



Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Llanquihue**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2022	12
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	15
.5. Anexos	19
.Anexo 1: Recursos Humanos	20
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	28
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	29
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	30
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	31

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación tiene como misión asegurar un sistema educativo inclusivo y de calidad, que contribuya a una formación integral para todos los niños, niñas y jóvenes de Chile, buscando siempre que sus talentos puedan desarrollarse al máximo, y que abra ante ellos y sus familias más y mejores oportunidades, bajo el principio de justicia educativa. Esto significa reforzar la garantía de la educación como un derecho social, con la educación pública en su centro.

El año 2022 se cumplió el tan anhelado retorno a la presencialidad, y con ello nos enfrentamos a las consecuencias de una pandemia que no hizo más que profundizar la dolorosa realidad de la desigualdad en la educación. Los efectos que hemos evidenciado en la salud mental y la convivencia, además de la merma en los aprendizajes, nos han dejado claro el importante e irremplazable rol que cumplen, para las y los estudiantes, los jardines, escuelas y liceos como espacios de aprendizaje, protección, socialización y bienestar socioemocional.

Ante esta situación, el 2022 el Ministerio de Educación desarrolló la **Política de Reactivación Educativa Integral - Seamos Comunidad**, que recoge las recomendaciones de diversos organismos internacionales para abordar la crisis socioeducativa. Su objetivo ha sido impulsar una respuesta comprehensiva y estratégica para la recuperación del sistema educativo, considerando los innumerables efectos del cierre prolongado de los establecimientos debido a la pandemia por COVID-19. Así, acciones de las diferentes instituciones, unidades y niveles del sistema educativo se reenfocaron hacia la reactivación educativa, articulando un conjunto de recursos, programas y dispositivos de política en un Plan que contenía 5 ejes estratégicos:

Un primer eje, de **CONVIVENCIA, BIENESTAR Y SALUD MENTAL**, cobró fuerza a partir de múltiples diagnósticos nacionales e internacionales que

han sido contundentes en señalar importantes signos de deterioro en el clima de convivencia y el aumento de la violencia entre niños, niñas y adolescentes. Nos propusimos al respecto atender con fuerza aspectos socioemocionales, convivencia, equidad de género y salud mental en las comunidades educativas, implementando un sistema intersectorial de apoyo y atención de la niñez y la adolescencia, y reforzando los equipos y estrategias escolares. Destacamos en este eje el Programa territorial de convivencia escolar y atención en crisis, iniciativa con llegada a 800.000 estudiantes de 60 comunas y 1.450 establecimientos educativos en 2022, y que se ampliará en 2023.

Un segundo eje, de **FORTALECIMIENTO Y ACTIVACIÓN DE APRENDIZAJES**, se ancla en la evidencia que muestra la alta pérdida de aprendizajes a nivel global, agravada en los primeros niveles educativos y en niveles socioeconómicos más bajos, evidenciándose una disminución importante en comprensión lectora en los niveles de 1° a 4° básico. Mediante un conjunto de iniciativas dirigidas a estudiantes y docentes, se busca fortalecer la acción pedagógica de las comunidades educativas, poniendo a disposición recursos y estrategias curriculares y pedagógicas pertinentes para una respuesta efectiva e integral a los efectos de la pandemia en el aprendizaje, en cada uno de los niveles y modalidades educativas. Una de nuestras medidas prioritarias es la Estrategia de reactivación de la Lectura, que pone a disposición un instrumento diagnóstico, de aplicación voluntaria y de carácter formativo, para estudiantes que requieren apoyo adicional a partir de los resultados de DIA-Lectura. Es importante en este eje destacar también el Plan de Tutorías, que convoca a tutores/as para desplegarse por todo el país apoyando la labor de las y los docentes en el desarrollo de habilidades de lectura, escritura y comunicación.

El tercer eje, de **ASISTENCIA Y REVINCULACIÓN**, se hace cargo del problema que supone el incremento en el porcentaje de estudiantes que presentan inasistencia grave entre 2019 y 2022 (menor a un 85% de las jornadas del año escolar), como factor predictor de exclusión educativa. Además, del diseño de estrategias para apoyar el regreso de los estudiantes actualmente fuera del sistema, enfocándonos en garantizar la continuidad de sus trayectorias educativas.

El cuarto y quinto eje apuntan a aspectos clave en la generación de condiciones para el aprendizaje. Por una parte, **el Plan Nacional de Transformación digital y conectividad**, para impulsar la transformación digital, asegurando recursos tecnológicos, conectividad y desarrollo de las habilidades digitales en las comunidades educativas, como condición para el fortalecimiento de los aprendizajes. Por otra, el **Plan Nacional de Infraestructura**, que asume la deuda pendiente de mejorar la infraestructura de la educación pública del país, aumentando su capacidad de matrícula y sus condiciones de habitabilidad. En la reformulación del Plan de Reactivación Educativa, estos ejes pasan a ser

contenidos por el eje de fortalecimiento de aprendizajes, pues se entienden como condiciones para el aprendizaje.

En cada eje se diseñaron y desplegaron de manera progresiva iniciativas que contribuyen a reducir las brechas acrecentadas en los años de pandemia. Estas iniciativas irán fortaleciéndose y creciendo durante los próximos años.

Por otro lado, mucho antes de comenzar este gobierno, Chile asumió el compromiso de avanzar decididamente hacia el **fortalecimiento de la educación pública**, creando un Sistema Nacional de Educación Pública establecido por Ley N° 21.040 del año 2017 a través del cual, los establecimientos educacionales que eran administrados por los municipios pasan gradualmente a formar parte de los Servicios Locales de Educación Pública (SLEP). Si bien con la instalación progresiva de los SLEP se han observado avances y mejoras significativas en el apoyo y acompañamiento a las escuelas, liceos y jardines infantiles; también sabemos que los procesos de traspaso y la propia instalación de los SLEP han sido complejos y se han evidenciado dificultades, documentadas en diversos estudios.

Como respuesta a esta situación, es que introdujimos una extensión en el plazo de traspaso de los establecimientos educativos desde la entrada en funcionamiento de cada SLEP, que favorece los procesos de instalación de los servicios que empezaron a funcionar en 2022. Por otra parte, estamos avanzando en un proyecto de ley que fortalezca el Sistema de Educación Pública en cuanto a su gobernanza, al proceso de traspaso y a la mejora de la gestión financiera de los SLEP.

Sobre el **fortalecimiento y desarrollo de la profesión docente**, nos hemos propuesto avanzar estableciendo un nuevo trato con el profesorado en un proceso de diálogo, reparación y confianza profesional, y abordando a su vez la actual escasez crítica de docentes, haciendo más atractiva la carrera con mejores condiciones para ejercer la docencia y más colaboración y aprendizaje profesional. Tenemos la convicción de que sólo podemos impulsar la reactivación educativa y el proyecto transformador que nos hemos propuesto, con docentes ejerciendo una buena docencia y en condiciones dignas. De esta manera, ingresamos un proyecto de ley que consolida un único sistema de evaluación de la docencia, evitando la duplicidad de evaluaciones y la consiguiente sobrecarga para las profesoras y profesores. Al fortalecer los procesos de inducción y la colaboración docente, la preocupación principal de las y los profesores será la

reactivación educativa, con énfasis en el desarrollo integral de los y las estudiantes.

En **Educación Parvularia**, entre junio de 2022 y el 31 de diciembre del 2022, 103 establecimientos obtuvieron su certificación de Reconocimiento Oficial, avanzando en su cumplimiento de certificación desde un 35,56 por ciento a un 40,46 por ciento. En paralelo, para comprender lo que ha ocurrido con la inasistencia de niños y niñas de este nivel, se están realizando diversos estudios para precisar los cambios en las preferencias de las familias, para, sobre la base de evidencia, construir una estrategia para el aumento de coberturas y diversificar la oferta en relación a las modalidades que actualmente se ofrecen.

En **Educación Superior**, el robustecimiento de los 15 centros de formación técnica (CFT) estatales creados por la ley N°20.910 constituye uno de los principales objetivos estratégicos de la Subsecretaría de Educación Superior. Para cumplir este objetivo se elaborará el Plan de Fortalecimiento de CFT estatales para el periodo 2022 - 2026, que considera aspectos de financiamiento, mejoramiento de infraestructura, calidad y gobernanza, en conjunto con sus autoridades y otros actores claves del subsistema.

Por otra parte, se busca avanzar hacia un sistema de financiamiento de la educación superior que supere las lógicas de mercado, estableciendo mejoras al sistema de acceso y gratuidad, becas y créditos y condonación de deudas por estudiar. La evidencia muestra que existen más de dos millones de endeudados por estudiar, que 57% de las personas deudoras del CAE son mujeres y que 52% proviene de los dos primeros quintiles de ingresos. Para avanzar en este compromiso se está trabajando en un marco de acuerdo sobre Plan de Condonación (componente global y progresivo) y Nuevo Sistema de Financiamiento (sistema de contribución solidaria vía Operación Renta).

En la tarea de avanzar en la recuperación del sistema educativo y el fortalecimiento de la educación pública, en nuestro rol de articulación del sistema nos hemos puesto la tarea de convocar la más amplia participación de actores e instituciones. Un buen ejemplo de ello es que hemos convocado a un Consejo para la Reactivación Educativa, que contribuirá a generar recomendaciones, enriquecer propuestas y favorecer la coordinación con otras instituciones para la reactivación educativa, con la mirada especializada y la experiencia en terreno de 23 reconocidos referentes educativos que acompañarán este propósito país.

La reactivación educativa y el fortalecimiento de la educación pública constituye un **desafío país** que no puede ser abordado sino a través del compromiso corresponsable y trabajo conjunto del Ministerio y los diferentes organismos de nuestro ecosistema educativo. Con una épica convocante y sentido de urgencia, Chile avanzará en la recuperación y mejora del sistema educativo.

MARCO ÁVILA LAVANAL

MINISTRO DE EDUCACIÓN

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Local de Educación Pública Llanquihue (SLEP Llanquihue) asume el de partida en la Región de Los Lagos, del proceso de instalación de la Nueva Educación Pública de nuestro país, a través de la instalación de 70 Servicios Locales de Educación. Este servicio entra en vigor según lo indicado en la Ley 21.040, desde el 01 de enero del año 2021.

El objetivo principal del Servicio Local de Educación Pública de Llanquihue es garantizar y entregar una educación de calidad y equidad los niños, niñas y jóvenes de nuestro territorio, el cual está compuesto por cinco comunas de la provincia de Llanquihue, estas son Fresia, Frutillar, Los Muermos, Llanquihue y Puerto Varas. Las cinco comunas abarcadas por el SLEP Llanquihue, cuyas estimaciones suman 117.937 habitantes, representan el 13,22% de la población regional, siendo Puerto Varas la más poblada del territorio del SLEP 41,2%.

Existen tres grandes sellos los cuales se transmiten a nuestra comunidad escolar y se trabajarán durante el 2021 al 2027:

- **Convivencia Escolar:** Asegurar ambientes educativos amables, que promuevan la diversidad como un valor junto al respeto y el aprendizaje en torno a las diferencias, promoviendo y resguardando la formación y participación ciudadana.
- **Formación Integral:** Ampliar las áreas de desarrollo, interés y aprendizaje de niños, niñas y adolescentes, promoviendo el desarrollo pleno de los estudiantes y su adecuada vinculación con el entorno, involucrando aquí la promoción de vida sana, deporte, vinculación con el entorno, conocimiento y cuidado del medio ambiente.
- **Educación Inclusiva:** Abogar por instituciones y culturas de aprendizaje que brinden oportunidades para el encuentro y el desarrollo niños, niñas y adolescentes, con especial énfasis en aquellos/as que tienen o viven con discapacidad o marginación Involucrando aquí la integración de las características del territorio, su ruralidad y pertinencia, reconociendo siempre la multiculturalidad.

Los establecimientos educacionales pertenecientes al SLEP Llanquihue son 82, de los cuales 68 son escuelas o colegios y 14 son jardines infantiles VTF (vía transferencia de fondos). Estos 82 establecimientos educacionales proporcionan una matrícula total de 12.033 alumnos y alumnas.

Respecto al organigrama del Servicio, según la resolución exenta N°3 de fecha 23 de marzo del año 2020, se establece la estructura y organización interna del Servicio Local de Educación Pública de Llanquihue, quedando de la forma siguiente:

- Administración y Finanzas

- Planificación y Control de Gestión

- Unidad Técnico Pedagógico

- Participación Territorial

El Servicio Local se compone por el Programa 01 (P01) y Programa 02 (P02), estos se componen por un total de 77 y 1.934 funcionarios respectivamente. Los funcionarios del P01 están distribuidos en una oficina central y una anexa, ambas en la ciudad de Frutillar.

Entre ambos programas se maneja un presupuesto anual de M\$52.234.972.

En relación a nuestro presupuesto versus el del Ministerio de Educación, podemos decir que nuestro presupuesto representa un 0,415% considerando que el presupuesto del Ministerio de Educación es de M\$12.530.282.987.-

Dentro de los principales logros obtenidos el 2022 podemos encontrar:

- Estrategia gestores de infraestructura: Mejorar sostenidamente la presencia del Servicio en el territorio, minimizar los tiempos de respuesta en las intervenciones requeridas y eventualmente los tiempos de ejecución, garantizar una contraparte responsable de la Infraestructura de cada EE, avanzar en la regularización normativa de los inmuebles, preparación de las condiciones de base para Mantenimiento Preventivo, minimizar incertidumbre de las Comunidades Educativas, en materia de Infraestructura y su funcionamiento, mejorar la participación de las Comunidades Educativas en el mejoramiento de sus EE, mejorar la recepción de las intervenciones en forma y calidad.

- Implementación de sistema de ticket: Recepción y sistematización de atención de requerimientos y el seguimiento respectivo a realizar. Para hacerlos efectivos se incorporó un sistema de tickets de atención a las distintas solicitudes de los EE y afectará directamente la capacidad de respuesta ante cualquier consulta y/o requerimiento
- Cartera de proyectos: Creación 2da Cartera (MM\$11.536) y 20 iniciativas, sumando en total 33 proyectos por un monto total de MM\$18.752. Inversión en mantenimiento MM\$1.900 aprox.
- Estrategia sanitaria: Identificación, diagnóstico, desarrollo de acciones de regularización normativa en diseño y posterior ejecución. Solo el 30% de los locales Escolares cumplen con normativa de funcionamiento.

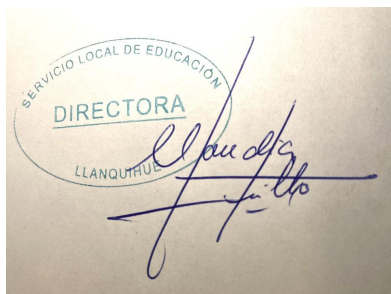
Dentro de estos no logros tenemos:

- Ejecución presupuestaria: el año 2022 se logró una ejecución presupuestaria de un 91,5% si bien es un alto porcentaje para un servicio en sus primeros años de funcionamiento, nuestra ambición es llegar al 100% de ejecución presupuestaria.
- Escuela Básica de Fresia: En esta escuela se estaba generando una obra de conservación que oscila alrededor de los M\$800.000, en donde la empresa hizo abandono de obra.
- Paros: durante el 2022 se vivieron diferentes paros estudiantiles exigiendo algunas mejoras de infraestructura, las cuales fueron abordadas mediante planes de contingencia para brindar una mejor educación.
- Licitaciones desiertas: Dentro de las metas proyectadas, muchos procesos debían ser licitados por Mercado Público, encontrándonos que en algunos casos no existen oferentes por lo cual las licitaciones quedaban desiertas generando una demora considerable en los plazos originalmente estipulados

Para este 2023 tenemos las siguientes metas:

- Alcanzar un 100% de ejecución presupuestaria
- Subir resultados de las pruebas día de los establecimientos educacionales pertenecientes al SLEP Llanquihue
- Trabajar mancomunadamente con la comunidad escolar para así generar relaciones positivas, lo cual nos permitirá trabajar en conjunto para la consecución de metas y objetivos.

- Generar proyecto de estudio - factibilidad para la construcción de un edificio que pueda albergar a todos los funcionarios del P01



CLAUDIA CAROLINA TRILLO MOLINA

Directora Ejecutiva

Servicio Local de Educación Pública Llanquihue.

3. Resultados de la Gestión año 2022

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

En base a los lineamientos entregados por el programa de gobierno, podemos destacar la siguiente gestión por parte del Servicio Local de Educación Pública de Llanquihue con el fin de avanzar en el cumplimiento de los distintos objetivos estratégicos planteados:

- Mejorar la calidad de la Educación en todos sus niveles, fortaleciendo a los equipos directivos, docentes y asistentes de la educación, con una constante capacitación en materias pedagógicas como de liderazgo con pertinencia local. Este proceso se concreta con la ejecución del Primer Plan de Capacitación del Servicio Local y la continuidad de estos en el Plan de Capacitación 2023.
- Recuperar la confianza y valoración del sistema educativo, potenciando a los padres su derecho a elegir la educación de sus hijos, generando instancias participativas, entregando más y mejor información a sus hijos, objetivo que desde el Servicio se ha trabajado en potenciar contantemente el carácter participativo que tiene la Ley N°21.040 que alberga a los Servicios Locales. Es decir, un continuo trabajo con la comunidad educativa para involucrar de esta forma a todos los estamentos en el proceso educativo de nuestros y nuestras estudiantes.
- Fortalecer la Educación Pública para que sea una opción de calidad para las familias, este objetivo no solo se traduce en técnicas de apoyo al proceso educativo sino también en el correcto y completo uso de los Fondos de Apoyo a la Educación Pública (FAEP) entregados dispuestos por el Ministerio de Educación. La ejecución del 100% de estos fueron utilizados en iniciativas que iban en función de regularizar pagos a funcionarias y funcionarios de establecimientos educacionales del Servicio.
- Contribuir a que niños y jóvenes, permanezcan en el sistema escolar y, completen su trayectoria educativa. Desde el Servicio se realizó un estudio de trayectoria en cada uno de los establecimientos educacionales pertenecientes a las 5 comunas del territorio para tener un diagnóstico y estado del arte representativo de la situación actual de nuestros estudiantes. De esta forma, enfocar la toma de decisiones y generación de políticas que vayan en función de contribuir con el objetivo del Ministerio.
- Desde los inicios del funcionamiento del Servicio Local de Educación Pública de Llanquihue, se ha trabajado en conjunto con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, en la implementación de políticas con

- perspectiva de género desde la constante toma de decisiones desde el equipo directivo y administrativo. Las políticas implementadas fueron definidas a través del Programa de Trabajo que involucraba capacitaciones para funcionarios del Servicio, conformación de una mesa de trabajo con el fin de poner sobre la mesa las temáticas involucradas, levantar datos y estudios con información desagregada en temáticas de género de interés y acciones de comunicación interna.
- Mejoramiento de la infraestructura escolar a través de proyectos de conservación de establecimientos educacionales de la mano de un plan de mantenimiento efectivo, el cual involucra activamente a la comunidad educativa, consiguiendo una robusta cartera de proyectos que generarán grandes mejoras en temas de infraestructura.
 - Modernización de la Educación Técnico-Profesional, transformándola en una alternativa de excelencia, a través del fortalecimiento de su articulación con la industria y educación superior, específicamente con la constante búsqueda y generación de convenios de colaboración con entidades externas que aumenten el valor de esta opción de desarrollo educacional. Además de la constante búsqueda de fuentes de financiamiento que aporten e incrementen el equipo y equipamiento para las especialidades Técnico - Profesional.

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

Los productos estratégicos del Servicio Local de Educación Pública de Llanquihue definidos en el Formulario A1 - Ficha de Definiciones Estratégicas año 2019 a 2022, es decir, para el período de funcionamiento del Servicio, son los siguientes:

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.
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.

Respecto al cumplimiento del primer producto estratégico, se ha visto un importante avance en el proceso de implementación de distintas políticas y metodologías que apuntan al desarrollo y fortalecimientos de prácticas de liderazgo y pedagógicas en equipos directivos, técnico y docentes. Lo anterior se trabaja y/o avanza a través Plan Anual de Capacitaciones del Servicio, el cuál abarca distintas dimensiones que se enfocaron en el desarrollo de competencias en los funcionarios y funcionarias orientadas, al trabajo en equipo, manejo de conflictos, relaciones interpersonales, comunicación efectiva y liderazgo; profundizar conocimientos y competencias en los equipos respecto de los aspectos específicos de la función; Profundizar conocimientos específicos de la normativa pública actualizada que se requiere para el desempeño de la función. Actualizar conocimientos respecto de la legislación vigente, respecto de las distintas normativas propias del sector público y estatutos normativos específicos del ámbito educacional; desarrollar herramientas para mantener adecuadas relaciones laborales e interpersonales entre funcionarios y funcionarias. Potenciar una cultura de servicio y mantener ambientes laborales adecuados. Respecto al cumplimiento del segundo producto estratégico, se puede visualizar principalmente el trabajo desarrollado por el primer Consejo Local del Servicio, en donde se lograron visualizar problemáticas o brechas que son trabajadas y mitigadas ante un trabajo mancomunado. Por otro lado, se mantiene un gran participación de la comunidad escolar en los procesos de definición de las líneas estratégicas presentes en las distintas herramientas de planificación que exige la normativa, como lo es Plan Anual 2023.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

El Servicio Local de Educación Pública de Llanquihue está comprometido con cada uno de los principios que mandata la ley; lograr pertinencia Local, entregar diversidad en los proyectos educativos y mayor participación de la comunidad, colaborar y trabajar en red, construir proyectos educativos inclusivos, laicos, de formación ciudadana y valores republicanos, lograr un desarrollo equitativo con igualdad de oportunidades, mayor y mejor cobertura nacional y garantía de acceso, más integración con el entorno y la comunidad y mejorar continuamente la calidad.

Para este 2023 contamos con dos instrumentos de planificación los que corresponden a nuestra carta de navegación, el Plan Estratégico Local 2021-2027 que nos indica cuales son nuestros objetivos al corto, mediano y largo plazo. También contamos en el Plan Anual que nos da los lineamientos y metas para este 2023, así como también da cuenta del estado de avance de los objetivos y metas contenidas en el convenio de gestión educacional, el plan estratégico local y los proyectos educativos institucionales de cada establecimiento.

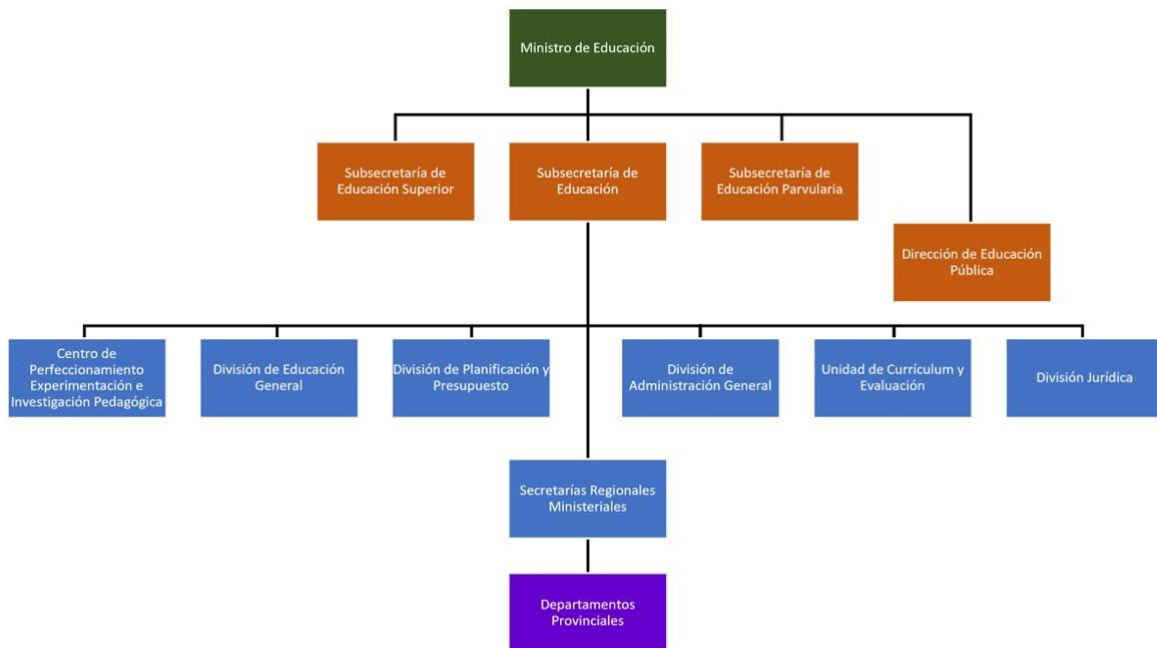
Lo que respecta a las brechas educacionales actuales que se han visto aumentadas producto de la pandemia que azoto a todos los rubros durante el 2019 hasta la actualidad, seguiremos trabajando para disminuir la deserción escolar y el ausentismo crónico, este a través de un trabajo colaborativo con padres, apoderados, docentes y asistentes de la educación, que puedan aportar a la disminución de estas cifras.

Desde los desafíos más importantes que se han propuesto para el 2023 tenemos:

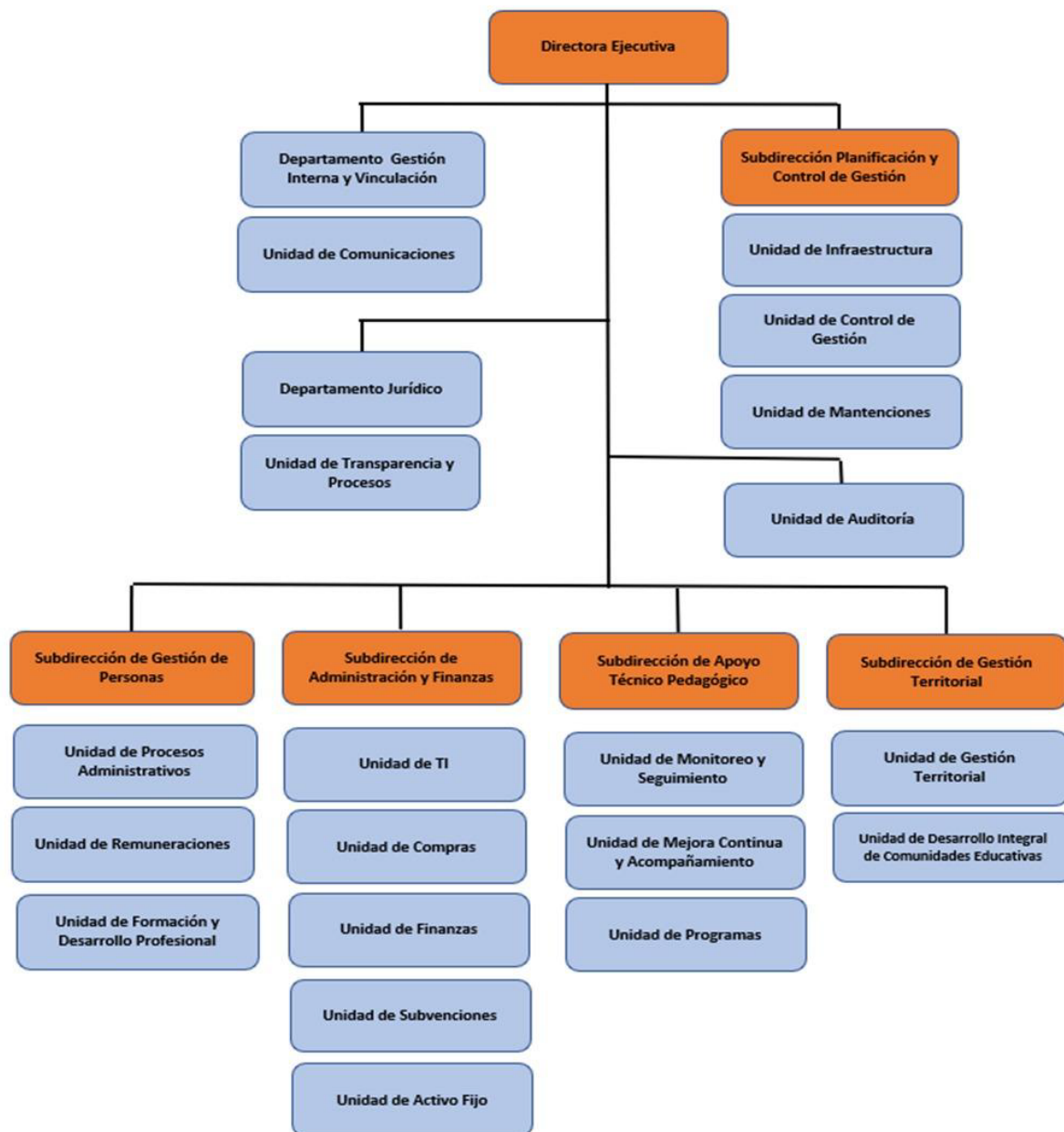
- Implementar una gestión curricular inclusiva, equitativa, que disminuya las brechas por género, mejore la equidad y calidad, con sello en las competencias fundamentales para el siglo XXI, la formación ciudadana y el área socioemocional de acuerdo con el currículum nacional.
- Actualizar y promover la oferta educativa de los EE del territorio, a través del sistema de gestión que facilita la coordinación entre actores y redes.
- Potenciar el desarrollo de proyectos educativos participativos que incorporen la convivencia escolar, la formación ciudadana y la inclusión, para generar identidad y sentido de pertenencia
- Lograr que los procesos de enseñanza - aprendizaje sean pertinentes a los desafíos del siglo XXI y ajustados a la toma de decisiones pedagógicas basadas en evidencia.
- Potenciar el desarrollo de proyectos educativos participativos que incorporen la convivencia escolar, la formación ciudadana y la inclusión, para generar identidad y sentido de pertenencia
- Acompañar la labor docente y directiva para mejorar la calidad de sus prácticas.

- Aumentar cobertura a través de oferta educativa pertinente al territorio asegurando acceso y potenciar la asistencia a clases.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Directora Ejecutiva	Claudia Carolina Trillo Molina

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	20
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	28
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	29
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	30
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	31

Anexo 1: Recursos Humanos

Dotación efectiva año 2022, por Tipo de Contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	178	12.7%	79	14.7%	257
Planta	501	35.8%	237	44.0%	738
Código del Trabajo	722	51.5%	223	41.4%	945
Total	1.401	100.0%	539	100.0%	1.940

Dotación efectiva año 2022, por Estamento (mujeres y hombres)

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	238	17.0%	23	4.3%	261
Auxiliares	109	7.8%	79	14.7%	188
Profesionales	849	60.6%	351	65.1%	1.200
Administrativos	205	14.6%	86	16.0%	291
Total	1.401	100.0%	539	100.0%	1.940

Dotación Efectiva año 2022 por Grupos de Edad (mujeres y hombres)

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	32	2.3%	3	0.6%	35
ENTRE 25 y 34 AÑOS	407	29.1%	108	20.0%	515
ENTRE 35 y 44 AÑOS	444	31.7%	119	22.1%	563
ENTRE 45 y 54 AÑOS	274	19.6%	113	21.0%	387
ENTRE 55 y 59 AÑOS	117	8.4%	57	10.6%	174
ENTRE 60 y 64 AÑOS	86	6.1%	68	12.6%	154
65 Y MÁS AÑOS	41	2.9%	71	13.2%	112
Total	1.401	100.0%	539	100.0%	1.940

Personal fuera de dotación año 2022 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	6	8.0%	8	36.4%	14
Reemplazo	69	92.0%	14	63.6%	83
Total	75	100.0%	22	100.0%	97

Personal a honorarios año 2022 según función desempeñada (mujeres y hombres)

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Técnicos	12	16.0%	0	0%	12
Auxiliares	9	12.0%	1	4.5%	10
Profesionales	43	57.3%	18	81.8%	61
Administrativos	11	14.7%	3	13.6%	14
Total	75	100.0%	22	100.0%	97

Personal a honorarios año 2022 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
1 años o menos	4	66.7%	7	87.5%	11
Más de un año y hasta 2 años	2	33.3%	1	12.5%	3
Total	6	100.0%	8	100.0%	14

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	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	7	37	7
(b) Total de ingresos a la contrata año t	22	37	13
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	31,8%	100,0%	53,8%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	None	34	34
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	7	37	7
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	%	91,9%	100,0%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	128	128
(b) Total dotación efectiva año t	29	1.927	1.927
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0,0%	6,6%	2,5%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	2	2
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	0	77	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	49	47

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	0%	128%	49%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	0	46	334
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	128	49
Porcentaje de recuperación (a/b)	None%	35,9%	681,6%

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	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	1
(b) Total Planta efectiva año t	6	686	738
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	0,0%	0,1%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	0	2	0
(b) Total Contratos efectivos año t	23	350	257
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	0,0%	0,6%	0,0%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios capacitados año t	0	1480	1096
(b) Total Dotación Efectiva año t	29	1.927	1.940
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	0,0%	76,8%	56,5%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2020	2021	2022
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	0	86400	8426
(b) Total de participantes capacitados año t	0	2400	1046
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	None	36,0	8,1

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t	0	0	0
(b) N° de actividades de capacitación año t	0	12	29
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	None%	0,0%	0,0%

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	29	1.927	1.940
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	1	3698	5348
(b) Total Dotación Efectiva año t	29	1.927	1.940
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,0	1,9	2,8

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	0	1057	1352
(b) Total Dotación Efectiva año t	29	1.927	1.940
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,0	0,5	0,7

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	0	539	433
(b) Total Dotación Efectiva año t	29	1.927	1.940
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,0	0,3	0,2

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	0	30	73
(b) Total Dotación Efectiva año t	29	1.927	1.940
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,0	0,0	0,0

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	0	36	55
Lista 2	0	9	4
Lista 3	0	1	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0%	46%	59%
(b) Total Dotación Efectiva año t	29	1.927	1.940
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0.0%	2.4%	3.0%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

Variables	2020	2021	2022
Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No)	-	Sí	Sí

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

Variables	2020	2021	2022
Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No)	-	No	No

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	1	1	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	22	37	13
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	4,5%	2,7%	0,0%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	1	1	0
(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	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	1	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	None%	None%	None%

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

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

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

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
6	14	4	99,8%	M\$72.894

Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022

Medidas

Medidas	Resultados
Capacitación a funcionarias/os del Servicio en materia de género nivel básico o avanzado.	Fueron 16 funcionarios (32,65%) del P01 quienes realizaron el curso mencionado. Estos funcionarios pertenecen, de manera transversal, a las distintas áreas operativas del SLEP Llanquihue. Se cumple con la medición correcta de la medida, presentando la lista de asistencia y los diplomas de certificación. El efecto que se obtuvo de esta medida, es aumentar el conocimiento de los funcionarios que gestionan acciones desde sus respectivos cargos, respecto a asuntos de género, abogando por disminuir inequidades, brechas, y barreras de género en el quehacer del Servicio.

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Mesa de Género SLEP Llanquihue.	La mesa de género conformada el 2021, dio continuidad a su gestión dentro del 2022. Sesionó en cuatro ocasiones, con el foco en posicionar transversalmente en las unidades del Servicio la reflexión desde la perspectiva de género, con el fin de identificar y reconocer desigualdades, elaborar un diagnóstico específico y definir medidas para disminuir las brechas. Se contó con la Participación de los sectorialistas de la Secretaría Regional del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.
Acciones de comunicación y difusión interna y externa.	Las acciones contribuyen a la eliminación del uso de sesgos del lenguaje con relación a la equidad e igualdad de género y el lenguaje sexista en las prácticas interna y externas del Servicio. De esta forma se logra visibilizar datos e indicadores de género de forma clara y estratégica para conducir a la reducción de brechas. Las publicaciones se realizaron a través de las redes sociales del Servicio, boletines informativos para funcionarios del Servicio y correos internos.
Levantamiento de estudios, datos y estadísticas con información desagregada por sexo y análisis de género.	La medida logró visibilizar las inquietudes, brechas y barreras de género que se identifican en los distintos ámbitos de acción del Servicio, socializando datos e indicadores de género de forma clara y estratégica para conducir a la reducción de brechas. Este levantamiento fue realizado durante el segundo semestre del 2022 y el análisis de datos se llevó a cabo dentro de la tercera sesión de la mesa de género y luego fue compartido a través de un boletín informativo a los funcionarios del Servicio mostrando la realidad del territorio.

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

Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2022 y escoger el Ministerio y Servicio.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-34905.html
Recursos Financieros	Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria (Ejecución Total, Ley Regular y/o FET-Covid-19) mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2022, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central.	i) https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-25910-34905.html#ejec_capitulo ii) https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos
Indicadores de Desempeño 2019-2022	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2022.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-34905.html
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada.	https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html
Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/ Instituciones Evaluadas	Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Destacados, apartado Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), instrumentos por año y escoger el Ministerio y Servicio.	http://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html