



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación  
Iquique**





# 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	16
.5. Anexos	18
.Anexo 1: Recursos Humanos	19
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	28
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	29
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	30
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	31
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	33

# 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 Iquique 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 los niveles y modalidades que correspondan, de acuerdo con el establecimiento educacional, siendo responsable de los aprendizajes y desarrollo integral de las y los estudiantes de las comunas de Iquique y Alto Hospicio.

Al término de 2023 contaba con una dotación de 35 funcionarios, los que se distribuyen en estamentos de la siguiente manera: 1 directivo superior, 4 directivos de segundo nivel jerárquico, 23 profesionales, 5 técnicos, 2 administrativos y 1 honorario, con una repartición por sexo de un 54,2% de hombres y un 45,7% de mujeres en el servicio. El presupuesto designado por la ley de Presupuestos 2023 es de M\$1.755.346 para el Programa 01.

Este servicio abarca las comunas de Iquique y Alto Hospicio. En el territorio de su competencia hay 40 establecimientos educacionales públicos, de los cuales, 28 son escuelas y liceos y 12 jardines infantiles, los cuales al 31 de agosto de 2023, sumaban una matrícula total de 19.555 estudiantes y párvulos. De ellos, 18.541 corresponden a Establecimientos Educacionales y 1.014 a Jardines Infantiles Vía Transferencia de Fondos (VTF).

Dentro de las principales funciones del Servicio Local están las de entregar apoyo técnico-pedagógico y apoyo a la gestión de los establecimientos a su cargo, considerando sus proyectos educativos institucionales y las necesidades de cada comunidad educativa, con especial atención a las características de sus estudiantes y párvulos y las particularidades del territorio en que se emplazan. Asimismo, respeta la autonomía de los establecimientos educacionales, contribuyendo al desarrollo de sus proyectos y planes de mejoramiento.

La misión institucional es proveer un servicio educacional de calidad, integral, equitativo e inclusivo para todos los estudiantes del territorio, a través del fortalecimiento de las capacidades de los equipos directivos, docentes, educadores(as) y de asistentes de la educación, desarrollando y fortaleciendo la mejora continua, la sustentabilidad, el trabajo colaborativo, la pertinencia local, la innovación pedagógica y la participación ciudadana de todos y cada uno de los integrantes de las comunidades educativas del territorio del Servicio.

En cuanto a los principales resultados de la gestión 2023, destacan: el cumplimiento en un 100% del Convenio de Gestión Educacional 2023, el cumplimiento en un 100% del Convenio de Desempeño Colectivo y el cumplimiento en un 96,36% del Programa de Mejoramiento de la Gestión; la ejecución Presupuestaria del Servicio Local de Iquique en un 93,74% durante el 2023, correspondiente a M\$ 1.375.260 de un total de M\$ 1.467.041; el cumplimiento del Plan Anual Local; la habilitación total de las oficinas del servicio; el nombramiento de 5 de los 6 cargos de Alta Dirección Pública; el cumplimiento del Plan de Vinculación Territorial; la firma de convenios de apoyo con instituciones como Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y Equidad de Género de Tarapacá, Secretaría Regional Ministerial de Educación, Departamento Provincial de Educación y el Servicio Electoral de Tarapacá; la Informatización de los procesos críticos del Servicio como Remuneraciones, Gestión de Personas, Control de Gestión, Adquisiciones e Inventarios; un exitoso proceso concursal cerrado de ingreso a la planta del Servicio, según lo dicta el artículo 38° transitorio de la ley N° 21.040, entre otros logros del Servicio Local.

En cuanto a su estructura, el SLEP posee un organigrama que es liderado por una Dirección Ejecutiva, Gabinete y seguido por cinco subdirecciones, departamentos y subdepartamentos, encabezados por la unidad de Apoyo Técnico Pedagógico, la que es apoyada por Gestión y Desarrollo de Personas, Infraestructura y Mantenimiento, Administración y Finanzas, y Planificación y Control de Gestión. Cada área desempeña una función crucial y están enfocadas en el propósito de garantizar una educación de calidad mediante la mejora continua y una integración activa de las comunidades educativas.

En cuanto al Gabinete del Servicio Local, destacan las unidades de Atención Ciudadana y Equidad de Género, y los departamentos de Auditoría y Aseguramiento de la Calidad, de Vinculación, Participación y Comunicaciones, y el de Jurídico y Transparencia, los cuales resaltan el compromiso de la institución con la transparencia, probidad y la comunicación sistemática y bidireccional con las comunidades educativas y el territorio.

La subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico, por su parte, juega un rol fundamental para fortalecer los aprendizajes y apoyo a los establecimientos educacionales y jardines infantiles, con el fin de focalizar el desarrollo educativo acorde a los desafíos y necesidades del territorio y Siglo XXI, asegurando además un acompañamiento integral desde la primera infancia hasta la formación técnica profesional y científico humanista.

La subdirección de Administración y Finanzas, por otro lado, coordina y centraliza las operaciones críticas como Tesorería, Contabilidad, Compras y Logística, Servicios Generales y Tecnologías de la Información, entre otras, lo que optimiza una gestión financiera eficiente y eficaz a través del Control Presupuestario y de Subvenciones que aseguran la sostenibilidad financiera de las iniciativas educativas y del servicio.

A su vez, la Subdirección de Gestión de Personas juega un rol fundamental para fomentar el crecimiento y bienestar laboral de los funcionarios y funcionarias de la administración central, jardines, escuelas y liceos, asegurando el respeto de sus derechos y oportunidades de desarrollo profesional.

En cuanto a la Subdirección de Infraestructura y Mantenimiento, ésta es responsable de proporcionar espacios de aprendizaje seguros y acordes a la normativa, mientras que la Subdirección de Planificación y Control de Gestión, establece la hoja de ruta estratégica y el monitoreo constante de los objetivos y acciones del Servicio, promoviendo la innovación tecnológica y sostenibilidad a largo plazo.

Con todo lo anterior, en cuanto a la estructura del Servicio y sus funciones, se conforma una organización robusta, en crecimiento y dinámica que impulsa hacia adelante la educación de las nuevas generaciones en las comunas de Iquique y Alto Hospicio, con el fin último de garantizar una educación de calidad, integral, inclusiva y equitativa.

Respecto de los principales desafíos del Servicio Local de Educación Pública de Iquique para el año 2024, podemos destacar las siguientes acciones:

Mejorar los diversos niveles de aprendizaje en jardines, escuelas y liceos, a través de una gestión pedagógica innovadora, pertinente y de calidad. Esto a través de visitas técnicas pedagógicas programadas durante el año, y realizando un diagnóstico y elaboración de iniciativas a implementar en la gestión escolar que posibiliten la mejora continua. El acompañamiento es para la totalidad de establecimientos educacionales y jardines infantiles.

Fortalecer las capacidades de las directoras y los directores, las y los docentes, las y los educadores y asistentes de la educación, mediante la generación y ejecución de planes sistemáticos de capacitación, desarrollo y mejora continua, por medio de un trabajo en red técnico pedagógico durante el año, cuya temática debe estar vinculada a fortalecer el liderazgo de los equipos directivos.

Mejorar las condiciones físicas, tecnológicas, de higiene y equipamiento de los diversos jardines y establecimientos educacionales, a través de una adecuada, eficaz y eficiente gestión de los recursos financieros disponibles, mediante proyectos de inversión que consideren al menos un estándar ENEP, ya sea salubridad y dignidad o innovación en aula, que durante el año 2024 se encuentren al menos en etapa de formulación.

Fortalecer el servicio educativo de los establecimientos educacionales respecto de las necesidades territoriales, mediante una vinculación activa con el territorio y un adecuado desarrollo de redes e instancias

participativas de sus directores y directoras, las y los docentes y las y los estudiantes, a través, por ejemplo, de la conformación del Consejo Local de Educación Pública y la realización de las seis sesiones. En esta línea, es importante destacar que el área de Participación considera un plan anual de trabajo con los Consejos Escolares, Consejos de Educación Parvularia, Comité Directivo Local y Centro de Padres, Madres y Apoderados.

En relación con los desafíos del Servicio Local de Educación Pública de Iquique para el periodo 2022-2026, éstos se centran en una mejora integral y sostenida del sistema educativo, abordando diversos frentes con un enfoque de equidad de género. Esto incluye la innovación y mejora de la calidad pedagógica, el fortalecimiento de capacidades de todo el personal educativo a través de capacitación y desarrollo, la optimización de las condiciones físicas y tecnológicas de los establecimientos, la mejora del servicio educativo mediante una mayor vinculación comunitaria y atención a las necesidades territoriales, y el fortalecimiento de la gestión administrativa, técnica y financiera para garantizar la sostenibilidad y eficiencia del servicio. En todas estas áreas, se enfatiza la importancia de integrar la perspectiva de género como un principio orientador clave.

**NAJLE SHARIFF MAJLUF MORALES**

**DIRECTOR EJECUTIVO**

**SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE IQUIQUE**

# 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

---

El proceso de traspaso del servicio educativo al Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Iquique, originalmente previsto para 2023, experimentó un cambio significativo debido a la Ley Miscelánea, que postergó este traspaso hasta enero de 2024. Este retraso proporcionó tiempo adicional para una preparación y revisión más detalladas por parte del Ministerio de Educación y la Dirección de Educación Pública, con el fin de asegurar que el nuevo sistema estuviera plenamente preparado para satisfacer las necesidades educativas específicas de las comunas de Iquique y Alto Hospicio.

Esta medida refleja el compromiso del gobierno y las autoridades educativas con la implementación cuidadosa y considerada de los SLEP, asegurando que todos los aspectos del traspaso sean manejados de manera que se fortalezca la calidad y la equidad de la educación pública. La postergación, lejos de ser un contratiempo, fue una oportunidad para afinar estrategias, fortalecer la colaboración entre las diversas entidades involucradas en el territorio, y garantizar que el traspaso se realice de la manera más fluida y efectiva posible, con el objetivo último de mejorar los estándares educativos y garantizar que la educación pública siga siendo una fuente de orgullo, equidad e igualdad de oportunidades para todos los estudiantes de la región.

Al cierre de 2023, hemos logrado avanzar y crear una cultura de gestión de puertas abiertas, transparente, con foco en lo educativo, fortaleciendo además los lazos como Servicio Local con los establecimientos educacionales y jardines infantiles, gremios, sindicatos y asociaciones de la educación, autoridades y otros grupos de interés de nuestro territorio, mediante un acompañamiento constante, cercano y con énfasis en la evidencia disponible. Comenzamos a crear nuestras redes de trabajo y colaboración, y estamos compartiendo expectativas comunes.

En materia de definiciones y conducción estratégica, el Director Ejecutivo firmó el Convenio de Gestión Educacional (CGE) por el periodo 2022 - 2028. Para el año 2023, dicho convenio tuvo un cumplimiento del 100% de las metas planificadas, fortaleciendo así los lineamientos e indicadores de la Nueva Educación Pública en las comunas de Iquique y Alto Hospicio.

Dentro de los principales indicadores asociados al CGE del Servicio Local de Educación Pública de Iquique destaca la Ejecución Presupuestaria de un 93.74%, lo que equivale a un gasto de M\$ 1.375.260 de un total de M\$ 1.467.041; el cumplimiento del 100% de las actividades del Plan Anual

Local; el cumplimiento del Plan de Trabajo anual con el Comité Directivo Local y Actores Relevantes del Territorio; la generación de convenios de colaboración con instituciones relevantes del territorio como la Secretaría Regional Ministerial de la Mujer y Equidad de Género de Tarapacá, la Secretaría Regional Ministerial de Educación, el Departamento Provincial de Educación y el Servicio Electoral de Tarapacá.

Adicionalmente, el SLEP de Iquique logró la habilitación total de sus oficinas; el nombramiento de 5 de los 6 cargos de Alta Dirección Pública considerados en su estructura; completó un exitoso proceso concursal cerrado de ingreso a la planta del Servicio según lo dicta el artículo 38° transitorio de la ley N° 21.040, y logró la informatización de sus principales procesos críticos como son: Remuneraciones, Gestión de Personas, Control de Gestión y Adquisiciones e Inventarios.

Además, en el marco de la instalación del servicio y su Plan de Vinculación Territorial, se ha logrado evidenciar enormes desafíos en materias de aprendizajes, convivencia escolar e infraestructura de los establecimientos y jardines infantiles, los cuales requieren del apoyo y sabiduría de los cuerpos directivos, profesores, asistentes de la educación, estudiantes, educadoras de párvulos, padres, madres y apoderados y de los sectores público y privado de la región, para que los liceos, escuelas y jardines infantiles logren convertirse en referentes de calidad con foco en la inclusión, formación ciudadana e integración con el entorno y la comunidad.

Nuestra gestión en el marco de la instalación del servicio, también estuvo alineada a los cinco ejes de la Política de Reactivación Educativa Integral "Seamos Comunidad", del Ministerio de Educación: convivencia, bienestar y salud mental; fortalecimiento y activación de aprendizajes; revinculación y garantía de las trayectorias educativas; transformación digital y conectividad; y, por último, el mejoramiento de la infraestructura de los colegios y jardines infantiles.

Este año, el SLEP sigue obedeciendo los lineamientos gubernamentales para mitigar y superar los efectos de dos años de no presencialidad en la convivencia, salud mental, aprendizajes y vinculación de las y los estudiantes y sus familias con los establecimientos educativos.

La educación de nuestro territorio tiene grandes oportunidades de mejora que empezamos a visualizar por medio de los encuentros con las comunidades educativas, gremios de la educación y con las experiencias de otros Servicios Locales, logrando detectar así tres factores críticos de gestión que debemos abordar desde la etapa de la instalación para un correcto funcionamiento del servicio, las cuales son: las compras y el abastecimiento de bienes y servicios; la infraestructura y el mantenimiento de los Establecimientos Educativos y Jardines Infantiles (VTF); y las remuneraciones y condiciones laborales de los funcionarios y funcionarias de nuestras comunidades educativas. Estos factores críticos de gestión están siendo abordados por los distintos departamentos y subdirecciones del Servicio Local, generándose acciones e hitos a cumplir para conocer los resultados y avances de los trabajos realizados.

También es importante destacar que hemos logrado una relación positiva con la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique (Cormudesi) y el Departamento de Administración de Educación Municipal de Alto Hospicio, lo que nos ha permitido conocer sus buenas prácticas en los factores críticos de gestión antes mencionados, entre otras materias relevantes para el buen funcionamiento del servicio educacional en nuestra provincia.

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

---

Resultados asociados al **Producto Estratégico N°1 “Servicio educativo”**: 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 a la gestión de los establecimientos educacionales y el fortalecimiento del trabajo colaborativo y en red.

Como lo establece el artículo 1° de la Ley 21.544 que Modifica y Complementa las Normas que Indica Respecto del Sistema Educativo, el traspaso del servicio educativo desde las municipalidades de las comunas de Alto Hospicio e Iquique al Servicio Local de Educación Pública Iquique se produjo el 1 de enero de 2024, por lo que durante el 2023 no fue posible entregar el servicio educativo y por consiguiente medirlo.

No obstante, dentro del ámbito de su competencia, el SLEP Iquique pudo concretar acciones para una adecuada instalación y que permitieran que el traspaso se realizara de mejor manera y así entregar un servicio educativo equitativo y de calidad.

Para esto, la subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico cuenta con un instrumento de diagnóstico que contempla criterios, dimensiones y metodologías diagnósticas para ser aplicadas en los establecimientos educacionales y jardines infantiles que son parte del servicio, lo anterior, con el objeto de caracterizar y conocer en profundidad los diversos proyectos educativos a traspasar y así definir las estrategias necesarias para la mejora educativa.

En el área de Infraestructura y Mantenimiento, y con base en el estado actual de los establecimientos educacionales y jardines infantiles, desde el 2023 el Servicio Local ha iniciado un camino de relacionamiento y trabajo en conjunto con la Secreduc para la elaboración de proyectos de inversión, con el objetivo de brindar un servicio educativo con espacios dignos, seguros, confortables, iluminados, inclusivos y aptos para las prácticas académicas.

La subdirección de Gestión de Personas, por su parte, ha elaborado una serie de acciones destinadas a mejorar la gestión interna del Servicio Local y la de aquellos procesos que impactan directamente en nuestro personal, entre las cuales destacan la habilitación y puesta en marcha del sistema de remuneraciones SIGPER y el desarrollo de los procesos de selección y reclutamiento para la incorporación de nuevos funcionarios al Servicio.

Respecto al área de Administración y Finanzas, ésta logró una ejecución presupuestaria de un 93,74% durante el 2023, correspondiente a un total de M\$1.375.260. En materia de adquisiciones, actualizó el Manual de Procedimiento de Compras y realizó el levantamiento de necesidades de los 40 establecimientos educacionales mediante un trabajo en conjunto entre

los equipos directivos de los establecimientos y el Departamento de Compras y Logística de nuestro servicio, cerrando el año con la publicación de las licitaciones de los servicios y bienes necesarios para los jardines, escuelas y liceos, con miras al inicio del año escolar 2024.

Resultados **Producto Estratégico N°2 “Acceso a la información y participación de la comunidad educativa”**: 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.

Si bien la participación de las comunidades educativas se vio limitada por la postergación del traspaso, el SLEP Iquique, a través de las visitas a los establecimientos educacionales y jardines infantiles, permitió establecer vínculos sistemáticos con las comunidades y su entorno, generando nexos que permitieron conocer sus requerimientos y necesidades, los cuales son parte de la toma de decisiones durante el primer año como sostenedor.

En el área de Vinculación, Participación y Comunicaciones, construimos nuestro Plan de Vinculación Territorial con los principales grupos y actores de interés del entorno del servicio, lo anterior, con el objeto de forjar junto a ellos una relación sistemática y bidireccional de mutuo apoyo. Este instrumento de gestión fijó como uno de sus principales objetivos, sistematizar las reuniones y mesas de trabajo y generar los convenios necesarios con actores claves del territorio y grupos de interés de organizaciones de los sectores públicos y privados, como lo son gremios, sindicatos y asociaciones de la Educación, Comité Directivo Local, autoridades, instituciones gubernamentales y del Sistema de Aseguramiento de la Calidad.

En este sentido, el Plan con el Comité Directivo Local y Actores Relevante fue fundamental para lograr un trabajo sistemático y con objetivos claros que fortaleció la participación de representantes de nuestras comunidades educativas y de instituciones regionales y locales y, además, articuló tareas en común con otros servicios públicos.

Con la finalidad de fortalecer la transparencia y la probidad en las relaciones del Servicio Local como órgano del Estado, durante el año 2023 se mantuvo el registro y coordinación de agenda de audiencias en el marco de la Ley del Lobby, la comunicación activa con la comunidad a través del Sistema de Acceso a la Información Pública, además de habilitar canales de atención ciudadana como la Oficina de Partes del servicio.

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

En el período de gobierno 2022-2026, el Servicio Local de Educación Pública (SLEP) se enfrenta a desafíos críticos cuya resolución es imperativa para cumplir eficazmente con sus funciones legales y responder a las necesidades de sus usuarios, beneficiarios y a la ciudadanía en general. Priorizamos la innovación para fortalecer la gestión pedagógica, la capacitación continua de nuestro personal educativo y la mejora de la infraestructura educativa, todo bajo una perspectiva de género inclusiva y equitativa. Es esencial mantener y ampliar los esfuerzos institucionales en iniciativas y programas en curso, como el fortalecimiento de la gestión administrativa, técnica y financiera, para garantizar su ejecución efectiva y sostenibilidad a largo plazo.

La implementación de tecnologías emergentes en la administración y en el aula promete revolucionar el aprendizaje, permitiendo una educación más personalizada y accesible. Sin embargo, este enfoque requiere inversiones significativas y una planificación estratégica cuidadosa, apoyada por datos cuantitativos y alineada con el presupuesto aprobado para el año 2024 y proyecciones para el período hasta 2026.

La capacitación y desarrollo continuo del personal docente, asistente y directivo, enfocado en metodologías innovadoras y con sensibilidad de género, es otro pilar esencial. Este objetivo no solo mejora la calidad educativa sino que también responde a las demandas de una sociedad en constante evolución, asegurando que nuestro servicio eduque a ciudadanos íntegros y bien preparados para los desafíos del siglo XXI.

Finalmente, la actualización y mejora de las condiciones físicas y tecnológicas de nuestros establecimientos, desde jardines infantiles hasta escuelas y liceos, no solo impacta positivamente en el proceso de aprendizaje sino que también refleja nuestro compromiso con la seguridad, equidad y el bienestar de nuestros estudiantes y funcionarios, asegurando espacios que fomenten la excelencia educativa en un ambiente inclusivo y estimulante.

Con respecto a los desafíos asociados a la gestión interna del servicio, uno de los principales radica en la necesidad de completar la dotación de éste con personal idóneo para su correcto funcionamiento de manera de poder otorgar un servicio eficiente, oportuno y de calidad. De forma adicional, se debe continuar con el fortalecimiento de las capacidades del equipo directivo del nivel central del SLEP.

Respecto al área de Administración y Finanzas, el principal desafío para este año consiste en la incorporación de herramientas y tecnología para un adecuado uso de los recursos recibidos por las distintas subvenciones y los correctos y oportunos procesos de rendiciones de estas. También se

considera la realización del inventario de bienes muebles traspasados desde la administración anterior, la elaboración de un plan de mejoramiento tecnológico de los establecimientos educacionales y la adecuación de los procesos internos de abastecimiento, para mejorar la respuesta a las necesidades de los distintos establecimientos educacionales.

En materia de Infraestructura y Mantenimiento, los principales desafíos radican en la elaboración de un diagnóstico del estado de la totalidad de los establecimientos educacionales, para poder generar una cartera de proyectos que cumpla con la normativa y las necesidades de la comunidad; la elaboración de un plan de monitoreo y mantención de los establecimientos educacionales del servicio; y un plan de obtención de reconocimiento oficial para los jardines infantiles del territorio.

Otro de los desafíos del servicio, que involucra el trabajo colaborativo de las distintas áreas, consiste en la regularización del estado de los convenios de Alta Dirección Pública de los directores y directoras de los establecimientos educacionales que fueron nombrados durante la administración anterior.

Al abordar estos desafíos con estrategias bien fundamentadas y recursos adecuados, el SLEP busca posicionarse como un modelo y referente de excelencia y equidad en la educación pública, estableciendo un legado de innovación y compromiso con la mejora continua que beneficiará a las generaciones actuales y futuras.

# 5. Anexos

## Índice

---

.Anexo 1: Recursos Humanos	19
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	28
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	29
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	30
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	31
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	33

## 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	15	93.75%	15	78.95%	30
Planta	1	6.25%	4	21.05%	5
Total	16	100.00%	19	100.00%	35

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	3	18.75%	2	10.53%	5
Directivos	1	6.25%	4	21.05%	5
Profesionales	10	62.50%	12	63.16%	22
Administrativos	2	12.50%	1	5.26%	3
Total	16	100.00%	19	100.00%	35

## 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	0	0%	1	5.26%	1
ENTRE 25 y 34 AÑOS	4	25.00%	8	42.11%	12
ENTRE 35 y 44 AÑOS	9	56.25%	4	21.05%	13
ENTRE 45 y 54 AÑOS	2	12.50%	5	26.32%	7
ENTRE 55 y 59 AÑOS	1	6.25%	0	0%	1
ENTRE 60 y 64 AÑOS	0	0%	1	5.26%	1
Total	16	100.00%	19	100.00%	35

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Honorarios	0	0%	1	100.00%	1
Total	0	100.00%	1	100.00%	1

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Profesionales	0	0%	1	100.00%	1
Total	0	100.00%	1	100.00%	1

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

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Total	0	100.00%	0	100.00%	0

## b) Indicadores de Gestión de Recursos Humanos

### 1 Reclutamiento y Selección

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección.	0	0	22
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	24
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,0%	0,0%	91,67%

#### 1.2 Efectividad de la selección

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	0	0	22
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	22
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	0,0%	0,0%	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	0	0	4
(b) Total dotación efectiva año t	0	13	35
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0,0%	0,00%	11,43%

## 2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2021	2022	2023
Funcionarios jubilados año t	0	0	0
Funcionarios fallecidos año t	0	0	0
Retiros voluntarios con incentivo al retiro año t	0	0	0
Otros retiros voluntarios año t	0	0	1
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	3
Total de ceses o retiros	0%	0%	4%

## 2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	0	0	24
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	4
Porcentaje de recuperación (a/b)	0,0%	0,0%	600,00%

## 3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	0	3	5
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	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	0	0	1
(b) Total Contratos efectivos año t	0	10	30
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	0,0%	0,00%	3,33%

## 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	414	0	34
(b) Total Dotación Efectiva año t	2.156	12	35
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	19,20%	0,00%	97,14%

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

Variables	2021	2022	2023
(a) $\sum$ (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	0	0	4262
(b) Total de participantes capacitados año t	0	0	34
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0,0	0,0	125,35

### 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	33	0	27
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,00%	0,0%	0,00%

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	13	35
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	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	0	0	17.4
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	13	35
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,0	0,00	0,50

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	13	35
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,0	0,00	0,00

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	13	35
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,0	0,00	0,00

## 6 Grado de Extensión de la Jornada

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

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	13	35
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,0	0,00	0,00

## 7 Evaluación del Desempeño

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

Listas	2021	2022	2023
Lista 1	0	0	0
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0%	0%	0%
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	13	35
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0,0%	0.00%	0.00%

### 7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

## 8 Política de Gestión de Personas

### 8 Política de Gestión de Personas formalizada

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

## 9 Regularización de Honorarios

### 9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	24
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	0,0%	0,0%	0,00%

### 9.2 Efectividad proceso regularización

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

### 9.3 Índice honorarios regularizables

Variables	2021	2022	2023
(a) N° de personas a honorarios regularizables año t	0	0	0
(b) N° de personas a honorarios regularizables año t-1	0	0	0
Porcentaje (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

## **Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023**

---

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

## **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
2	15	3	100 %	44.746

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

### Medidas

Medidas	Resultados
Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.	El Protocolo de Denuncia de Maltrato y Acoso Laboral o Sexual (MALS) ya implementado ha proporcionado un mecanismo eficaz para abordar y prevenir el acoso y el maltrato en el lugar de trabajo, tomando en cuenta las diferencias de género. Ha fortalecido la protección y el apoyo a las posibles víctimas, se ha promovido un entorno laboral respetuoso e inclusivo, además las instancias de difusión han permitido que los funcionarios y funcionarias sientan confianza en caso de denunciar incidentes. Además, ha servido como una herramienta educativa y ha mejorado la cultura laboral, asegurando que la organización continúe desarrollando prácticas laborales justas y seguras.
Capacitación avanzada en materia de género aplicado al quehacer del Servicio a funcionarias/os y equipos directivos del Servicio y, capacitación básica en materia de género sólo para Servicios nuevos y funcionarios/as que no han sido capacitados/as.	La identificación de una falta de conocimiento sobre la temática de género en el ambiente laboral llevó a la implementación de una capacitación de nivel básico en género para todos los funcionarios. Esta formación inicial de 8 horas, impartida por el MINMUJEG, tuvo como objetivo proporcionar una sensibilización y comprensión fundamentales sobre la igualdad de género. Con la capacitación completada por la totalidad del personal a marzo de 2023 y la inclusión de este requisito para el personal nuevo, la organización ha establecido una base sólida para reducir y eventualmente eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el contexto laboral.
Acciones de Comunicaciones y difusión interna y externa con perspectiva de género.	Ante la detección de la inequidad en el uso de lenguaje y la predominancia del masculino universal en comunicaciones institucionales, el servicio tomó medidas para abordar esta barrera, desarrollando y aprobando un Manual de uso de lenguaje inclusivo no sexista, el cual fue distribuido oficialmente a todos los funcionarios y funcionarias a través de correo electrónico, verificando su recepción mediante un acta firmada por cada uno. Además, se hizo accesible el manual para consulta pública en la página oficial del Servicio. Con estas acciones, el SLEP Iquique ha establecido un estándar para la comunicación interna y externa que promueve la igualdad de género y refleja un compromiso organizacional con la inclusión y la diversidad.

### Iniciativas

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

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

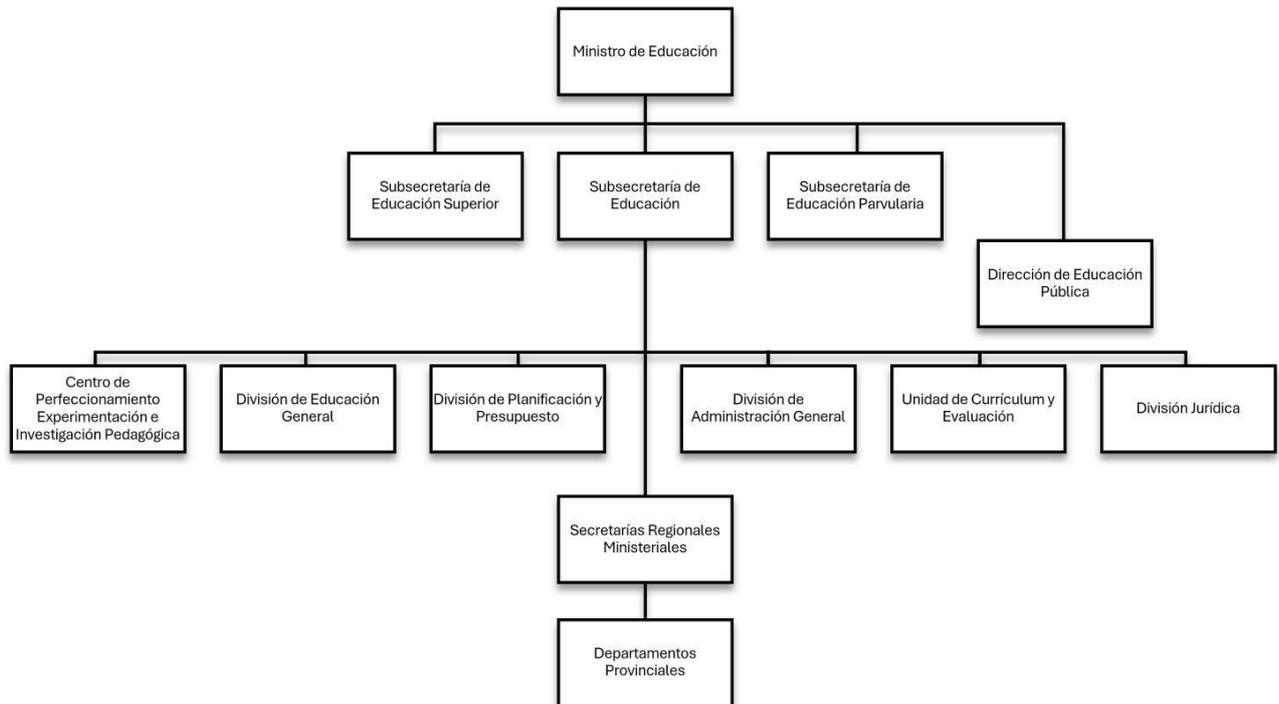
Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, instrumentos por año, 2023 y escoger el Ministerio y Servicio.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15400-35324.html</a>
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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15149-35324.html</a>
		<a href="https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos">https://datos.gob.cl/organization/direccion_de_presupuestos</a>
Indicadores de Desempeño 2023	Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Indicadores de Desempeño, Fichas Anuales y 2023.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-multipropertyvalues-15157-35324.html</a>
Informe Programas / Instituciones Evaluadas	Se presenta el buscador de programas e instituciones evaluadas. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , 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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html">https://www.dipres.gob.cl/597/w3-propertyvalue-23076.html</a>
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 <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , 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.	<a href="https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html">https://www.dipres.gob.cl/598/w3-propertyvalue-16140.html</a>

## Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades

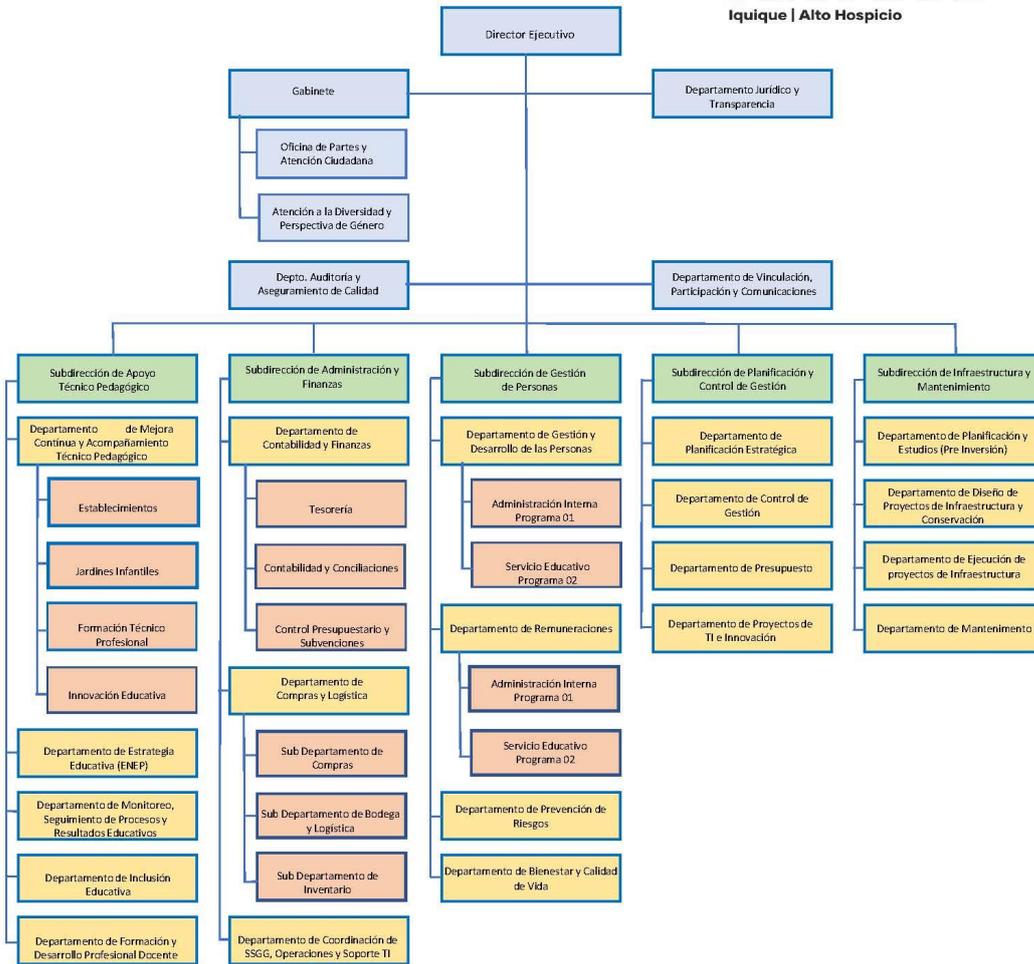
---

### Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



# Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA



## Principales Autoridades

---

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo	Najle Shariff Majluf Morales
Subdirector de Planificación y Control de Gestión	Igor Alejandro Devcic Luengo
Subdirectora de Apoyo Técnico Pedagógico	Ana María Bustos Soto
Subdirector de Administración y Finanzas	Ricardo Yuri Sánchez Opazo
Subdirector de Gestión de Personas	Antonio Dusan Carevic García
Subdirector de Infraestructura y Mantenimiento	Sebastián Andrés Guacte Galleguillos
Jefe de Gabinete	Reynaldo Franco Zumarán Martínez