



Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Chinchorro**





Índice

| | |
|---|----|
| .1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo | 3 |
| .2. Resumen Ejecutivo Servicio | 7 |
| .3. Resultados de la Gestión año 2023 | 11 |
| .4. Desafíos para el período de Gobierno 2024 | 19 |
| .5. Anexos | 21 |
| .Anexo 1: Recursos Humanos | 22 |
| .Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023 | 31 |
| .Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo | 32 |
| .Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023 | 33 |
| .Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución | 34 |
| .Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades | 36 |

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio de Educación

Presentación Cuenta Pública - Ministerio de Educación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

NICOLÁS CATALDO ASTORGA

MINISTRO DE EDUCACIÓN

2. Resumen Ejecutivo Servicio

El Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro es un organismo público funcional y territorialmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio y que se relaciona con el Presidente de la República a través del Ministerio de Educación. Su rol es prestar el servicio educacional en la región de Arica y Parinacota en los niveles y modalidades respectivos, convirtiéndose en uno de los nuevos sostenedores que construyen la Educación Pública del futuro.

Parte de sus funciones principales se encuentran destinadas a entregar un apoyo técnico pedagógico a los 75 establecimientos educacionales de su dependencia, considerando los proyectos educativos institucionales y las necesidades de cada comunidad escolar, con especial atención a las características de sus estudiantes y las particularidades del territorio. Asimismo, debe respetar la autonomía de los establecimientos educacionales, contribuyendo al desarrollo de sus proyectos educativos y planes de mejoramiento.

Su misión es “Gestionar un servicio educacional de calidad en los establecimientos educacionales públicos de la región de Arica y Parinacota, dirigido a las y los estudiantes y sus familias, mediante la implementación de una planificación estratégica territorial, construida de forma participativa con las comunidades educativas y la sociedad civil, que promueva el aprendizaje y desarrollo integral, con foco en el bienestar socioemocional, convivencia escolar, inclusión educativa e interculturalidad, considerando la igualdad de género y la no discriminación, con el propósito de asegurar trayectorias educativas contextualizadas en los desafíos de nuestra sociedad”.

Para el cumplimiento de su misión, ha definido los siguientes objetivos estratégicos:

- Implementar un proceso de planificación estratégica en materia de infraestructura y equipamiento educacional público, a través del diagnóstico, diseño, elaboración y ejecución de iniciativas de inversión que permitan mejorar las condiciones de habitabilidad, higiene y seguridad, que considere las necesidades y diferencias de niños, niñas y adolescentes y garantice el derecho a la educación para todos sus estudiantes.
- Desarrollar mejoras en la gestión pedagógica en los establecimientos educacionales, a través de la implementación de un sistema de acompañamiento en red a los equipos directivos,

docentes y asistentes de la educación, basado en los principios de pertinencia cultural y territorial, para el mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo integral de las y los estudiantes.

- Implementar un currículum flexible en los establecimientos educacionales, a través de la actualización y aplicación de los proyectos educativos institucionales, diferenciados en sus sellos, con pertinencia sociocultural, acorde a las definiciones y políticas ministeriales, potenciando el liderazgo, participación y vínculo de las comunidades educativas con la sociedad civil.
- Mejorar la convivencia escolar y el bienestar socioemocional de las y los integrantes de los establecimientos educacionales, mediante estrategias y acciones vinculadas a la Política de Reactivación Educativa Integral, a objeto de dar respuesta a las necesidades institucionales y pedagógicas de desarrollo personal y de bienestar social de estudiantes y comunidad educativa.
- Asegurar la instalación y sostenibilidad del sistema regional de educación pública, a través del fortalecimiento del proceso de gobernanza para la gestión y administración de la oferta educativa, en conjunto con la comunidad educativa, en el marco del uso racional de los recursos disponibles, y bajo el liderazgo del Servicio Local de Educación Pública.
- Implementar programas de capacitación y formación continua para el desarrollo de capacidades de las y los integrantes de los equipos directivos, docentes, educadores(as) y asistentes de la educación, mediante los planes de desarrollo profesional docente en cada establecimiento educacional.

Al mes de diciembre de 2023, la dotación de la Administración Central del Servicio se compone de 104 funcionarios, distribuidos en 73 funcionarios a contrata, 17 en calidad de planta, y 12 funcionarios a honorarios.

Se destaca que el Servicio Local está conformado por una sola oficina regional ubicada en la ciudad de Arica y constituida principalmente por cinco Subdirecciones: Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico (19 funcionarios), Subdirección de Planificación y Control de Gestión (20 funcionarios), Subdirección de Gestión Territorial y Participación (6 funcionarios), Subdirección de Gestión de Personas (23 funcionarios) y la Subdirección de Administración y Finanzas (23 funcionarios).

Su oferta educativa está compuesta por 64 Establecimientos Educacionales con una matrícula de 18.578 estudiantes (datos.mineduc.cl; base de datos 2023), y 11 Jardines Infantiles Públicos, con una matrícula de 629 estudiantes (datos.mineduc.cl; base de datos 2023) cuya dotación se

encuentra compuesta por 1.625 docentes y 1.524 asistentes de la educación (al mes de diciembre de 20223)

Para el periodo 2023 el Servicio Local logró una ejecución presupuestaria equivalente a un 98,1% del presupuesto vigente de ambos programas presupuestarios, relevando el trabajo para que la concentración del gasto no se fijara en el segundo semestre, logrando de tal manera que en el mes de diciembre solo se ejecutara el 10,6% del presupuesto.

Por otra parte, y en atención a la Ley 21.640 que aprueba el presupuesto del sector público para el periodo 2024, el servicio contará con un presupuesto asignado de M\$3.466.270 para los Administración Central (Programa 01) y M\$69.566.442 para el Servicio Educativo (Programa 02).

Respecto al cumplimiento de los objetivos institucionales, estos se han logrado satisfactoriamente según lo programado. El PMG presenta un grado de cumplimiento global institucional de un 100% en el año 2023 al igual que el Convenio de Desempeño Colectivo que también presenta un 100% de cumplimiento en el mismo periodo.

Se destaca también el apoyo y acompañamiento a los establecimientos educacionales del servicio, en procesos institucionales y técnico-pedagógicos, mediante la realización de más de 500 asesorías directas a los establecimientos de la comuna de Arica, y cerca de 200 asesorías para las comunas de Putre, Camarones y General Lagos, además de la realización de más de 65 jornadas en red entre establecimientos.

En términos de formación, se logra cumplir efectivamente con los procesos de capacitación para docentes y asistentes de la educación realizados durante el periodo 2023, beneficiando a 2.543 funcionarios y funcionarias del Programa 02 de los 74 establecimientos educacionales que estuvieron en un normal funcionamiento durante el 2023.

En materia de participación, durante el periodo 2023 se logra avanzar en el trabajo colaborativo con el Comité Directivo Local y el Consejo Local de Educación, logrando la realización de ocho sesiones con el Comité Directivo y 06 sesiones con el Consejo Local de Educación Pública del territorio.

Respecto a los desafíos del Servicio Local para el periodo 2024, estos se concentrarán en mantener el esfuerzo por dar cumplimiento progresivo al Plan Estratégico Local 2020-2026, destinado al desarrollo de la educación pública y la mejora permanente de su calidad en la Región de Arica y Parinacota, generando acciones de monitoreo y seguimiento sistemático a los objetivos, prioridades y metas comprometidas. Para ello, se implementará el Plan Anual Local 2024 el cual considera 15 acciones a implementar durante el siguiente periodo.

En este contexto, se espera igualmente potenciar el acompañamiento técnico-pedagógico, buscando mayores y mejores instancias de trabajo con directivos y docentes, en busca de la mejora en los aprendizajes de nuestros estudiantes, respetando la diversidad y autonomía de los establecimientos, pero integrando estrategias de innovación para diferenciarnos en nuestros sellos educativos.

En materia de infraestructura, se espera continuar realizando intervenciones en jardines infantiles, escuelas y liceos, de modo de brindar espacios dignos y adecuados que favorezcan los aprendizajes, así como el desarrollo de prácticas deportivas y recreativas.

El desafío es continuar en gran medida con el diseño de proyectos de conservación y de mejoramientos de espacios, que conduzcan a levantar una cartera de proyectos para el año 2024 y 2025 que permitan resolver las deficiencias de infraestructura en los distintos establecimientos educacionales en un plazo lo más breve posible.

Finalmente, se espera continuar con el trabajo conjunto con el Consejo Local de Educación y el Comité Directivo, asegurando la participación y vinculación con todo el territorio, para garantizar la pertinencia de los procesos educativos y el correcto desarrollo estratégico del Servicio Local.

JULIA ORÓSTEGUI BEOVIC

DIRECTORA EJECUTIVA (S)

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE CHINCHORRO

3. Resultados de la Gestión año 2023

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

Durante el periodo 2023, el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro cumple su cuarto periodo como nueva institucionalidad educativa en la Región de Arica y Parinacota, destacada por el traspaso de 75 establecimientos educacionales, desde la administración municipal hacia el Servicio Local, a partir del 01 de enero de 2020. Este nuevo sistema de Educación Pública, creado a partir de la Ley 21.040, tiene por objeto otorgar una educación pública gratuita, de calidad y laica, esto es, respetuosa de toda expresión religiosa, y pluralista, que promueva la inclusión social y cultural, la equidad, la tolerancia, el respeto a la diversidad y la libertad, considerando las particularidades locales y garantizando el ejercicio del derecho a la educación, de conformidad a lo dispuesto en la Constitución Política de la República de Chile.

Para ello, y en materia estratégica, el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro cuenta con un Plan Estratégico Local (PEL) 2020-2026, con el sólo fin de potenciar el desarrollo de la Educación Pública y la mejora permanente de su calidad en el territorio, mediante el establecimiento de objetivos, prioridades y acciones para lograr dicho propósito. De esta manera se proyecta desarrollar durante seis años una serie de líneas de acción para implementar y evaluar una gestión curricular que resguarde la inclusión y los derechos de los estudiantes, generando una convivencia escolar positiva y con respeto a la diversidad, disminuyendo las brechas de género y mejorando la calidad y la equidad del servicio educativo, asegurando una educación para todas y todos a lo largo de las trayectorias educativas, y procurando que los estudiantes desarrollen las habilidades requeridas para el siglo XXI, y así alcanzar los objetivos de la Educación Pública.

En este contexto, y para una correcta implementación del Plan Estratégico Local, durante el año 2023 se elaboró el Plan Anual Local 2024 además de la implementación del Plan Anual Local 2023, instrumentos difundidos y disponibles a través de la página web del servicio (<https://chinchorro.educacionpublica.cl>) para toda la comunidad. Cada uno de ellos contiene el estado de avance de los objetivos y metas comprometidas, así como aquellos contenidos en el plan estratégico local y los proyectos educativos institucionales de cada unidad educativa. Asimismo, estos instrumentos consideran la dotación de docentes y asistentes de la educación requerida para el ejercicio de las funciones administrativas y pedagógicas necesarias para el desarrollo del proyecto educativo

institucional, según corresponda, en cada establecimiento. Además de exponer las acciones de apoyo técnico-pedagógico a desarrollar para cada uno de los establecimientos, determinando la periodicidad y contenidos generales de éstas.

Se presenta a continuación el resumen de los Planes Anuales Locales elaborados por el Servicio Local al mes de diciembre de 2023.



En materia de resultados educativos, se presentan noticias alentadoras al observar los resultados del SIMCE 2023, destacándose por ejemplo los resultados en lenguaje y matemáticas en estudiantes de cuarto medio. Estos datos reflejan que el sistema educativo muestra los primeros síntomas de reactivación de aprendizajes tras la pandemia, lo que es indicativo del trabajo que han realizado las comunidades educativas a favor de la mejora. Estas alentadoras noticias no solo son testimonio del arduo trabajo y dedicación de los y las docentes y asistentes de la educación, también es reflejo del compromiso de los y las estudiantes y sus familias.

Para complementar este trabajo, la Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico se desplegó durante el todo el periodo 2023 en las cuatro comunas de la región, realizando apoyo y acompañamiento a través de sus asesores técnicos pedagógicos concretando alrededor de 500 asesorías directas en los establecimientos de la comuna de Arica, y cerca de 200 asesorías para las comunas de Putre, Camarones y General Lagos, logrando un impacto en el desarrollo de un trabajo reflexivo y análisis para el cumplimiento de la Política de Reactivación Educativa Integral.

En este mismo sentido, se realizan también más de 65 jornadas en red entre establecimientos, fortaleciendo el trabajo colaborativo, gestión del conocimiento y diseño de estrategias colectivas como, por ejemplo:

- Currículum Integrado
- Recreos Inclusivos
- Observación de Interacciones Pedagógicas en el Aula
- Intercambio de Experiencias Pedagógicas
- Articulación pedagógica entre Salas Cuna hasta Segundo Básico

En materia de formación, la Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico logra concretar los procesos de capacitación para los funcionarios y funcionarias del Programa 02 del servicio, beneficiando a 1.462 docentes y 1.081 asistentes de la educación, pertenecientes a los 74 establecimientos educacionales que estuvieron en un normal funcionamiento durante el 2023.

Por otra parte, y a objeto de contribuir a la concreción de las orientaciones entregadas en torno al Plan Nacional de Infraestructura se implementaron proyectos orientados a preservar o restituir las condiciones físicas de infraestructura de los establecimientos educacionales del territorio, a través de la Unidad de Infraestructura del Servicio Local. Durante el año 2023 se desarrollaron a nivel territorial un total de 10 proyectos de conservación, los cuales fueron financiados a través del presupuesto propio del Servicio, ascendiendo esta inversión a más de 6.500 millones de pesos asociados al subtítulo 31, durante el periodo 2022-2023 y 2023-2024, beneficiando a más de 5.000 estudiantes.

Por este motivo, mejorar las condiciones de infraestructura y de equipamiento, así como el acceso a materiales adecuados a los requerimientos de las escuelas y a las necesidades de los estudiantes, como soporte de los procesos de enseñanza y aprendizaje, continúan constituyendo un desafío central para el Servicio Local.

En materia de participación, durante el periodo 2023 se desarrollan correctamente los trabajos colaborativos con el Comité Directivo Local y el Consejo Local de Educación, con el propósito de que el Servicio Local se nutra de las necesidades y apreciaciones de toda la comunidad educativa, a objeto de favorecer e impulsar su participación en esta nueva educación pública, permitiendo recuperar la confianza y valoración de nuestro sistema educacional. En este sentido se destaca las ocho sesiones realizadas con el Comité Directivo y seis sesiones con el Consejo Local.

Por otra parte, y durante el periodo 2023 el Servicio Local cumple con sus objetivos institucionales satisfactoriamente de acuerdo con lo programado. Por ello, se presenta a continuación, el resultado de la implementación del Programa de Mejoramiento de la Gestión año 2023 por cada uno de sus indicadores y/o sistemas de gestión:

| N° | Tipo de Objetivo de Gestión | Indicadores de Desempeño / Sistema de Gestión | Estado |
|-----------|------------------------------------|--|----------------------|
| 1 | Gestión Eficaz | Medidas de Equidad de Género | 100% de cumplimiento |
| 2 | Eficiencia Institucional | Estado Verde | 100% de cumplimiento |
| 3 | | Concentración del Gasto Subtítulos 22 y 29 | 100% de cumplimiento |
| 4 | Calidad de los Servicios | Transformación Digital | 100% de cumplimiento |

De la misma manera, se presenta a continuación el resultado de la implementación del Convenio de Desempeño Colectivo 2023 el que se presenta también con un 100% de cumplimiento:

| N° | Nombre de Equipo | Cantidad de indicadores comprometidos | Estado |
|-----------|---|--|----------------------|
| 1 | Equipo de Planificación y Control de Gestión | 4 | 100% de cumplimiento |
| 2 | Equipo de Administración y Finanzas | 4 | 100% de cumplimiento |
| 3 | Equipo de Apoyo Técnico Pedagógico | 4 | 100% de cumplimiento |
| 4 | Equipo de Gestión de Personas | 4 | 100% de cumplimiento |
| 5 | Equipo de Gestión Territorial y Participación | 4 | 100% de cumplimiento |
| 6 | Equipo de Dirección | 4 | 100% de cumplimiento |

Por último, mencionar que la ejecución presupuestaria del año 2023 equivale a un 98,1% del presupuesto vigente de ambos programas presupuestarios, relevando el trabajo para que la concentración del gasto no se fijara en el segundo semestre, logrando de tal manera que en el mes de diciembre solo se ejecutara el 10,6% del presupuesto.

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

Servicio Final N°1: Servicio Educativo.

Descripción: Proveer un servicio educacional de calidad, 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.

Durante el periodo 2023, el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro administra un total de 64 establecimientos educacionales (34 en zona rural y 30 en zona urbana), con una matrícula total de 18.578 estudiantes (datos.mineduc.cl; base de datos 2023). Asimismo, su dotación se encuentra compuesta por 1.625 docentes y 1.524 asistentes de la educación (al mes de diciembre 2023). El total de la matrícula antes señalada se encuentra distribuida de la siguiente manera:

| | |
|---|---------------|
| Matrícula Educación Parvularia (solo EE) | 1787 |
| Matrícula Enseñanza Básica | 10.127 |
| Matrícula Educación Básica Adultos | 532 |
| Matrícula Educación Especial | 246 |
| Matrícula Enseñanza Media Humanístico-Científica | 2342 |
| Matrícula Educación Media Humanístico-Científica Adultos | 235 |
| Matrícula Enseñanza Media Técnico Profesional y Artística | 3.036 |
| Matrícula Educación Media Técnico Profesional y Artística, Adulto | 273 |
| Matrícula Total 2023 | 18.578 |

Respecto a los jardines infantiles públicos, el Servicio Local administra un total de 11 jardines (3 en zona rural y 8 en zona urbana), con una matrícula total de 629 estudiantes (datos.mineduc.cl; base de datos

2023) y con una dotación de 171 funcionarias (al mes de diciembre 2023).

Por otra parte, y para el mejoramiento de este servicio educativo, se destaca que Servicio Local ha intervenido la infraestructura de 10 establecimientos educacionales durante el periodo 2023, y que se detallan a continuación, con más de 6.500 millones de inversión asociados al subtítulo 31, durante el periodo 2022-2023 y 2023-2024, beneficiando a más de 5.000 estudiantes:

| RBD | Nombre Proyecto | Código BIP | Período | Monto (miles de \$) |
|------------|---|-------------------|----------------|----------------------------|
| 17 | Conservación Escuela Luis Cruz Martínez Arica | 40023775 | 2022 - 2023 | 346.750.687 |
| 8 | Conservación Colegio Integrado Eduardo Frei Montalva, Arica | 40023882 | 2022 - 2023 | 694.722.927 |
| 36257 | Conservación Sala Cuna y Jardín Infantil Sueños De Angelitos, Arica | 40024720 | 2022 - 2023 | 234.939.575 |
| 12501 | Conservación Escuela Jorge Alessandri Rodríguez, Arica | 40027966 | 2022 - 2023 | 597.438.909 |
| 18 | Conservación Escuela Comandante Juan Jose San Martin, Arica | 40029405 | 2023 | 1.539.500.999 |
| 1 | Conservación Liceo Politécnico Arica, Arica | 40045585 | 2023 - 2024 | 960.749.000 |
| 28 | Conservación Escuela Ricardo Silva Arriagada, Arica | 40044972 | 2023 | 177.768.359 |
| 22 | Conservación Escuela Gabriela Mistral, Arica | 40023665 | 2023 - 2024 | 1.756.689.000 |
| 16 | Conservación cierre perimetral y pavimentos de acceso, escuela Regimiento Rancagua, Arica | 40053014 | 2023 - 2024 | 99.975.000 |
| 8 | Conservación Cocina y Comedores Colegio Integrado Eduardo Frei Montalva | 40053186 | 2023 | 110.654.125 |

En materia pedagógica, durante el 2023 se fortalece el apoyo y acompañamiento a los establecimientos educacionales del servicio, en procesos institucionales y técnico-pedagógicos, mediante la realización de cerca de 500 asesorías directas a los establecimientos de la comuna

de Arica, y cerca de 200 asesorías para las comunas de Putre, Camarones y General Lagos, además de la realización de más de 65 jornadas en red entre establecimientos.

En términos de formación, se logra cumplir efectivamente con los procesos de capacitación para docentes y asistentes de la educación realizados durante el periodo 2023, beneficiando a 2.543 funcionarios y funcionarias del Programa 02 de los 74 establecimientos educacionales que estuvieron en un normal funcionamiento durante el 2023.

Respecto al programa ADECO, cuyo objeto es promover la mejora continua de las prácticas de liderazgo y la gestión de los equipos directivos técnicos pedagógicos, se destaca que durante el año 2023 un 92% de los establecimientos que suscribieron el convenio lograron resultados destacados. Con una inscripción que superó el 80% de aquellos establecimientos susceptibles a suscribirse a dicho programa.

Servicio Final N°2: Acceso a información y participación de la comunidad educativa.

Descripción: 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.

Durante el periodo 2023, se desarrollan correctamente los trabajos colaborativos con el Comité Directivo Local y el Consejo Local de Educación Pública, con el propósito de nutrir el trabajo del Servicio con las necesidades y apreciaciones de toda la comunidad educativa, a objeto de seguir favoreciendo e impulsando su participación.

Se dan cumplimiento a las ocho sesiones con el Comité Directivo Local y seis sesiones con el Consejo Local de Educación Pública. Respecto a las redes sociales del servicio se destaca la plataforma Facebook con más de 150 publicaciones durante el periodo. Además, de la disponibilidad de la página web del servicio (<https://chinchorro.educacionpublica.cl/>) durante todo el año 2023 con la información y disposición de los principales instrumentos de gestión disponibles para la comunidad, contando con cerca de 20.000 mil visitas durante todo el periodo, con un promedio de cerca 1.600 visitas al mes, como se muestra en la siguiente gráfica.



800

Finalmente, se logran realizar más de 120 actividades durante el periodo 2023, entre jornadas de capacitación, charlas, talleres, trabajo en red con las comunidades educativas, entre otras actividades.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

Para el periodo 2024, el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro continuará con su esfuerzo por dar cumplimiento progresivo a su Plan Estratégico Local 2020-2026, destinado al desarrollo de la Educación Pública y la mejora permanente de su calidad en la Región de Arica y Parinacota, generando acciones de monitoreo y seguimiento sistemático a los objetivos, prioridades y metas comprometidas.

Para ello, se implementará el Plan Anual Local 2024 en cuya estructura se contempla la ejecución de las siguientes acciones técnico pedagógicas:

1. Fortalecimiento de la gestión de la convivencia escolar con el fin de promover la buena convivencia bienestar y salud mental en coherencia con la Política de Reactivación Educativa Integral
2. Fortalecimiento de los Planes de observación y retroalimentación de interacciones pedagógicas en el aula para mejorar las prácticas pedagógicas y los aprendizajes de los estudiantes.
3. Fortalecimiento del liderazgo y de procesos de mejoramiento educativo mediante la evaluación y planificación de un nuevo ciclo PME para contribuir a una gestión eficaz, con atención a las necesidades y al mejoramiento de los aprendizajes de los y las estudiantes.
4. Fortalecimiento del trabajo en red de docentes de lenguaje y matemática para compartir estrategias y metodologías innovadoras que permitan promover buenas prácticas de mejora continua en los establecimientos y mejorar los aprendizajes de las y los estudiantes.
5. Actualización de Proyectos Educativos Institucionales de liceos de Enseñanza Media modalidad Humanístico- Científica y Técnico Profesional en función del contexto y necesidades de formación para el siglo XXI, con foco en los sellos institucionales del Servicio Local.

En este contexto, se espera igualmente potenciar el acompañamiento técnico-pedagógico, buscando mayores y mejores instancias de trabajo con directivos y docentes, en busca de la mejora en los aprendizajes de nuestros estudiantes, respetando la diversidad y autonomía de los establecimientos, pero integrando estrategias de innovación para diferenciarnos en nuestros sellos educativos.

En este sentido, se pretende continuar implementando la Política de Reactivación Educativa Integral “Seamos Comunidad”, además de continuar potenciando el trabajo colaborativo con profesores de distintos establecimientos educacionales, a objeto de conocer y difundir metodologías didácticas y pedagógicas articuladas, optimizando el quehacer docente.

También se continuará enfatizando el trabajo pedagógico en educación parvularia, aprendizaje socioemocional, los procesos de lectoescritura y el trabajo en enseñanza básica, media y técnico profesional. Asimismo, se continuará con la implementación de planes para promover la asistencia y permanencia de estudiantes matriculados en los establecimientos educacionales como soporte de trayectorias educativas efectivas en cada unidad educativa.

En materia de infraestructura, se espera continuar realizando intervenciones en jardines infantiles, escuelas y liceos, de modo de brindar espacios dignos y adecuados que favorezcan los aprendizajes, así como el desarrollo de prácticas deportivas y recreativas.

El desafío es realizar intervenciones integrales y eficientes energéticamente, que den respuestas a las distintas demandas de las comunidades educativas y que sean coherentes con los proyectos institucionales.

Asimismo, se continuará en gran medida con el diseño de proyectos de conservación y de mejoramientos de espacios, que conduzcan a contar con una cartera de proyectos para el año 2024 y 2025 que permitan resolver las deficiencias de infraestructura en los distintos establecimientos educacionales en un plazo lo más breve posible.

Por otra parte, se espera continuar con el trabajo conjunto con el Consejo Local de Educación y el Comité Directivo, asegurando la participación y vinculación con todo el territorio, para garantizar la pertinencia de los procesos educativos y el correcto desarrollo estratégico del Servicio Local.

Como desafío en la administración central, se espera continuar con el fortalecimiento y profundización en la estandarización de procesos y procedimientos al interior del servicio, con el propósito de robustecer la gestión institucional y, de este modo, cumplir con la planificación estratégica para avanzar hacia una mejor educación pública para todos los y las estudiantes del territorio.

Finalmente, se contempla insistir en la solicitud para la presencia del Servicio Local en las comunas de Putre y General Lagos principalmente, mediante el desarrollo de acciones que permitan la autorización por parte del Ministerio de Educación en la instalación de oficinas locales para un acercamiento con la comunidad y la atención de sus necesidades de manera oportuna.

5. Anexos

Índice

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

Anexo 1: Recursos Humanos

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

| Tipo de Contrato | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| | N° | % | N° | % | N° |
| Contrata | 535 | 20.44% | 280 | 27.50% | 815 |
| Planta | 821 | 31.37% | 392 | 38.51% | 1.213 |
| Código del Trabajo | 1.261 | 48.18% | 346 | 33.99% | 1.607 |
| Total | 2.617 | 100.00% | 1.018 | 100.00% | 3.635 |

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

| Estamentos | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación |
|-----------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| | N° | % | N° | % | N° |
| Técnicos | 536 | 20.48% | 40 | 3.93% | 576 |
| Directivos | 25 | 0.96% | 26 | 2.55% | 51 |
| Auxiliares | 171 | 6.53% | 175 | 17.19% | 346 |
| Profesionales | 1.616 | 61.75% | 691 | 67.88% | 2.307 |
| Administrativos | 269 | 10.28% | 86 | 8.45% | 355 |
| Total | 2.617 | 100.00% | 1.018 | 100.00% | 3.635 |

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

| Grupo de edad | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación |
|--------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| | N° | % | N° | % | N° |
| 24 AÑOS O MENOS | 21 | 0.80% | 7 | 0.69% | 28 |
| ENTRE 25 y 34 AÑOS | 450 | 17.20% | 114 | 11.20% | 564 |
| ENTRE 35 y 44 AÑOS | 882 | 33.70% | 296 | 29.08% | 1.178 |
| ENTRE 45 y 54 AÑOS | 595 | 22.74% | 195 | 19.16% | 790 |
| ENTRE 55 y 59 AÑOS | 255 | 9.74% | 101 | 9.92% | 356 |
| ENTRE 60 y 64 AÑOS | 268 | 10.24% | 131 | 12.87% | 399 |
| 65 Y MÁS AÑOS | 146 | 5.58% | 174 | 17.09% | 320 |
| Total | 2.617 | 100.00% | 1.018 | 100.00% | 3.635 |

Personal fuera de dotación año 2023 , por tipo de contrato (mujeres y hombres)

| Tipo de Contrato | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación |
|------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| | N° | % | N° | % | N° |
| Honorarios | 30 | 37.50% | 4 | 23.53% | 34 |
| Reemplazo | 50 | 62.50% | 13 | 76.47% | 63 |
| Total | 80 | 100.00% | 17 | 100.00% | 97 |

Personal a honorarios año 2023 según función desempeñada (mujeres y hombres)

| Función desempeñada | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación |
|---------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº |
| Técnicos | 24 | 30.00% | 3 | 17.65% | 27 |
| Auxiliares | 4 | 5.00% | 2 | 11.76% | 6 |
| Profesionales | 45 | 56.25% | 10 | 58.82% | 55 |
| Administrativos | 7 | 8.75% | 2 | 11.76% | 9 |
| Total | 80 | 100.00% | 17 | 100.00% | 97 |

Personal a honorarios año 2023 según permanencia en el Servicio (mujeres y hombres)

| Rango de Permanencia | Mujeres | | Hombres | | Total Dotación |
|----------------------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| | Nº | % | Nº | % | Nº |
| Más de 3 años | 1 | 100.00% | 0 | 0% | 1 |
| Total | 1 | 100.00% | 0 | 100.00% | 1 |

b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

1 Reclutamiento y Selección

1.1 Porcentaje de ingresos a la contrata cubiertos por procesos de reclutamiento y selección

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|--------|--------|-------|
| (a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección. | 10 | 3 | 2 |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t | 13 | 4 | 137 |
| Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b) | 76,92% | 75,00% | 1,46% |

1.2 Efectividad de la selección

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---------|---------|---------|
| (a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1 | 10 | 3 | 2 |
| (b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección | 10 | 3 | 2 |
| Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b) | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--------|--------|-------|
| (a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t | 409 | 393 | 352 |
| (b) Total dotación efectiva año t | 3.511 | 3.375 | 3.635 |
| Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b) | 11,65% | 11,64% | 9,68% |

2.2 Causales de cese o retiro

| Causales | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Funcionarios jubilados año t | 0 | 0 | 0 |
| Funcionarios fallecidos año t | 4 | 5 | 2 |
| Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t | 47 | 0 | 2 |
| Otros retiros voluntarios año t | 38 | 190 | 104 |
| Funcionarios retirados por otras causales año t | 320 | 198 | 244 |
| Total de ceses o retiros | 409% | 393% | 352% |

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|--------|--------|--------|
| (a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t | 266 | 180 | 232 |
| (b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t | 409 | 393 | 352 |
| Porcentaje de recuperación (a/b) | 65,04% | 45,80% | 65,91% |

3 Grado de Movilidad en el Servicio

3.1 Porcentaje de funcionarios de planta ascendidos o promovidos, respecto de la Planta Efectiva de Personal

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|-------|
| (a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t | 1 | 0 | 0 |
| (b) Total Planta efectiva año t | 982 | 1.254 | 1.213 |
| Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b) | 0,10% | 0,00% | 0,00% |

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

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|-------|
| (a) N° de funcionarios recontratados en grado superior año t | 1 | 2 | 13 |
| (b) Total Contratos efectivos año t | 921 | 603 | 815 |
| Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b) | 0,11% | 0,33% | 1,60% |

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|--------|--------|--------|
| (a) N° de funcionarios capacitados año t | 1797 | 3200 | 2631 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 3.511 | 3.375 | 3.635 |
| Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b) | 51,18% | 94,81% | 72,38% |

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|------|
| (a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t) | 82345 | 80000 | 10 |
| (b) Total de participantes capacitados año t | 1797 | 1800 | 188 |
| Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b) | 45,82 | 44,44 | 0,05 |

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|-------|------|
| (a) N° de actividades de capacitación con evaluación de transferencia en el puesto de trabajo año t | 0 | 0 | 0 |
| (b) N° de actividades de capacitación año t | 6 | 1 | 0 |
| Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b) | 0,00% | 0,00% | 0,0% |

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|
| (a) N° de becas otorgadas año t | 0 | 0 | 0 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 3.511 | 3.375 | 3.635 |
| 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 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|-------|
| (a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12 | 2870 | 5174 | 4599 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 3.511 | 3.375 | 3.635 |
| Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b) | 0,82 | 1,53 | 1,27 |

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

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|-------|
| (a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12 | 976 | 1004 | 894 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 3.511 | 3.375 | 3.635 |
| Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b) | 0,28 | 0,30 | 0,25 |

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

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|-------|-------|
| (a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12 | 460 | 337 | 253 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 3.511 | 3.375 | 3.635 |
| Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b) | 0,13 | 0,10 | 0,07 |

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|-------|
| (a) N° de horas extraordinarias año t, / 12 | 780 | 800 | 1200 |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 3.511 | 3.375 | 3.635 |
| Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b) | 0,22 | 0,24 | 0,33 |

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

| Listas | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|-------|-------|-------|
| Lista 1 | 42 | 60 | 63 |
| Lista 2 | 14 | 14 | 15 |
| Lista 3 | 1 | 0 | 0 |
| Lista 4 | 0 | 0 | 0 |
| (a) Total de funcionarios evaluados | 57% | 74% | 78% |
| (b) Total Dotación Efectiva año t | 3.511 | 3.375 | 3.635 |
| Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b) | 1.62% | 2.19% | 2.15% |

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|
| Tiene sistema de retroalimentación implementado (Sí / No) | | | Sí |

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|------|------|------|
| Tiene Política de Gestión de Personas formalizada vía Resolución (Sí / No) | | | Sí |

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|--------|-------|
| (a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t | 0 | 2 | 0 |
| (b) Total de ingresos a la contrata año t | 13 | 4 | 137 |
| Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b) | 0,00% | 50,00% | 0,00% |

9.2 Efectividad proceso regularización

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|-------|---------|-------|
| (a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t | 0 | 2 | 0 |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1 | 2 | 1 | 13 |
| Porcentaje de honorarios regularizados (a/b) | 0,00% | 200,00% | 0,00% |

9.3 Índice honorarios regularizables

| Variables | 2021 | 2022 | 2023 |
|--|---------|---------|---------|
| (a) N° de personas a honorarios regularizables año t | 2 | 1 | 13 |
| (b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1 | 2 | 1 | 13 |
| Porcentaje (a/b) | 100,00% | 100,00% | 100,00% |

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

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

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo

Cuadro 11

| Equipos de Trabajo | Número de personas por Equipo de Trabajo | N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo | Porcentaje de Cumplimiento de Metas | Incremento por Desempeño Colectivo |
|--------------------|--|--|-------------------------------------|------------------------------------|
| 6 | 15 | 4 | 100% | 106.169.795 |

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

Medidas

| Medidas | Resultados |
|--|--|
| Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género. | Se implementa correctamente la medida "Planificación Estratégica Institucional incorporando perspectiva de género" a través de la elaboración de una Agenda Programática de Equidad de Género en el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro para el año 2023, la que permitirá avanzar hacia la transversalización del enfoque de género en la gestión interna del Programa 01 del Servicio Local. El documento fue aprobado mediante Resolución Exenta N° 7334 de fecha 25 de septiembre de 2023, destacándose la constitución de un Comité de Género al interior del servicio para su elaboración. La implementación de esta medida cuenta con la opinión técnica favorable de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género respecto a que dicha medida, contribuye a la disminución de inequidad(es), brecha(s) y/o barrera(as) de género correspondiente al ámbito de acción del Servicio, que se realizó en su totalidad y que cuenta con la documentación de respaldo. |
| Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género. | Se implementa correctamente la medida "Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género" a través de la actualización del procedimiento de gestión de personas "Protocolo de Inducción" con perspectiva de género para los funcionarios del Programa 01 del Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro. La actualización del protocolo fue aprobada mediante Resolución Exenta N° 8933, de fecha 14 de diciembre de 2023, y consideró el análisis del Protocolo de Inducción de los años anteriores, la elaboración de una encuesta para aplicar dentro del proceso de inducción, la actualización del protocolo incorporando perspectivas y equidad de género, además de la difusión de la resolución que lo aprueba. La implementación de esta medida cuenta con la opinión técnica favorable de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género respecto a que dicha medida, contribuye a la disminución de inequidad(es), brecha(s) y/o barrera(as) de género correspondiente al ámbito de acción del Servicio, que se realizó en su totalidad y que cuenta con la documentación de respaldo. |
| Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género. | Se implementa correctamente la medida "Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género" a través del diseño e implementación de una campaña de difusión sobre orientaciones para la transversalización de la perspectiva de género en el Servicio Local de Educación Pública de Chinchorro, con foco en: lenguaje inclusivo no sexista, violencia contra las mujeres y corresponsabilidad de los cuidados. La medida fue destinada para el programa P01 del servicio considerando una difusión interna y externa con perspectiva de género. Se destaca la realización de Diálogos de Género en la cual participaron más de 40 funcionarios y funcionarias de todas las unidades y departamentos del Servicio Local. La implementación de esta medida cuenta con la opinión técnica favorable de la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género respecto a que dicha medida, contribuye a la disminución de inequidad(es), brecha(s) y/o barrera(as) de género correspondiente al ámbito de acción del Servicio, que se realizó en su totalidad y que cuenta con la documentación de respaldo. |

Iniciativas

| Iniciativa | Resultado |
|------------|-----------|
|------------|-----------|

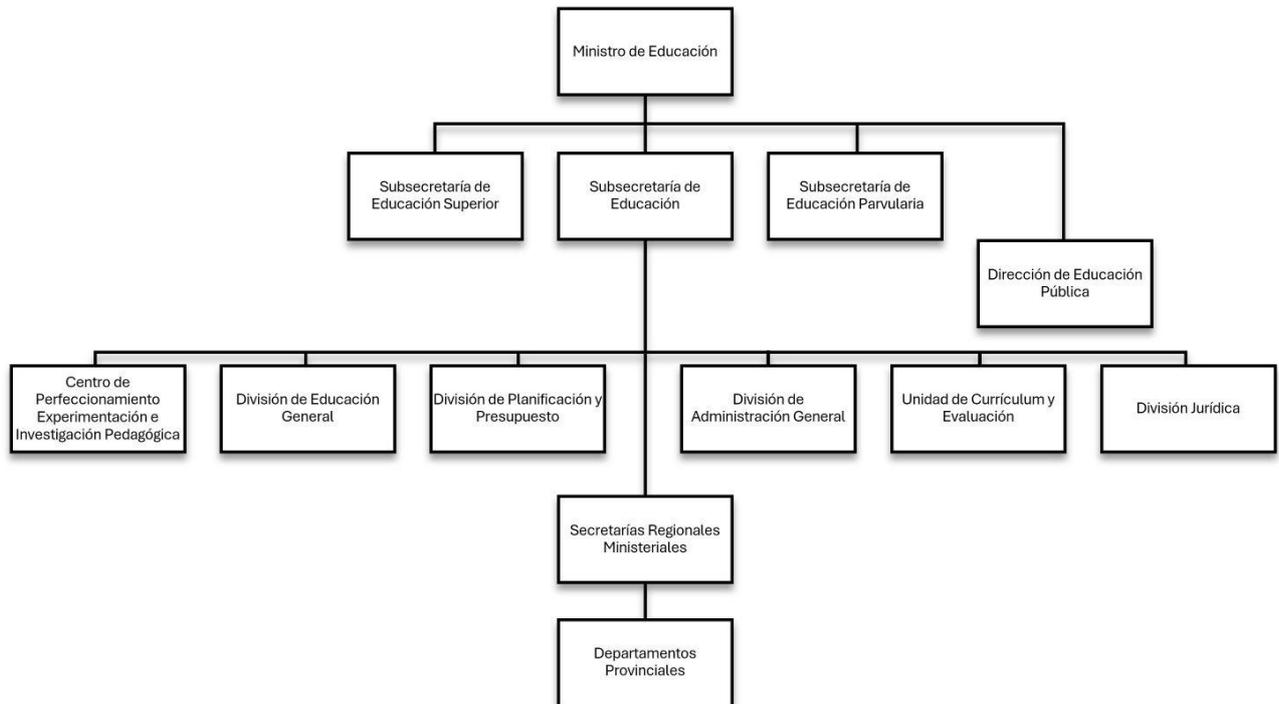
Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución

| Sección | Detalle | Enlace |
|--|--|---|
| Identificación de la Institución (Formulario A1) | Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2023 y escoger el Ministerio y Servicio. | https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html |
| Recursos Financieros | Corresponde a información presupuestaria del Servicio disponible en los informes de ejecución presupuestaria mensuales, a diciembre de cada año o trimestrales. Dipres presenta información a través de dos vías: i) Sitio web de Dipres, sección Presupuestos, año 2023, y escoger la partida presupuestaria requerida; y ii) Sitio web de Dipres, banner Datos Abiertos, donde se presentan archivos con información del Gobierno Central. | https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html |
| | | https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos |
| Indicadores de Desempeño 2023 | Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2023. | https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html |
| Informe Programas / Instituciones Evaluadas | Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Evaluación y Revisión del Gasto e Informes de Evaluaciones. Para acceder a los informes, se debe escoger el Ministerio, línea de evaluación y año de publicación de la evaluación buscada. | https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html |
| Informe Preliminar de Cumplimiento de los Compromisos de los Programas/Instituciones Evaluadas | | |

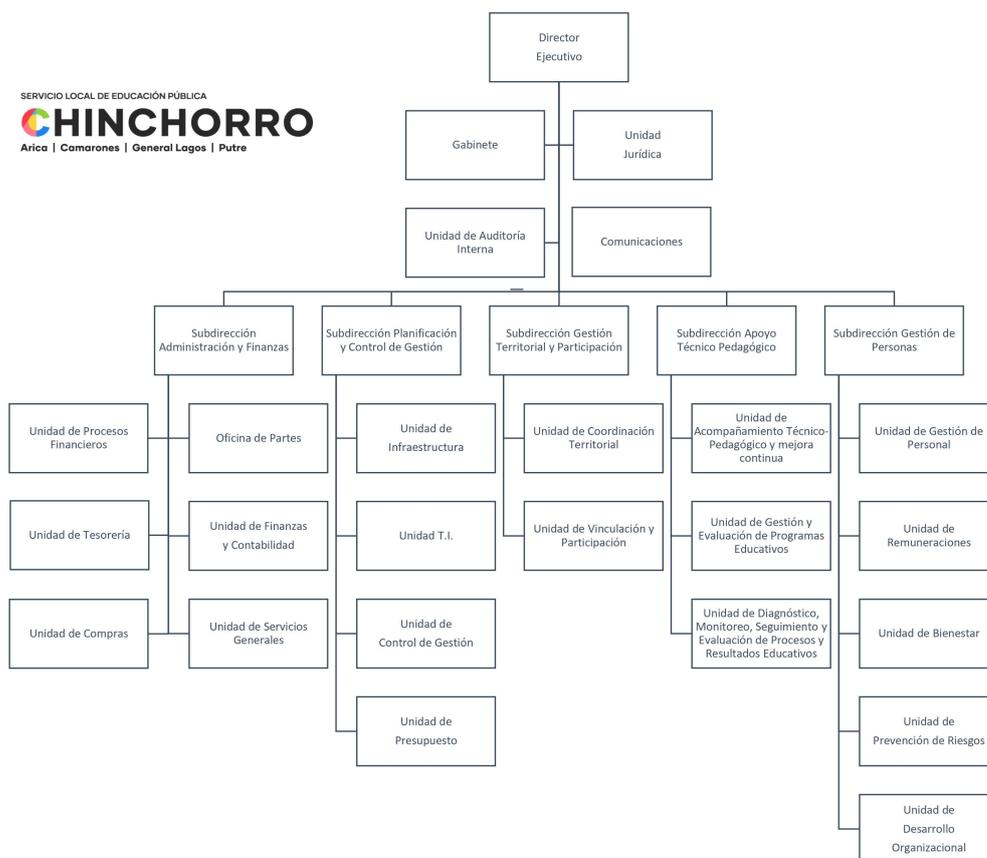
| Sección | Detalle | Enlace |
|---|--|---|
| Cumplimiento de Sistemas de Incentivos Institucionales 2023 | Para acceder, dirigirse a www.dipres.cl , sección Mecanismos de Incentivo de Remuneraciones, y elegir entre los distintos mecanismos presentados, para luego seleccionar el instrumento para un determinado año (según corresponda) u otro tipo de documentación relacionada. | https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html |

Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio



Principales Autoridades

| Cargo | Nombre |
|---|-----------------------------|
| Directora Ejecutiva (s) | Julia Oróstegui Beovic |
| Subdirectora de Gestión de Personas | Karla Villagra Rodríguez |
| Subdirector de Planificación y Control de Gestión | Walter Vallejos González |
| Subdirector de Administración y Finanzas | Johnny Berríos Salazar |
| Subdirectora de Gestión Territorial y Participación | María José Urrutia Iglesias |
| Encargada Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico | Marianella Calderón Choque |