



# Balance de Gestión Integral

AÑO 2023

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación  
Santa Corina**





# Índice

---

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	7
.3. Resultados de la Gestión año 2023	9
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2024	14
.5. Anexos	17
.Anexo 1: Recursos Humanos	18
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	26
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	27
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	28
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	29
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	31

# 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

La Nueva Educación Pública nace el año 2017 bajo el marco de la Ley N°21.040, y que busca crear 70 Servicios Locales de Educación Pública a lo largo de todo el territorio nacional. Esta misma ley, señala que en el caso del Servicio Local de Educación Pública Santa Corina, que agrupa a las comunas de Maipú, Estación Central y Cerrillos traspasará el servicio educativo el 1 de enero de 2025 y estará constituido por 91 establecimientos educacionales, con una matrícula que supera los 33.0000 estudiantes y 4.428 trabajadores/as de los cuales 225 son educadoras de párvulos, 584 son asistentes de la educación 2166 son docentes, 1933 son asistentes de la educación y 104 personas formarán parte del nivel central del SLEP, (53 plantas, 45 contrata y 6 38T) más un número por determinar con contratación SEP. De estos último, actualmente contamos en el nivel central con 11 funcionarios/as a contrata y 1 funcionario de planta. Se destaca como uno de los SLEP con mayor cantidad de escuelas y liceos (49), jardines infantiles y salas cuna (42) y matrícula de la región Metropolitana. Hasta el año 2023, Santa Corina dispuso de un presupuesto de \$2.199.923 millones, destinado exclusivamente a gastos administrativos.

Su misión es proveer un servicio de educación pública, de carácter integral, de calidad, equitativo e inclusivo para cada niña, niño, adolescente y adulto del territorio, mediante la implementación de procesos de mejora continua de la calidad del servicio; impulsando la colaboración y el trabajo en red; la capacitación y desarrollo permanente de todos los actores del proceso educativo, la innovación pedagógica y la participación ciudadana de todos y cada uno de los integrantes de las comunidades educativas del Maipú, Cerrillos y Estación Central.

Durante 2023, el servicio llevó a cabo diversas acciones necesarias para su instalación, como el arriendo de las oficinas del SLEP en la comuna de Maipú, el nombramiento del Director Ejecutivo, la contratación de los cargos esenciales para ejecutar los procesos, la apertura de cuentas corrientes y la adquisición del primer automóvil para el Servicio, entre otras.

Entre los desafíos a enfrentar se encuentra la mudanza a nuestras oficinas en proceso de habilitación, la realización de los primeros pagos a los funcionarios a través del sistema de remuneraciones y la elaboración del presupuesto considerando los gastos administrativos y el servicio educativo, entre otros aspectos.

**IGNACIO CÁCERES PINTO**

**DIRECTOR EJECTIVO**

# 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

---

En la Ley de presupuesto 2023 se asignaron recursos relevantes para la contratación de personal esencial para iniciar la instalación del Servicio local, así como la compra de bienes y servicio esenciales para su funcionamiento previo al traspaso del servicio educativo, dichos recursos fueron ejecutados de acuerdo a lo comprometido.

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

---

### **Servicio Educativo:**

El Servicio Local de Educación Pública Santa Corina (SLEP) no cuenta con el servicio educativo el año 2023, pero estamos trabajando activamente para su traspaso en el 2025.

Acceso a la información y participación de la comunidad educativa: El Servicio Local de Educación Pública Santa Corina (SLEP) no cuenta con el servicio educativo el año 2023, pero estamos trabajando activamente para su traspaso en el 2025.

### **Gestión interna:**

En el área de gestión de personas, se obtuvo el acceso a las plataformas, incluyendo el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado (SIAPER), licencias médicas, Sistema de Información para la Gestión Financiera del Estado (SIGFE), registro nacional de deudores, la Dirección de Presupuestos (DIPRES) y PREVIRED.

En el ámbito de las remuneraciones, se alcanzó un logro significativo con la adjudicación del sistema de personal y remuneraciones, consolidando así una base sólida para la gestión eficiente en esta área.

En lo que respecta al desarrollo de personas, se llevó a cabo un levantamiento de detección de necesidades y la posterior aprobación del Plan anual de capacitación del Slep. Asimismo, se avanzó en el poblamiento y la creación de perfiles, adoptando un enfoque basado en un modelo de gestión por competencias.

En el caso de la Subdirección de Administración y Finanzas se llevaron a cabo diversas iniciativas durante el período mencionado. Entre estas destacan la aprobación del Plan Anual de Compras 2024 mediante resolución. Además, se formalizó el Manual de Procedimiento de Compras para el Programa 01 mediante resolución. Posteriormente, una vez habilitadas las cuentas corrientes el 19 de diciembre de 2023, se realizaron 17 compras en menos de 6 días hábiles de las cuales se recibieron conforme 16 de ellas antes de finalizar el año. Destacable es el hecho de que el SLEP Santa Corina fue el único servicio que logró adquirir un vehículo fiscal específico según una glosa presupuestaria de los SLEP Cohorte 2023, evitando así modificaciones presupuestarias y ajustes de glosa en el presupuesto 2024. Asimismo, se llevó a cabo el traspaso de SIGFE 2.0 a nuestro SLEP Santa Corina, la habilitación de apoderados en la plataforma del Banco Estado, la habilitación de sistemas contables como SIREF, Sistema de Contabilidad General de la Nación (SICOGEN II), aplicativo para los estados financieros y SIGFE 2.0, la creación de un manual de conciliación bancaria y la elaboración

del primer informe de levantamiento de información financiera de las municipalidades Maipú, Cerrillo y Estación Central.

Tabla N° 1. Ejecución total del servicio en el 2023.

Concepto Presupuestario	Ley de Presupuestos	Devengado (EJECUTADO 2023)
21 GASTOS EN PERSONAL	200.247.000	93.513.606
22 BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	65.026.000	5.128.769
25 INTEGROS AL FISCO	20.000	0
26 OTROS GASTOS CORRIENTES	0	0
29 ADQUISICION DE ACTIVOS NO FINANCIEROS	79.613.000	52.852.748
34 SERVICIO DE LA DEUDA	10.000	0
35 SALDO FINAL DE CAJA	10.000	0
<b>Total</b>	<b>344.926.000</b>	<b>151.495.123</b>

El Departamento Jurídico ha llevado a cabo reuniones de coordinación con la Dirección de Educación Pública (DEP), el Departamento Provincial de Educación (DEPROV), el Ministerio de Educación (MINEDUC) y las Municipalidades de Estación Central, Maipú y Cerrillos. Además, ha elaborado Resoluciones Exentas y Ordinarios, proporcionando una estructura orgánica y jurídica al Servicio. Asimismo, ha colaborado en la implementación de la plataforma de la Ley de Lobby, Transparencia y del Centro de Estudios de la Administración del Estado (CEA), entre otros proyectos.

En este contexto, el Departamento Jurídico ha brindado asesoramiento a las diferentes áreas del SLEP y al director ejecutivo en diversos temas, incluyendo el proceso de traspaso de personal y bienes, así como la creación o revisión de manuales y procedimientos.

La Subdirección de Planificación y Control de Gestión ha alcanzado diversos logros significativos en el contexto del Servicio Local de Educación Pública (SLEP). Entre estos logros destacan la construcción de la orgánica del SLEP y la definición de las funciones de cada área, lo cual ha sentado las bases para una estructura organizativa eficiente. Además, se ha logrado un importante hito al alcanzar el cumplimiento del cien por ciento de los indicadores comprometidos para el año 2023 en tan solo tres meses de funcionamiento. Esto demuestra un compromiso sólido con la mejora continua y la eficacia en la gestión. Asimismo, se ha elaborado una metodología de control de gestión específicamente adaptada a las necesidades del servicio local, lo que facilitará el seguimiento de las actividades y el logro de los objetivos

planteados. La subdirección ha mantenido un riguroso monitoreo de los distintos instrumentos de gestión del SLEP, asegurando una gestión transparente y basada en datos. Además, ha colaborado activamente en la elaboración de planes de trabajo para las diferentes áreas del SLEP, promoviendo la coordinación y el trabajo en equipo. Se ha iniciado también el importante proceso de identificación y levantamiento de los principales procesos que se llevan a cabo en el SLEP, lo que permitirá una mayor eficiencia y optimización de los recursos. La subdirección ha establecido redes de trabajo con los sectorialistas y otros sectores colaboradores, fortaleciendo la colaboración interinstitucional y la sinergia en la consecución de los objetivos. Además, se ha puesto un énfasis especial en la sensibilización y capacitación de los funcionarios del SLEP, mediante reuniones de trabajo que han permitido comprender la importancia de los instrumentos de gestión y los compromisos establecidos tanto para el año 2023 como para el 2024. Por último, se ha logrado con éxito el arriendo de las oficinas centrales del SLEP, que están siendo habilitadas para su uso en el año 2024, lo que proporcionará un espacio físico adecuado para llevar a cabo las actividades administrativas y operativas del servicio local. Estos logros reflejan el compromiso y la eficacia de la subdirección en el desarrollo y la consolidación del SLEP como un referente en la gestión educativa.

En el ámbito de participación y vinculación territorial, se han alcanzado una serie de logros significativos que han fortalecido la presencia y el compromiso del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) en la comunidad. Destacan el exitoso primer encuentro con alcaldes y alcaldesas, así como las reuniones con la seremi de educación, la DEPROV poniente, los sindicatos y asociaciones de asistentes de la educación, y la presentación ante consejos municipales. Además, se ha establecido un importante diálogo con entidades clave como la Superintendencia de Educación, la Agencia de la Calidad, Junji y JUNAEB. La participación en la comisión de educación del consejo regional metropolitano ha permitido posicionar las prioridades del SLEP en la agenda regional. Se han realizado visitas a numerosos establecimientos educacionales, alcanzando un alto porcentaje de cobertura en el territorio. Asimismo, se han llevado a cabo reuniones con los equipos Dirección de Educación Municipal (DEM), Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) y la Corporación Municipal de Educación (CODEDUC) para coordinar acciones y estrategias. La licitación del sistema de remuneraciones ha sido un paso importante para garantizar condiciones laborales adecuadas para el personal del SLEP. Además, se ha realizado un levantamiento de la caracterización pedagógica del territorio, lo que permitirá diseñar intervenciones específicas y adaptadas a las necesidades locales. Las reuniones con las directivas comunales del Colegio de Profesoras y Profesores, así como con el contralor regional metropolitano, han contribuido a fortalecer las relaciones y la transparencia institucional. En resumen, estos logros reflejan el compromiso del SLEP con la participación ciudadana, el trabajo colaborativo y el desarrollo integral de la educación en el territorio.

Uno de los principales logros de la Unidad de Comunicaciones del Servicio Local de Educación Pública Santa Corina en el 2023, fue la creación a de la identidad de la institución a través de medios digitales, con una mirada integra, cercana y territorial. Se comenzó con la apertura de redes sociales (Instagram y LinkedIn) Con una campaña de posicionamiento para hacernos notar en la localidad. A 5 meses de puesta en marcha la estrategia, se ha logrado un total de 1.507 seguidores en Instagram, y un total de 156 en LinkedIn.

Se crea la página oficial del SLEP que cuenta con información relacionada con nuestros futuros establecimientos educacionales, con las definiciones estratégicas y la orgánica vigente del SLEP. El sitio web es el canal oficial informativo de los principales hitos del SLEP tanto con notas escritas como audiovisuales.

## 4. Desafíos para el período de Gobierno 2024

El año 2025 contaremos con el servicio educativo traspasado por los Municipios de Cerrillos, Estación Central, y Maipú, por lo anterior nuestros desafíos en la Subdirección de Apoyo Técnico Pedagógico para el año 2024 será primero construir las bases de datos con información suficiente e íntegra relacionada con la matrícula, asistencia, instrumentos de medición estandarizados (SIMCE, PAES entre otros), a modo de ir avanzando en el diseño del Modelo Educativo Territorial (MET) para el SLEP Santa Corina.

Los desafíos para el año 2024 abarcan diversos aspectos dentro de Subdirección de **Gestión y Desarrollo de Personas**. En cuanto a Gestión de Personas, se plantea el poblamiento del nuevo sistema de Personal y Remuneraciones, así como la elaboración de procedimientos para licencias médicas, contrataciones y generación del proceso de votación para que los funcionarios elijan una caja de compensación y mutualidad. En el área de Remuneraciones, se establece el objetivo de implementar el pago con el sistema propio para el programa 01 y trabajar simultáneamente en el programa 02, garantizando al menos tres meses de pago. Se plantea también levantar el procedimiento de pago de remuneraciones. Por último, en el ámbito de Desarrollo, se enfocará en el cumplimiento del Plan Anual de Capacitación, la realización de evaluaciones de desempeño, el levantamiento de perfiles y la posterior licitación de servicios de reclutamiento y selección de concursos por selección. Además, se llevarán a cabo inducciones para los nuevos funcionarios/as y se elaborará una política de calidad de vida laboral, junto con un protocolo de Denuncia de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual (MALS).

Los desafíos de la **Subdirección de Administración y Finanzas** para el año 2024 se incluye el levantamiento de los servicios necesarios para los programas 01 y 02, asegurando su alineación con los objetivos educativos y las necesidades específicas de los establecimientos educacionales. Además, se proyectará el Plan Anual de Compras 2025 anticipando las demandas futuras y garantizando una gestión eficiente de los recursos. Se destaca también la necesidad de crear y publicar licitaciones públicas que el adecuado funcionamiento de los Establecimientos Educacionales, considerando aspectos tales como el transporte escolar, salidas pedagógicas, insumos de aseo, material de escritorio, etc. Otro desafío importante es la realización de la licitación de habilitación completa de las oficinas centrales del SLEP Santa Corina, incluyendo mobiliario, computadores, sistemas informáticos, redes, servicios de aseo, entre otros elementos. Además, se llevará a cabo la licitación pública del sistema informático para las solicitudes de compras, modernizando y agilizando el proceso de gestión de compras de las direcciones y establecimientos educacionales. Es fundamental administrar y controlar la ejecución presupuestaria, gestionando que se ejecute idealmente el 100%, evitando concentrar el

gasto del segundo semestre. También se contempla la elaboración de un presupuesto exploratorio asociado a gastos proyectados para el período 2025 de los programas 01 y 02, así como el dominio de sistemas financieros y contables asociados al funcionamiento del SLEP. Otros desafíos incluyen la gestión de la apertura de cuentas corrientes para la administración de subvenciones y otros fondos, levantar información financiera actual de los sostenedores de las comunas asociadas al SLEP, capacitar a funcionarios y directores de establecimientos sobre el proceso de compra, y desarrollar manuales asociados al funcionamiento del P02, tales como caja chica, seguridad de la información, adquisiciones, etc. Estos desafíos representan un compromiso integral para asegurar una gestión eficiente y transparente en el ámbito administrativo y financiero del SLEP.

Los desafíos que enfrenta la **Subdirección de Planificación y Control de Gestión** Uno de los principales retos es asegurar que todas las áreas ejecuten el cien por ciento de las actividades comprometidas, lo que es crucial para lograr el traspaso del servicio de educación para el año 2025. Además, se debe implementar un sistema de monitoreo periódico de indicadores de acuerdo con la metodología definida para el año 2024, lo que requerirá una coordinación efectiva y un seguimiento constante. Otro desafío importante es levantar los manuales de procedimientos e instructivos necesarios para instalar la operación del SLEP, lo que implica un trabajo detallado y exhaustivo para asegurar una transición fluida y eficiente. Asimismo, se debe desarrollar acciones específicas enfocadas en género, con el objetivo de reducir las brechas, inequidades y barreras de género presentes en el ámbito educativo. Se plantea también la necesidad de establecer reuniones de trabajo con las distintas redes de expertos para contribuir al cumplimiento de los compromisos institucionales en el PMG 2024, lo que demandará una colaboración estrecha y una coordinación efectiva. Además, se deben realizar reuniones periódicas con los equipos de trabajo del SLEP para conocer el estado de avance de los distintos compromisos, retroalimentar sus avances desde la perspectiva de control de gestión, coordinar acciones preventivas y/o correctivas en caso de ser necesario y colaborar en el cumplimiento de sus compromisos. Otros desafíos incluyen desarrollar adecuadamente el plan anual del SLEP 2025, colaborar en el presupuesto exploratorio del SLEP 2025, elaborar un marco metodológico para la construcción y funcionamiento del Consejo de la Sociedad Civil (COSOC), y cargar con información relevante la plataforma de transparencia activa, lo que requerirá un trabajo minucioso y una gestión eficiente de los recursos disponibles. Estos desafíos representan una serie de tareas complejas que demandarán un esfuerzo conjunto y una dedicación constante para lograr el éxito en la gestión del SLEP y cumplir con los objetivos institucionales establecidos.

El **Departamento Jurídico**, tiene como desafío el desarrollo de su estructura interna, con las diversas competencias de los profesionales que lo van a poblar. Desde el punto de vista del proceso de traspaso, le corresponderá la revisión de la información proporcionada por las Municipalidades, el contenido de los Decretos y lo informado por la DEP. Asimismo, la elaboración y ejecución de convenios de colaboración con distintas entidades, la revisión de manuales y su implementación gradual, además, de la elaboración de contratos y Actos Administrativos para el correcto funcionamiento del Servicio.

Los desafíos para el año 2025 en el **ámbito de participación y vinculación territorial** son diversos y demandan un esfuerzo coordinado y estratégico por parte del Servicio Local de Educación Pública (SLEP). Entre estos desafíos se encuentra la necesidad de completar la visita a todos los establecimientos educacionales, lo que implica un compromiso continuo con la presencia y el apoyo en cada comunidad escolar. Además, se busca firmar convenios con los municipios para establecer una colaboración efectiva en la gestión educativa. Se plantea también el desafío de realizar un levantamiento del estado de la infraestructura y la mantención en los establecimientos, lo que permitirá identificar necesidades y prioridades de inversión. La firma de decretos alcaldicios y la licitación de consultoras mediante concursos abiertos son pasos clave para asegurar una gestión transparente y eficiente. Se prevé también la realización de concursos cerrados para los equipos de la Dirección de Educación Municipal (DEM), la Departamento de Administración de Educación Municipal (DAEM) y la corporación, así como la implementación de un sistema de compras que optimice los procesos de adquisición de bienes y servicios. Además, se planifican reuniones con los centros de estudiantes, los centros de padres, madres y apoderados, así como con el COSOC y las comisiones de educación, con el objetivo de fortalecer la participación ciudadana y la vinculación con la comunidad educativa. Otros desafíos incluyen organizar encuentros territoriales de consejos escolares y consejos parvularios, además, se debe gestionar adecuadamente las indemnizaciones para los niveles centrales DEM, DAEM y la corporación, garantizando una transición laboral justa y equitativa. Estos desafíos representan una serie de tareas complejas que requerirán una planificación cuidadosa y un compromiso firme con la mejora continua en la gestión educativa del SLEP.

Los principales desafíos que tiene la **Unidad de Comunicaciones**, es el levantamiento de información relacionada con la promoción de matrícula de los establecimientos del territorio y la coordinación con la Unidad de Tecnología de la Información (TI), para poder realizar un proyecto digital donde los establecimientos educacionales de las tres comunas puedan tener un sitio web con información relevante de cada institución. Otro gran desafío, es el acompañamiento continuo en la comunicación interna, donde el objetivo es generar un buen clima de trabajo, con equidad de género, desarrollo humano integral y compromiso responsable con el entorno a través de campañas de video marketing.

# 5. Anexos

## Índice

---

.Anexo 1: Recursos Humanos	18
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	26
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo	27
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2023	28
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	29
.Anexo 6: Estructura Organizacional y autoridades	31

## 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	6	100.00%	5	83.33%	11
Planta	0	0%	1	16.67%	1
Total	6	100.00%	6	100.00%	12

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Directivos	0	0%	1	16.67%	1
Profesionales	5	83.33%	5	83.33%	10
Administrativos	1	16.67%	0	0%	1
Total	6	100.00%	6	100.00%	12

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

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
ENTRE 25 y 34 AÑOS	1	16.67%	2	33.33%	3
ENTRE 35 y 44 AÑOS	5	83.33%	4	66.67%	9
Total	6	100.00%	6	100.00%	12

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

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

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

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

**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	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	11
Porcentaje ingresos a la contrata con proceso de reclutamiento y selección (a/b)	0,0%	0,0%	0,00%

#### 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	0
(b) N° de ingresos a la contrata año t vía proceso de reclutamiento y selección	0	0	0
Porcentaje de ingresos con proceso de reclutamiento y selección, con renovación (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

### 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	0
(b) Total dotación efectiva año t	0	0	12
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	0,0%	0,0%	0,00%

## 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	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	0
Total de ceses o retiros	0%	0%	0%

## 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	12
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	0	0
Porcentaje de recuperación (a/b)	0,0%	0,0%	0,0%

## 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	0	1
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	0,0%	0,0%	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	0
(b) Total Contratos efectivos año t	0	0	11
Porcentaje de recontratados en grado superior (a/b)	0,0%	0,0%	0,00%

## 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	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	12
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	0,0%	0,0%	0,00%

### 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	0
(b) Total de participantes capacitados año t	0	0	0
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	0,0	0,0	0,0

### 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	0	0	0
Porcentaje de actividades con evaluación de transferencia (a/b)	0,0%	0,0%	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	0	0	12
Porcentaje de becados (a/b)	0,0%	0,0%	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	0.416666 7
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	12

Variables	2021	2022	2023
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	0,0	0,0	0,03

### 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	0	12
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	0,0	0,0	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	0	12
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	0,0	0,0	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	0.6666667
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	12
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	0,0	0,0	0,06

## 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%

Listas	2021	2022	2023
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	12
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0,0%	0,0%	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	11
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
--------------------	--	--	-------------------------------------	------------------------------------

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

---

## Medidas

Medidas	Resultados
---------	------------

## Iniciativas

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

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

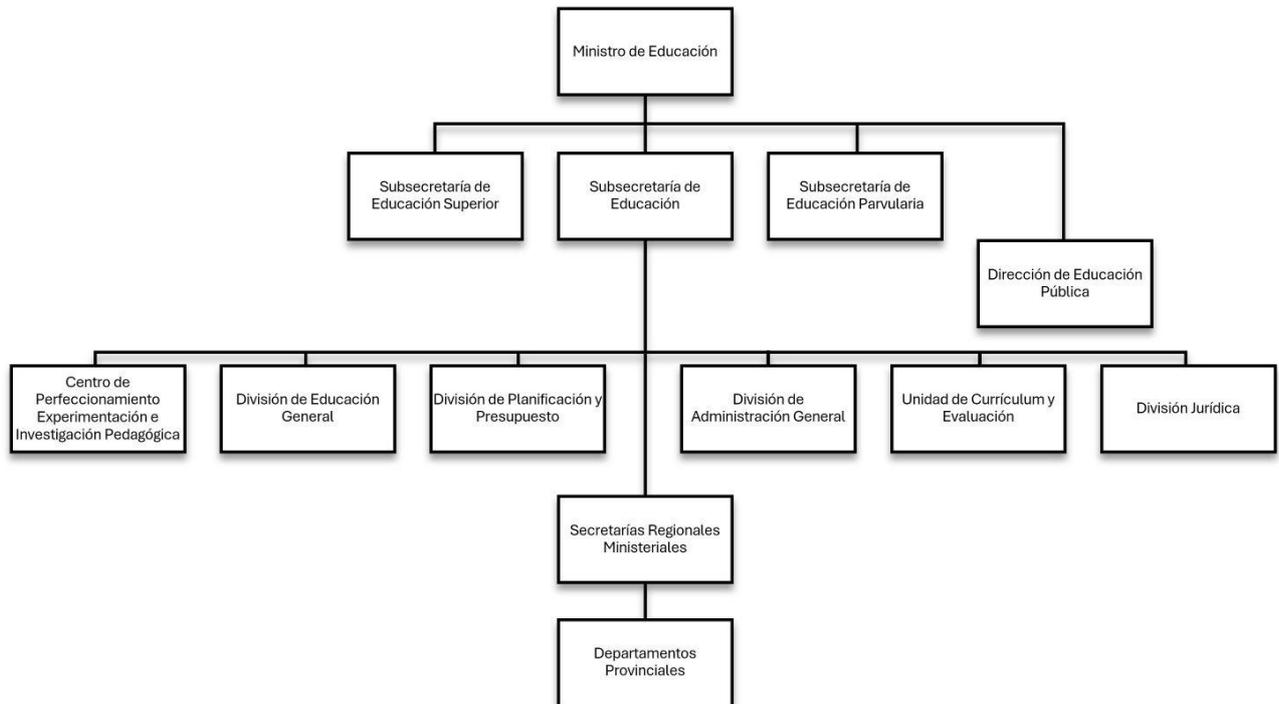
Sección	Detalle	Enlace
Identificación de la Institución (Formulario A1)	Corresponde a la información estratégica del Servicio. Para acceder, dirigirse a <a href="http://www.dipres.cl">www.dipres.cl</a> , sección Evaluación y Transparencia Fiscal, apartado Planificación Estratégica, Definiciones Estratégicas, 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

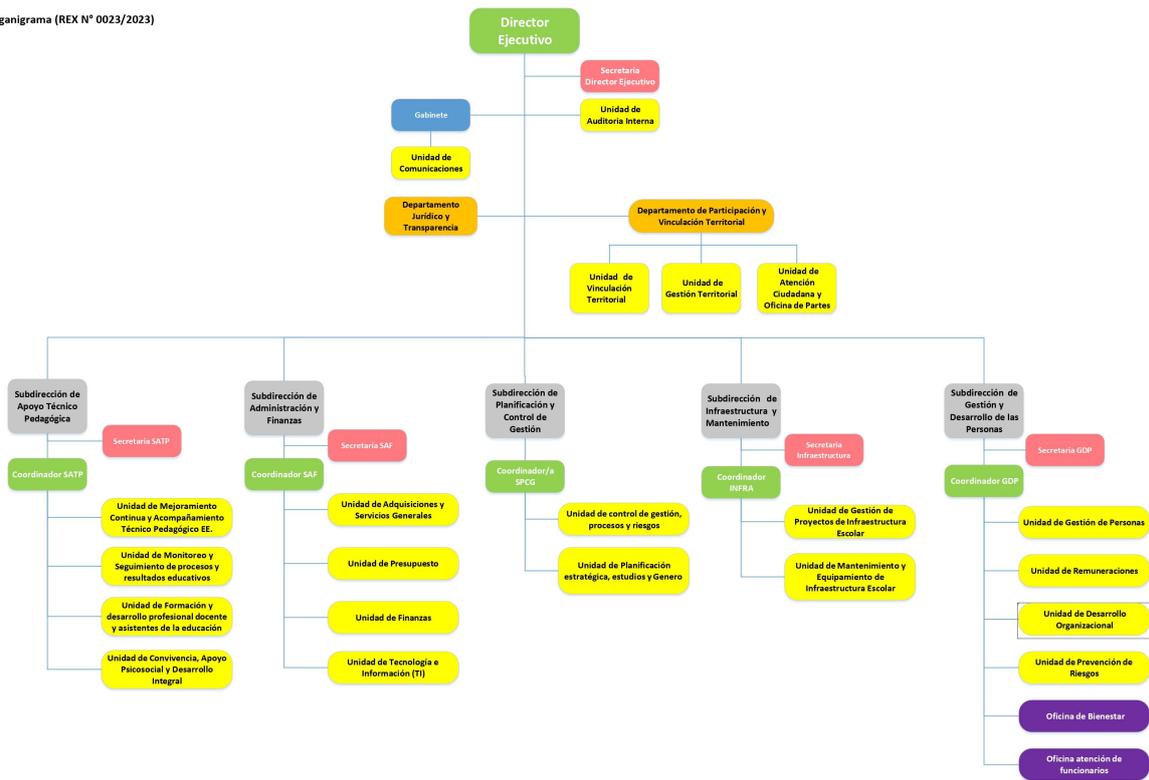
---

### Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



# Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

Organigrama (REX N° 0023/2023)



## Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo	Ignacio Cáceres Pinto
Jefe de Gabinete	Rodrigo Labarrera Alfaro