

2026

Balance de Gestión Integral

Etapas 1: Principales resultados de la gestión 2025

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Servicio Local de Educación Aysén



ACCIÓN 2

Instalación de Red de Jefes de UTP como una red de aprendizaje profesional para el intercambio de capacidades instaladas. El propósito central de esta red es el levantamiento, sistematización y transferencia de prácticas innovadoras que hayan demostrado efectividad en el aula.

A través de sesiones de trabajo colaborativo y observación entre pares, se busca que los jefes UTP lideren la transición desde modelos de enseñanza tradicionales hacia metodologías activas. Esta red no solo funciona como un espacio de formación continua, sino como un dispositivo estratégico para escalar soluciones pedagógicas exitosas, asegurando que la innovación no sea un esfuerzo aislado.

ACCIÓN 3

El acompañamiento técnico pedagógico se constituye como acción transformadora para mejorar los niveles de aprendizaje en la región, superando la supervisión tradicional para convertirse en una colaboración estratégica y situada. Este proceso se despliega a través de un ciclo crítico que comienza con el involucramiento y diagnóstico, donde se identifican no solo las brechas académicas, sino también las barreras de género y sesgos culturales que limitan el potencial de las y los estudiantes. Al transitar hacia las etapas de planificación y ejecución, el acompañamiento permite el diseño de prácticas pedagógicas que son, simultáneamente, efectivas basadas en evidencia de resultados, al incorporar metodologías activas que responden a la diversidad del aula.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Acción 1: La incorporación de indicadores SIMCE (niveles Elemental y Adecuado), eficiencia interna y asistencia en los convenios de Alta Dirección Pública (ADP)

Al vincular la permanencia y evaluación del directivo con el progreso real de los estudiantes, se garantiza que el liderazgo escolar priorice el acompañamiento docente y el monitoreo curricular. Además, se refuerza el foco en movilizar a los estudiantes desde el nivel "Insuficiente" asegura una gestión inclusiva que no deja a nadie atrás

Acción 2: Instalación de Red de Jefes de UTP

La creación de esta red se justifica bajo el principio de que la innovación efectiva nace en la práctica. Esta red permite que las soluciones pedagógicas exitosas no sean esfuerzos aislados, sino activos regionales.

Liderazgo de Cambio: Al fomentar la observación entre pares, se acelera la transición hacia metodologías activas, transformando al Jefe de UTP en un gestor del cambio que lidera con base en la evidencia y el aprendizaje profesional compartido.

Acción 3: Acompañamiento Técnico Pedagógico

Esta acción redefine la supervisión tradicional como una colaboración estratégica, al iniciar con diagnósticos que detectan brechas de género y sesgos culturales, el acompañamiento deja de ser genérico

para volverse situado.

Asegurando que la planificación docente responda a la diversidad del aula y se base en resultados concretos, garantizando que el apoyo técnico impacte directamente en la calidad de la enseñanza en el aula

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Aumentar las capacidades de los actores clave del sistema (docentes, educadores y educadoras de párvulos, personal directivo, asistentes de la educación y funcionarios/as SLEP) a través de una estrategia que incluye los planes de Acompañamiento Técnico Pedagógico y el Plan de Capacitación, impulsando una cultura de mejora continua, trabajo en equipo y pertinencia regional para mejorar la calidad del servicio educativo en la Región

ACCIÓN 1**NUBE DE PALABRAS**

Conferencia de Directores, Directoras y docentes encargados del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Aysén se ha consolidado como una acción estratégica para la gobernanza educativa del territorio, transformándose en el espacio donde la política pública cobra sentido local. Esta instancia de construcción colectiva y reflexión crítica permitió validar que la mejora de los aprendizajes en la región no es un esfuerzo aislado, sino el resultado de un liderazgo distribuido y colaborativo. Al fomentar un ambiente de confianza y horizontalidad, la conferencia facilitó que la riqueza pedagógica de las escuelas rurales y multigrado emergiera como un modelo de innovación, permitiendo que la red territorial se fortalezca a través del intercambio de prácticas efectivas y pertinentes.

**ACCIÓN 2**

Jornada de Jefes/as Técnicos Pedagógicos, datos para la mejora educativa esta acción está diseñada para aumentar las capacidades del equipo directivo de los establecimientos educacionales, centrando su ejecución en la Jornada de Jefes y Jefas Técnicos Pedagógicos. El enfoque principal es la institucionalización del "uso reflexivo de datos" dentro del Servicio Local, promoviendo un proceso sistemático de investigación-acción.

ACCIÓN 3

Trabajo en Redes, esta acción busca reforzar espacios de colaboración estratégica que, los establecimientos, fomentando un sistema de retroalimentación e intercambio de prácticas pedagógicas. A

través de este trabajo colaborativo, se promueve la reflexión conjunta sobre los desafíos territoriales y la construcción de soluciones pedagógicas adaptadas a la realidad local, permitiendo que las innovaciones exitosas circulen de manera fluida entre los distintos actores. Este enfoque no solo fortalece las capacidades de la comunidad educativa, sino que también optimiza el uso de recursos y conocimientos compartidos, garantizando que el acompañamiento técnico y la formación continua impacten de forma equitativa en la calidad de la enseñanza que reciben todos los estudiantes del territorio.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

1. Conferencia de Directores y Directoras

Esta acción se justifica como el espacio de validación política y pedagógica del Servicio Local, transformando las directrices nacionales en política pública con identidad regional, fundamental en un territorio con la dispersión geográfica de Aysén. No es una bajada de información unidireccional, sino un espacio de toma de decisiones colectiva. Esto aumenta el compromiso de los directores del servicio y permite que las escuelas multigrado se conviertan en centros de innovación pedagógica para toda la red.

2. Jornada de JTP

Esta acción es el motor técnico que garantiza que la mejora no sea intuitiva, sino científica y sistemática. Al centrarse en los Jefes Técnicos, se ataca directamente el "corazón" de la escuela. La transición hacia una cultura de "investigación-acción" permite corregir trayectorias educativas en tiempo real, reduce la brecha de capacidades técnicas entre establecimientos, asegurando que cada escuela, sin importar su tamaño, sepa leer sus indicadores para tomar decisiones pedagógicas pertinentes. Y el uso de datos permite focalizar los apoyos técnicos del SLEP donde realmente se necesitan, optimizando el despliegue territorial.

3. Trabajo en Redes

Se justifica como la estrategia de cohesión del sistema, evitando que los establecimientos trabajen como islas. La red permite que el conocimiento experto circulante en un liceo urbano llegue a una escuela rural (y viceversa), democratizando el acceso a buenas prácticas. Al fomentar la retroalimentación entre pares, se genera un estándar de calidad territorial. La mejora de un establecimiento impulsa la mejora del vecino. Además, en nuestro contexto territorial, la red funciona como un sistema de soporte socioemocional y técnico para los docentes, disminuyendo el sentimiento de soledad pedagógica.

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Aumentar las competencias y capacidad de liderazgo en las comunidades educativas mediante acciones de trabajo en red, vinculación con el medio y una gestión oportuna y eficiente, a través del cumplimiento de acciones pertinentes y colaborativas entre E.E.

ACCIÓN 1**NUBE DE PALABRAS**

Taller de elaboración, monitoreo y evaluación de instrumentos de gestión de directores y directoras de establecimientos, Taller de carácter interno que busca fortalecer los conocimientos respecto al uso del Visor de Datos Educativos en las subdirecciones del Servicio y su utilidad para la gestión educativa.

**ACCIÓN 2**

Plan de capacitación y acompañamiento ADECO, abordándolo no solo como un cumplimiento administrativo, sino como una herramienta estratégica para la mejora del servicio. A través espacios de trabajo colaborativos, se busca que los equipos directivos y docentes lideren la construcción de metas comunes que fomenten la vinculación con el medio y la eficiencia operativa. Esta estrategia promueve una gestión oportuna mediante el intercambio de buenas prácticas entre establecimientos, asegurando que los compromisos asumidos sean pertinentes al contexto local y fortalezcan la capacidad sistémica de las comunidades para trabajar en red hacia un objetivo de calidad compartido.

ACCIÓN 3

Capacitación en Liderazgo para la Gestión Educativa con énfasis en la inclusión, Taller de carácter interno que entrega a los equipos directivos y comunidades educativas herramientas conceptuales y prácticas para transitar hacia un liderazgo efectivo, capaz de identificar mejoras para el aprendizaje. A través de un enfoque de gestión oportuna y eficiente, se promueve que los líderes educativos fomenten culturas de liderazgo positivo. Esta capacitación refuerza el trabajo en red al unificar criterios de atención a la diversidad, asegurando que la vinculación con el medio y los planes de mejora interna garanticen un servicio educativo con equidad, calidad y pertinencia para cada estudiante y párvulo.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Acción 1: Taller de Instrumentos de Gestión

Esta acción se justifica por la necesidad de profesionalizar el uso de datos en la toma de decisiones, permite que los directores no solo diseñen instrumentos, sino que realicen un monitoreo y evaluación técnica real de sus procesos.

Acción 2: Plan de Capacitación y Acompañamiento ADECO

Esta iniciativa se justifica bajo el principio de eficiencia operativa y sentido estratégico, transforma el cumplimiento administrativo en una herramienta estratégica para la mejora del servicio.

Acción 3: Capacitación en Liderazgo para la Gestión Educativa

Esta acción se justifica por el imperativo ético y práctico de la inclusión y la equidad, entrega herramientas conceptuales para que los líderes puedan identificar áreas críticas de mejora en el aprendizaje de los estudiantes.

OBJETIVO ESTRATÉGICO
Ejecutar un plan de mejoras de infraestructura, equipamiento y recursos de aprendizaje mediante los planes de Inversión de Infraestructura y la priorización propuesta en el formulario B-1 del exploratorio de la Ley de Presupuesto 2025, según el catastro de necesidades priorizadas, para mejorar las condiciones físicas de los establecimientos educacionales.

ACCIÓN 1	NUBE DE PALABRAS
Plan de mantenimiento, esta acción no se limita a la reparación de establecimientos, sino que responde a un catastro de necesidades priorizadas que busca cerrar brechas de equidad territorial. Al optimizar las condiciones físicas, el equipamiento y los recursos de aprendizaje, se garantiza un entorno seguro, digno y estimulante que impacta directamente en el bienestar de las comunidades y en la efectividad de los procesos pedagógicos.	

ACCIÓN 2
Proyectos de inversión subtítulo 31, e orienta a la transformación estructural de la red educativa, mediante la ejecución de obras de infraestructura de alta complejidad y la adquisición de activos que incrementan el patrimonio institucional. Esta acción contribuye a la ampliación y mejoramiento integral de los establecimientos, asegurando que los espacios educativos cumplan con los más altos estándares de normativa técnica y confort ambiental.

ACCIÓN 3
Evaluación de Programa Anual de Mantenimiento, Sistematización anual de las atenciones de mantenimiento realizadas durante el período, considerando las intervenciones gestionadas.

JUSTIFICACIÓN DE LAS ACCIONES
Acción 1. Plan de Mantenimiento Esta acción se fundamenta en la continuidad del servicio educativo. Un establecimiento en mal estado interrumpe el aprendizaje y genera desmotivación. Al basarse en un "catastro de necesidades priorizadas", la justificación reside en la eficiencia del gasto público: no se gasta de forma reactiva ante la emergencia, sino de forma preventiva y planificada. Esto garantiza que la infraestructura sea un "piso mínimo de

dignidad" que reduce las brechas de equidad territorial, asegurando que el código postal de un estudiante no determine la calidad de su entorno físico.

Acción 2. Proyectos de Inversión Subtítulo 31

Se justifica como una apuesta por la sostenibilidad y modernización del sistema. Mientras el mantenimiento conserva, el Subtítulo 31 transforma. Esta inversión es necesaria para dar cumplimiento a normativas legales exigentes (como el Reconocimiento Oficial y la Accesibilidad Universal). La justificación estratégica es que estas obras de alta complejidad aumentan la vida útil de los inmuebles y adaptan los espacios a las nuevas metodologías pedagógicas (laboratorios, salas polivalentes, confort térmico), lo que constituye un incremento real en el patrimonio del Estado y el bienestar de las futuras generaciones.

Acción 3. Evaluación de Programa Anual de Mantenimiento (Control y Mejora) Esta acción se justifica bajo el principio de transparencia y mejora continua.

compromiso de los padres al visibilizar que la escuela es el lugar donde ocurre el progreso real.

Acción 2: Optimización de la Infraestructura Térmica (mejora en la Calefacción)

Esta medida se justifica bajo el concepto de Condiciones Habilitantes para el Aprendizaje. En zonas climáticas exigentes como la nuestra, el frío y las enfermedades asociadas son la principal causa de inasistencia en invierno. Mejorar la calefacción es una estrategia de permanencia que asegura que el clima no sea una barrera para el derecho a la educación.

Acción 3: Mediación Comunitaria y Búsqueda Activa, Contratación de revinculadores.

Esta acción se justifica como una política de Justicia Educativa y Revinculación. Reconoce que el problema de la deserción suele estar fuera de la escuela (problemas familiares, socioeconómicos o de salud). La búsqueda activa permite que el Estado llegue donde el estudiante está, en lugar de esperar a que regrese solo.

