sur diseñó y socializó una estrategia territorial de acompañamiento al aula que se focaliza en el aprendizaje de cada estudiante considerando el contexto del establecimiento. El proceso de instalación se llevó a cabo en algunos establecimientos con miras a avanzar hacia la totalidad de involucramiento con la estrategia durante el período 2022.

- Lectura Inicial: Siendo la capacidad lectora uno de los focos de la Unidad Técnico Pedagógica del Servicio Local Andalién Sur, debido a su relevancia transversal en el proceso de desarrollo de aprendizajes de cada estudiante, se fomentó en los establecimientos educacionales la adhesión al programa Escuelas Arriba, que ofrece recursos y materiales para apoyar la función docente en la enseñanza de la lectoescritura, entre otras áreas, además, se puso a disposición el plan Leo Primero, cuyo principal objetivo es que los estudiantes aprendan a leer comprensivamente en 1° básico y consoliden las habilidades de lecto-escritura en los siguientes años. Por otro lado, se gestionó un curso orientado a los docentes de educación inicial y primer ciclo básico, para la adquisición de estrategias de enseñanza de la lectura.

- Educación inicial: Se logró la normalización de procesos de acuerdo con la normativa vigente para educación parvularia y se implementaron los dispositivos del sistema de aseguramiento de la calidad (p.ej: diagnóstico inicial de desempeño, visitas de la agencia de la calidad, y el Plan de Mejoramiento Educativo).

- Asesoría en área Convivencia: Se brindó asesoría a los establecimientos educacionales en temas relacionados con actualización de protocolos y manuales de convivencia, abordaje de casos, incorporación de acciones asociadas a convivencia y participación en el PME. Junto con esto, el equipo de convivencia del Servicio Local de Educación, sirvió como vínculo entre los establecimientos educativos e instituciones externas que pueden cubrir las necesidades socioafectivas que presenten los estudiantes o sus familias. Finalmente, se llevó a cabo la realización

- Recursos Tecnológicos: Como forma de dar respuesta a las necesidades emergentes en términos de conectividad y equipos tecnológicos para el aprendizaje, el Servicio Local Andalién sur realizó una licitación para proveer servicios de internet en sus establecimientos educacionales rurales y jardines infantiles, puso a disposición de todo el territorio una plataforma de gestión educativa (EDUPLAN) y se entregaron notebook a los establecimientos educacionales. Entre los estudiantes se distribuyeron 3037 Tablet y 2112 Equipos de Banda Ancha Móvil (BAM).

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

Principios del nuevo Sistema de Educación Pública.

Fortalecer la educación pública para que sea una opción de calidad para las familias, asegurando la implementación efectiva de la nueva institucionalidad y potenciando los recursos y capacidades del sector.

“Recuperar la confianza y valoración de nuestro sistema educacional”. b “Reconocer y valorar el aporte docente, entregándoles capacitación pertinente y aplicada en los contenidos y metodologías propios de los desafíos actuales de la educación”. b “Apoyar a los directivos y docentes en su actualización y desarrollo continuo, perfeccionando los programas de capacitación y formación continua”. b “Establecer un sistema de alerta temprana para detectar, anticipar y apoyar las vulnerabilidades de la infancia”.

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

De los Productos estratégicos:

- Servicio Educativo: Este producto que se provee en el territorio por medio de los distintos niveles educacionales existentes en las 4 comunas, logra un gasto estimado cercano al 95 % del total de los recursos disponibles del programa 02, según ley de presupuestos vigente cada año . El servicio educativo es el motor principal de la provisión de la educación pública y de asegurar el cumplimiento de la ley 21.040, con la conducción de los Servicios locales, establece como medida de cumplimiento en cuanto al gasto, le hecho de ejecutar dicho porcentaje asumiendo gastos en personal y bienes de consumo, adquisición de activos no financieros, recursos materiales educativos, entre otros. Beneficiando con esto de manera integral a las comunidades educativas del territorio.

- Acceso a la información y participación de la comunidad educativa del territorio: el servicio local ofrece diversas formas de provisión para el cumplimiento de este producto, mediante todos los canales de apoyo y vinculación que se mantienen entre los equipos del Servicio local y sus unidades, los equipos directivos, docente y asistentes de cada EE, para lograr que las comunidades educativas y del territorio asociados a los servicios educativos, logren recibir la información requerida y necesaria.

Ejemplo de estos insumos disponibilizado para las comunidades, son las herramientas de redes sociales, OIRS, y procesos de capacitación y participación ciudadana implementados estos últimos 3 años. El gasto asociados a la ejecución de este producto se estima en un 1% del total presupuestado por ley cada año.

Finalmente y ante el constante cambio y factores eternos que evolucionan cada año, se considera que debemos adaptarnos gradualmente a las nuevas solicitudes y requerimientos que la comunidad exige del servicio, por lo tanto debemos analizar y planificar mejorando cada año, actualizando nuestras herramientas entregadas a la comunidad y cumplir por tanto con las provisión de los productos estratégicos.

-Materias de PMG 2019-2021:

El Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur en el año 2019 no presento PMG, ya que ese año el Servicio entró en funcionamiento. En el año 2020 el servicio debe medir el PMG, el cual cumplió en forma y plazo todos sus indicadores, logrando un cumplimiento de 99.16%, El PMG 2021 todavía se encuentra en etapa de evaluación de los resultados.

- CDC 2019-2021:

El Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur en el año 2019 presento un cumplimiento del 100% en el CDC. En el año 2020 el servicio cumplió en forma y plazo todos sus indicadores, logrando un cumplimiento de 99.52%. El CDC 2021 todavía se encuentra en etapa de evaluación de los resultado

4. Desafíos para el período de Gobierno 2022

Son múltiples los desafíos que debe enfrentar el país y los Servicios Locales en materia de educación pública, los que no sólo surgen de las demandas propias de la sociedad del siglo XXI, sino también de los problemas que se han suscitado durante la administración municipal de los establecimientos educacionales y que se configuran mayoritariamente en torno a la calidad y a los indicadores de matrícula del sistema.

El Servicio Local Andalién Sur deberá promover una gestión que asegure la calidad, inclusión y desarrollo integral educativa de los 71 establecimientos educacionales, garantizando un adecuado funcionamiento y provisión de los recursos físicos financieros, humanos, tecnológicos y reglamentarios que permitan un servicio educacional de calidad y sostenible económicamente en el territorio, logrando un traspaso exitoso de las instituciones educativas. Fomentando procesos participativos que velen por la calidad y equidad en la educación y la generación de capacidades.

Finalmente, el desafío permanente será posicionarse como nueva institucionalidad cuya visión, misión y sellos educativos sean compartidos por la comunidad educativa. Esto implica no sólo estar físicamente presente en los establecimientos educacionales, sino transformarse en una fuente creíble y de referencia para el apoyo y la colaboración constante. Para posicionar al servicio local es relevante establecer redes de colaboración entre niveles los educativos de la educación pública y con algunos organismos estratégicos cuyo aporte a la “escuela” es vital.

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Identificación de la Institución	14
.Anexo 2: Recursos Humanos	18
.Anexo 3: Recursos Financieros	26
.Anexo 4: Indicadores de Desempeño año 2018-2021	27
.Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022	28
.Anexo 6A: Informe Programas / Instituciones Evaluadas	29
.Anexo 6B: Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas	29
.Anexo 7: Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2021	30
.Anexo 8: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2021	32
.Anexo 9: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2021	33
.Anexo 10a: Proyectos de Ley en tramitación en el Congreso Nacional 2018-2021	34
.Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021	35
.Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021	36

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, que crea el Sistema de Educación Pública y sus respectivos Transitorios.

Misión Institucional

Entregar Educación Pública de calidad, mediante procesos cuantitativos y cualitativos de mejora progresiva e integral para nuestros niños, jóvenes y adultos; rescatando la identidad y promoviendo fuertemente la participación activa y transversal del cuerpo directivo, docentes, asistentes de la educación, apoderados y la ciudadanía del territorio y la región.

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, que faciliten el cuidado de la salud socioemocional y física de los alumnos.
10	Desarrollo y fortalecimiento docente y directivos.
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	Conformar un equipo técnico-administrativo del Servicio idóneo, resultante de un proceso de selección de perfiles capacitados y calificados. Esto se logrará mediante la confección de bases de concurso y procesos de selección acordes con la necesidad del territorio.
2	Fortalecer y empoderar el recurso humano del servicio educativo, mediante la entrega de recursos de perfeccionamiento, habilidades y capacitación, acompañamiento psico-educativo, entregando recursos tecnológicos y medios de infraestructura para el aseguramiento de la mejora como complemento a las bases educativas y administrativas ya instauradas en el territorio.
3	Mejorar la calidad educativa, asegurando de manera concreta la disposición de inmuebles con estándares óptimos para el adecuado desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, mediante un Plan Maestro de Infraestructura y Mantención.
4	Fomentar la colaboración entre la comunidad educativa perteneciente al Servicio Local y redes estratégicas, para concretar el logro progresivo de los indicadores de la calidad educativa y asegurar en el tiempo la sostenibilidad económica, mediante acciones planificadas y sistemáticas que derivan de los objetivos del plan anual de desarrollo y del Plan Estratégico Local.
5	Potenciar el aprendizaje integral de los estudiantes, mediante la instalación de prácticas pedagógicas innovadoras, para formar personas con las habilidades propias del siglo XXI, en ambientes educativos sanos, inclusivos y con equidad de género, instalando procesos evaluativos que permitan recoger evidencias concretas de las prácticas desarrolladas.

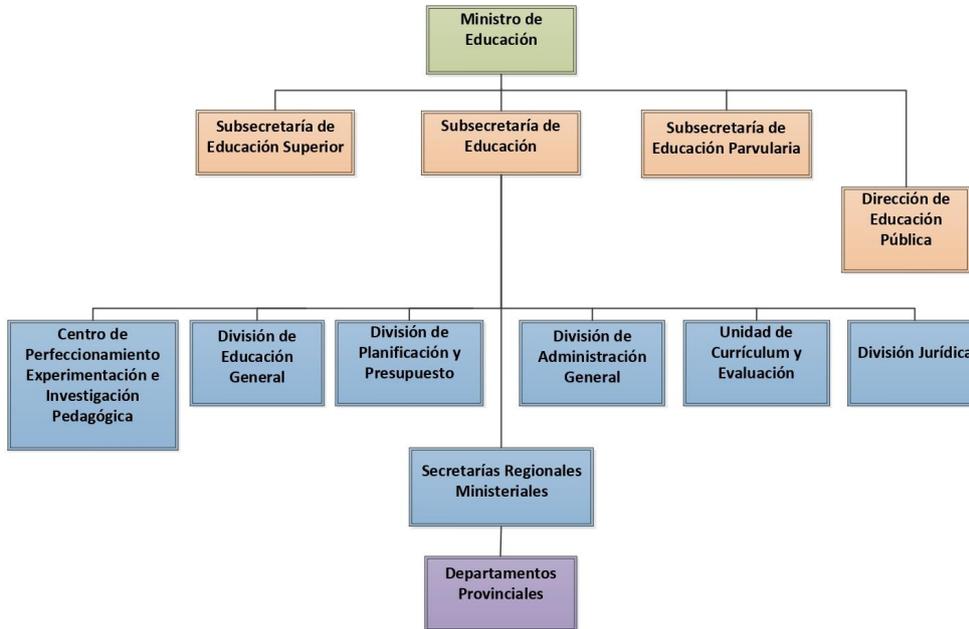
Productos Estratégicos vinculados a Objetivos Estratégicos

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.	5, 1, 2
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.	3, 4

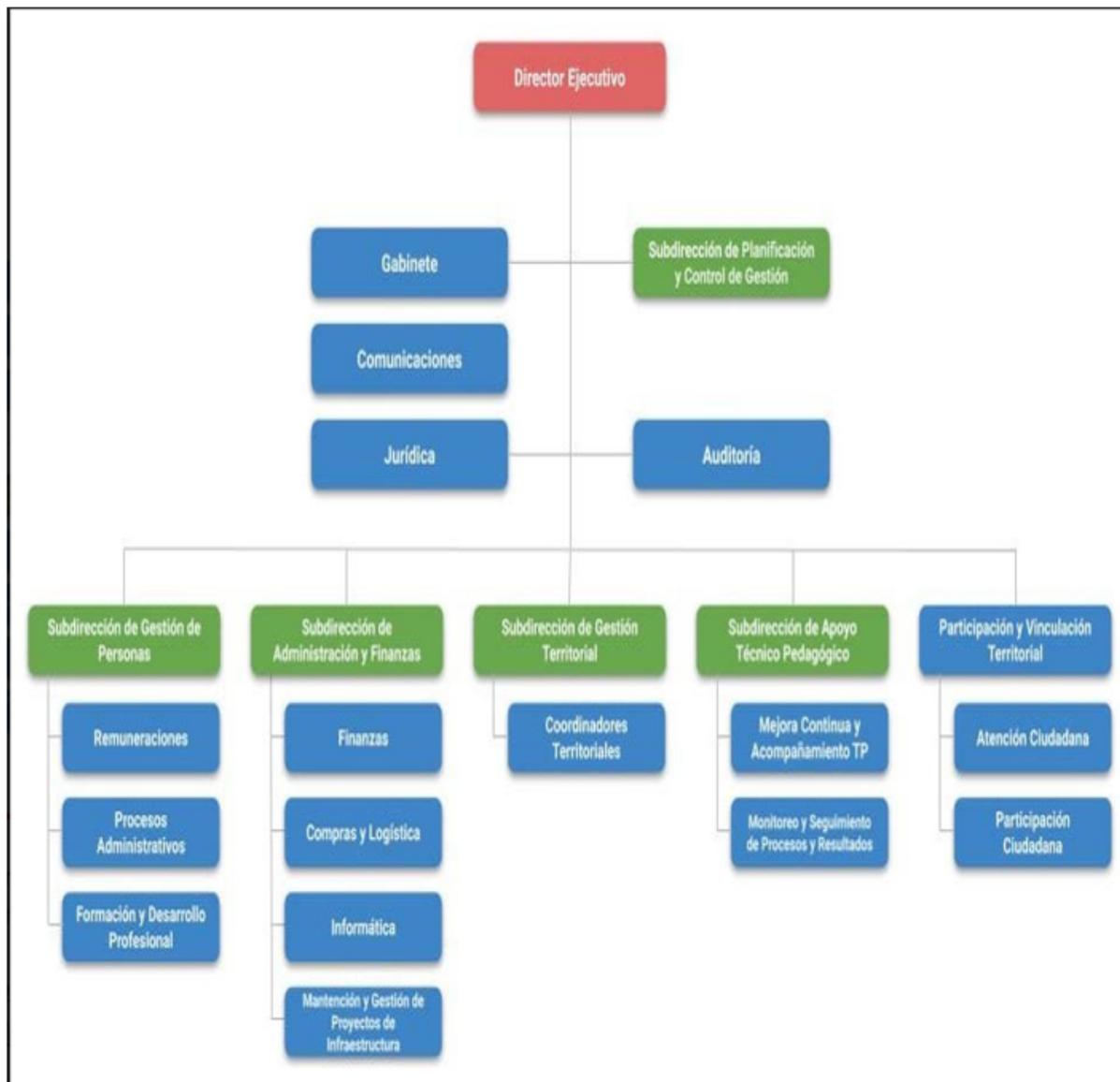
Clientes / Beneficiarios / Usuarios

Nro.	Descripción	Cantidad
1	Estudiantes que forman parte del Servicio Local de Educación Pública	17.046
2	Padres y Apoderados que forman parte del Servicio Local de Educación Pública	34.092

b) Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



c) Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo	Gonzalo Araneda Ruiz
Subdirector de Planificación y Control de Gestión	Cristian Larenas Lagos
Subdirectora de UATP	Giulietta Vaccarezza Garrido
Subdirector de Administración y Finanzas	Fabián Silva Matus
Subdirector de Gestión de Personas	Hugo Baeza Foitzick
Subdirector Gestión Territorial	Luis Ulloa Bellemans
Jefe de Participación y Vinculación	Carolina Arias Arévalo

Anexo 2: Recursos Humanos

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Contrata	565	21.35%	204	21.21%	769
Planta	1.020	38.55%	311	32.33%	1.331
Código del Trabajo	1.061	40.10%	447	46.47%	1.508
Total	2.646	100.00%	962	100.00%	3.608

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	249	9.41%	39	4.05%	288
Directivos	80	3.02%	55	5.72%	135
Auxiliares	183	6.92%	226	23.49%	409
Profesionales	1.717	64.89%	516	53.64%	2.233
Administrativos	417	15.76%	126	13.10%	543
Total	2.646	100.00%	962	100.00%	3.608

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

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
24 AÑOS O MENOS	15	0.57%	7	0.73%	22
ENTRE 25 y 34 AÑOS	658	24.87%	198	20.58%	856
ENTRE 35 y 44 AÑOS	717	27.10%	212	22.04%	929
ENTRE 45 y 54 AÑOS	579	21.88%	163	16.94%	742
ENTRE 55 y 59 AÑOS	285	10.77%	105	10.91%	390
ENTRE 60 y 64 AÑOS	299	11.30%	149	15.49%	448
65 Y MÁS AÑOS	93	3.51%	128	13.31%	221
Total	2.646	100.00%	962	100.00%	3.608

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Honorarios	18	15.25%	18	40.91%	36
Reemplazo	100	84.75%	26	59.09%	126
Total	118	100.00%	44	100.00%	162

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	7	5.93%	1	2.27%	8
Auxiliares	8	6.78%	5	11.36%	13
Profesionales	94	79.66%	35	79.55%	129
Administrativos	9	7.63%	3	6.82%	12
Total	118	100.00%	44	100.00%	162

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	18	100.00%	18	100.00%	36
Total	18	100.00%	18	100.00%	36

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	8	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	26	1.306	1120
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,00%	0,61%	0,00%

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	8	0	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	8	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	None%	0,00%	None%

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	0	729	729
(b) Total dotación efectiva año t	28	3.758	3.758
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0,00%	19,40%	1,97%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2019	2020	2021
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	5	4
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	38
Otros retiros voluntarios año t	0	15	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	709	29

Causales	2019	2020	2021
Total de ceses o retiros	0%	729%	71%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2019	2020	2021
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	159	0	1626
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	729	71
Porcentaje de recuperación (a/b)	None%	0,00%	2290,14%

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	1	0
(b) Total Planta efectiva año t	4	1.250	1.331
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,00%	0,08%	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	0	7	0
(b) Total Contratos efectivos año t	24	1.013	769
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	0,00%	0,69%	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	0	564	938
(b) Total Dotación Efectiva año t	28	3.758	3.608
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	0,00%	15,01%	26,00%

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)	0	196	98.2
(b) Total de participantes capacitados año t	0	564	1325
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	None	0,35	

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	10	34
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	None%	0,00%	2,94%

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	28	3.758	3.608
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	0	23.155	5344
(b) Total Dotación Efectiva año t	28	3.758	3.608
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,00	6,16	1,48

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	0	12.752	528
(b) Total Dotación Efectiva año t	28	3.758	3.608
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,00	3,39	0,15

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	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	28	3.758	3.608
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,00	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	0	336	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	28	3.758	3.608
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,00	0,09	0,00

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2019	2020	2021
Lista 1	0	11	38
Lista 2	0	8	30
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0	19	68
(b) Total Dotación Efectiva año t	28	3.758	3.608
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0.00%	0.51%	1.88%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2019	2020	2021
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)			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)			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	1
(b) Total de ingresos a la contrata año t	26	1.306	1120
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,00%	0,00%	0,09%

9.2 Efectividad proceso regularización

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

9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2019	2020	2021
(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)	None%	None%	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.

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

No se han cargado los Indicadores de Desempeño

Anexo 5: Compromisos de Gobierno 2018 - 2022

Año	Iniciativa	Estado de Avance
-----	------------	------------------

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 Andalién Sur

Objetivos de Gestión

Objetivos de Gestión	N° Indicadores comprometidos	% Ponderación Comprometida	% Ponderación obtenida
1.- Gestión Eficaz	4	40	35,84
2.- Eficiencia Institucional	2	35	35
3.- Calidad de Servicio	1	25	25
Total	7	100	95,84

Detalle Compromisos

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
Objetivo 1: Gestión Eficaz					40%	35,84%
1	Planificación / Control de Gestión	Hasta objetivo 4 (Etapa 3) 100 %	500.00 %	500.00 %	20 %	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 / 85.08)*100	Cumple	5 %	5%
4	Medidas de Equidad de Género	Medir	12.50 % (1.0 /8.0)*100	Cumple	10 %	10%
Objetivo 2: Eficiencia Institucional					35%	35%

N°	Indicador	Compromiso / Meta	Efectivo	Cumplimiento	Ponderación Comprometida	Ponderación obtenida
5	Concentración del Gasto Subtítulos 22 + 29	Medir	137.59 % (8525692.00 / 6196433.00)*100	Cumple	30 %	30%
6	Licitación con dos o menos ofertas	Medir	31.20 % (24.0 / 77.0)*100	Cumple	5 %	5%
Objetivo 3: Calidad de los Servicios					25%	25%
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	92.54 % (62.00 / 67.00)*100	Cumple	25 %	25%

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
5	15	3	98.9%	M\$ 72.227

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

Medidas

Medidas	Resultados
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	El resultado de este indicador es de un 100% de cumplimiento, en este indicador participaron 21 colaboradores del SLEP AS cumpliendo en forma y contenido la capacitación, obteniendo el certificado que entrega el Ministerio de la mujer y la equidad de género. Se realizó la capacitación de Inducción a las políticas pro equidad de género, impartidas por el ministerio de la mujer y equidad de género, los funcionarios del SLEP AS, han podido participar de un espacio de formación y reflexión en temáticas de género, acercándose a conceptos, tales como, brechas, barreras, equidad, políticas de género, entre otros. De esta forma, se instala la temática de género, no solo centrada en el ámbito social, como tema centralizadas en grupos minoritarios, si no que, dentro de la dinámica cotidiana, en el ámbito de vida personal y laboral.

Iniciativas

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

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

Anexo 10b: Leyes Promulgadas durante 2018-2021

Anexo 11: Premios o Reconocimientos Institucionales 2018-2021

El Servicio Local de Educación Pública Andalién Sur, no presenta premios ni reconocimientos institucionales, dado que es una institución de reciente creación.