



Balance de Gestión Integral

AÑO 2022

Ministerio de Educación

**Servicio Local de Educación
Magallanes**





Índice

.1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo	3
.2. Resumen Ejecutivo Servicio	8
.3. Resultados de la Gestión año 2022	10
.4. Desafíos para el período de Gobierno 2023	16
.5. Anexos	19
.Anexo 1: Recursos Humanos	21
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	29
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	30
.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	31
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	32

1. Presentación Cuenta Pública del Ministro del Ramo

Ministerio de Educación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MARCO ÁVILA LAVANAL

MINISTRO DE EDUCACIÓN

2. Resumen Ejecutivo Servicio

RESUMEN EJECUTIVO SERVICIO LOCAL DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Como nuevo Servicio Público de Educación hemos iniciado durante el año 2022, el proceso de instalación del Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Magallanes, concretando de esta manera lo mandado por la ley que crea el nuevo sistema de Educación Pública N° 21.040, poniendo al centro la calidad e integración, pues ambos se consideran elementos fundamentales para modelar la inclusión social en Chile.

El Servicio Local de Educación Pública (SLEP) Magallanes es un organismo público descentralizado y especializado con identidad territorial, personalidad jurídica y patrimonio propio el cual asciende para el año presupuestario 2022 a \$384.746.000, cuyo rol es prestar el servicio educacional en los niveles y modalidades que correspondan, convirtiéndose desde el 1 de enero de 2024 en el servicio que administrará a 63 establecimientos educacionales en las comunas de Punta Arenas, San Gregorio, Laguna Blanca, Río Verde, Natales, Torres del Paine, Porvenir, Timaukel, Primavera y Antártica Chilena, distribuidos en 53 establecimientos desde los niveles de transición 1 y 2, nivel básico, medio HC y TP y 10 jardines infantiles vía transferencia de fondos por parte de JUNJI.

El objetivo principal del Servicio Local de Educación Pública Magallanes y el equipo humano que lo conforma, es dar continuidad al proceso educativo en la región, garantizando la cobertura y el acceso a la educación desde la primera infancia hasta la culminación de la formación de cada persona en el territorio. Se busca, mediante la labor, identificar aquellos aspectos locales que aporten a la integración y participación de la comunidad educativa, como así también al desarrollo de sus capacidades y las oportunidades, bajo el principio de la justicia educativa y la educación como un derecho social, relevando la diversidad y realidad de los entornos y la comunidad en general.

Actualmente el Servicio Local cuenta con un total de 13 funcionarios correspondiente a el jefe de servicio director ejecutivo, jefe de gabinete, periodista, abogada, profesional jurídico, dos profesionales de gestión de persona, dos profesionales de administración de finanzas, un profesional informático, una profesional de apoyo técnico pedagógico, un profesional de infraestructura escolar y solo un subdirector de planificación y control de gestión electo por ADP. Durante el transcurso del presente año y en concordancia con la orgánica de los Servicios Locales, el equipo humano del servicio contara con 5 subdirecciones y un total aproximado de 105 funcionarios necesarios para la correcta administración y ejecución del servicio educativo de la región de magallanes.

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

En consecuencia, **el fortalecimiento de la educación pública** comienza a materializarse en Magallanes con la instalación y apertura del SLEP, y con el despliegue territorial logrado durante los meses de junio a diciembre, alcanzando el 100% de visitas en las comunas con Establecimientos Educacionales a traspasar el servicio educativo, donde el mensaje y los desafíos de la nueva educación pública fueron entregados a las comunidades educativas, generando espacios democráticos, transparentes y participativos en el diálogo.

Sin embargo; es necesario mantener esta estrategia, el diálogo constante con las comunidades educativas y comunidad en general, desde la articulación, vinculación y participación como un nuevo actor social relevante a nivel regional, con el objetivo de mejorar el Sistema de Educación Pública en cuanto a su gobernanza, al proceso de traspaso y a la mejora de la gestión financiera de la educación en Magallanes.

Los mayores desafíos que tiene el servicio como nuevo actor son, potenciar y fortalecer los mecanismos de gobernanza, fortalecer las capacidades de los equipos y directivos del SLEP, desarrollar la caracterización regional de la educación pública en Magallanes y desarrollar un presupuesto real acorde al servicio educativo que se debe entregar.



Mario Alberto García Martínez

Director Ejecutivo

Servicio Local de Educación Pública Magallanes.

3. Resultados de la Gestión año 2022

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

PROGRAMA DE GOBIERNO

Como lo establece la ley 20.500 de participación ciudadana, el Servicio Local de Educación Pública Magallanes, efectúa su cuenta pública a nivel regional, entregando a las autoridades regionales, Comité Directivo Local, comunidades educativas y ciudadanía en general, su primera cuenta pública participativa, oportunidad en que el Director Ejecutivo de la institución, el Profesor Mario García Martínez, presenta una completa revisión de la gestión desarrollada el año 2022.

Dentro de las acciones realizadas en el proceso de instalación, destacan la conformación del equipo inicial del SLEP y la definición de su estructura organizacional, la habilitación de las oficinas provisorias y la adquisición de vehículos para la gestión territorial, la selección por Alta Dirección Pública de subdirectores/as, capacitación y fortalecimiento de las capacidades del equipo, como también el diseño del Plan Anual Local, como carta guía para la gestión previa al traspaso educativo, proceso validado por el Comité Directivo Local y la Dirección de Educación Pública.

Asimismo, se releva la realización de jornadas de difusión e información durante el 2022 con representantes de las comunidades educativas, y la ejecución de diferentes reuniones con actores locales claves, que dieron como fruto un trabajo articulado con los municipios de la región de Magallanes, para que la etapa de traspaso se lleve cabo de la mejor forma.

En el ámbito pedagógico el SLEP, tiene la misión de continuar con el desarrollo de la política de reactivación educativa integral - Seamos Comunidad, que tiene por objetivo "impulsar una respuesta comprehensiva y estratégica para la recuperación del sistema educativo, considerando los innumerables efectos del cierre prolongado de los establecimientos debido a la pandemia por Covid-19". Por ello, el servicio a partir de la gestión territorial realizada, ha propuesto como meta el levantamiento de información de cada establecimiento de la región, planificando las acciones técnicas y metodológicas más adecuadas y acordes con las realidades del territorio para la realización del trabajo directo con las comunidades, respetando sus identidades, sentido de pertenencia y cultura. Igualmente, resulta de vital importancia la vinculación e incorporación del SLEP a espacios colaborativos de trabajo intersectorial, que permitan obtener la mayor información de aquellas particularidades que diferencian a la región más austral del país.

En el ámbito presupuestario, de acuerdo a los ajustes realizados por la Dirección de Educación Pública, el SLEP Magallanes logró un 88.3% de ejecución financiera del presupuesto finalmente aprobado. Lo que permitió alcanzar la mayor eficiencia del gasto de los recursos asignados para la correcta gestión del servicio administrativo.

Es por ello que, a partir de lo anterior, se ha evidenciado desde la gestión del SLEP Magallanes, la importancia del territorio, la singularidad de las comunidades educativas, y la urgente necesidad de mejorar las condiciones en que se imparte la educación pública, con la participación de los estudiantes y familias, con el fin de hacer el sistema educativo más inclusivo, democrático, bajo los principios de ser un servicio abierto y transparente a la comunidad educativa y en general.

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

Resultados de Productos Estratégicos:

De acuerdo a los productos estratégicos asociados a la gestión del servicio, establecidos en el instrumento institucional de planificación, se comprometen dos productos vinculados al 1) Servicio de educación pública, respecto al número de cupos entregados para educación desde nivel parvulario, básica, media HC y TP, educación especial y educación en contexto de encierro, y 2) el acceso a información y participación de la comunidad educativa del territorio.

Es en este contexto que, de acuerdo con lo comprometido en el punto 1, señalar que la aprobación de la ley miscelánea N° 21.544 que modifica y complementa las normas que indica respecto del sistema educativo, promulgada el 01 de febrero 2023, prorrogó en un año el traspaso del servicio educativo al SLEP Magallanes a partir del 01 de enero 2024, dando la oportunidad de desarrollar las estrategias específicas para propiciar un proceso acorde con las necesidades de la región, con el objetivo de mejorar los niveles de aprendizaje en jardines, escuelas y liceos dependientes del SLEP, a través de la gestión pedagógica innovadora, pertinente y de calidad, como también asegurar la sostenibilidad financiera mediante el diseño, implementación y ejecución de un plan de trabajo que permita en el mediano y largo plazo dar sustento financiero al servicio.

Por otra parte, de acuerdo con lo comprometido en el punto 2, señalar que el énfasis de la gestión actual del director ejecutivo ha sido la vinculación con los territorios y sus comunidades, entregando el mensaje de la nueva educación pública a implementarse en la región, cumpliendo el 100% de las reuniones comprometidas en el Plan de Vinculación Territorial diseñado para el primer año de gestión 2022, logrando efectuar 128 reuniones entre los meses de junio a diciembre, lo cual ha permitido el acercamiento y trabajo con las autoridades regionales y locales, abriendo espacios al traspaso de información general sobre como se está llevando a cabo la entrega del servicio educativo en la región y la generación de iniciativas a futuro en materias asociadas a los polos de desarrollo de la región y sus comunas, considerando la articulación con el plan de desarrollo regional y planes de desarrollo comunales, como así también las estrategias asociadas a la política del MINEDUC como la reactivación educativa. Del mismo modo la vinculación con los territorios a permitido la generación de espacios informativos en las comunidades educativas, reuniéndose con los equipos directivos, equipos docentes y asistentes de la educación y sus respectivos gremios, como también la realización de jornadas informativas con los padres, madres y apoderados, y con los y las estudiantes de los establecimientos afectos al traspaso.

Destacar que durante la gestión 2022 se logró visitar el 100% de las comunas en las que se encuentran los establecimientos educacionales, desde la capital de las provincias de Magallanes, Tierra del Fuego, Cabo de Hornos y Última Esperanza, como también aquellas localidades que se encuentran más alejadas y aisladas de la capital regional, siendo estas Puerto Edén, Puerto Toro, Timaukel, Torres del Paine y Primavera.

Señalar que la cobertura de las actividades informativas en los medios de comunicación locales efectuadas en el mismo periodo fue de 125 apariciones, siendo esto en medios escritos, radios, televisión y las diversas plataformas multimedia existentes en la región, alcanzando el 100% de las acciones planificadas.

Respecto al proceso de instalación del SLEP Magallanes, se logra el 100% del cumplimiento de los indicadores asociados a la gestión del año 2022, siendo la Dirección de Educación Pública quienes entregaron los lineamientos específicos a ejecutar, propiciando el proceso de acompañamiento y asesoría técnica a las áreas respectivas, para alcanzar las metas establecidas, siendo estas; la fijación de la estructura organizativa del SLEP, la realización de la declaración de intereses y patrimonio de aquellos funcionarios afectos a esta normativa, el establecimiento del manual de compras del servicio, la elaboración del primer Plan Anual Local, elaboración de indicadores y metas de gestión para el convenio de desempeño colectivo 2023, el nombramiento de cargos críticos y la fijación del orden de subrogancia del cargo en dirección ejecutiva.

En complemento con lo anterior, destacar en la gestión efectuada durante el 2022 la ejecución del Convenio de Gestión Educacional asociado al periodo de gestión del director ejecutivo del SLEP Magallanes que corresponde desde el 2022 al 2027, alcanzando un 98,6% de cumplimiento de los indicadores de evaluación, evidenciado en la ejecución del Plan Instalación del servicio, el Plan de Vinculación Territorial, la ejecución presupuestaria, y las reuniones con las instituciones del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación, para el levantamiento de información educativa de los sostenedores y establecimientos educacionales del territorio.

A continuación, se presenta el siguiente cuadro que tiene por objetivo dar cuenta de los resultados de la gestión institucional en términos de la provisión de los productos estratégicos asociados a la gestión del Servicio Local de Educación Pública Magallanes y la ejecución del Convenio de Gestión Educacional.

Instrumento de gestión	Indicadores	Resultados
-------------------------------	--------------------	-------------------

<p align="center">Convenio de Gestión Educativa</p> <p align="center">Año gestión 2022.</p>	<p align="center">Porcentaje de cumplimiento del Plan de Instalación del SLEP para el primer año de gestión.</p>	<p>100% de cumplimiento.</p> <p>Hitos del plan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fijación estructura organizativa SLEP. 2. Declaración de intereses y patrimonio. 3. Establecimiento de manual de procedimientos de compras SLEP. 4. Elaboración del primer plan anual local. 5. Elaboración de indicadores y metas de gestión para el convenio de desempeño colectivo para el año 2023. 6. Nombramiento de cargos críticos. 7. Establecer orden de subrogación del cargo de Director Ejecutivo.
	<p align="center">Porcentaje de ejecución presupuestaria.</p>	<p>100% de cumplimiento.</p> <p>Se logra un 88,3% de la ejecución del presupuesto 2022.</p>

<p>Porcentaje de cumplimiento del Plan Estratégico de Vinculación Territorial.</p>	<p>100% de cumplimiento de las acciones comprometidas.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 100% establecimientos educativos y jardines infantiles objeto de traspaso visitados. (63 establecimientos en total) 2. 100% de reuniones protocolares con actores locales claves. (128 reuniones realizadas) 3. 100% actividades de vinculación en medios de comunicación. (125 apariciones en medios)
<p>Porcentaje de instituciones del SAC con las que se realiza al menos una reunión para levantar información educativa de los sostenedores y EE del territorio</p>	<p>100% de cumplimiento</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reunión con encargada Macro Zona sur, Agencia de la Calidad de la Educación. 2. Reunión con Seremi Educación Región de Magallanes. 3. Reunión con Superintendencia de Educación, Región de Magallanes.

4. Desafíos para el período de Gobierno 2023

Desafíos:

Hoy la continuidad de los procesos sociales y educativos son parte del desafío frente al contexto actual, de acuerdo con la transición hacia un nuevo sistema de educación pública de manera progresiva en nuestro país. El SLEP siendo un nuevo actor en el territorio, debe propiciar el surgimiento de espacios colaborativos entre los actores claves y las instituciones implicadas en la educación, fundamentales para el desarrollo de este proceso en la región de Magallanes.

Es en este contexto que el SLEP Magallanes se ha propuesto, desde los lineamientos del Ministerio de Educación, la Dirección de Educación Pública y las Políticas Educativas actuales, los siguientes desafíos:

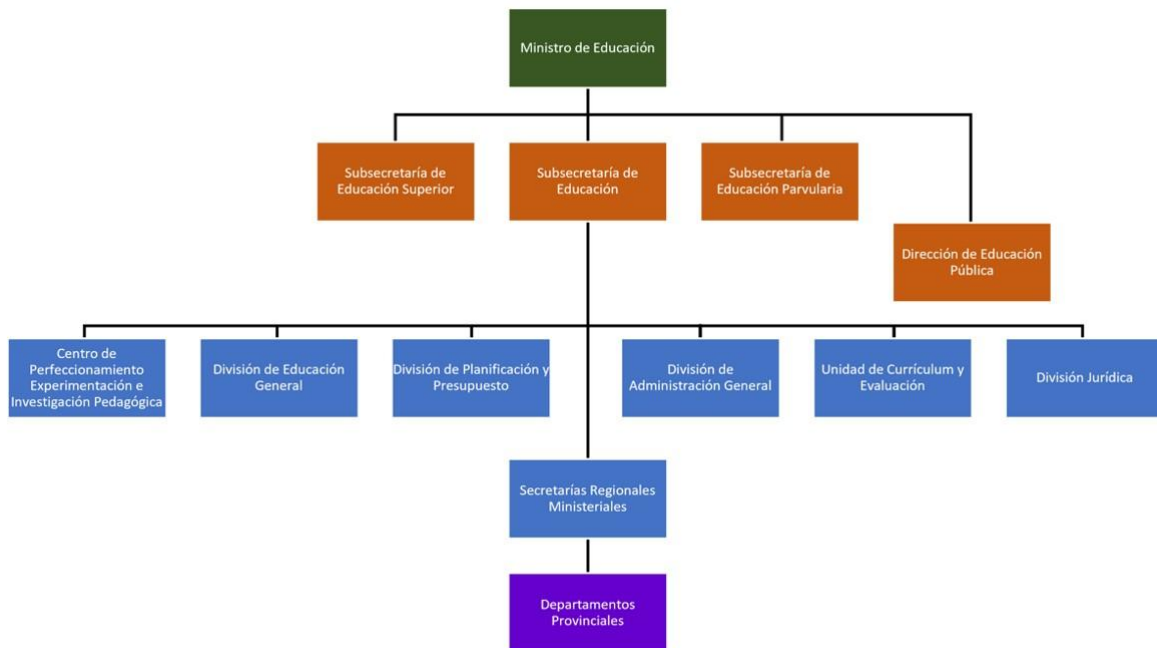
1. Potenciar y fortalecer los mecanismos de gobernanza, mediante la participación de las comunidades y los distintos actores educativos involucrados en el proceso de la instalación del SLEP en la región, enfatizando desde el diálogo y vinculación territorial, la información y transparencia del proceso, manteniendo a la comunidad informada de los procesos que esta extensión del periodo de traspaso, proyecta durante el 2023.
1. Fortalecer las capacidades de los equipos y directivos del SLEP, con foco en lo técnico pedagógico, resulta fundamental para una positiva gestión, que dé cuenta del involucramiento en las temáticas específicas en materia de educación y administración del nuevo sistema de educación pública y las diversas realidades que se presentan en la cotidianidad de la región de Magallanes.
1. Desarrollar la caracterización regional de la educación pública en Magallanes, en las áreas de infraestructura educativa, gestión presupuestaria y el abordaje de lo técnico pedagógico, lo que permitirá, no solo acceder a datos cuantitativos y/o cualitativos, sino que generar los análisis necesarios y compartir estos para contrastar con las redes institucionales, con el objetivo de articular y aunar los esfuerzos locales, para realizar la transición de la educación en condiciones adecuadas y favorables para la continuidad del servicio educativo.
1. Desarrollar un presupuesto real que, de cuenta del costo de la implementación y entrega del servicio educativo en Magallanes, que permita

el correcto traspaso para luego alcanzar el éxito en el mediano y largo plazo, según lo establece la ley N°21.040.

En este contexto nuestro servicio se encuentra en su etapa de implementación donde particularmente en este año 2023 gracias a la extensión del proceso de implementación otorgado por la ley miscelánea, las áreas de soporte juegan un papel fundamental con la adquisición de sistemas técnicos operativos que propicien la correcta y fluida administración del servicio educativo, como lo es la contratación del servicio del sistema de remuneraciones para el gasto administrativo y servicio educativo del SLEP. En la tarea de avanzar hacia la calidad integral, el servicio hoy está implementando plataformas y software que son necesarios para alcanzar eficiencia, eficacia en la gestión del servicio y el real fortalecimiento de la educación pública que requiere el territorio.

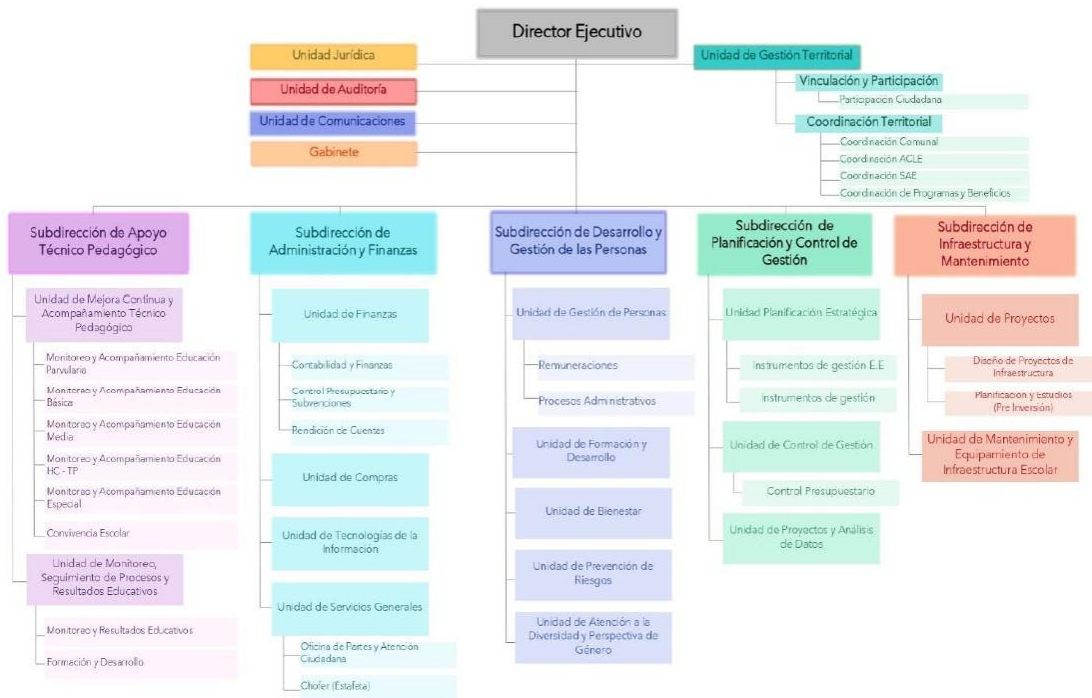
Así también, considerando los desafíos que presentan los servicios locales en correlación con la mejora continua de la calidad, es que se está trabajando conjuntamente con los municipios del territorio y las instituciones gubernamentales para fortalecer la participación en las convocatorias 2023 de conservación al incentivar la presentación de proyectos que permitan ejecutar obras de reparación y/o mantención para que los establecimientos que comprende el SLEP se mantengan en buenas condiciones en un mediano plazo y así propicien las condiciones dignas de habitabilidad, seguridad, salubridad e higiene.

Organigrama y ubicación en la Estructura del Ministerio



Organigrama y ubicación en la Estructura del Servicio

ORGANIGRAMA



Principales Autoridades

Cargo	Nombre
Director Ejecutivo Servicio Local de Educación Pública Magallanes	Mario Alberto García Martínez
Subdirector de Planificación y Control de Gestión	Jorge Ignacio Valdés Oróstica

5. Anexos

Índice

.Anexo 1: Recursos Humanos	21
.Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023	29
.Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022	30

.Anexo 4: Resultados en la Implementación de medidas de Género 2022	31
.Anexo 5: Información Estratégica, Financiera e Instrumentos de Gestión de la Institución	32

Anexo 1: Recursos Humanos

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Contrata	6	100.0%	5	71.4%	11
Planta	0	0%	2	28.6%	2
Total	6	100.0%	7	100.0%	13

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

Estamentos	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Técnicos	0	0%	1	14.3%	1
Directivos	0	0%	2	28.6%	2
Profesionales	4	66.7%	3	42.9%	7
Administrativos	2	33.3%	1	14.3%	3
Total	6	100.0%	7	100.0%	13

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

Grupo de edad	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
24 AÑOS O MENOS	0	0%	1	14.3%	1
ENTRE 25 y 34 AÑOS	3	50.0%	0	0%	3
ENTRE 35 y 44 AÑOS	2	33.3%	3	42.9%	5
ENTRE 45 y 54 AÑOS	1	16.7%	3	42.9%	4
Total	6	100.0%	7	100.0%	13

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

Tipo de Contrato	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	N°	%	N°	%	N°
Total	0	100.0%	0	100.0%	0

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

Función desempeñada	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Total	0	100.0%	0	100.0%	0

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

Rango de Permanencia	Mujeres		Hombres		Total Dotación
	Nº	%	Nº	%	Nº
Total	0	100.0%	0	100.0%	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	2020	2021	2022
(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)	None%	None%	0,0%

1.2 Efectividad de la selección

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de ingresos a la contrata vía proceso de reclutamiento y selección año t, con renovación de contrato para año t+1	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)	None%	None%	None%

2 Rotación de Personal

2.1 Porcentaje de egresos del Servicio respecto de la dotación efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	77	77
(b) Total dotación efectiva año t	0	0	0
Porcentaje de funcionarios que cesan o se retiran (a/b)	None%	None%	0,0%

2.2 Causales de cese o retiro

Causales	2020	2021	2022
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	77	0
Funcionarios retirados por otras causales año t	0	0	0

Causales	2020	2021	2022
Total de ceses o retiros	0%	77%	0%

2.3 Porcentaje de recuperación de funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios que ingresan a la dotación del Servicio año t	0	46	0
(b) N° de funcionarios que cesan o se retiran del Servicio por cualquier causal año t	0	77	0
Porcentaje de recuperación (a/b)	None%	59,7%	None%

3 Grado de Movilidad en el Servicio

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios de Planta ascendidos o promovidos año t	0	0	0
(b) Total Planta efectiva año t	0	0	2
Porcentaje de funcionarios ascendidos o promovidos (a/b)	None%	None%	0,0%

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios recontractados en grado superior año t	0	0	0
(b) Total Contratos efectivos año t	0	0	11
Porcentaje de recontractados en grado superior (a/b)	None%	None%	0,0%

4 Capacitación y Perfeccionamiento del Personal

4.1 Porcentaje de funcionarios capacitados, respecto de la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de funcionarios capacitados año t	0	0	12
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	13
Porcentaje de funcionarios capacitados (a/b)	None%	None%	92,3%

4.2 Promedio anual de horas contratadas para Capacitación por funcionario

Variables	2020	2021	2022
(a) \sum (N° horas contratadas en act. de capacitación año t * N° participantes capacitados en act. de capacitación año t)	0	0	613.4
(b) Total de participantes capacitados año t	0	0	12
Promedio de horas de capacitación por funcionario (a/b)	None	None	

4.3 Porcentaje de actividades de capacitación con evaluación de transferencia

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

4.4 Porcentaje de becas otorgadas respecto a la Dotación Efectiva

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de becas otorgadas año t	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	13
Porcentaje de becados (a/b)	None%	None%	0,0%

5 Días no Trabajados

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica Tipo 1, año t, / 12	0	0	10
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	13
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias médicas Tipo 1 (a/b)	None	None	0,8

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de licencia médica de otro tipo , año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	13
Promedio mensual días no trabajados por funcionario por licencias de otro tipo (a/b)	None	None	0,0

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

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de días de permisos sin goce de remuneraciones, año t, / 12	0	0	1.16
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	13
Promedio mensual días no trabajados por permisos sin goce de remuneraciones (a/b)	None	None	

6 Grado de Extensión de la Jornada

6 Promedio mensual de horas extraordinarias realizadas por funcionarios

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de horas extraordinarias año t, / 12	0	0	0
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	13
Promedio mensual horas extraordinarias por funcionario (a/b)	None	None	0,0

7 Evaluación del Desempeño

7.1 Distribución del Personal según los resultados de las Calificaciones

Listas	2020	2021	2022
Lista 1	0	0	11
Lista 2	0	0	0
Lista 3	0	0	0
Lista 4	0	0	0
(a) Total de funcionarios evaluados	0%	0%	11%
(b) Total Dotación Efectiva año t	0	0	13
Porcentaje de funcionarios evaluados (a/b)	0,0%	0,0%	84.6%

7.2 Sistema formal de retroalimentación del desempeño implementado

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

8 Política de Gestión de Personas

8 Política de Gestión de Personas formalizada

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

9 Regularización de Honorarios

9.1 Representación en el ingreso a la Contrata

Variables	2020	2021	2022
(a) N° de personas a honorarios traspasadas a la contrata año t	0	0	0
(b) Total de ingresos a la contrata año t	0	0	11
Porcentaje de honorarios traspasados a la contrata(a/b)	None%	None%	0,0%

9.2 Efectividad proceso regularización

Variables	2020	2021	2022
(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)	None%	None%	None%

9.3 Índice honorarios regularizables

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

Anexo 2: Compromisos de Gobierno 2023

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

Anexo 3: Cumplimiento Convenio de Desempeño Colectivo 2022

Cuadro 11

Equipos de Trabajo	Número de personas por Equipo de Trabajo	N° de metas de gestión comprometidas por Equipo de Trabajo	Porcentaje de Cumplimiento de Metas	Incremento por Desempeño Colectivo
--------------------	--	--	-------------------------------------	------------------------------------

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

Medidas

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

Iniciativas

Iniciativa	Resultado
Curso: Identidad de Género Realizada por OTEC Formación Global.	Modalidad online- Asincrónica 10 horas cronológicas 12 Participantes
Curso: Mujeres Ingenieras de Chile Programa Mi Mentoría Magallanes	Modalidad online -mixta (Sincrónico y Asincrónico) 20 horas cronológicas 1 participante.

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

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